ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Selama masa hidupnya manusia lebih banyak berada dalam saling pengaruh dengan sesamanya daripada menyendiri. Fenomena ini menunjukan bahwa pada dasarnya manusia tidak mampu hidup sendiri. Hampir sebagian besar tujuannya hanya dapat terpenuhi apabila yang bersangkutan berhubungan dengan yang lain. Hal ini terutama sekali disebabkan karena manusia menghadapi pembatasan-pembatasan dalam usaha mencapai tujuannya (Sutarto, 1999: 1).

Sebagai makhluk yang lemah, manusia berupaya untuk melakukan interaksi dan bekerjasama dengan sesamanya melalui organisasi, karena organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diindikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 1994: 4).

Perkataan dikoordinasikan dengan sadar mengandung pengertian manajemen. Kesatuan sosial berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Arti batasan yang relatif dapat diidentifikasi adalah batasan dapat berubah dalam kurun waktu tertentu dan tidak selalu jelas, sedangkan keterikatan yang terus menerus bukanlah berarti keanggotaan seumur hidup, melainkan organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur,dan pada akhirnya organisasi itu ada untuk mencapai "tujuan" dan tujuan tersebut

Analisis Sistem Kompensasi, Kompetensi Emosi Dan Kinerja Penyelesaian Sengketa
Tesis THAYIB
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

biasanya tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri (Robbins, 1994: 5).

Keberadaan masing-masing individu bagi individu lainnya mempunyai makna bagi tercapainya tujuan, kemampuan mereka dalam sebuah tim adalah kekuatan utama, karena permasalahan yang muncul dalam organisasi akan mudah diselesaikan secara tim. Gene Wilkers dalam Maxwell (2002: 17) menyimpulkan keunggulan sebuah tim, yaitu: tim melibatkan lebih banyak sumber daya, ide dan energi; tim memaksimalkan potensi seorang pemimpin dan meminimalkan kelemahan-kelemahannya. tim memberikan multi-perspektif tentang bagaimana memenuhi suatu kebutuhan atau mencapai sasaran; tim saling berbagi kredit dalam kemenangan dan berbagi kesalahan dalam kekalahan; tim membuat pemimpin bertanggungjawab atas sasarannya; pokoknya tim dapat melakukan lebih banyak dari pada individu.

Pelaksanaan pemilihan umum (Pemilu) di Indonesia melibatkan banyak tim/ organisasi seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai panitia penyelenggara, Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu) sebagai pengawas tahapan Pemilu, dan juga Pemantau yang memantau pelaksanaan Pemilu. Masing-masing lembaga tersebut memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda, meskipun kesemuanya mempunyai kepentingan yang sama yaitu mewujudkan Pemilu yang lebih demokratis.

Pemilu yang demokratis merupakan impian semua bangsa, untuk itu peran pengawasan oleh Panwaslu sangat menentukan tercapainya keinginan tersebut, sehingga keanggotaan Panwaslu haruslah dari unsur/ elemen masyarakat yang kredibel dan kapabel, sebagaimana ketentuan dalam SK KPU nomor 88

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tahun 2003 tentang Pengawas Pemilu bahwa anggota Panwaslu adalah terdiri dari unsur Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Kejaksaan (Jaksa), Perguruan Tinggi (Dosen), tokoh masyarkat (Tomas) dan wartawan (Pers).

Beragamnya unsur yang dimiliki anggota Panwaslu ini berdampak pada besarnya harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas pengawasan Pemilu oleh Panwaslu, meskipun dalam benak mereka (masyarakat) masih tersisa keraguan, karena lembaga ini pernah gagal menjerat pelaku tindak pidana Pemilu ke penjara. Dari 236 kasus pidana pada Pemilu tahun 1999 misalnya, hanya 5 kasus saja yang sampai ke pengadilan, bahkan ada kasus yang sampai dengan sekarang tidak jelas vonisnya (Santoso & Supriyanto, 2004: 98).

Antara harapan dan keraguan masyarakat terhadap tugas Panwaslu, memicu semangat Panwaslu untuk mengoptimalkan tugas dan kewenangannya, sebagaimana obsesi Panwaslu sekarang, yaitu mewujudkan Pemilu (Legislatif dan Presiden – Wakil Presiden) Tahun 2004 berlangsung secara jujur, bebas, aman dan berkualitas sehingga terjaring para wakil rakyat serta presiden dan wakilnya yang memiliki integritas, kompeten, memegang amanah dan visioner sehingga bangsa Indonesia menemukan kembali harkat dan martabatnya sebagai bangsa yang disegani masyarakat dunia (Panwaslu, 2004: i).

Hal ini nampaknya mulai terbukti dengan "prestasi" Panwaslu menindaklanjuti temuan maupun pelanggaran Pemilu. Dibandingkan dengan Pemilu sebelumnya, Pemilu Legislatif 2004 khususnya di Jawa Timur jauh lebih baik dalam hal penanganan, tindak lanjut dan penyelesaian terhadap pelanggaran Pemilu, sebagaimana laporan akhir Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur yang menyebutkan bahwa pada Pemilu legislatif 2004 ada 1742 kasus

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pelanggaran yang terdiri dari pelanggaran administrasi: 1162 kasus, pidana: 439 kasus dan sengketa Pemilu: 141 kasus (Panwaslu Jatim, 2004: 97).

Khusus mengenai kasus pidana, Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur telah berhasil melengkapi dan menyerahkan 246 berkas perkara pidana ke penyidik (Polri) dan 125 kasus telah di vonis pengadilan negeri dan *incracht*.

Selain "prestasi" di atas, Panwaslu di Jawa Timur pada Pemilu Presiden – Wakil Presiden 2004 Tahap I – II dengan tugas dan kewenangan yang dimilikinya telah mencatat dan menindaklanjuti 215 kasus pelanggaran yang terdiri dari pelanggaran administrasi: 160 kasus, pidana: 34 kasus dan sengketa Pemilu: 21 kasus (Panwaslu Jatim, 2004: 117-225).

Tugas dan kewenangan anggota Panwaslu sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilu adalah tidak hanya mengawasi semua tahapan penyelenggaraan Pemilu, tetapi juga menerima laporan pelanggaran peraturan perundang-undangan Pemilu; menyelesaikan sengketa yang timbul dalam penyelenggaraan Pemilu; dan meneruskan temuan dan laporan yang tidak dapat diselesaikan kepada instansi yang berwenang (KPU, 2004: 85).

Instansi yang berwenang di maksud adalah KPU dan/ atau penyidik, artinya jika ada sebuah pelanggaran yang menurut kajian Panwaslu adalah pelanggaran administratif, maka oleh Panwaslu diserahkan ke KPU, sedangkan terhadap pelanggaran yang bersifat pidana, oleh Panwaslu diserahkan ke penyidik untuk diproses sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Panwaslu, 2003: 15).

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Adapun terhadap persengketaan Pemilu, Panwaslu mempunyai kewenangan untuk menyelesaikannya. Maksud dari sengketa disini adalah perselisihan antara dua pihak atau lebih (yakni peserta Pemilu, penyelenggara Pemilu, pemantau maupun pemilih) yang muncul dari adanya perbedaan penafsiran atau ketidaksepakatan tertentu yang berkaitan dengan peraturan dan pelaksanaan Pemilu (Panwaslu, 2004: 50).

Dari beberapa kasus sengketa yang ada, ternyata sengketa antara peserta Pemilu (Parpol) dan kelompok di internal Parpol sendiri paling banyak terjadi, yaitu 82 kasus pada Pemilu legislatif 2004 (Panwaslu Jatim, 2004: 103). Hal ini bisa terjadi karena banyaknya konflik kepentingan untuk meraih kekuasaan menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), DPRD Provinsi maupun Kabupaten/ Kota. Mereka akan melakukan upaya apapun untuk sebuah jabatan politik.

Sebuah jabatan politik, seperti anggota Dewan di negeri ini sangat menjanjikan dan menggiurkan, jaminan kesejahteraan, kenyamanan fasilitas dan lain-lain akan menjadi daya tarik bagi politisi untuk merubah nasib semudah membalikan telapak tangan. Sebagaimana statemen "*blunder*" M. Basuki, mantan Ketua DPRD Kota Surabaya yaitu: "..ingin kaya, jadilah politisi.." (Jawa Pos, 14 Januari 2003).

Statemen itu sebenarnya tidak mengada-ada, karena setiap lima tahun sekali, para aktivis organisasi, bahkan akademisi sekalipun, rela mengundurkan diri hanya untuk menjadi anggota Dewan, sehingga wajar kalau proses pencalonan seseorang menjadi anggota Dewan melalui Parpol diwarnai oleh konflik kepentingan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Memaksakan diri untuk menjadi nomor urut jadi, melakukan propaganda untuk ditempatkan pada daerah pemilihan strategis, perselisihan tentang kepengurusan mana yang lebih konstitusional, perebutan tempat kampanye, waktu kampanye dan lain-lain adalah modus konflik yang ada dalam sengketa Pemilu.

Keanekaragaman ideologi, budaya, pendidikan dan lain sebagainya menjadi lahan subur terjadinya konflik/ sengketa Pemilu di Kabupaten dan Kota Jawa Timur, hal ini bisa dilihat dari jumlah sengketa Pemilu legislatif 2004, yaitu sebanyak 141 sengketa Pemilu, sedangkan pada Pemilu Presiden – Wakil Presiden berjumlah 21 kasus sengketa di wilayah yang menjadi barometer stabilitas nasional kedua setelah Jakarta (Panwaslu Jatim, 2004: 225).

Ragam potensi sengketa di atas, menuntut anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota Jawa Timur untuk bisa menyelesaikan sengketa itu dengan elegan, artinya penyelesaian yang dihasilkan dapat memuaskan pihak yang bersengketa.

Dibandingkan tugas menangani pelanggaran Pemilu, menyelesaikan sengketa Pemilu adalah tugas yang lebih pokok, karena terhadap pelanggaran administrasi maupun pidana, sekali lagi, kewenangan Panwaslu tak ubahnya seperti 'tukang pos' yaitu menyampaikan sebuah kasus ke KPU atau penyidik untuk diproses dan diambil tindakan, tetapi dalam kasus sengketa Pemilu, kemampuan anggota Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa Pemilu menjadi penting, karena Panwaslu akan bertindak sebagai "eksekutor", yaitu pengambil keputusan terakhir.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sebagai "eksekutor", Panwaslu tentunya harus bersikap hati-hati agar keputusannya bisa diterima oleh pihak yang bersengketa meskipun tahapan dari penyelesaian sengketa itu telah diatur sebagai berikut: mempertemukan pihak-pihak yang bersengketa untuk musyawarah dan mufakat; apabila tidak tercapai kesepakatan, Panwaslu menawarkan alternatif penyelesaian kepada pihak-pihak yang bersengketa; apabila hal itu tidak diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa, dengan mempertimbangkan keberatan yang diajukan pihak yang bersengketa, Panwaslu membuat keputusan final dan mengikat (KPU, 2004: 89).

Tugas dan kewenangan menyelesaikan sengketa Pemilu tidak saja menjadi tugas yang berat dan mulia, tetapi juga 'menyenangkan', karena anggota Panwaslu akan merasakan satu 'kepuasan', terpenuhinya kebutuhan sebagai manusia, yang oleh Maslow kebutuhan tersebut di bagi menjadi: kebutuhan pokok/ dasar yang harus terpenuhi minimal 85%, kebutuhan rasa aman 70%, kebutuhan sosial 50%, 40% kebutuhan penghargaan dan 15% kebutuhan minimal yang harus terpenuhi bagi aktualisasi diri (Mangkunegara, 2000: 102).

Kebutuhan masing-masing di atas tentunya saling terkait satu dengan lainnya, kebutuhan satu akan dibarengi dengan kebutuhan yang lain, begitu seterusnya, artinya, apabila keberadaan anggota Panwaslu telah merasakan dipenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, maka kebutuhan memperoleh penghargaan menjadi keniscayaan.

Kebutuhan memperoleh penghargaan merupakan bentuk kompensasi dari kesediaan seseorang menjadi apapun pada sebuah organisasi, karena kompensasi itu sendiri merupakan penghargaan atau ganjaran pada pekerja (baca; anggota organisasi) yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka kinerja akan menurun (Nawawi, 2000: 315), dengan demikian, merumuskan sistem kompensasi yang ideal adalah keharusan untuk menjaga "stabilitas" kinerja anggota.

Mathis dan Jackson (2002: 118) secara tegas lagi menyebutkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya, dalam artian bahwa sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus dihubungkan dengan tujuan organisasi.

Sistem kompensasi disinyalir oleh beberapa anggota Panwaslu dari Provinsi Kendari, Kalimantan Timur dan Nusa Tenggara Timur memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Panwaslu, bahwa semakin baik sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu maka akan semakin baik pula kinerja anggotanya. Pendapat ini ternyata tidak "diamini" oleh koleganya dari Provinsi Yogyakarta dan Jawa Tengah yang menyatakan bahwa persoalan kinerja anggota Panwaslu sangat bergantung pada faktor internal individu masing-masing, bukan faktor lain, termasuk kompensasi (Wawancara: 23-25 April 2004).

Perdebatan diatas juga terjadi pada anggota Panwaslu di Jawa Timur sebagaimana disampaikan oleh anggota Panwaslu dari Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Madiun, Bondowoso, Jombang dan lain-lain yang mendukung pendapat pertama; bahwa sistem kompensasi mempengaruhi kinerja anggota Panwaslu, sedangkan yang mendukung pendapat kedua; bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja anggota Panwaslu dan sangat bergantung pada masalah

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

internal individu adalah beberapa anggota dari Kabupaten Gresik, Kabupaten Lumajang dan Kota Pasuruan (Wawancara: Juli 2003).

Adanya silang pendapat tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja membuat penelitian tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja menjadi menarik, apalagi kinerja itu dibatasi pada tugas utama Panwaslu, yaitu penyelesaian sengketa.

Selain faktor sistem kompensasi, kinerja penyelesaian sengketa bisa juga dipengaruhi oleh faktor internal (suasana psikologis) sebagaimana disampaikan beberapa anggota Panwaslu diatas, sehingga salah satu pertimbangan mengangkat anggota Panwaslu adalah mereka yang mempunyai integritas pribadi (SK KPU 88 Tahun 2003). Persoalan integritas juga menyangkut masalah kecakapan emosi. Cooper dan Sawaf dalam Nawawi (2003: 239) mengatakan bahwa emosi adalah sumber energi, pengaruh dan informasi yang bersifat bathiniah dan dapat menggerakan individu untuk melakukan sesuatu, seperti marah, mencintai, membenci dan menghindar, mendekat karena simpati, kasihan dan lain-lain.

Selain itu, emosi juga merupakan sumber informasi yang memberikan bahan pertimbangan untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu, yang jika didayagunakan secara baik dan cerdas akan menghasilkan tindakan cerdas yang jauh melebihi tindakan yang hanya mendayagunakan kecerdasan intelektual.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) akan mampu memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Goleman, 1996: 45). Dengan demikian kualitas kecerdasan emosi anggota Panwaslu dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja mereka, khususnya dalam penyelesaian sengketa Pemilu.

Kadar kecerdasan emosi masing-masing anggota Panwaslu tentu berbeda sebagaimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi seseorang bisa dilatih dan dikembangkan. Unsur-unsur yang ada pada kecerdasan emosi itu sendiri meliputi: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001: 39).

Potensi setiap anggota Panwaslu dalam menerjemahkan kelima unsur kecerdasan emosi ke dalam aktivitas di tempat kerja merupakan bentuk kompetensi emosi, karena kompetensi emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Sebagai contoh, pandai memahami perasaan orang lain adalah kompetensi emosi yang didasarkan pada empati. Begitu pula sifat dapat dipercaya adalah kompetensi yang didasarkan pada pengaturan diri dan seterusnya (Goleman, 2001: 39).

Untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja anggota Panwaslu di Jawa Timur diperlukan sebuah penelitian agar memperoleh gambaran secara komprehensif tentang bagaimana sistem kompensasi pada organisasi Panwaslu, kompetensi emosi masing-masing anggotanya dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu menyelesaikan sengketa Pemilu. Penelitian ini semakin menarik karena membahas tentang realitas sistem kompensasi, bagaimana kompetensi emosi dan kinerja anggota Panwaslu berdasarkan klasifikasi masing-masing unsur/ profesi .

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Penelitian yang berjudul: "Analisis Sistem Kompensasi, Kompetensi Emosi dan Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu Anggota Panwaslu di Jawa Timur" ini juga akan menjawab kekuatan pengaruh sistem kompensasi dan kompetensi emosi terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu. Mengurai, menggabungkan dan membandingkan kekuatan pengaruh sistem kompensasi dan kompetensi emosi merupakan penelitian pertama dalam kajian pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan peneliti secara langsung dalam penelitian ini merupakan aset potensial untuk menghasilkan sebuah penelitian yang komprehensif, faktual, dan pada gilirannya bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia dan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur?
2. Bagaimana kompetensi emosi anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur berdasarkan klasifikasi profesi?
3. Bagaimana kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur berdasarkan klasifikasi profesi?
4. Apakah sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pamilu anggota Panwaslu Kabupaten dan di Jawa Timur?
5. Variabel (sistem kompensasi dan kompetensi emosi) manakah yang mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur secara dominan?

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara komprehensif tentang sistem kompensasi Panwaslu, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu berdasarkan profesi/ unsur keanggotaan Panwaslu serta kekuatan pengaruh sistem kompensasi, kompetensi emosi terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur

1.3.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang akan dicapai dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis sistem kompensasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur
2. Untuk menganalisis kompetensi emosi anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota berdasarkan klasifikasi profesi di Jawa Timur
3. Untuk menganalisis kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota berdasarkan klasifikasi profesi di Jawa Timur
4. Untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur
5. Untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara parsial terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan, memberikan sumbangan dalam rangka memperkaya perbendaharaan kajian pustaka untuk dapat dipergunakan sebagai penelitian serupa di masa yang akan datang
2. Bagi organisasi Panwaslu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen sebagai sumbangan pemikiran untuk dapat dipakai dalam menentukan kebijaksanaan organisasi di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pola rekrutmen anggota dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu anggota Panwaslu
3. Bagi Organisasi; Kejaksaan, Polri, Perguruan Tinggi, lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan pers yang beberapa anggotanya menjadi Panwaslu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi kepada manajemen dalam menentukan kebijaksanaan organisasi terutama yang berkaitan dengan pendelegasian menjadi anggota Panwaslu di masa yang akan datang
4. Bagi pengembangan sumber daya manusia, sebagai wahana dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia khususnya dalam mengoptimalkan kinerjanya dalam suatu organisasi

BAB 2

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

BAB 2
TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Penelitian Terdahulu

Minimal sampai dengan penelitian ini dibuat, belum ada satupun penelitian yang secara khusus menganalisis sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja pada organisasi Panwaslu, apalagi membahas tentang bagaimana pengaruh keduanya (sistem kompensasi dan kompetensi emosi) terhadap kinerja penyelesaian sengketa Pemilu pada anggota Panwaslu di Jawa Timur.

Memang, penelitian tentang sistem kompensasi telah banyak dilakukan seperti penelitian tentang Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Tingkat Kompetensi terhadap Tingkat Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (Studi pada Dinas-dinas Penghasil di Kabupaten Mojokerto) oleh Mieke Juli Astuti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: ada perbedaan pengaruh antara tingkat kompensasi dalam hal ini insentif dan tingkat kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan pendapatan asli daerah. Tingkat insentif mempunyai pengaruh yang lebih dominan bila dibandingkan dengan tingkat kompetensi, dimana faktor tingkat keadilan dan pemberian upah insentif mempengaruhi prestasi kerja (Astuti, 2001: 81-82).

Penelitian tentang kompetensi emosi pernah dilakukan oleh Daniel Golemen yang kemudian memberikan banyak inspirasi dan kotribusi terhadap peneliti dalam melakukan penelitian, demikian halnya penelitian tentang Kecerdasan Emosi telah banyak dilakukan, seperti penelitian oleh belasan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga, antara lain oleh Irnanda Dedi Sutomo dengan judul "Pengaruh Ketidakutuhan Orang Tua secara Fisik

terhadap Kecerdasan Emosi pada Anak-anak SLTP 2 Sedayu – Gresik", dengan kesimpulan penelitiannya adalah bahwa ada pengaruh signifikan antara ketidaktahuan orang tua secara fisik dengan kecerdasan emosi pada anak SLTP, dan dengan demikian ada perbedaan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi responden yang orang tuanya bisa hadir secara fisik dan responden yang orang tuanya tidak bisa hadir secara fisik. Responden yang orang tuanya bisa hadir secara fisik lebih tinggi kecerdasan emosinya dibandingkan dengan responden yang orang tuanya tidak bisa hadir secara fisik (Sutomo, 2002: 93).

Sedangkan penelitian yang menjadikan kecerdasan emosi sebagai salah satu variabel bebas adalah penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat IQ dan EQ terhadap Tingkat Kompetensi dan Kualitas Kerja Kelompok Sales Supervisor di PT Cocacola Amatir Jatim – Indonesia" telah dilakukan oleh Rully Cahya Wardhani, dengan kesimpulan bahwa tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi tingkat kompetensi dan kualitas kerja kelompok. Melalui adanya perpaduan aspek secara intelektual dan emosi, maka sumberdaya manusia tidak hanya memiliki kompetensi individual yang kompetitif dengan sumberdaya manusia negara lain; namun juga memiliki kompetensi untuk memimpin dan mengelola suatu tim kerja secara efektif (Wardhani, 2002: 72-73)

Penelitian yang memadukan sistem kompensasi dan kecerdasan emosi sebagai variabel bebas, pengaruhnya terhadap kinerja, menurut pengamatan peneliti belum pernah dilakukan. Meski demikian, penelitian dengan topik kinerja sebagai satu variabel terikat pernah dilakukan oleh R. Agus Kamarullah dengan judul: "Pengaruh Penempatan Pejabat terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Balitbang dan Kabupaten Pamekasan". Penelitian ini cukup menarik karena

berhasil menyusun secara hirarkis komponen kompetensi yang mempengaruhi kinerja pejabat secara signifikan, yaitu *skill*, *knowledge* dan *ability* (Kamarullah, 2003: 78).

2.2. Sistem Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi (Upah)

Ada banyak definisi yang dibuat oleh para ahli mengenai kompensasi yang hampir semuanya memiliki kesamaan pengertian, yaitu pemberian yang diterima oleh seseorang karena telah melaksanakan suatu pekerjaan. Dessler (1998: 85) misalnya, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai dua komponen, ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus serta ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Pendapat di atas didukung oleh Schuler dan Jackson (1999: 86) yang mendefinisikan kompensasi sebagai suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan non moneter. Sedangkan Martoyo (2000: 6) menegaskan bahwa kompensasi diartikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Dengan demikian, Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Tetapi bila kompensasi yang diberikan

tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun (Nawawi, 2000: 315).

Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai perusahaan, melainkan juga penting bagi organisasi. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan pegawainya, maka kemungkinan organisasi lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan serta adanya kesamaan pembayaran pada tingkat layak yang diterima para pegawai yang serupa di perusahaan/ organisasi lain (Handoko, 2001: 161). Dengan kata lain, pekerjaan-pekerjaan yang sejenis memperoleh pembayaran yang sama karena ketidakpuasan sebagian anggota terhadap besarnya kompensasi sering di akibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayarannya. Pada umumnya pegawai akan menerima perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada perbedaan tanggungjawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi menurut Martoyo (2000: 129) adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja, pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan, dan pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000: 120) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekadar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi oleh Nawawi (2000: 316) dibedakan menjadi:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian tersebut, upah atau gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Upah juga mengandung arti sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan dewan penelitian pengupahan nasional, mengartikan upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan. Upah itu sendiri berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar atau gaji tetap yang diterima seorang pegawai dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Di samping contoh di atas, dapat pula pemberian jasa kesehatan, liburan cuti dan lain-lain.

Kompensasi tidak langsung dibedakan dalam tiga komponen, pertama, jaminan keamanan dan kesehatan kerja. Jaminan ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dengan perasaan aman dan puas. Beberapa di antaranya adalah asuransi jiwa, kompensasi akibat pekerjaan, asuransi cacat tubuh, biaya rumah sakit, tidak bekerja karena sakit, organisasi pemeliharaan kesehatan, program pensiun, jaminan sosial, bantuan untuk tidak bekerja sementara, uang pesangon.

Kedua, pembayaran upah selama tidak bekerja adalah pembayaran gaji atau upah tanpa dikurangi, meskipun seorang pekerja untuk jangka waktu tertentu tidak melaksanakan tugas-tugasnya. Beberapa bentuknya adalah liburan, tidak hadir dengan pemberitahuan, meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi, tidak hadir karena kemalangan, cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar dan lain-lain.

Ketiga, pelayanan untuk pekerja yaitu penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja yang tanpa di dasarkan pada jasa atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa bentuknya adalah dana bantuan belajar, program pemberian pinjaman (kredit) yang dananya disalurkan melalui serikat pekerja, termasuk juga koperasi, penyediaan pelayanan makan dan minum dalam

jam kerja, kendaraan perusahaan yang disediakan untuk para eksekutif maupun manajer tingkat rendah atau bawah jika perusahaan mampu, baju kerja atau pakaian dinas, bantuan hukum untuk pekerja yang memerlukan dalam menghadapi masalah pribadi di luar perusahaan, program koperasi simpan pinjam, program kebugaran dan kesehatan jasmani, angkutan atau transport bersama untuk jemputan dan pulang bagi para pegawai yang memerlukannya, bonus tahunan termasuk THR atau hari natal, penyelenggaraan konseling atau penyuluhan, baik dalam mengahadapi masalah pekerjaan maupun masalah pribadi yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, tidak bekerja karena urusan keluarga, pemberian pelayanan khusus pada pekerja berdasarkan senioritas, pemberian jaminan dalam usaha mendapatkan pinjaman dengan angsuran dari gaji, pemberian kesempatan ikut serta dalam kegiatan sosial, sehingga tidak bekerja, pemberian prioritas membeli perlengkapan milik perusahaan, terutama yang tidak diperlukan lagi, pemberian penghargaan bagi pekerja yang berjasa pada perusahaan atau yang berprestasi, pemeliharaan anak, terutama dengan memberikan tunjangan anak yang dimasukan dalam gaji atau upah.

2.2.2. Sistem Kompensasi

Dalam merancang sistem kompensasi, setiap organisasi mempunyai tujuan untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang kompeten serta haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum (Simamora, 1999: 548).

Richard J. Long (1998: 8) dalam bukunya *Compensation in Canada* menegaskan bahwa sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah

semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

Insentif sebagai bagian dari *reward* akan berhasil apabila karyawan atau anggota organisasi ikut serta dalam menetapkan dan menjalankan program insentif dan memahami sistem tersebut (Schuler dan Jackson, 1999: 146).

Adapun jenis *reward* itu sendiri adalah pertama, *ekstrinsik reward* yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *scurity*, dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya (*job content*), misalnya upah (*pay*), pengawasan (*supervisor behavior*), *co workers* dan keadaan kerja (*general working condition*).

Kedua, *Intrinsik reward*, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya (*higher level needs*), misalnya untuk kebanggaan (*self esteem*) penghargaan (*achiefment*), serta pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*) yang dapat diperoleh (merupakan derivasi) dari faktor-faktor yang melekat (*inheren*) dalam pekerjaan karyawan itu, seperti: tantangan karyawan atau *interest* suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/ variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional (Long, 1998: 8).

Pola *reward* tradisional biasanya masih mencerminkan adanya pemisahan antara gaji pokok dan berbagai jenis tunjangan. Padahal, jarang sekali pegawai/ karyawan membelanjakan penghasilan berdasarkan jenis komponen kompensasi yang "terkotak kotak" tersebut. Dengan keberhasilan manajemen

melakukan optimalisasi biaya tetap melalui pola kerja baru, akan terbuka kesempatan memakai konsep 3P: *Pay for Person*, *Pay for Position* dan *Pay for Performance* dalam "satu paket". Setiap kegiatan akan dinilai nilai kontribusinya terhadap pencapaian sasaran organisasi sehingga akan terdapat perbedaan "bobot" pada masing-masing jabatan (Sudarmadji, 2004: 1).

Dengan perbedaan tersebut, tentu saja penghasilan yang diterima tidak akan sama sehingga konsep gaji sebagai pendorong prestasi akan dapat berjalan secara efektif. Penyatuan jabatan, menjadi hal yang wajar, demikian pula "hilangnya" aktivitas dapat diantisipasi secara lebih sederhana tanpa gejolak berarti. Bonus diperoleh melalui pencapaian sasaran kinerja yang jelas dan terukur secara kuantitatif sehingga justru jarang yang memperoleh predikat "cukup".

Sistem kompensasi baru ini tidak hanya menitikberatkan pada senioritas dan masa kerja sehingga beban tetap berupa kenaikan gaji rata-rata akan berkurang. Dengan semakin berkurangnya unsur biaya tetap, terbuka kesempatan untuk "membagikan kue profit" kepada sejumlah orang dengan kompetensi sangat terpilih sehingga *income* per *employee* menjadi relatif lebih tinggi.

Sebagai satu kesatuan, sistem kompensasi dalam perkembangannya mempunyai 3 komponen pokok, yaitu:

a. Upah dasar (*based-pay*), merupakan komponen upah dasar bagi kebanyakan karyawan, dan pada umumnya berdasarkan hitungan waktu, seperti jam, hari, minggu, bulan atau per tahun.
b. Upah berdasar kinerja (*performance related-pay*), berkaitan dengan *monetary rewards* dengan basis ukuran/ merupakan upah yang didasarkan pada ukuran kinerja individu, kelompok atau organisasi.

c. Upah tidak langsung (*indirect-pay*) dikenal sebagai *employee benefit* 'keuntungan bagi karyawan', terdiri dari barang-barang jasa *non cash item* atau *services* yang secara langsung memuaskan sejumlah kebutuhan spesifik karyawan, seperti jaminan keamanan pendapatan (*income scurity*) termasuk asuransi jiwa, perlindungan kesehatan (*health protection*) termasuk *medical & dental plan* serta pensiun (*retirement income*)

Ketiga komponen pokok sistem kompensasi di atas akan berlangsung secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi setidaknya harus memiliki lima karakteristik, yaitu:

a. Arti Penting

Sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas di antara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang dalam organisasi.

b. Fleksibelitas

Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari anggota-anggota individu, dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan beberapa tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu

c. Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu,

imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya

d. Visibilitas

Imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan yang kelihatan (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

e. Biaya

Sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektifitas dan efesiensi (Simamora, 1999: 544).

2.2.3. Tujuan Dasar Sistem Kompensasi

Dalam mengukur keberhasilan sistem kompensasi perusahaan (baca: organisasi), ada beberapa hal esensial yang harus diperhatikan yaitu merupakan delapan kriteria pokok yang seharusnya dicapai organisasi ketika menerapkan sebuah sistem *reward* dan kompensasi tertentu. Bahwa suatu sistem kompensasi yang diterapkan harus:

a. Merupakan hal yang paling penting yaitu turut mendukung dan membantu tujuan organisasional

b. Harus sejalan dan sesuai dengan strategi dan struktur organisasi

c. Harus menarik (*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan (*retain*) kinerja individu yang berkompeten sesuai dengan prasyarat standar

d. Harus mencerminkan dan meningkatkan seluruh spektrum kerja yang lebih luas atas prilaku tugas (*task behaviour*) dimana diinginkan dan diperlukan dari seluruh anggota organisasi

e. Dapat merefleksikan ekuitas (*equitable*) yaitu kondisi harus dipandang sama bagi seluruh anggota organisasi

f. Harus sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yuridiksi spesifik dimana organisasi berada

g. Dapat mencapai keenam kriteria di atas dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi finansial organisasi (efisien)

h. Kesemua kondisi yang telah disebutkan idealnya harus dapat dicapai dengan dana yang seefektif mungkin (*most cost-effective manner possible*)

Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa sistem *reward* yang dipilih organisasi berada pada titik optimal jika dapat memberi nilai tambah organisasi melebihi pertimbangan-pertimbangan yang berkaitan dengan biaya.

Selain itu, sistem kompensasi yang paling efektif tidak didasari pada anggapan "apa yang paling anda sukai" melainkan apa yang sekiranya paling sesuai. Sehingga sistem kompensasi akan disebut efektif bila "dapat memberi nilai tambah" bagi organisasi setelah mempertimbangkan segi dana yang tersedia, sehingga sistem kompensasi yang dijalankan pada masing-masing organisasi akan berbeda sesuai dengan kondisi organisasi yang bersangkutan.

Sistem kompensasi dalam penelitian ini adalah sistem upah yang langsung maupun tidak langsung diterima oleh anggota Panwaslu yang mengacu pada upah dasar, upah berdasarkan posisi/ jabatan dan upah berdasarkan kinerja yang masing-masing memiliki arti penting, visibel, fleksibel dan teratur (frekuensi), sehingga indikatornya adalah besarnya upah, bentuk upah, waktu pemberian, proporsionalitas dan menunjang strategi/ tujuan organisasi.

2.3. Kompetensi Emosi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Dharma dalam Astuti (2001: 15) berasal dari kata kompeten yang berarti cakap. secara sederhana kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu.

Setiap organisasi maupun perusahaan apa saja sering mempertimbangkan aspek kompetensi yang dimiliki pegawai/ karyawan baru dalam bidang tertentu sebelum merekrutnya, karena kompetensi merupakan suatu kecakapan (*uptitude*) dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh seseorang dalam menunjukan potensi inti untuk dapat mengerjakan suatu tugas tertentu dalam suatu pekerjaan (Schermerhorn, 1994: 113).

Francesco Sofo dalam Jeramu (2002: 9) mendefinisikan kompetensi adalah hal-hal yang diharapkan di tempat kerja dan mengacu pada pengetahuan, keahlian dan sikap-sikap yang dibutuhkan dari orang untuk melakukan pekerjaan pada tingkat perusahaan tertentu. Standar-standar tersebut perlu dituliskan sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh para *staf*, *supervisor* dan *trainer*.

Sedangkan Alvi (2001: 48) menegaskan bahwa kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi merupakan pengembangan dari *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), dan *ability* (kemampuan) atau SKA seorang individu. Pekerja yang mampu meraih SKA terbaru secara signifikan akan dapat meningkatkan kompetensinya (Astuti, 2001: 24).

Dari beberapa uraian mengenai pengertian kompetensi di atas, kiranya perlu diberi batasan maksud dari kompetensi dalam penelitian ini adalah bakat pribadi atau sekumpulan kebiasaan yang menjadikan seseorang lebih efektif atau superior dalam kinerja (Goleman, 2001: 25).

2.3.2. Kompetensi Emosi

Sebelum masuk pada pembahasan tentang kompetensi emosi, ada baiknya dijelaskan pengertian emosi dan kecerdasan emosi, mengingat istilah kompetensi emosi dalam literatur penelitian psikologi maupun kajian pengembangan sumber daya manusia belum banyak digunakan, dengan demikian akan ada pemahaman yang jelas tentang kompetensi emosi, setelah dibahas terlebih dahulu tentang perbedaan kecerdasan emosi dan kompetensi emosi.

Emosi dalam kamus besar bahasa Indonesia didefinisikan sebagai keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan, keberanian yang bersifat subyektif (Depdikbud, 1990: 228).

Definisi emosi yang lebih detail diberikan oleh Daniel Goleman yaitu sebuah dorongan seseorang untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi

masalah yang telah ditanamkan secara beransur-ansur oleh evolusi. Kata emosi berasal dari *movere*, kata kerja bahasa Latin yang berarti "menggerakan, bergerak", ditambah awalan "e" untuk berarti "bergerak menjauh", menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi (Goleman, 1996: 7). Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan fisiologis dan psikologis (Goleman, 1996: 411).

Emosi berbeda dengan motivasi. Motivasi berkaitan dengan kekuatan yang mengarahkan prilaku mendatang. Sedangkan emosi berkaitan dengan perasaan yang dialami melalui rangkaian perjalanan hidup kita. Emosi dapat memotivasi prilaku seseorang (Sutomo, 2002: 25).

Goleman (1996: 8-9) mengelompokan emosi secara umum menjadi 5 bentuk, yaitu :

a. Marah; reaksi yang muncul dari rasa marah ini bisa bermacam-macam. Orang yang mengalami rasa marah mempunyai detak jantung yang lebih cepat dari hormon seperti *adrenalin* membangkitkan energi yang cukup kuat untuk bertindak dahsyat.
b. Takut; perasaan takut yang dialami oleh individu bisa membuat individu bereaksi seperti wajah menjadi pucat dan tubuh terasa kaku. Sirkuit-sirkuit di pusat-pusat emosi otak memicu terproduksinya hormon-hormon yang membuat tubuh waspada, membuat awas, dan siap bertindak, serta perhatian tertuju pada ancaman yang dihadapi, agar reaksi yang muncul semakin baik.
c. Senang; rasa senang yang timbul dapat meningkatkan kegiatan di pusat otak yang menghambat perasaan negatif dan meningkatkan energi yang ada, dan menenangkan perasaan yang menimbulkan kerisauan.

d. Cinta; perasaan kasih sayang, dan kepuasan seksual mencakup rangsangan yang membangkitkan keadaan menenangkan dan puas, sehingga mempermudah kerja sama

e. Sedih; salah satu fungsi pokok rasa sedih ini adalah untuk menolong menyesuaikan diri akibat kehilangan sesuatu yang menyedihkan, seperti kematian sahabat atau kekecewaan besar. Kesedihan menurunkan energi dan semangat hidup untuk melakukan kegiatan sehari-hari, terutama kegiatan perintang waktu dan kesenangan. Dan bila kesedihan itu semakin dalam dan mendekati depresi, kesedihan akan memperlambat metabolisme tubuh.

Kelima rasa dalam bentuk emosi di atas, merupakan perasaan wajar yang timbul pada diri seseorang. Perasaan-perasaan tersebut cukup umum terjadi, dengan ungkapan ekspresi yang cenderung sama. Macam-macam emosi yang timbul ini akan digunakan sebagai indikator untuk menilai, apakah emosi-emosi yang dimiliki oleh seseorang itu dapat selaras dengan cara pengekspresiannya.

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, termasuk cara pengungkapan dan cara mengatasi emosi, dia tidak akan 'meledakan' emosinya di hadapan orang lain, melainkan menunggu saat yang tepat untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih dapat diterima oleh Hurlock dalam Sutomo (2002: 27) disebut orang yang mempunyai emosi cerdas.

Dalam buku "*best seller*"nya, Goleman (1996: ix) sang pencetus teori kecerdasan emosi mengutip pernyataan Aristoteles yang mengungkapkan sesuatu mengenai emosi, yaitu: "sipapun bisa marah—marah itu mudah. Tetapi, marah pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik—bukanlah hal mudah".

Pernyataan itu dikutip dari buku *The Nicomachean Ethics*, dalam buku itu Aristoteles membahas tentang bagaimana menguasai kehidupan emosional kita dengan kecerdasan. Emosi, bila dilatih dengan baik akan bisa memiliki kebijaksanaan dan akan membimbing pemikiran, nilai, serta kelangsungan hidup kita. Sebaliknya, emosi bisa saja menjadi tidak terkendalikan. Permasalahan sebenarnya, menurut Aristoteles, bukanlah emosionalitas, tapi bagaimana keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikannya (Goleman, 1996: xv-xvi). Dari ungkapan tersebut, cara mengekspresikan perasaan dari orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat dirinci sebagai berikut:

a. Mengungkapkan pada orang yang tepat
b. Kadar pengekspresiannya sesuai
c. Waktu penyampaian tepat
d. Tujuan penyampaian benar
e. Cara penyampaian yang baik

Pendapat dari Aristoteles tersebut selaras dengan pendapat Hurlock. Seseorang yang bisa mengendalikan emosinya dengan cara mengungkapkan/ mengekspresikan emosi tersebut kepada orang yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik, adalah orang yang telah mampu mengendalikan emosinya. Dengan demikian, orang yang telah mengendalikan emosinya seperti itu, berarti dia telah memiliki kecerdasan emosi tinggi.

Pengertian kecerdasan emosi sudah banyak dibahas dalam literatur ilmiah, seperti pendapat para pakar psikologi yang beberapa di antaranya terangkum dalam Nawawi (2003: 247-249), yaitu sebagai berikut: Robert K Cooper dan Ayman Syawaf yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah

kemampuan (*ability*) mengindera, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Pengertian tersebut apabila disederhanakan berarti kemampuan menerapkan daya kepekaan emosi untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan bersama orang lain.

Robert A. Baron yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan berpikir secara abstrak dan belajar dari pengalaman, sehingga menunjukan prilaku mampu mengerjakan tugas dan menerima informasi yang beragam secara cepat, mengerti dan mampu beradaptasi dengan situasi baru, sukses di sekolah, dalam pelatihan dan kehidupan.

John M Gottaman yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah *meta emotion* dalam arti kemampuan mengelola emosi melalui kemampuan menghimpun dan mengatur emosi dan kognisi tentang emosi, baik yang bersumber dari diri sendiri maupun orang lain.

Berikutnya Conny S. Semiawan mengemukakan pengertian kecerdasan emosi sebagai kemampuan membaca pikiran sendiri dan pikiran orang lain dan karenanya dapat menempatkan diri dalam situasi orang lain dan sekaligus dapat mengendalikan dirinya sendiri. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Goleman (1996 45) mengatakan, bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi secara

baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Sejalan dengan pendapat tersebut Alistair Mant mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa, sehingga bisa dipahami jika kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang kecerdasan intelektual atau keahlian dalam menentukan siapa akan menjadi bintang dalam suatu pekerjaan (Goleman, 2001:20-21).

Petunjuk kecerdasan emosi lainnya adalah bahwa individu menilai situasi kritis terlebih dahulu sebelum bereaksi secara emosional, tidak lagi bereaksi tanpa berpikir terlebih dahulu. Dengan demikian individu yang cerdas secara emosi akan mengabaikan banyak rangsangan yang tadinya dapat menimbulkan ledakan emosi. Akhirnya, individu yang emosinya cerdas memberikan reaksi emosional yang stabil, tidak berubah-ubah dari satu emosi atau suasana hati ke suasana hati lainnya.

Uraian tentang pengertian kecerdasan emosi di atas memberikan kemudahan untuk memahami arti dari kompetensi emosi, yaitu kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan (Goleman, 2001: 39). Inti kompetensi ini adalah dua kemampuan: empati, yang melibatkan kemampuan membaca perasaan orang lain; dan keterampilan sosial, yang berarti mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.

Kecerdasan emosi menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang dadasarkan pada lima unsurnya:

kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain/ keterampilan sosial. Kompetensi emosi seseorang menunjukan berapa banyak potensi itu yang telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja.

Kompetensi emosi merupakan kemampuan yang dipersyaratkan untuk kinerja efektif. Bahkan secara rasio keunggulan, penelitian Goleman di salah satu perusahaan tekhnologi informasi Amoco menunjukkan bahwa 67% -sekitar dua pertiga- Dibandingkan dengan IQ dan keahlian, kompetensi emosi berperan dua kali lebih besar. Ini berlaku untuk semua kategori pekerjaa, dan dalam semua bentuk perusahaan (Goleman, 2001: 48-49).

Sekali lagi, kompetensi emosi disini menurut Goleman (2001: 39-43) merupakan implementasi dari kelima unsur kecerdasan emosi di atas yang masing-masing unsurnya memiliki indikator kompetensi sebagai berikut:

a. Kesadaran diri, yaitu mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi
   1). Kesadaran emosi, mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
   2). Penilaian diri secara teliti, mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri
   3). Percaya diri, keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri
b. Pengaturan diri, yaitu mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri
   1). Kendali diri; mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak
   2). Sifat dapat dipercaya; memelihara norma kejujuran dan integritas
   3). Kewaspadaan; bertanggungjawab atas kinerja pribadi

4). Adaptibilitas; keluwesan dalam menghadapi perubahan

5). Inovasi; mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru

c. Motivasi, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran

1). Dorongan prestasi; dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan

2). Komitmen; menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan

3). Inisiatif; kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan

4). Optimisme; kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan

d. Empati, yaitu kesadaaaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain

1). Memahami orang lain; mengindra perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukan minat aktif terhadap kepentingan mereka

2). Orientasi pelayanan; mengantisipasi, mengenali dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain

3). Mengembangkan orang lain; merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka

4). Mengatasi keragaman; menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang

5). Kesadaran politis; mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan

e. Keterampilan sosial, yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain

1). Pengaruh; memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi

2). Komunikasi; mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan

3). Kepemimpinan; membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain

4). Katalisator perubahan; memulai dan mengelola perubahan

5). Manajemen konflik; negosiasi dan pemecahan silang pendapat

6). Pengikat jaringan; menumbuhkan hubungan sebagai alat

7). Kolaborasi dan kooperasi; kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama

8). Kemampuan tim; menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama

Alat ukur yang kemudian dikenal dengan istilah ECI (*emotional competence inventory*) tersebut di atas oleh Goleman (2002: 2) dikembangkan untuk mendapat pengakuan dari pakar yang otoritatif mengenai "kompetensi" yaitu Richard Boyatzis, pengarang *The Competent Manager and Innovation in Professional Education*. Perpaduan lanjutan kedua pakar dari disiplin ilmu berbeda itu, menghasilkan "revisi" alat ukur kompetensi emosi (ECI-U; *Emotional Competence Inventory – University*) dimana terjadi penyederhanaan pada unsur kecerdasan emosi itu sendiri yang semula 5 unsur berubah menjadi 4 unsur, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial. Masing-masing unsur beserta uraiannya akan dijelaskan pada halaman berikutnya :

a. Kesadaran Diri (*self awareness*)

1). Kesadaran emosi (*emotional self-awareness*), yaitu mengenali emosi dan pengaruhnya. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Tahu emosi yang sedang dirasakan

b). Menyadari keterkaitan antara perasaan dengan apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuat

c). Mengetahui bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja

d). Mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran-sasaran mereka

Banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi mereka terlalu berambisi untuk meraih suatu prestasi, mereka menaklukan apa saja dan siapa saja yang menghalangi jalannya, tetapi menggunakan semangat juangnya dengan kasar, padahal situasinya tidak pas, mereka mudah tersinggung, tanpa sadar bahwa kemarahan membuatnya memperlakukan orang lain dengan kasar. Tidak seorangpun yang mau bekerjasama dan membantunya. Mereka tidak mempunyai kesadaran sama sekali bahwa emosinya membuatnya tersingkir.

Kesadaran (emosi) inilah –tentang bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan- yang merupakan kompetensi emosi yang paling mendasar. Kurangnya kemampuan dalam hal ini membuat orang rentan terjebak pada ledakan emosi. Kesadaran seperti ini merupakan pedoman untuk menyesuaikan kinerja dengan situasi di lapangan dalam bidang apapun, untuk mengelola perasaan yang tidak menentu, untuk mempertahankan motivasi, untuk menyesuaikan diri dengan tepat terhadap perasaan orang-orang sekitar, dan untuk mengembangkan keterampilan sosial dalam hubungan kerja (Goleman, 2001: 84-85).

2). Penilaian diri secara teliti (*accurate self-assessment*), yaitu mengetahui kekuatan dan keterbatasan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya

b). Menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman

c). Terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima perspektif baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri sendiri

d). Mampu menunjukan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas

Mengetahui banyak kesalahan orang daripada kesalahan sendiri merupakan hal yang biasa dalam hubungan antar manusia pada organisasi. Seorang pemimpin misalnya, ia seringkali sulit untuk memahami kelemahan-kelemahan yang ada pada dirinya, terlalu cepat membuat penilaian yang kasar, dan terlambat memandang sesuatu dari perspektif orang lain.

Berangkat dari kesadaran bahwa seorang pemimpin masa kini harus bisa menerima secara tulus pesan-pesan langsung dari mana pun dan dimana pun. Goleman (2001: 100-101) menyatakan bahwa kecermatan dalam mengukur diri merupakan syarat utama tingginya kinerja, dan kemampuan ini jarang dimiliki oleh orang-orang yang buruk kinerjanya. Ini tidak berarti bahwa kemampuan para bintang kinerja tidak terbatas, tetapi mereka sadar tentang batas-batas tersebut, sehingga mereka tahu bagian mana yang harus diperbaiki, atau tahu harus bekerja dengan siapa agar kekurangan itu tertutupi.

3). Percaya diri (*self confidence*), yaitu keyakinan tentang diri, kesalahan diri sendiri dan kapabilitas. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Berpegang pada prinsip dengan teguh, berani menyatakan pendapat yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran

b). Tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tekanan dan tidak pasti

Memiliki kinerja yang baik adalah harapan banyak orang, dan salah satu syarat utama untuk memiliki kinerja yang cemerlang adalah memiliki rasa percaya diri, tanpa itu, orang akan kehilangan keyakinan tentang apa yang perlu untuk menghadapi tantangan-tantangan berat. Percaya diri memberikan asuransi diri yang mutlak untuk melangkah maju atau menapaki tangga kepemimpinan.

Bagi mereka yang kurang percaya diri, setiap kegagalan mempertegas rasa tidak mampu mereka. Tidak adanya percaya diri dapat mewujud dalam bentuk rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan meningkatkan keraguan kepada diri sendiri. Di pihak lain, percaya diri berlebihan dapat membuat orang tampak sombong, terutama bila ia tidak mempunyai keterampilan sosial.

Kepercayaan diri dapat muncul dengan sendirinya dalam proses presentasi diri yang sungguh-sungguh, melalui penonjolan "keberadaan". Orang yang sangat percaya diri bisa seperti memancarkan sinar karisma, menularkan kepercayaan diri pada orang di sekitar mereka. Orang yang memiliki rasa percaya diri umumnya memandang diri sendiri sebagai orang yang produktif, mampu menghadapi tantangan dan mudah menguasai pekerjaan atau keterampilan baru (Goleman, 2001: 108-109).

b. Pengaturan Diri (*self management*)

1). Kendali diri (*emotional self-control*), yaitu mengatur emosi yang merusak dan muncul tidak tentu (impulsif). Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Mengelola dengan baik perasaan impulsif dan emosi yang menekan

b). Tetap teguh, positif dan konsisten bahkan dalam situasi yang paling berat

c). Tetap berpikir jernih dan terfokus kendati dalam keadaan tertekan

Banyak orang yang mudah merasakan ketakutan ketika menghadapi atasan, pimpinan dan lain-lain yang sedang emosional/ marah. Seringkali karyawan pada perusahaan maupun anggota pada organisasi lebih memilih diam ketika menghadapi susana tertekan.

Keterampilan yang dimaksud dalam pengendalian diri disini adalah kecakapan setiap orang dalam mengelola emosi. Penampilan yang tenang dalam menghadapi situasi tertekan umumnya tidak mudah kelihatan, karena ketiadaan api-api emosi yang mencolok. Tanda-tandanya meliputi ketegaran saat menghadapi stress atau menghadapi seseorang yang bersikap bermusuhan tanpa membalas dengan sikap serupa.

Contoh lain yang berhubungan dengan keterampilan ini adalah manajemen waktu; agar bisa taat terhadap jadwal harian, kesadaran memerlukan kendali diri, kemampuan menolak sesuatu yang tampaknya penting padahal remeh, kemampuan menolak godaan untuk menikmati kesenangan yang memboroskan waktu atau godaan untuk mengalihkan perhatian. Untuk itu, yang paling mendasar dalam tanggung jawab perseorang di lingkungan kerja adalah mengendalikan suasana hati.

2). Sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*), yaitu mempertahankan standar kejujuran dan integritas. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Bertindak etis dan tidak pernah mempermalukan orang lain

b). Membangun kepercayaan melalui keterandalan dan otensitas

c). Mengakui kesalahan diri dan berani menegur tindakan tidak etis orang lain

3). Sungguh-sungguh, yaitu bertanggungjawab terhadap kinerja diri. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Menepati janji

b). Menerima tanggung jawab pribadi untuk memperjuangkan tujuannya

Kedua indikator (sifat dapat dipercaya dan sungguh-sungguh) ini merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, kerena keduanya merupakan faktor utama dari integritas manusia.

Kredibilitas berpangkal dari integritas. Orang yang memiliki kinerja tinggi tahu bahwa sifat dapat dipercaya dalam dunia kerja tampil dalam bentuk sikap membiarkan orang tahu nilai-nilai dan prinsip-prinsip seseorang, maksud dan perasaannya, dan bertindak sedemikian sehingga konsisten.

Integritas; bersikap terbuka, jujur, dan konsisten ikut mengantar orang menjadi bintang kinerja dalam bidang apapun. Oleh karena itu, seseorang yang menyembunyikan informasi penting, mengingkari janji, atau gagal memenuhi komitmen sama artinya dengan meremehkan kepercayaan yang begitu vital agar usaha terus berlangsung (Goleman, 2001: 143-144)

4). Adaptibilitas (*adaptability*), yaitu fleksibel dalam menangani perubahan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Terampil menangani beragamnya kebutuhan, bergesernya prioritas dan pesatnya perubahan

b). Siap mengubah tanggapan dan taktik untuk menyesuaikan diri dengan keadaan

c). Luwes dalam memandang situasi

Keterampilan beradaptasi merupakan awal keikutsertaan seseorang dalam proses memajukan organisasi. Kelambanan anggota organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, partner kerja, sistem kerja dan lain-lain akan menghambat roda pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Banyak kasus mengenai kecemerlangan dan profesionalitas yang dimiliki oleh seseorang menjadi batu sandungan mencapai kesuksesan hanya karena tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Golemen (2001: 152) menyatakan bahwa kemampuan bersikap luwes, kesediaan menerima informasi baru meskipun menyakitkan, tidak menuruti kecenderungan proteksi diri, dan tanggap terhadap perubahan situasi merupakan syarat utama. Sayangnya, kebanyakan perusahaan lebih memilih mempertahankan status quo, dengan manajemen puncak yang gagal membaca tanda-tanda datangnya gelombang perubahan –atau takut dalam bertindak mengingat resiko yang harus dihadapi –padahal aturan permainan juga ikut berubah.

5). Dorongan prestasi (*optimism*), yaitu mengejar untuk meningkatkan, mencapai standar yang ekselen. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Berorientasi kepada hasil, dengan semangat juang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar

b). Menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan

c). Mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik

d). Terus belajar untuk meningkatkan kinerja

Keberhasilan seseorang secara mudah bisa dilihat dari prestasi kerja yang diperoleh karena pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi.

Studi Goleman (2001: 183-184) menunjukan bahwa perbedaan eksekutif yang mempunyai prestasi tinggi dan biasa terletak pada ciri-ciri kecakapan peraihan prestasi sebagai berikut: mereka berbicara tentang resiko yang telah diperhitungkan; mereka mendesakkan dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka, dan mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan kewirausahaan yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kecakapan paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif dengan prestasi yang luar biasa dan eksekutif dengan prestasi yang biasa-biasa saja.

6). Inisiatif (*initiative*), yaitu kesediaan untuk mendapatkan peluang. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Mengejar sasaran lebih dari pada yang diharapkan

b). Bila diperlukan, berani melanggar aturan yang tidak prinsipil demi terlaksananya tugas yang lebih penting

Inisiatif sering muncul dari orang-orang yang energik. Ia akan melakukan langkah-langkah taktis dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Orang yang memiliki inisiatif yang tinggi memiliki sikap keberanian untuk mengambil resiko yang telah diperhitungkan, seperti yang dikisahkan Coleman (2001: 198) tentang inisiatif brilyan yang dilakukan oleh seorang pengawas kredit di PNC Bank di Pittsburgh, ketika itu ia mengemukakan gagasan cemerlangnya kepada atasannya, mereka menolak mentah-mentah idenya tentang pergantian rutin sistem komputer untuk menghindari pemborosan. Tetapi ia tidak menyerah, walaupun ditolak ia meneruskan penelitiannya, dan menemukan bahwa kebanyakan sistem komputer bisnis menjadi usang dan secara rutin diganti bertahun-tahun sebelum komponen-komponennya rusak. Manajemen bank akhirnya menerima gagasan itu –dan menikmati penghematan listrik setiap bulannya.

Adapun ciri orang yang tidak memiliki inisiatif adalah hanya bereaksi terhadap sesuatu bukannya bersiap diri sebelum sesuatu. Kegagalan mengantisipasi datangnya masalah berarti ia sering dalam situasi krisis.

c. Kesadaran Sosial (*Social Awareness*)

1). Memahami orang lain (*understand others*), yaitu merasakan perasaan dan perspektif orang lain, dan mengambil perhatian secara aktif. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Memperhatikan isyarat-isyarat emosi dan mendengarkannya dengan baik

b). Menunjukan kepekaan dan pemahaman atas perspektif orang lain

c). Membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain

Memahami isyarat-isyarat emosi orang lain bukanlah pekerjaan mudah, kepekaan dan memahami kebutuhan dan perasaan orang lain merupakan suatu langkah untuk bisa memahami emosi orang lain.

Dalam suatu pekerjaan, orang sering mendapatkan isyarat-isyarat emosi, kemudian ia menyesuaikan prilakunya dengan kenyataan. Tanpa radar seperti ini, orang rentan terhadap benturan dahsyat dengan batu karang yang diciptakan oleh emosi-emosi yang berubah-ubah dari rekan kerja, oleh karena itu empati sangatlah penting sebagai sistem pemandu emosi, yang menuntun orang agar berhubungan di tempat kerja dengan baik.

Empati lebih dari sekedar untuk bertahan, sebab empati sangatlah penting untuk menghasilkan kinerja istimewa dalam bidang-bidang yang menitikberatkan manusia, termasuk bagi pemimpin, empati adalah keunggulan yang mutlak harus dimiliki (Goleman, 2001: 220–221).

2). Orientasi pelayanan (*service orientation*), yaitu mengantisipasi, mengenali dan mencapai kepuasan konsumen. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Memahami kebutuhan pihak yang bersengketa dan menyesuaikan semua itu dengan penanganan keputusan yang diambil

b). Mencari berbagai cara untuk menjaga kepercayaan masyarakat

c). Dengan senang hati menawarkan bantuan yang sesuai

d). Menghayati perspektif orang lain dan mampu menjadi penasehat yang dapat dipercaya

Orientasi pelayanan merupakan upaya karyawan atau anggota anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan "konsumennya".

Stephane dan Bernard dalam Goleman (2001: 243) mencontohkan suatu gaya melayani pelanggan tingkat tinggi, yang berarti kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang sesungguhnya, yang tersirat dan sering tidak disadari mereka, kemudian mencocokkan kebutuhan mereka dengan produk atau pelayanan yang ada. Ini juga mengandung arti memilih perspektif jangka panjang dan kadang-kadang bersedia mengorbankan keuntungan langsung demi mempertahankan dan melestarikan hubungan.

Tujuan akhir pelayanan yang diberikan oleh orang yang memiliki kinerja tinggi adalah mengubah sama sekali model pelayanan pelanggan yang sudah ada. Penjualan atau transaksi dagang yang terus menerus bukan lagi menjadi sasaran utama suatu hubungan, melainkan hanya hasil sampingan alamiah dari upaya pemenuhan kebutuhan pelanggan, hal ini berlaku pada perusahaan atau organisasi manapun.

3). Kesadaran politik, yaitu membaca emosi kelompok saat ini dan meningkatkan usaha hubungan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Membaca dengan cermat hirarki kekuasaan

b). Mengenal dengan baik jaringan sosial yang penting

c). Memahami kekuatan hegemonik yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan prilaku orang-orang yang terlibat

Kemampuan membaca realitas politik sangatlah penting untuk membangun jaringan pendukung dan kerja sama yang memungkinkan seseorang memiliki pengaruh –tidak peduli peran profesional mereka. Mereka yang berprestasi biasa-biasa tidak memiliki kecekatan sosial seperti di atas dan dengan demikian menggambarkan rendahnya tingkat kemampuan berpolitik.

Orang yang terampil dalam hal ini mampu melihat dirinya sendiri sebagai orang lain, mampu menyisihkan dahulu dorongan emosinya agar dapat melihat sesuatu dengan lebih obyektif. Sebagai contoh, ketika harus menghadapi konflik, mereka mampu memahami bermacam-macam sudut pandang, mampu menjelaskan dengan tepat posisi tiap orang yang terkait. Ini dapat dibenarkan walaupun ada kenyataan bahwa kadang-kadang orang harus menghadapi suatu situasi (khususnya yang bermuatan emosi) dimana ia tidak mempunyai pandangan atau perasaan. Kompetensi emosi yang dibangun di atas keterampilan mengendalikan emosi sendiri dan keterampilan berempati memungkinkan orang melihat dengan kaca mata yang lebih jernih dan tidak mudah goyah oleh pandangan diri sendiri (Goleman, 2001: 258-259).

d. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

1). Mengembangkan orang lain (*developing others*), yaitu merasakan kebutuhan orang lain untuk berkembang dan memperkuat kemampuannya. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan dan perkembangan orang lain

b). Menawarkan umpan balik yang bermanfaat dan mengidentifikasi kebutuhan orang lain untuk berkembang

c). Menjadi mentor, memberikan pelatihan pada waktu yang tepat, dan penugasan-penugasan yang menantang serta memaksakan dikerahkannya keterampilan seseorang

Mengembangkan orang lain (*developing others*) adalah langkah positif dalam mengembangkan perusahaan maupun organisasi, memberikan penghargaan atas keberhasilan orang lain, melakukan identifikasi kebutuhan orang lain untuk berkembang merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh setiap orang dalam perusahaan maupun organisasi.

Sedangkan kunci untuk menjadi mentor yang sukses adalah dengan menunjukkan minat pribadi yang tulus kepada yang dibimbing, dan memiliki empati serta penghayatan terhadap karyawan-karyawannya. Mentor yang menunjukkan sikap hormat, dapat dipercaya, dan mampu berempati biasanya menjadi yang terbaik. Namun apabila karyawan menolak perubahan atau sulit berubah, maka pengalaman itu mengecewakan bagi sang mentor, sehingga mereka cenderung menghentikan upayanya (Goleman, 2001: 237).

2). Pengaruh (*influence*), yaitu menggunakan dengan mudah taktik untuk mempersuasi. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Persuasif dan mampu menarik perhatian

b). Mampu menggunakan strategi untuk mempengaruhi secara tidak langsung, menggalang dukungan dan membangun konsensus

Saling mempengaruhi merupakan fenomena rutin yang bisa terjadi pada organisasi manapun, orang seringkali beranggapan bahwa perkataannya akan berdampak pada penilaian orang lain terhadapnya, lebih-lebih ketika ia hendak mempengaruhi, karena ia sering berharap agar orang lain menganggap dirinya orang yang memiliki wewenang

Kepekaan terhadap dampak masalah yang tampaknya sepele itu menunjukkan kecakapan dalam mempengaruhi. Di tingkat yang paling mendasar, pengaruh dan persuasi bertumpu pada pembangkitan emosi tertentu yang dituju, baik rasa hormat kepada kekuasaan, keinginan untuk mendapat proyek, hasrat untuk mengalahkan pesaing, maupun ungkapan kekesalan atas suatu ketidakadilian (Goleman, 2001: 272).

Orang yang piawai dalam mempengaruhi mampu mengindera bahkan mengantisipasi reaksi para pemerhati terhadap pesan mereka dan dapat dengan efektif mengajak setiap orang bersama-sama menuju ke sasaran yang diinginkan.

Kompetensi emosi ini muncul berulang-ulang dan menjadi ciri khas orang yang mampu berprestasi tinggi, kendati demikian, di jenjang manapun orang memerlukan pemahaman yang sangat baik mengenai pengaruh.

3). Komunikasi (*communication*), yaitu mengirim pesan dengan benar (tidak dikurangi) dan meyakinkan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Efektif dalam memberi dan menerima isyarat emosi dan pesan non verbal dalam komunikasi mereka

b). Tidak menghindari konflik atau situasi sulit dengan segera menyelesaikannya

c). Mendengarkan dengan baik, berusaha saling memahami dan bersedia berbagi informasi secara utuh

d). Menggalakan komunikasi terbuka dan tetap bersedia menerima kabar buruk sebagaimana kabar baik

Orang seringkali terjadi perbedaan paham mengenai suatu hal kerena "komunikasi". Kinerja anggota organisasi maupun karyawan perusahaan seringkali menjadi buruk karena saluran komunikasi dengan pihak manajemen kurang. Oleh karena itu, menjadi komunikator yang ulung adalah batu penjuru di antara semua keterampilan sosial. Di kalangan manajer/ pemimpin kecakapan dalam komunikasi menjadi pembeda yang nyata antara mereka yang berprestasi tinggi dan mereka yang berprestasi sedang atau buruk; kurangnya keterampilan ini, dapat berakibat runtuhnya moral (Goleman, 2001: 289).

Selanjutnya, mampu mengendalikan suasana hati sendiri juga penting demi komunikasi yang baik. Dalam sebuah studi Goleman (2001: 284) terhadap 130 orang eksekutif dan manajer menemukan bahwa kecakapan orang menangani emosinya sendiri menentukan seberapa besar orang mau berhubungan dengan orang lain.

4). Kepemimpinan (*leadership*), yaitu menginspirasi dan membangun kelompok dan orang-orang. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Mengartikulasi dan membangkitkan semangat untuk meraih visi dan misi bersama

b). Melangkah di depan untuk memimpin bila diperlukan, tidak peduli sedang dimana

c). Memandu kinerja orang lain namun tetap memberikan tanggung jawab kepada mereka

d). Memimpin lewat teladan

Pemimpin juga merupakan sumber utama nada emosi perusahaan. Kegairahan yang dipancarkan oleh pemimpin dapat menggerakkan seluruh kelompok ke arah yang dikehendaki (Goleman, 2001: 300).

Orang yang terampil dalam seni memimpin menata diri dengan arus bawah emosi subtil yang terdapat pada suatu kelompok, dan mampu membaca dampak tindakan-tindakan mereka pada orang yang berada dalam arus tersebut. Satu cara yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan-perasaan kolektif yang tidak diucapkan itu lalu mengungkapkannya kepada mereka, atau bertindak demikian yang tanpa kata-kata pun menunjukkan bahwa mereka dimengerti. Dalam makna ini, pemimpin bertindak sebagai cermin, yang memantulkan kembali pengalaman kelompok kepada kelompok itu sendiri (Goleman, 2001: 299).

5). Katalisator perubahan (*change catalyst*), yaitu mengawali dan mengatur perubahan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Menyadari perlunya perubahan dan dihilangkannya hambatan

b). Menantang status quo untuk menyatakan perlunya perubahan

c). Menjadi pelopor perubahan dan mengajak orang lain ke dalam perjuangan itu

d). Membuat model perubahan seperti yang diharapkan oleh orang lain

Kehidupan adalah dinamis, selalu terjadi perubahan pada kehidupan manusia di muka bumi ini. Menyadari adanya perubahan dan siap menjadi katalisator perubahan merupakan item penting dalam kecakapan emosi ini. Untuk itu, kepedulian seorang pemimpin dalam menggerakkan roda perubahan organisasi menjadi sangat penting. Kepemimpinan semacam itu merupakan kepemimpinan yang transformasional.

Model kepemimpinan transformasional tidak hanya dijumpai dalam makna manajemen biasa; pemimpin macam itu mampu menyemangati orang lain lewat kekuatan terselubung dalam antusiasme mereka sendiri. Pemimpin demikian tidak memerintah atau mengarahkan; mereka hanya memberi ilham. Dalam mengartikulasi visi mereka, para pemimpin demikian mampu merangsang minat yang baik melalui pikiran maupun hati. Mereka menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap visi itu, dan mereka menggairahkan orang lain untuk ikut mewujudkan visi tersebut. Mereka juga memegang komitmen untuk mengembangkan hubungan dengan orang-orang yang mereka pimpin (Goleman, 2001:317).

6). Manajemen konflik (*conflict management*), yaitu melakukan negosiasi dan memecahkan ketidaksepakatan atau ketidaksetujuan. Orang dengan kompetensi ini akan :

a). Menangani orang-orang sulit dan situasi tegang dengan diplomasi dan taktik

b). Mengidentifikasi hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka dan membantu mendinginkan situasi

c). Mengantarkan ke situasi menang – menang

Indikator terakhir yang menjadi alat ukur kompetensi emosi dalam keterampilan menyelesaikan sengketa adalah manajemen konflik, yaitu suatu keterampilan yang membantu manusia (baca: pemimpin) dalam menyelesaikan konflik.

Salah satu bakat yang terdapat pada orang yang biasa menyelesaikan konflik adalah mendeteksi masalah sedini mungkin dan mengambil langkah untuk memenangkan orang yang terlibat konflik. Disini, seperti kata Loehr dalam Goleman (2001: 288), seni mendengarkan dan berempati sangatlah penting seperti mengaudit, pekerjaan polisi, atau mediasi, atau pekerjaan apapun di salah satu kecakapan yang disyaratkan. Kata yang tepat untuk keterampilan ini adalah taktis. Studi Goleman di American Express menunjukkan bahwa kemampuan mendeteksi masalah yang berpotensi menjadi konflik, bertanggungjawab atas peran sendiri dalam konflik tersebut, meminta maaf jika perlu, dan bersikap terbuka dalam membicarakan sudut pandang masing-masing sangatlah dimiliki oleh para penasehat keuangan disitu (2001: 288).

Peneliti sangat sepakat, bahwa tidak seorangpun sempurna berdasarkan skala ini, masing-masing mempunyai profil kekuatan dan batas-batas sendiri. Namun, untuk memiliki kinerja yang menonjol hanya mempersyaratkan agar kita kuat dalam sejumlah kompetensi tertentu, biasanya paling sedikit enam, dan kekuatan-kekuatan itu tersebar secara merata di keempat bidang kecedasan emosi. Sampai disini Goleman tidak menyebutkan mana enam kekuatan minimal tersebut.

Untuk itu, dalam penelitian yang akan mendeskripsikan, menganalisis dan mengukur pengaruh kompetensi emosi terhadap kinerja penyelesaian sengketa, peneliti akan mengikuti prosedur pengukuran kompetensi emosi dengan cara ECI-U sebagaimana yang dimaksud dengan Goleman dan Boyatzis yaitu antara lain bersifat Hierarkis. Sebagai contoh, kesadaran diri penting sekali untuk pengaturan diri dan empati; pengaturan diri dan kesadaran diri ikut membangun motivasi; keempat kecakapan yang pertama ini membentuk keterampilan sosial.

Dengan demikian, apabila kompetensi manajemen konflik (baca: penyelesaian sengketa) yang akan "diukur" dalam penelitian ini, maka indikator-indikator sebelumnya harus diukur, dengan item-item pertanyaan/ pernyataan yang memenuhi standar alat ukur/ tes psikologi dibawah bimbingan orang yang otoritatif, yaitu psikolog.

Psikolog dari Himpunan Psikologi Indonesia Wilayah Jawa Timur memberikan arahan bahwa untuk memperoleh data tentang tingkat kompetensi emosi yang valid, hendaknya disusun minimal 4 pertanyaan/ pernyataan dari masing-masing parameter dalam kuesioner yang diberikan kepada responden (Wawancara: 20 September 2004).

2.4. Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan "*performance*" menurut *the scribner Bantam English Dictionary* (Prawirosentono, 1999: 1-2) berasal dari akar kata "*to perform*" mempunyai makna: (melakukan, menjalankan, melaksanakan), (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar), menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan), (menggambarkannya, dengan suara atau alat musik), (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab), (melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan), (memainkan/ pertunjukan musik), (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Dengan demikian arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Lawler dan Porter dalam Wardhani (2002: 29) bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah *succesful role achiefment* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya – atau dengan kata lain kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Ukuran-ukuran kinerja, baik ukuran secara subyektif maupun obyektif harus dibuat oleh organisasi. Ukuran kinerja secara obyektif adalah pengevaluasian kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran

secara subyektif adalah pengevaluasian seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Untuk mencapai suatu prestasi tertentu terdapat tiga unsur yang harus ditetapkan terlebih dahulu yaitu: uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas, penetapan sasaran (*performance objectives*), dan ukuran keberhasilan (*measuring result*). Dengan adanya ketiga unsur tersebut maka anggota organisasi dapat mengetahui tugas apa yang harus dilakukan dan sebatas apa tanggungjawab yang diharapkan mereka. Hal ini erat kaitannya dengan reaksi seseorang terhadap kondisi lingkungan kerja.

Swasto dalam Kamarullah (2003: 27) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Oleh sebab itu instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam beberapa ukuran kinerja secara umum meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Penelitian yang membahas tentang kinerja penyelesaian sengketa Pemilu ini selaras dengan uraian di atas bahwa faktor-faktor kriteria pengukuran kinerja dan indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Faktor kuantitas kerja adalah hasil dan waktu menyelesaikan sengketa
b. Faktor kualitas kerja adalah pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan dalam penyelesaian sengketa, perencanaan kerja serta kerjasama dalam efektifitas penyelesaian sengketa

2.4.2. Penyelesaian Sengketa Pemilu

a. Pengertian Sengketa/ Konflik

Untuk memudahkan peneliti dalam menggunakan landasan teori pada penelitian ini, maka istilah sengketa dan konflik tidak akan diperdebatkan, mengingat keduanya mempunyai kesamaan makna secara substansi, yaitu adanya perbedaan antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain saling bergantung namun terpisahkan oleh perbedaan atau ketidaksepahaman terhadap sesuatu hal. Menurut Teori Konflik, perselisihan itu terjadi sebagai manivestasi dari ketidaksepahaman yang jelas antara kedua pihak (Salam, 2003: 2).

Sengketa atau konflik bisa dialami oleh makhluk yang bernama manusia di manapun, karena setiap manusia mempunyai kebutuhan jasmaniah maupun ruhaniah yang tidak selalu muncul satu persatu. Sebenarnya, seringkali muncul dua kebutuhan atau lebih pada saat yang sama. Keadaan munculnya dua kebutuhan atau lebih pada saat yang bersamaan ini disebut konflik (Irwanto, 2002: 209-210).

Minnery (1985: 35) mendefinisikan konflik sebagai interaksi antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain saling bergantung namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan dimana setidaknya salah satu dari pihak-pihak tersebut menyadari perbedaan tersebut dan melakukan tindakan terhadap tindakan tersebut

Implikasi dari definisi konflik di atas adalah :

1). Konflik dapat terjadi di dalam atau di luar sebuah sistem kerja peraturan

2). Konflik harus disadari oleh setidaknya salah satu pihak yang terlibat dalam konflik tersebut

3). Keberlanjutan bukan suatu hal yang penting karena akan terhenti ketika suatu tujuan telah tercapai

4). Tindakan bisa jadi menahan diri dari untuk tidak bertindak

5). Definisi ini bukan berarti menjadi definisi keseluruhan karena perbedaan pihak-pihak yang terlibat akan menyebabkan perbedaan pandangan terhadap konflik tersebut

6). Definisi ini tidak termasuk kekerasan, perang dan kegiatan pengerusakan

7). Konflik tidak dibatasi sebagai situasi yang konstan

8). Konflik bisa jadi bukan suatu hal yang simetris (bisa terjadi hanya satu pihak yang sadar dan memberikan respon terhadap konflik tersebut)

Dari beberapa definisi di atas, maka maksud dari sengketa Pemilu dalam penelitian ini adalah perselisihan antara dua pihak atau lebih yang ditimbulkan oleh karena adanya perbedaan penafsiran atau ketidaksepakatan tertentu yang berhubungan dengan masalah fakta kegiatan dan peristiwa, hukum atau kebijakan dimana suatu pendapat dari salah satu pihak mendapat penolakan dan pengakuan yang berbeda dari pihak lain yang terjadi dalam penyelenggaraan Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden dan Wakil Presiden 2004.

b. Jenis dan Sumber Konflik

Jenis konflik dalam penelitian ini adalah konflik yang terjadi pada kelompok dalam organisasi maupun antar organisasi peserta Pemilu. Sebuah organisasi khususnya organisasi besar dimana pembagian kerja terjadi di dalamnya sering timbul konflik antara unit kerja yang ada atau konflik antar organisasi. Timbulnya konflik ini dikarenakan adanya perbedaan tujuan antara satu pihak dengan pihak lain yang terlibat dalam konflik tersebut.

Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah struktur dari hubungan interaksi, kekuatan, sasaran, aturan, kegiatan, komunikasi dan faktor lain yang ada pada saat orang-orang bekerja sama. Tujuan dan struktur organisasi ini tidak berubah ketika ada perubahan orang-orang yang mengatur organisasi tersebut.

Oleh karena itu diperlukan kerjasama dan koordinasi antar struktur dalam organisasi atau antar organisasi sehingga dapat meminimalkan konflik yang terjadi

Sherif & Sherif (1961: 514) penemu *Realistic Conflict Theory* menyebutkan bahwa perasaan tidak suka (*prejudice*) merupakan sumber konflik. Baron & Byrne (1991: 183) mendefinisikan *prejudice* sebagai sebuah sikap (biasanya negatif) terhadap anggota beberapa kelompok yang hanya berdasarkan pada keanggotaan mereka pada kelompok tersebut.

Menurut Sherif, sikap negatif dan *prejudice* meningkat ketika suatu kelompok berkompetisi untuk memperebutkan sumber daya yang sedikit dan kepentingan mereka tidak dapat didamaikan, seperti kelompok yang satu meraih keuntungan atau menang dan kelompok yang lainnya rugi atau kalah. Suatu kelompok memiliki *prejudice* terhadap yang lainnya juga dikarenakan adanya persaingan untuk sumber daya material dan kekuasaan politik. Sedangkan teori Deprivasi Relatif memfokuskan pada perasaan subyektif karena dirampas atau dipecat dari jabatan, sebagai sumber antagonisme antar kelompok.

Teori konflik realistis di atas, disyahkan oleh Sherif dengan eksperimennya yang paling terkenal yaitu: "Gua Penyamun/ *The Rubber's Cave*". Penelitian Sherif menciptakan sebuah dasar bagi kebanyakan pengertian yang kita punyai saat ini mengenai sifat kelompok-kelompok dan anggotanya. Dalam

eksperimen ini, sebanyak 22 anak laki-laki kulit putih berusia 11 tahun, bersekolah tingkat 5, masih mempunyai orang tua lengkap dan kepintaran di atas rata-rata serta berkelakuan baik di sekolah, semuanya dikirim ke kemah musim panas terpencil di Oklahoma, *Robber Cave State Park*. Jauhnya tempat kemah menjadikan bahwa studi ini bebas dari pengaruh luar, sehingga munculnya sifat nyata dari konflik dan *prejudice* dapat dipelajari.

Semua anak laki-laki tersebut tidak saling mengenal sebelumnya. Anak-anak tersebut dibagi menjadi 2 kelompok yang berbeda dan menempatkan mereka dalam kemah yang terpisah satu sama lain. Selama tahap pertama, grup yang satu tidak tahu menahu tentang keberadaan grup lainnnya. Mereka mengenal satu sama lain dalam grup mereka sendiri melalui melakukan serangkaian kegiatan bersama-sama: *hiking*, berenang, dsb. Mereka memilih nama mereka sendiri, Elang dan Ular *Rattle*, dan menempelkannya pada kaus dan bendera mereka (Sherif, 1969: 514-517).

Pada poin ini, porsi studi selanjutnya dimulai. Sherif merancang serangkaian 4 hari kompetisi antara kelompok dan menjanjikan tropi, medali, dan pisau kemping bagi pemenangnya. Kompetisipun dimulai, *prejudice* mulai terlihat nyata antar dua kelompok. Pada awalnya, *prejudice* ini hanya diekspresikan secara verbal, seperti pada celaan atau panggilan nama. Kompetisi pun terus berjalan dan terlihat lebih nyata. Kelompok Elang membakar bendera kelompok Ular *Rattle*. Lalu di hari berikutnya, kelompok Ular *Rattle* merampok isi kemah kelompok Elang, menjungkirbalikkan tempat tidur, mencuri barang-barang pribadi. Kelompok tersebut menjadi lebih agresif satu sama lain sampai-sampai para peneliti perlu memisahkan mereka.

Selama periode waktu "pendinginan" dua hari, anak-anak membuat daftar karakteristik kedua kelompok. Anak-anak cenderung untuk memberikan istilah-istilah yang sangat baik pada kelompok mereka dan istilah-istilah yang tidak menyenangkan pada kelompok lainnya. Sherif lalu mencoba untuk mengurangi *prejudice* antar dua kelompok. Dengan hanya meningkatkan kontak atau pertemuan antar dua kelompok membuat situasi semakin buruk. Memaksa kedua kelompok untuk bekerja bersama-sama guna meraih tujuan yang rendah, atau tujuan umum, mengurangi *prejudice* dan ketegangan antar kelompok. Percobaan ini menegaskan teori konflik relistisnya Sherif.

Forsyth (1990: 390-393) menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) sumber utama konflik antar kelompok, yaitu adanya persaingan, pengelompokkan identitas, dan adanya faktor pencetus pertengkaran. Pendapat ini relevan dengan teori identitas sosialnya Tajfel yang menyebut 3 (tiga) asumsi dasar, yaitu:

1). Masyarakat mengkategorikan dunia sosial menjadi *ingroup* dan *outgroup*. Pengelompokan merupakan proses psikologi yang normal. Para pengamat secara natural membagi objek-objek dalam lingkungan sosial menjadi kelompok-kelompok. Diantara kategori sosial yang umum adalah: jender, ras, dan usia. Klas sosioekonomi dan perasaan kebangsaan/ kesukuan juga cukup umum

2). Masyarakat berusaha untuk meraih konsep positif diri dan mendapatkan rasa percaya diri guna identitas sosial mereka sebagai anggota *ingroup* (basis motivational dari teori)

3). Konsep diri masyarakat sebagian bergantung dari evaluasi mereka terhadap grup mereka sendiri dalam hubungannya dengan yang lain; karenanya mereka

terikat dalam tingkah laku yang menyenangkan *ingroup* dan/atau tidak menyenangkan bagi *outgroup*.

Sedangkan faktor pencetus pertengkaran yang dimaksud adalah penggunaan ancaman, hukuman, dan taktik kekuasan pemaksaan dapat dengan mudah merangsang dan meningkatkan konflik. Persepektif psikoanalisis pada konflik antar kelompok menekankan karaktistik personal anggota kelompok.

Selain itu, konflik juga bisa bersumber pada faktor luar organisasi, seperti kebijakan publik yang berarti suatu hal yang akan dikerjakan atau sebuah larangan yang dibuat oleh pemerintah. Kebijakan inilah yang selanjutnya sering menimbulkan persoalan sampai menjadi sebuah konflik. Timbulnya konflik dari sebuah kebijakan dapat terjadi dari karena adanya pihak-pihak dalam penentuan kebijakan tersebut dimana tidak semua pihak dapat terakomodasi dengan kebijakan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan dasar yang berupa perbedaan tujuan dari pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor sebagai berikut :

a). Substansi kebijakan yang mana dapat saja tidak diterima oleh pihak-pihak yang terlibat dalam kebijakan tersebut.

b). Adanya individu dan atau pihak yang mempunyai akses lebih terhadap kebijakan tersebut sehingga ada pihak yang tidak terakomodasi dengan kebijakan tersebut.

Proses penentuan kebijakan itu sendiri melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- Identifikasi persoalan kebijakan termasuk permintaan publik untuk ditindak lanjuti oleh pemerintah

- Penentuan agenda atau menentukan fokus perhatian media massa pada permasalahan kebijakan publik yang akan dilakukan
- Formulasi kebijakan dari lembaga yang berwenang untuk diajukan pada lembaga yang menentukan kebijakan itu dapat dilaksanakan atau tidak
- Legitimasi kebijakan sebagai suatu tindakan politis untuk memperoleh kekuatan
- Implementasi kebijakan oleh lembaga eksekutif
- Evaluasi kebijakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam kebijakan tersebut.

Tahapan-tahapan di atas menunjukan adanya celah yang dapat menimbulkan konflik dimana pihak-pihak yang mempunyai kepentingan akan terbentuk seiring dengan berjalannya tahapan-tahapan di atas. Oleh karena itu kebijakan menjadi suatu hal yang sensitive yang dapat menjadi sebuah konflik.

Ross (1993) dalam Forsyith (1990: 392-393) melengkapi referensi peneliti mengenai sumber konflik eksternal dalam sebuah organisasi atau kelompok adalah konflik yang bersumber pada teori psychoculttural yang menekankan bahwa konflik sebagai kekuatan psikologi dan cultural. Teori ini menunjukan bahwa suatu pihak perlu memperhitungkan kejadian-kejadian eksternal dan tingkah laku pihak lain. Oleh karena itu kondisi sosial dan hubungan dengan pihak lain menjadi suatu hal penting untuk diperhatikan dalam menghadapi konflik ini karena kondisi psikologis dan kultural ini merupakan sebuah kekuatan nyata.

Pembahasan mengenai jenis dan sumber konflik di atas memberikan arahan pada penelitian ini bahwa sengketa Pemilu itu terjadi pada kelompok

dalam organisasi peserta Pemilu, seperti dualisme kepemimpinan partai politik, perebutan nomor urut calon legislatif dan lain-lain. Sedangkan sengketa antar organisasi seperti: perebutan tempat kampanye, jadwal kampanye dan lain-lain.

c. Strategi Dalam Menyelesaikan Konflik/ Sengketa

Dalam proses perencanaan wilayah konflik dapat terjadi pada pengambilan keputusan dan implementasinya. Pemecahan konflik dengan sasaran sumber daya manusianya sangat menguntungkan untuk dilaksanakan. Strategi dalam memecahkan konflik menurut Chin dan Benne (1976: 2) yang peneliti kutip dari *suplementary reading and analysis of intergroup perception and conflict* adalah :

1). Strategi empiris rasional.

Asumsi dasar dalam startegi ini adalah bahwa setiap orang akan mengikuti pemikiran yang rasional sehingga perubahan baik dalam individu maupun dalam organisasinya dapat terjadi

2). Startegi *normatif-reedukatif*

Strategi ini tidak melupakan rasionalitas dan intelegensi manusia, namum mempunyai asumsi bahwa pola tindakan dan kegiatan dipengaruhi oleh norma *sociocultural* dan komitmen individual. Sehingga perubahan yang terjadi bukan hanya perubahan pengetahuan, informasi, atau rasionalitas intelektual saja tapi juga perubahan perilaku, nilai-nilai, keahlian dan hubungan yang signifikan.

3). Strategi *Power Coercive*

Penggunaan kekuatan dalam penyelesaian konflik baik dalam bentuk kekuatan politik maupun kekuatan lain sehingga akan terlihat jelas pihak-pihak yang

mempunyai kekuatan dan yang tidak. Hal inilah yang akan menjadikan perubahan dalam pihak-pihak yang ada dalam konflik tersebut.

Ketiga strategi penyelesaian konflik di atas, cukup relevan dengan maksud penyelesaian sengketa dalam penelitian ini, yaitu melalui tahapan mempertemukan pihak-pihak yang bersengketa untuk musyawarah dan mufakat; apabila tidak tercapai kesepakatan, maka Panwaslu menawarkan alternatif penyelesaian kepada pihak-pihak yang bersengketa; apabila hal itu tidak diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa, dengan mempertimbangkan keberatan yang diajukan oleh pihak yang bersengketa, Panwaslu akan membuat keputusan yang bersifat final dan mengikat/ *strategy power coercive* (KPU, 2004: 89).

Sukses tidaknya konflik yang dihadapi pada dasarnya sangat bergantung pada seberapa besar perhatian pihak-pihak yang terlibat dalam mempertimbangkan sumber dari konflik itu sendiri. Dengan mempertimbangkan sumber konflik, maka strategi yang akan diambil dapat dilaksanakan. Hal ini dimungkinkan karena masing-masing sumber konflik memberikan strategi yang berbeda dalam penyelesaiannya.

Terdapat tiga kriteria yang dapat dijadikan acuan untuk menilai apakah penyelesaian konflik yang diterapkan berhasil, yaitu:

a). *Acceptance*

Kesepakatan terhadap solusi yang diambil dapat diterima masing-masing pihak. Pihak-pihak yang terlibat menerima kesepakatan karena dua alasan, yaitu adanya solusi yang menguntungkan dan pertimbangan mengenai proses yang adil.

b). *Duration*

Solusi yang diambil harus berlangsung lama. Hal ini dapat dicapai jika masing-masing pihak mendapatkan keuntungan. Jika hanya satu pihak saja yang diuntungkan, maka solusi yang diambil tidak akan bertahan lama.

c). *Change relationship*

Harus terjadi perubahan hubungan setelah kesepakatan diambil. Hal ini ditandai dengan adanya penghargaan terhadap masing-masing pihak, adanya upaya bersama untuk menjaga kesepakatan, dan pengaruh positif lainnya.

Penyelesaian sengketa dalam Pemilu bisa ditindaklanjuti apabila ada pihak yang melaporkannya ke Panwaslu, maksimal tujuh hari dari kejadian. Laporan dan kelengkapan bukti materil dan lain-lain dikaji dan diteliti oleh Panwaslu paling lama 14 hari sebelum pihak-pihak yang bersengketa/ pelapor dan terlapor dipanggil dan dipertemukan. Kemudian ada waktu 14 hari bagi Panwaslu untuk menyelesaikan sengketa, yaitu tahapan penyelesaian sengketa melalui musyawarah mufakat, memberikan alternatif penyelesaian dan pemberian putusan yang bersifat final dan mengikat apabila kedua tahapan tersebut tidak menemui kata sepakat (Panwaslu 2004: 55).

Uraian di atas memberi arah kepada peneliti dalam menyusun item pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner sebagai penjabaran dari indikator-indikator yang dibuat dalam penelitian ini, yaitu pertama, kuantitas kinerja anggota Panwaslu yang meliputi intensitas kehadiran anggota Panwaslu dalam pelaksanaan tugas; bagaimana hasil penyelesaian sengketa itu dan berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian sengketa Pemilu yang terjadi.

Kedua, kualitas kinerja anggota Panwaslu yang meliputi bagaimana pengetahuan yang luas mengenai penyelesaian sengketa; memiliki pendapat yang sering menjadi rujukan keputusan penyelesaian sengketa; dan tepat dalam memberikan solusi penyelesaian sengketa.

Ketiga, perencanaan kerja dalam menyelesaikan sengketa agar berjalan secara efektif dan efisien, yaitu mampu menyusun dan memberikan pengarahan tentang jadwal penyelesaian sengketa; dan melakukan kontrol terhadap tahapan penyelesaian sengketa.

Keempat, kerjasama antar anggota Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa Pemilu, seperti bagaimana anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota melakukan kordinasi dengan Panwaslu tingkat Provinsi; dan upaya mereka melakukan kerja sama antar anggota yang berlainan divisi dalam penyelesaian sengketa Pemilu.

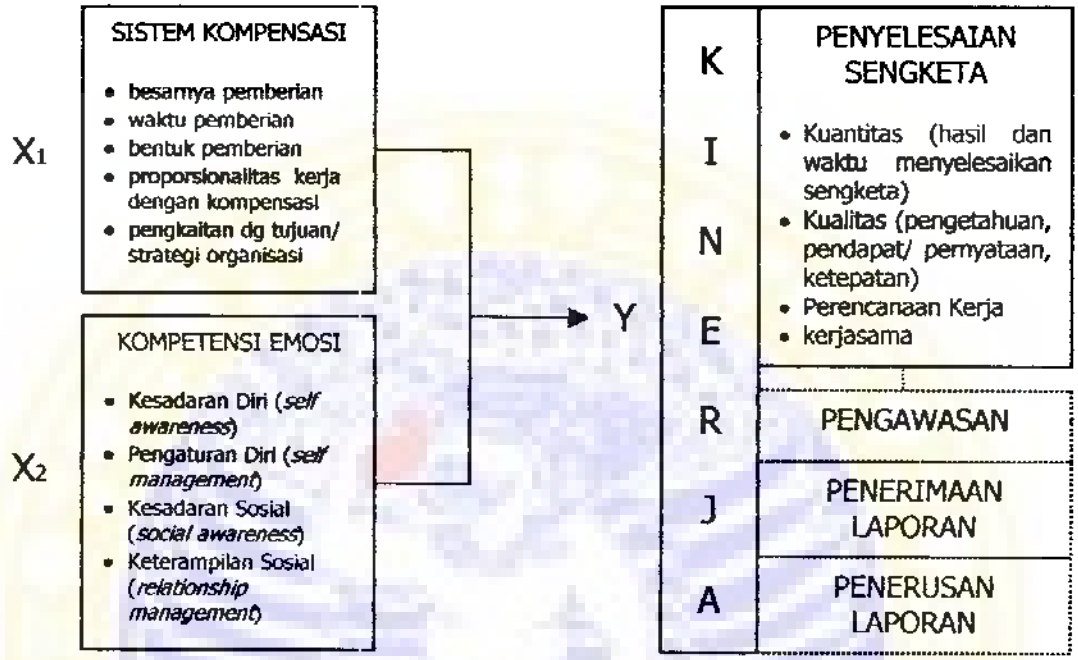
ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

BAB 3
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
_____ diteliti
..... tidak diteliti

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Gambar 3.1 di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ada dua variabel bebas (*Independent Variable*), yaitu sistem kompensasi dan kompetensi emosi. Sistem kompensasi sebagai variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini memiliki indikator: besarnya pemberian kompensasi kepada anggota Panwaslu, waktu pemberian kompensasi tiap bulannya, bentuk pemberian

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kompensasi, proporsionalitas kerja dengan kompensasi, dan pengkaitan kompensasi dengan tujuan/ strategi organisasi Panwaslu, sedangkan indikator pada variabel kompetensi emosi (X_2) terbagi menjadi 18 indikator yang merupakan penjabaran dari empat bidang/ unsur, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial dan keterampilan sosial yang dimiliki oleh masing-masing anggota Panwaslu.

Kedua variabel bebas di atas merupakan representasi faktor eksternal dan internal bagi anggota Panwaslu yang masing-masing variabel tidak saling berhubungan dan diduga mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu.

Kinerja penyelesaian sengketa Pemilu sebagai variabel terikat (*Dependent Variable* atau Y) sebenarnya memiliki empat aspek kinerja yang bisa dilihat dan diukur sesuai dengan tugas dan kewenangan Panwaslu, yaitu pengawasan tahapan Pemilu; penerimaan laporan pelanggaran; penerusan laporan kepada pihak berwenang; dan penyelesaian sengketa. Namun agar penelitian ini lebih mendalam dan fokus, maka peneliti batasi hanya pada kinerja penyelesaian sengketa oleh anggota Panwaslu yang dianalisis, karena tugas dan wewenang inilah yang dilaksanakan oleh Panwaslu secara tuntas, dari mulai penerimaan aduan/ laporan sengketa sampai dengan vonis/ keputusan yang diambil, semuanya oleh anggota Panwaslu, sedangkan laporan dan temuan pelanggaran selain sengketa melibatkan pihak lain, yaitu KPU untuk kasus administrasi dan Polri untuk kasus pidana.

Indikator kinerja penyelesaian sengketa Pemilu dalam penelitian ini adalah kuantitas, yaitu hasil dan waktu dari penyelesaian sengketa oleh anggota Panwaslu; kualitas, yaitu pengetahuan, pendapat/ pernyataan tentang proses

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

penyelesaian sengketa dan ketepatan anggota Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan dalam regulasi Panwaslu; perencanaan kerja, yaitu pelaksanaan menyelesaikan sengketa yang terprogram, baik yang disusun sendiri maupun pengarahan yang diberikan kepada staf sekretariat dalam perencanaan kerja; kerja sama, yaitu upaya anggota Panwaslu untuk mengoptimalkan hasil kinerja penyelesaian sengketa dengan kerja sama.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan pustaka pada Bab 1 dan Bab 2, maka diketahui bahwa maksud dari penelitian ini, disamping untuk menganalisis sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa (poin a, b, dan c pada rumusan masalah), juga akan menguji hipotesis (sebagaimana pada poin d dan e pada rumusan masalah), yaitu sebagai berikut :

a. Sistem kompensasi dan kompetensi emosi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur
b. Sistem Kompensasi mempengaruhi kinerja penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur secara dominan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 4

MATERI DAN METODE PENELITIAN

BAB 4
MATERI DAN METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini selain dirancang untuk menganalisis masing-masing variabel bebas yaitu sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu sebagai variabel terikat secara deskriptif, juga menjelaskan hubungan kausal antara veriabel-veriabel melalui pengujian hipotesis dengan hanya melakukan pengamatan secara eksplanatif, bukan eksperimen.

Tipe penelitian deskriptif adalah penelitian untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2002: 21), sedangkan penelitian eksplanatif (*explanative research*) atau penelitian penjelasan adalah penelitian untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Singarimbun, 1989: 5).

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur yang pernah terlibat dalam penyelesaian sengketa Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden Tahap I dan II.

Data laporan akhir pengawasan Pemilu oleh Panwaslu Provinsi Jawa Timur menyebutkan bahwa dari 38 Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, hanya ada 4 Panwaslu Kabupaten/ Kota yang tidak menerima laporan dan menagani kasus sengketa Pemilu, yaitu Kota Probolinggo, Kota Madiun, Kabupaten Blitar dan Kabupaten Pacitan, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 170 orang yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

terdiri dari masing-masing 5 anggota Panwaslu pada 34 Kabupaten dan Kota di Jawa Timur

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 15 orang dari total jumlah populasi, kemudian kelima belas orang tersebut oleh peneliti tidak dijadikan responden pada penelitian sesungguhnya. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 155 orang.

4.3. Variabel Penelitian

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) adalah sistem kompensasi (X_1) dan kompetensi emosi (X_2)
2. Variabel terikat (Y) adalah kinerja penyelesaian sengketa Pemilu oleh anggota Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi adalah sistem upah yang diberikan pada anggota Panwaslu sebagai upah kerja yang disusun berdasarkan PPKO APBN dan APBD, volume kerja, intensitas kegiatan dan seterusnya yang diklasifikasikan dalam kompensasi langsung dan tidak langsung, berupa uang, barang, jasa dan lain-lain.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Kompensasi langsung merupakan penghasilan tetap anggota Panwaslu, baik dari APBN maupun APBD. Untuk nominal rupiah dari APBN jumlahnya sama untuk setiap Kabupaten dan Kota di Jawa Timur atau Indonesia, yaitu Rp 2.500.000 untuk Ketua, dan Rp 2.000.000 untuk anggota, sedangkan tambahan dari APBD Kabupaten dan Kota di Jawa Timur jumlahnya berbeda, sesuai dengan bantuan anggaran dari pemerintah daerah setempat, yaitu antara Rp 400.000 sampai dengan Rp 2.000.000.

Kompensasi tidak langsung adalah bantuan kelancaran bagi anggota Panwaslu dalam melaksanakan tugas, seperti bantuan transportasi, bantuan sidang/ rapat, lembur, inspeksi ke daerah maupun konsultasi ke organisasi Panwaslu di atasnya.

Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah : pernyataan responden tentang besarnya pemberian upah yang diterima setiap bulannya; waktu pemberian kompensasi; bentuk pemberian kompensasi; proporsionalitas kerja dengan kompensasi serta pengkaitan kompensasi dengan tujuan/ strategi organisasi. Indikator ini mengacu pada teori dan hasil diskusi peneliti dengan beberapa anggota, sekretaris dan bendahara Panwaslu, serta para ahli ekonomi.

b. Kompetensi Emosi

Kompetensi Emosi adalah kecakapan setiap individu dalam menerjemahkan dan/ atau mengimplementasikan potensi kecerdasan emosi (kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain) ke dalam kemampuan di tempat kerja.

Alat ukur kompetensi emosi yang digunakan peneliti adalah mengacu pada ECI-U (*Emotional Competence Inventory - University*), yaitu sebuah alat

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ukur kompetensi emosi yang digunakan oleh Daniel Goleman dan pakar kompetensi Richard Boyatzis (2002: 21) dengan indikator sebagai berikut:

1). Kesadaran Diri (*self awareness*)

a). Kesadaran emosi (*emotional self-awareness*)

b). Penilaian diri secara teliti (*accurate self-assessment*)

c). Percaya diri (*self confidence*)

2). Pengaturan Diri (*self management*)

a). Kendali diri (*emotional self-control*)

b). Sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*)

c). Kewaspadaan (*conscientiousness*)

d). Adaptibilitas (*adaptability*)

e). Dorongan prestasi (*optimism*)

f). Inisiatif (*initiative*)

3). Kesadaran Sosial (*Social Awreness*)

a). Empati (*empathy*)

b). Memahami orang lain (*understand others*)

c). Orientasi pelayanan (*service orientation*)

4). Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

a). Mengembangkan orang lain (*developing others*)

b). Kepemimpinan (*leadership*)

c). Pengaruh (*influence*)

d). Komunikasi (*communication*)

e). Katalisator perubahan (*change catalyst*)

f). Manajemen konflik (*conflict management*)

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

c. Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu

Sengketa Pemilu yang dimaksud dalam variabel terikat ini adalah perselisihan antara dua pihak atau lebih yang terjadi dalam satu organisasi maupun antar organisasi yang terlibat dalam proses Pemilu karena adanya ketidaksepakatan atau perbedaan penafsiran yang berhubungan dengan kegiatan Pemilu Legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden 2004 yang dilaporkan ke Panwaslu.

Dengan demikian yang dimaksud kinerja penyelesaian sengketa Pemilu dalam penelitian ini adalah hasil kerja anggota Panwaslu sesuai dengan tugas dan kewenangannya yang paling utama, yaitu menyelesaikan sengketa Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden - Wakil Presiden.

Adapun ruang lingkup sengketa Pemilu yang dapat diselesaikan Panwaslu adalah setiap sengketa Pemilu yang timbul dalam setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu, di mulai dari tahap pendaftaran Pemilih; pendaftaran, penelitian dan penetapan peserta Pemilu; penetapan daerah pemilihan dan jumlah kursi; pencalonan anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/ Kota; kampanye; pemungutan dan perhitungan suara; penetapan hasil Pemilu; penetapan perolehan kursi dan calon terpilih; dan pengucapan sumpah/ janji anggota DPR, DPD dan DPRD Provinsi dan Kabupaten/ Kota pada Pemilu legislatif. Sedangkan tahapan Pemilu pada Pemilu Presiden - Wakil Presiden adalah pendaftaran Pemilih, Kampanye, Pemungutan dan Penghitungan suara serta penetapan hasil Pemilu Presiden - Wakil Presiden.

Indikator kinerja penyelesaian sengketa Pemilu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang waktu dan hasil penyelesaian sengketa (kuantitas); pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan dalam menyelesaikan sengketa (kualitas); penyelesaian sengketa yang terprogram, baik

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang disusun sendiri maupun pengarahan kepada staf sekretariat Panwaslu (perencanaan kerja) dan kerjasama dalam proses penyelesaian sengketa Pemilu antar anggota Panwaslu maupun dengan organisasi Panwaslu di atasnya.

4.4. Bahan Penelitian

Bahan penelitian yang diperlukan dan akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data penelitian, meliputi:
   a. Data primer : data mengenai sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu
   b. Data sekunder : data dan dokumentasi Panwaslu
2. Buku-buku penunjang atau literatur dan jurnal
3. Alat ukur penelitian : angket tentang sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu

4.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tentang sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan/ pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998: 140). Alasan digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar atau dipercaya

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. **Interpretasi responden tentang pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang di maksudkan oleh peneliti**

Penilaian sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa didasarkan pada jawaban dari kuesioner dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 4, mengingat sistem penilaian kuesioner pada variabel-variabel tersebut tidak peneliti peroleh. Penilaian pada kompetensi emosi misalnya, Goleman tidak memberikan panduan mengenai penilaian kuesionernya.

Penilaian skala *likert* 1 – 4 ini digunakan untuk menghindari kecenderungan responden yang senang menjawab cukup, biasa saja atau jawaban tengah/ netral dan seterusnya apabila menggunakan skala *likert* 1 - 5. Untuk itu, pada penelitian ini responden yang memberi jawaban untuk jenis pertanyaan positif (*favorable*) pada kolom sangat memenuhi, sangat setuju dan/ atau sangat sering dilakukan mempunyai bobot nilai 4, nilai 3 untuk jawaban memenuhi, setuju dan/ atau sering dilakukan, nilai 2 untuk jawaban tidak memenuhi, tidak setuju dan/ atau jarang dilakukan, nilai 1 untuk jawaban sangat tidak memenuhi, sangat tidak setuju dan/ sangat jarang dilakukan.

Pada jenis pertanyaan negatif (*unfavorable*), pemberian skor dilakukan dengan cara dibalik, yaitu memberi jawaban pada kolom sangat memenuhi, sangat setuju dan/ atau sangat sering dilakukan mempunyai bobot nilai 1, jawaban memenuhi, setuju dan/ atau sering dilakukan mempunyai nilai 2, sedangkan nilai 3 untuk jawaban tidak memenuhi, tidak setuju dan/ atau jarang dilakukan, dan nilai 4 diberikan pada jawaban sangat tidak memenuhi, sangat tidak setuju dan/ sangat jarang dilakukan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Keterangan lengkap mengenai pemberian skor nilai untuk jenis pertanyaan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*) yang dijelaskan di atas secara singkat tertera pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 : *Favorable* dan *Unfavorable*

	FAVORABLE	*UNFAVORABLE*
Sangat Setuju / Sangat Sering	4	1
Setuju / Sering	3	2
Tidak setuju / Jarang	2	3
Sangat Tidak Setuju / Sangat Jarang	1	4

4.5.1. Validitas Instrumen

Validitas instrumen atau alat ukur adalah ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau menunjukan sejauhmana alat ukur itu dapat mengukur apa-apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1989: 124).

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir item pertanyaan dengan skor totalnya dengan rumus korelasi *produck moment* dari Karl Pearson yang mendasarkan pada data perhitungan dengan angka kasar apa adanya (Hadi, 2000: 23).

Hasil pengujian validitas pada 15 orang responden menunjukan bahwa untuk item variabel sistem kompensasi yang semula ada 26 item pertanyaan/ pernyataan, ternyata terdapat 10 item yang tidak valid. Adapun untuk variabel Kompetensi Emosi, dari 228 item pernyataan, terdapat 73 item yang tidak valid,

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

sehingga tersisa 155 item. Sedangkan untuk variabel Kinerja Penyelesaian Sengketa terdapat 12 item pertanyaan/ pernyataan yang tidak valid dari 31 item pertanyaan pada kuesiner yang dibuat oleh peneliti. Rincian tersebut bisa dilihat pada Tabel 4.2 untuk variabel X_1 dan Y sedangkan untuk variabel X_2 bisa dilihat pada Tabel 4.3 halaman berikutnya :

Tabel 4.2 : Data Valid dan Tidak Valid Variabel X_1 dan Y

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN	
			VALID	TIDAK VALID
1	SISTEM KOMPENSASI (X_1)	Besarnya Pemberian	11, 18, dan 19	12
		Waktu Pemberian	13	1 dan 2
		Proporsionalitas Kerja dengan Kompensasi	4 dan 6	,3,5 dan 14
		Pengkaitan dengan Tujuan (strategi) Organisasi	7, 8, 9, 10, 15 dan 16	17
		Bentuk Pemberian	21, 22, 24, 26	20,23, dan 25
2	KINERJA PENYELESAIAN SENGKETA (Y)	Kuantitas (hasil dan waktu menyelesaikan sengketa)	1, 2, 6, 8, 16, 17, 20, 25, dan 26	15 dan 30
		Kualitas (pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan)	5, 12, 13, 14 dan 27	4, 19 dan 24
		Perencanaan Kerja	9, 21 dan 22	18
		Kerjasama	10 dan 23	3, 7, 11 , 28, 29, 30 dan 31

Sumber : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Tabel 4.3 : Lanjutan Data Valid dan Tidak Valid untuk Variabel X_2

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN	
			VALID	TIDAK VALID
3	KOMPETENSI EMOSI (X_2)			
	• **Kesadaran Diri**	Kesadaaran Emosi	2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 16	1, dan 5
		Penilaian Diri Secara Teliti	17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,	21, 30, 31, 32,
		Percaya Diri	36, 37,	33,34,35,38,39,40
	• **Pengaturan Diri**	Pengendalian Diri	42, 43, 45, 48, 50, 51, 52,	41, 44, 46, 47, 49,
		Dapat dipercaya	53, 54, 55, 56, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64,	57, 61,
		Sungguh-sungguh	65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,	-
		Mampu Adaptasi	73, 74, 76, 77, 78, 80, 81, 83, 84,	75, 79, 82,
		Dorongan Untuk Berprestasi	85,86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97 , 98, 99, 100,	-
		Inisiatif	107, 108,	101, 102, 103, 104, 105, 106,
	• **Kesadaran Sosial**	Memahami Orang Lain	111, 112, 113, 114, 115, 116, 117,	109, 110, 118, 119, 120,
		Orientasi Pelayanan	124, 127, 128, 129, 132, 133, 134, 135,	121,122,123,125, 126,130,131, 136
		Kesadaran Politik	138, 140, 141, 147, 148,	137,139,142,143, 144, 145, 146,
		Mengembangkan Org Lain	149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160,	151, 158,
	• **Keterampilan Sosial**	Pengaruh	161, 162, 165, 167, 168,	163, 164, 166
		Komunikasi	170, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 183, 184,	169, 171, 172, 173,174,175, 178
		Kepemimpinan	185,187,188,189,190, 191, 192,196,198, 199, 200	186, 193, 194, 195, 197,
		Katalisator Perubahan	201,202,203,204,206,207, 208,209,210,211,215, 216,	205, 212, 213, 214,
		Manajemen Konflik	217, 218, 221, 222, 224, 226, 227, 228	219,220,223, 225,

Sumber : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Item pertanyaan/ pernyataan pada masing-masing variabel yang telah disusun dalam bentuk kuesioner pada uji validitas dan reliabilitas bisa dilihat pada Lampiran 1, dimana item pertanyaan/ pernyataan pada variabel sistem kompensasi dan variabel kinerja penyelesaian sengketa telah peneliti acak, sehingga tidak beraturan antara indikator satu dengan indikator lainnya, tetapi pada variabel kompetensi emosi oleh peneliti tidak dilakukan pengacakan pada saat dilakukan uji validitas dan reliabilitas, sehingga item pernyataan tersebut sesuai dengan hirarkis item indikator pada alat ukur ECI.

Namun setelah uji validitas dan reliabilitas dimana terjadi pengurangan jumlah item pertanyaan/ pernyataan, kemudian peneliti melakukan pengacakan yang secara lengkap bisa dilihat pada Lampiran 2. Sedangkan untuk *blue print* penelitian ini tertera pada Lampiran 3.

Pembuangan terhadap item pertanyaan/ pernyataan yang tidak valid dilakukan oleh peneliti karena r_{hitung} lebih besar dari 0,3 sedangkan yang kurang dari 0,3 menurut Solimun (2002: 81) dianggap valid.

Penghitungan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program SPSS versi 10 sebagaimana tertera pada Lampiran 4.

4.5.2. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Uji ini sangat sesuai untuk pengujian yang menggunakan teknik *one shot technique*. Indikator variabel dinyatakan reliabel jika nilai signifikansi *alpha* lebih kecil dari 0,05.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Terhadap nilai signifikasi di atas atau lebih besar dari 0,05 dilakukan pengoreksian oleh peneliti. Secara ringkas hasil uji reliabilitas tersebut bisa dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	SIG.	KETERANGAN
1	Waktu pemberian	0, 4793	Tidak Reliabel
2	Besarnya pemberian	0,0139	Reliabel
3	Proporsionalitas kerja	0,6737	Tidak Reliabel
4	Koreksi proporsionalitas kerja	0,0003	Reliabel
5	Pengkaitan dengan tujuan	0,0007	Reliabel
6	Bentuk pemberian	0,0567	Tidak Reliabel
7	Koreksi bentuk pemberian	0,0001	Reliabel
8	Kuantitas	0,0000	Reliabel
9	Kualitas	0,0614	Tidak Reliabel
10	Koreksi kualitas	0,0000	Reliabel
11	Perencanaan kerja	0,0113	Reliabel
12	Kerjasama	0,2892	Tidak Reliabel
13	Koreksi kerjasama	0,0201	Reliabel
14	Kesadaran emosi	0,0000	Reliabel
15	Penilaian diri secara teliti	0,0000	Reliabel
16	Percaya diri	0,2705	Tidak Reliabel
17	Koreksi percaya diri	0,0062	Reliabel
18	Pengendalian diri	0,0209	Reliabel
19	Dapat dipercaya	0,0000	Reliabel
20	Sungguh-sungguh	0,0000	Reliabel
21	Mampu menyesuaikan diri	0,0000	Reliabel
22	Dorongan berprestasi	0,0000	Reliabel
23	Inisiatif	0,7302	Tidak Reliabel
24	Koreksi inisiatif	0,0170	Reliabel
25	Memahami orang lain	0,0173	Reliabel
26	Orientasi pelayanan	0,0000	Reliabel
27	Kesadaran politik	0,2029	Tidak Reliabel
28	Koreksi kesadaran politik	0,0000	Reliabel
29	Pengembangan orang lain	0,0000	Reliabel
30	Pengaruh	0,0045	Reliabel
31	Komunikasi	0,0000	Reliabel
32	Kepemimpinan	0,0000	Reliabel
33	Katalisator perubahan	0,0000	Reliabel
34	Manajemen konflik	0,0000	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.6. Lokasi, Waktu dan Tenaga Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh anggota Panwaslu yang terlibat dalam proses penyelesaian sengketa Pemilu di Kabupaten/ Kota Jawa Timur dengan lama waktu penelitian 8 bulan, terhitung mulai April 2004.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, terlebih dahulu peneliti meminta masukan dan bimbingan dari pembimbing dan ahli tentang materi kuesioner agar memenuhi maksud dari tujuan penelitian. Untuk keperluan penyebaran dan pengumpulan kembali kuesioner, peneliti dibantu oleh 9 (sembilan) orang tenaga sukarela dari anggota dan staf sekretariat Panwaslu Provinsi Jawa Timur yang mempunyai hubungan emosional dengan responden.

4.7. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

4.7.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sabagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung berupa hasil pengumpulan kuesioner dari seluruh sampel populasi, yaitu anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur untuk variabel sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu
2. Data sekunder yaitu data hasil dari observasi, wawancara dan lain-lain terhadap responden tentang sistem kompensasi di organisasi Panwaslu dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu serta dan data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.7.2. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Observasi: dilakukan pada saat survai pendahuluan sampai dengan saat melakukan pengumpulan data
2. Kuesioner, diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data tentang sistem kompensasi, kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa Pemilu. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat Raker Panwaslu Kabupaten Kota yang dihadiri oleh seluruh anggota Panwaslu se- Jawa Timur. Pemilahan anggota Panwaslu yang menjadi populasi dan/ atau sampel dilakukan oleh peneliti melalui absensi, dimana anggota Panwaslu yang pernah mengisi kuesioner dalam uji validitas/ reliabilitas dan anggota Panwaslu dari 4 Kabupaten/ Kota yang tidak menangani sengketa Pemilu tidak diwajibkan untuk mengisi kuesioner atau diberi tanda khusus.
3. Dokumentasi : pengumpulan data tentang struktur organisasi dan deskripsi jabatan serta data lain yang ada hubungannya dengan penelitian seperti data sistem kompensasi, hasil penyelesaian sengketa dan lain-lain
4. Interview: pengumpulan data dengan wawancara secara langsung kepada responden yang dipandu dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya tentang sistem kompensasi yang ideal dan yang berlaku di Panwaslu Kabupaten/ Kota Jawa Timur serta kinerja penyelesaian sengketa

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.8. Cara Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan, peneliti selanjutnya melakukan pengolahan data. Pengolahan data mencakup kegiatan mengedit data, memberi kode data, yaitu sebagaimana cara berikut:

1. Mengedit data adalah keinginan peneliti untuk memeriksa data yang terkumpul, apakah sudah terisi secara sempurna atau tidak, sehingga dapat dipisahkan antara data yang sudah lengkap pengisiannya dengan data yang belum lengkap
2. Memberi kode data adalah kegiatan peneliti dalam memberikan kode-kode tertentu kepada masing-masing kategori atau nilai dari setiap variabel yang dikumpulkan datanya. Setelah semua data dikodekan, dibuat tabulasi data yaitu memasukan data ke dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka, sehingga dapat dihitung jumlah jawaban dalam berbagai kategori

4.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Setelah proses pengolahan data, maka dilakukan analisis data sebagai berikut:

4.9.1. Analisis Deskriptif

Setelah proses pengolahan data, maka analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menampilkan distribusi frekuensi persentase dan mean dari masing-masing indikator dan variabel serta memaknai setiap tampilan data tersebut.

Setelah data dihitung nilai meannya, langkah berikutnya adalah mengkategorikan nilai mean tersebut menjadi 5 (lima) kategori, yaitu sempurna,

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

baik, cukup, kurang dan buruk, sedangkan penentuan kelas interval dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimal normatif} - \text{Skor minimal normatif}}{\Sigma \text{ Kategori}}$$

atau :

$$4 - 1 : 5 = 0{,}6$$

Masing-masing kategori; sempurna, baik, cukup, kurang dan buruk, memiliki selisih skor nilai 0,6. Seperti: kategori buruk merupakan perolehan skor nilai antara 1 sampai dengan 1,6; kategori kurang adalah skor nilai antara 1,61 sampai dengan 2,20; kategori cukup adalah skor nilai antara 2,21 sampai dengan 2,80; kategori baik adalah skor nilai antara 2,81 sampai dengan 3,40 sedangkan untuk kategori sempurna diberikan pada responden yang meraih skor nilai antara 3,41 sampai dengan 4.

Pada variabel sistem kompensasi, maksud nilai atau kategori di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi merupakan realitas sistem kompensasi yang ada pada organisasi Panwaslu sudah berjalan sempurna, baik, cukup, kurang dan buruk, sedangkan pada variabel kompetensi emosi dan kinerja penyelesaian sengketa, maksud nilai tertinggi tersebut menunjukkan tingkat sempurna, baik, cukup, kurang dan buruk.

4.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu sistem kompensasi dan kompetensi emosi, dengan demikian cara analisisnya menggunakan model *multiple regression analysis* (Sugiyono, 2002: 250) yang diolah melalu program SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, dan bersumber dari data mentah sebagaimana pada Lampiran 5.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

BAB 5
ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Panwaslu di Jawa Timur

Pemilu adalah sarana untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam pemerintahan negara. Panwaslu, Sebagai lembaga yang diberikan otoritas untuk mengawasi pelaksanaan Pemilu, dibentuk secara nasional, yaitu Panwaslu tingkat pusat yang berkedudukan di ibukota negara, Panwaslu Provinsi, berkedudukan di tingkat Provinsi, Panwaslu Kabupaten/ Kota berkedudukan di tingkat Kabupaten/ Kota, dan Panwaslu tingkat Kecamatan yang berkedudukan di tingkat Kecamatan. Masing-masing tingkatan mempunyai jalur instruktif dan kordinatif, sehingga pembentukan Panwaslu dilakukan oleh Panwaslu satu tingkat di atasnya, kecuali pada Panwaslu pusat yang pembentukannya dilakukan oleh KPU.

5.1.1. Tugas dan Wewenang

Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur, sebagaimana Panwaslu di Provinsi lainnya, berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 2003 tentang Pemilu (Legislatif) dan undang-undang nomor 23 tahun 2004 tentang Pemilu Presiden – Wakil Presiden mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

a. Mengawasi semua tahapan Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden
b. Menerima laporan pelanggaran peraturan perundang-undangan Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden
c. Menyelesaikan sengketa yang timbul dalam penyelenggaraan Pemilu legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden

d. Meneruskan laporan yang tidak dapat diselesaikan kepada instansi yang berwenang

Secara riil di lapangan bahwa keempat tugas dan wewenang tersebut bisa dirangkum ke dalam 3 (tiga) bidang tugas dan wewenang yaitu: menindaklanjuti temuan dan laporan pelanggaran administratif kepada KPU, menindaklanjuti temuan dan laporan pelanggaran pidana kepada penyidik, dan menyelesaikan sengketa yang timbul dalam penyelenggaraan Pemilu.

Lingkup operasional tugas Panwaslu sesuai dengan tingkatannya adalah mengawasi setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu. Tahapan pada Pemilu legislatif dimulai dari tahapan Pendaftaran Pemilih dan Pendataan Penduduk Berkelanjutan (P4B), pendaftaran peserta Pemilu, penetapan peserta Pemilu, penetapan jumlah kursi dan daerah pemilihan, pencalonan anggota DPR, DPD dan DPRD, kampanye, pemungutan dan penghitungan suara, penetapan hasil Pemilu, penetapan jumlah kursi hingga pengucapan sumpah dan janji anggota DPR, DPD dan DPRD. Adapun tahapan pada Pemilu Presiden – Wakil Presiden adalah pendaftaran pemilih, kampanye, pemungutan dan penghitungan suara.

5.1.2. Keanggotaan Panwaslu

Keanggotan Panwaslu 2004 memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan unsur-unsur keanggotaan lembaga pengawas sebelumnya. Apabila dalam Pemilu di era orde lama dan orde baru, unsur keanggotaan Panwaslu terdiri dari kelompok independen dan wakil dari unsur pemerintah (yang kebanyakan diwakili dari unsur Departemen Dalam Negeri). Pada Pemilu 1999, keanggotaan Panwaslu terdiri dari unsur perwakilan partai politik (yang mendominasi jumlah anggota secara keseluruhan), perwakilan pemerintah dan

kelompok independen. Adapun dalam Pemilu 2004, unsur keanggotaan Panwaslu terdiri dari perwakilan aparat penegak hukum yaitu kepolisian (Polri) dan kejaksaan (Jaksa), perguruan tinggi (Dosen), tokoh masyarakat (Tomas) dan wartawan (Pers).

Kehadiran unsur penegak hukum dalam keanggotaan Panwaslu 2004 ini merupakan sebuah fenomena baru dibandingkan dengan komposisi keanggotaan Panwaslu sebelumnya. Hal ini tampak secara implisit mengenai adanya misi filosofis agar Panwaslu dapat lebih mampu berperan sebagai lembaga pengawas yang lebih "bergigi" dalam rangka memproses setiap pelanggaran Pemilu.

Pelibatan unsur kepolisian dan kejaksaan dalam keanggotaan Panwaslu ini memiliki korelasi dengan argumen bahwa kewenangan penegakan hukum dalam Pemilu didistribusikan ke beberapa institusi yang reguler yaitu penyidik, penuntut umum dan pengadilan. Di sisi lain, hukum acara dalam penanganan pelanggaran Pemilu dibuat secara khusus dengan mempersingkat alokasi waktu penanganan perkara.

Selanjutnya, keterlibatan Polri dan Jaksa juga diharapkan dapat memperkuat pertimbangan-pertimbangan internal Panwaslu dalam mengkaji dan menganalisa sebuah indikasi pelanggaran, menyangkut apakah sebuah indikasi pelanggaran yang terjadi memenuhi unsur-unsur yang dapat diproses secara hukum, misalnya apakah unsur-unsur pelanggaran terpenuhi? Adakah barang bukti? Siapa saja yang harus dijadikan saksi atas sebuah tindak pelanggaran? dan lain-lain.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Selain kedua unsur Polri dan Jaksa, keanggotaan Panwaslu juga didukung oleh unsur perguruan tinggi/ intelektual/ Dosen, Tomas dan Wartawan. Keterwakilan unsur perguruan tinggi diproyeksikan untuk meningkatkan bobot kinerja Panwaslu, terutama berkaitan dengan analisa politik atas proses pelaksanaan tahapan Pemilu dan berbagai kemungkinan pelanggaran yang akan terjadi. Perspektif politik tentunya sangat diperlukan mengingat bahwa Pemilu merupakan sebuah proses politik, dan unsur perguruan tinggi layak diharapkan untuk mengemban tugas ini karena mereka memiliki kompetensi akademik.

Keterwakilan Tomas / aktifis LSM (lembaga swadaya masyarakat) dalam unsur keanggotaan Panwaslu tidak sekedar pelengkap penderita ataupun sebagai legitimasi dan justifikasi atas keterlibatan masyarakat dalam pengawasan Pemilu. Keberadaan unsur tokoh masyarakat yang kebanyakan diisi oleh representasi aktifis LSM diharapkan menjadi inisiator, motivator bagi upaya intensifikasi kegiatan pengawasan Pemilu serta menjadi penjaga agar kegiatan pengawasan senantiasa berjalan atas landasan nilai-nilai moralitas dan demokrasi.

Sedangkan keterlibatan unsur Wartawan dalam keanggotaan Panwaslu diharapkan bisa mengefektifkan kinerja lembaga Panwaslu sebagai institusi pengawas sebuah proses politik yang demokratis. Sebagaimana diungkapkan di atas, Pemilu merupakan kegiatan politik yang diikuti oleh partai politik. Dalam sebuah kegiatan politik, pencitraan atas institusi, maupun aktor politik dalam menjalani proses politik akan sangat mempengaruhi persepsi dan dukungan politik, dengan demikian peran pers akan sangat besar dalam menentukan dan bahkan membentuk opini publik.

5.1.3. Struktur Panwaslu

Meski Panwaslu di tingkat pusat dibentuk dan bertanggungjawab kepada KPU, namun lembaga ini tetap mandiri (*independent*), kemandirian itu bisa dilihat dengan posisi Panwaslu di tingkat Provinsi, Panwaslu Kabupaten/ Kota dan Panwaslu Kecamatan bertanggungjawab kepada Panwaslu yang membentuknya, bukan KPU sesuai tingkatannya, sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 : Organisasi Panwaslu

PANWASLU	DIBENTUK OLEH
Panwaslu	KPU
Panwaslu Provinsi	Panwaslu
Panwaslu Kabupaten/ Kota	Panwaslu Provinsi
Panwaslu Kecamatan	Panwaslu Kabupaten/ Kota
Perwakilan dari Panwaslu untuk Pemilu di Luar Negeri	Panwaslu

Sumber: Panwaslu Provinsi Jatim (2004: 18)

Berdasarkan SK Panwaslu nomor 17 Tahun 2004 (Panwaslu, 2004: 15), struktur organisasi Panwaslu adalah terdiri dari Ketua merangkap anggota, dan dibantu seorang wakil ketua merangkap anggota serta para anggota, dalam melaksanakan tugasnya Panwaslu di semua tingkatan dibantu oleh sekretariat seperti tertera pada Lampiran 6.

Tugas dari masing-masing jabatan dalam struktur keanggotaan Panwaslu adalah sebagai berikut:

1. Tugas Ketua Panwaslu adalah:
   a. Memimpin kegiatan Panwaslu dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya masing-masing

b. Mengundang anggota dan memimpin rapat pleno Panwaslu

c. Mengatur pembagian tugas para anggota Panwaslu

d. Mengatur hubungan dengan pihak yang dipandang perlu untuk kelancaran pelaksanaan tugas

2. Tugas Wakil Ketua Panwaslu

a. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugasnya

b. Mewakili Ketua apabila berhalangan melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk Ketua

c. Mengendalikan dan mengawasi kerja sekretariat sehari-hari

3. Tugas Anggota Panwaslu adalah melaksanakan tugas sesuai bidangnya dan melaksanakan tugas lainnya sesuai keputusan rapat Panwaslu

Dalam melaksanakan tugasnya, para anggota Panwaslu dikelompokkan dalam 3 (tiga) bidang, yaitu bidang pengawasan, bidang penerimaan dan tindak lanjut laporan, dan bidang penyelesaian sengketa, sebagaimana tersebut dalam struktur organisasi Panwaslu pada Lampiran 7.

Pembidangan tugas para anggota Panwaslu sebagaimana dimaksud di atas, tidak menghilangkan kewajiban para anggota Panwaslu untuk saling bekerja sama dalam menjalankan seluruh tugas Panwaslu meskipun berlainan bidang. Dengan demikian apabila ada masalah sengketa, maka semua anggota Panwaslu akan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, karena keputusan akhir dalam penyelesaian sengketa Pemilu dilakukan melalui pleno Panwaslu (Panwaslu Jatim, 2004: 27)

5.1.4. Penyelesaian sengketa Pemilu oleh Panwaslu

Untuk melengkapi gambaran umum Panwaslu di Jawa Timur, perlu kiranya peneliti paparkan data mengenai hasil penyelesaian sengketa Pemilu sebagai variabel terikat yang telah dilakukan oleh anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur, baik pada Pemilu legislatif maupun Pemilu Presiden – Wakil Presiden.

Pada Pemilu legislatif penanganan sengketa Pemilu di Jawa Timur berjumlah 141 kasus, dan mampu diselesaikan oleh Panwaslu sebanyak 94 kasus dengan musyawarah mufakat, 13 kasus dengan pemberian alternatif, 14 kasus dengan keputusan final/ mengikat dan sisanya (20 kasus) tidak bisa diselesaikan dengan beragam alasan, yaitu keterbatasan waktu, kehadiran saksi, barang bukti, dan lain-lain.

Pemilu Presiden – Wakil Presiden sebagai Pemilu langsung pertama di Indonesia menghasilkan penyelesaian sengketa sebanyak 8 kasus dengan cara musyawarah mufakat, 3 kasus dengan pemberian alternatif dan hanya 1 kasus yang tidak bisa diselesaikan Panwaslu pada Tahap I, sedangkan 9 penyelesaian sengketa pada Tahap II, diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat: 8 kasus dan 1 kasus dengan cara pemberian alternatif. Secara ringkas hal ini bisa dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 : Penyelesaian Sengketa Pemilu oleh Panwaslu

PENYELESAIAN	PILLEG	PILPRES I	PILPRES II
Musyawarah & Mufakat	94	8	8
Pemberian Alternatif	13	3	1
Final dan Mengikat	14	0	0
Tidak Dilanjutkan	20	1	0
JUMLAH :	**141**	**12**	**9**

Sumber: Laporan Akhir Panwaslu Provinsi Jawa Timur 2004

5.2. Gambaran Umum Proses Penelitian

Data tentang jumlah populasi diperoleh peneliti dengan melakukan pengamatan terhadap data sekunder berupa laporan akhir Kabupaten dan Kota yang termuat dalam Buku Laporan Akhir Panwaslu Provinsi Jawa Timur agar diperoleh data yang akurat tentang Panwaslu Kabupaten dan Kota mana yang menangani sengketa Pemilu selama Pemilu Legislatif dan Pemilu Presiden – Wakil Presiden, karena tidak semua Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur menangani kasus sengketa Pemilu yang termasuk dalam kategori delik aduan.

Dari 155 responden yang diharapkan bisa memenuhi target sampel populasi secara absolut, ternyata tidak bisa terpenuhi, karena beberapa di antara responden tidak hadir pada waktu yang telah ditentukan mengisi kuesioner, yaitu pada salah satu sessi Rapat Kerja Evaluasi Pengawasan Pemilu Presiden – Wakil Presiden Tahap II Panwaslu Kabupaten/ Kota se-Jawa Timur di Hall Orchid Hotel Malang, tidak melengkapi jawaban sesuai petunjuk, dan tidak mengembalikan sama sekali kuesionernya. Khusus terhadap mereka yang tidak hadir pada saat Raker di Malang, peneliti sampaikan kuesioner tersebut pada acara serupa tingkat Kabupaten/ Kota se-Indonesia di Asrama Haji Pondok Gede Jakarta pada bulan Oktober 2004. Rincian mengenai data tersebut bisa dilihat pada Tabel 5.3 halaman berikutnya :

Tabel 5.3 : Jumlah Responden

NO	JUMLAH RESPONDEN				KETERANGAN
	Memenuhi Syarat	%	Tidak Memenuhi Syarat	%	
1	-	-	17	11	Tidak mengisi kuesioner dengan lengkap
2	-	-	3	2	Tidak mengisi sama sekali kuesioner yang diberikan
3	-	-	6	4	Tidak mengembalikan kuesioner yang diberikan tanpa alasan jelas dan lain-lain
4	129	-	-	-	Mengisi kuesioner dengan lengkap dan sesuai dengan petunjuk
Jml:	129	83%	26	17%	Jumlah Total = 155 Responden (100%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Tabel 5.3 di atas menunjukan bahwa jumlah total responden adalah sama dengan jumlah populasi, yaitu 155 orang. Dari jumlah itu, ada 129 responden (83%) yang kuesionernya terisi dan lengkap sesuai petunjuk pengisian, sedangkan sisanya; 26 responden (17%) oleh peneliti dianulir dengan alasan 17 kuesioner (11%) tidak terisi lengkap, 3 kuesioner (2%) tidak terisi sama sekali dan 6 kuesioner (4%) tidak dikembalikan oleh responden kepada peneliti.

5.3. Karakteristik Responden

5.3.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 129 responden yang diteliti, ternyata didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu 114 orang, sedangkan sisanya (15 orang)

berjenis kelamin perempuan. Adapun persentasenya dapat dilihat dalam Tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Laki-laki	114	88,4
2	Perempuan	15	11,6
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

Tabel 5.4 di atas menunjukan bahwa responden laki-laki paling banyak, yaitu sebesar 88,4% dan perempuan 11,6% dari 129 responden.

5.3.2. Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini ternyata hampir berimbang, kecuali pada kategori responden yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu berjumlah 7 orang dan 8 orang untuk mereka yang berusia di atas 50 tahun. Sedangkan mereka yang berusia antara 30 sampai dengan 35 tahun, usia antara 36 sampai dengan 40 tahun dan usia antara 46 sampai dengan 50 tahun, masing masing secara berurutan berjumlah 22, 34 dan 36 orang, sebagaimana dalam Tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 : Responden Berdasarkan Umur

NO	USIA (TAHUN)	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	< 30	7	5,4
2	30 – 35	22	17,05
3	36 – 40	34	26,4
4	41 – 45	36	27,9
5	46 – 50	8	6,2
6	> 50	22	17,05
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

Tabel 5.5 di atas secara persentase menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 5,4%, berusia 30 sampai dengan 35 tahun; 17,05%, 26,4% bagi responden yang berusia 36 sampai dengan 40 dan responden yang berusia 46 sampai dengan 50 tahun berjumlah 6,2% serta kategori responden yang tertua dalam penelitian ini atau yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 17,05%

5.3.3. Responden Berdasarkan Status

Tabel 5.6 di bawah ini ternyata memberikan Gambaran bahwa anggota Panwaslu yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas sudah menikah dan mempunyai anak, yaitu sebesar 60,4% atau 78 orang, 42 orang (32,6%) lainnya sudah menikah tetapi belum mempunyai anak, sedangkan yang belum menikah berjumlah 9 orang atau 7,0%.

Tabel 5.6 : Responden Berdasarkan Status

NO	STATUS	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Belum menikah	9	7,0
2	Sudah menikah	42	32,6
3	Sudah menikah & punya anak	78	60,4
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

5.3.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk menjadi anggota Panwaslu memang disyaratkan berpendidikan minimal SLTA atau yang se-drajat. Dari 129 responden ternyata mereka yang berpendidikan S1 menempati posisi mayoritas, yaitu 68 orang (53,7%), urutan kedua adalah berpendidikan S2 (31 orang/ 24%), sedangkan yang berpendidikan SLTA, Diploma/ Sarjana Muda dan S3 secara berurutan berjumlah 22 orang

(17,05%), 6 orang (4,65%) dan 2 orang (1,6%). Sebagaimana dalam Tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7 : Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Setingkat SLTA	22	17,05
2	Diploma/ Sarjana Muda	6	4,65
3	S1	68	53,7
4	S2	31	24
5	S3	2	1,6
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

Tabel 5.7. di atas menunjukan bahwa tingkat pendidikan mayoritas anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur sudah sangat baik, ini bisa dipahami mengingat unsur anggota dalam Panwaslu adalah unsur kejaksaan dan perguruan tinggi yang nota bene adalah mereka yang bergelar sarjana.

5.3.5. Responden Berdasarkan Unsur/ Profesi

Sebagaimana yang disinggung di atas bahwa anggota Panwaslu terdiri dari beragam unsur, yaitu Jaksa, Polri, Dosen/ Perguruan Tinggi, Tokoh Masyarakat dan Pers/ Wartawan. Komposisi unsur-unsur tersebut dalam penelitian ini terbagi hampir merata, yaitu: Jaksa berjumlah 22 orang (17,05%), Tokoh Masyarakat berjumlah 32 orang (24,8%), unsur Polri ada 25 orang (19,4%), Dosen/ Perguruan Tinggi berjymlah 28 orang dan Wartawan pada penelitian ini sama dengan jumlah responden dari unsur Kejaksaan, yaitu 22 orang (17,05%), sebagaimana tersebut pada Tabel 5.8 halaman berikutnya :

Tabel 5.8 : Responden Berdasarkan Profesi

NO	PROFESI	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Jaksa	22	17,05
2	Tokoh masyarakat	32	24,8
3	Polri	25	19,4
4	Perguruan tinggi/ Dosen	28	21,7
5	Pers/ wartawan	22	17,05
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

Tokoh masyarakat dalam Tabel 5.8 di atas menduduki posisi terbanyak karena sesuai dengan regulasi bahwa apabila dalam satu Kabupaten atau Kota tidak memiliki unsur pers/ wartawan, maka sebagai gantinya adalah unsur tokoh masyarakat. Inilah yang terjadi pada Kabupaten Trenggalek, Tulungagung, Mojokerto dan lain-lain yang tidak ada satupun pelamar dari unsur pers/ wartawan melamar dan/ atau memenuhi syarat menjadi anggota Panwaslu.

5.3.6. Responden Berdasarkan Jabatan di Panwaslu

Responden yang berdasarkan posisi/ jabatan di Panwaslu dalam penelitian ini banyak didominasi oleh anggota, hal ini bisa dipahami karena jumlah anggota Panwaslu untuk setiap Kabupaten/ Kota adalah 5 orang, sedangkan yang menduduki jabatan Ketua dan Wakil Ketua masing-masing hanya 1 orang.

Tabel 5.9. pada halaman berikutnya menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan Ketua Panwaslu Kabupaten/ Kota adalah 19,4% (25 orang), Wakil Ketua sebanyak 20,1% (26 orang) sedangkan anggota berjumlah 60,5% (78 orang).

Tabel 5.9 : Responden Berdasarkan Jabatan

NO	JABATAN DI PANWASLU	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Ketua	25	19,4
2	Wakil Ketua	26	20,1
3	Anggota	78	60,5
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

5.3.7. Responden Berdasarkan Jabatan Divisi di Panwaslu

Sebagaimana dibahas di awal Bab ini, bahwa selain jabatan struktural Panwaslu; Ketua, Wakil Ketua dan anggota, ternyata organisasi Panwaslu juga terbagi dalam 3 divisi yang masing-masing divisi dijabat juga oleh Ketua ataupun Wakil Ketua karena dalam struktur organisasi disebutkan bahwa jabatan Ketua merangkap sebagai anggota, begitupun halnya dengan jabatan Wakil Ketua.

Jumlah responden berdasarkan jabatan divisi bisa dilihat pada Tabel 5.10. berikut ini :

Tabel 5.10 : Responden Berdasarkan Jabatan Divisi

NO	JABATAN DIVISI DI PANWASLU	TOTAL	
		Frekwensi	%
1	Pengawasan	51	39,5
2	Penerimaan laporan & tindak lanjut	41	31,8
3	Penyelesaian sengketa	37	28,7
Jumlah		129	100

Sumber: Data Primer Identitas Responden

Tabel di atas menunjukkan bahwa anggota Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur yang menjadi responden mayoritas menduduki jabatan pada divisi pengawasan, yaitu 51 orang (39,5%), disusul anggota Panwaslu dari divisi penerimaan laporan dan tindak lanjut 41 orang (31,8%) dan 37 orang (28,7%) dari divisi penyelesaian sengketa.

5.4. Deskripsi Variabel Penelitian

5.4.1. Variabel Sistem Kompensasi

a. Besarnya pemberian

Variabel sistem kompensasi pada indikator besarnya pemberian, terdiri dari 3 item pertanyaan, untuk item pertanyaan mengenai upah bulanan telah memenuhi kebutuhan pokok responden ($X_{1.1}$), diperoleh jawaban sering memenuhi sebanyak 93 orang (72,1%), 25 orang(19,4%) menjawab sangat sering memenuhi dan sisanya sebanyak 11 orang (8,5%) menjawab sering tidak memenuhi.

Item pernyataan tentang gaji dan tunjangan dapat memenuhi kebutuhan sekunder responden ($X_{1.2}$), diperoleh jawaban bahwa upah itu sering memenuhi kebutuhan sekunder terhadap 93 orang (72,1%), 24 orang (18,6%) menjawab sering tidak memenuhi, 11 orang (8,5%) menjawab sangat sering memenuhi dan 1 orang (0,8%) menjawab sangat tidak memenuhi.

Responden yang menjawab setuju bahwa penghasilan dari Panwaslu bisa ditabung pada item pernyataan terakhir ($X_{1.3}$) dari indikator besarnya pemberian adalah 93 orang (72,1%) menjawab setuju, 20 orang (15,5%) menjawab tidak setuju, 11 orang (8,5%) lain menjawab sangat setuju, sedangkan 4 orang (3,1%) menjawab sangat tidak setuju, data mengenai jawaban dari 129 responden mengenai indikator besarnya pemberian, dapat dilihat pada Tabel 5.11 halaman berikutnya :

Tabel 5.11 : Skor Jawaban Indikator Besarnya Pemberian

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Besarnya Pemberian	$X_{1.1}$	25	19,4	93	72,1	11	8,5	-*	-
	$X_{1.2}$	11	8,5	93	72,1	24	18,6	1	0,8
	$X_{1.13}$	12	9,3	93	72,1	20	15,5	4	3,1

*** tidak ada yang memilih**
Sumber: Data Primer Sistem Kompensasi

Untuk melihat lebih jauh nilai rata-rata (*mean*) dan kategori dari data di atas berdasarkan profesi, maka realitas dari indikator besarnya pemberian kompensasi di Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur adalah sebagaimana tersebut dalam Tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12 : Mean dan Kategori Indikator Besarnya Pemberian

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Gaji dan tunjangan memenuhi kebutuhan primer	3,18	baik	3,12	Baik	3,09	Baik	3	baik	3,16	baik	3,11	baik
Gaji & tunjangan memenuhi kebutuhan sekunder	2,82	baik	2,88	baik	2,95	baik	2,93	baik	2,84	baik	2,88	baik
Penghasilan Panwaslu bisa ditabung	2,95	baik	2,6	cukup	2,95	baik	2,96	baik	2,91	baik	2,88	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

b. Bentuk pemberian

Bentuk pemberian sebagai indikator kedua menyebutkan bahwa jawaban mayoritas anggota Panwaslu di Kabupaten dan Kota di Jawa Timur menjawab tidak sering 56 orang (43,4%) dan 55 orang (42,6%) terhadap pernyataan bahwa Panwaslu memberikan imbalan selain materi dan/ atau imbalan tambahan apabila melakukan pekerjaan tambahan dan/ atau mengikuti sidang penyelesaian sengketa ($X_{1.5.6}$), tetapi pada kegiatan pelaksanaan inspeksi ke Panwaslu tingkat Kecamatan maupun melakukan kegiatan pengawasan di lapangan, mayoritas responden menjawab sering mendapat upah tambahan dari

Panwaslu ($X_{1.3-4}$) sebanyak 80 orang (62%) dan 77 orang (59,7%), selengkapnya bisa dilihat dalam Tabel 5.13. berikut ini :

Tabel 5.13 : Skor Jawaban Indikator Bentuk Pemberian

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Bentuk Pemberian	$X_{1.3}$	8	6,2	80	62,0	30	23,3	11	8,5
	$X_{1.4}$	7	5,4	77	59,7	38	29,5	7	5,4
	$X_{1.5}$	3	2,3	43	33,3	56	43,4	27	20,9
	$X_{1.6}$	-*	-	39	30,2	55	42,6	35	27,1

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Sistem Kompensasi

Adapun nilai rata-rata (*mean*) dan kategori dari Tabel 5.11 di atas berdasarkan berdasarkan profesi, maka realitas dari indikator bentuk pemberian kompensasi di Panwaslu Kabupaten/ Kota di Jawa Timur adalah sebagaimana tersebut dalam Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14 : Mean dan Kategori Indikator Bentuk Pemberian

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Ada upah tambahan jika ke lapangan	2,94	baik	2,73	cukup	2,88	baik	2,94	baik	2,88	baik	2,88	baik
Ada upah tambahan jika menyelesaikan sengketa	2,05	krang	1,96	krang	2,55	cukup	1,86	krang	1,87	krang	2,03	krang
Ada penghargaan non finansial jika kerja lebih non lembur	2,14	krang	2,12	krang	2,64	cukup	2,07	krang	2	krang	2,17	krang

Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

c. Waktu pemberian

Indikator ketiga pada variabel sistem kompensasi adalah waktu pemberian, pada item pernyataan bahwa upah tambahan lebih berarti apabila pemberiannya tiap bulan dijawab oleh mayoritas respon setuju yaitu 70 orang (54,3%), namun demikian yang menjawab tidak setuju juga cukup banyak, yaitu 35 orang (27,1%), disusul sangat setuju; 18 orang (14,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (4,7%).

Data mengenai perolehan skor jawaban pada indikator waktu pemberian ini dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15 : Skor Jawaban Indikator Waktu Pemberian

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Waktu Pemberian	$X_{1.14}$	18	14,0	70	54,3	35	27,1	6	4,7

Sumber: Data Primer Sistem Kompensasi

Nilai rata-rata (*mean*) dan kategori dari Tabel 5.15 di atas berdasarkan profesi, maka realitas dari indikator waktu pemberian kompensasi di Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur adalah sebagaimana tersebut dalam Tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16 : Mean dan Kategori Indikator Waktu Pemberian

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Upah tambahan rutin diberikan tiap bulan	2,95	baik	2,72	cukup	2,86	baik	2,96	baik	2,88	baik	2,88	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

d. Proporsionalitas kerja dan kompensasi

Proporsionalitas kerja dan kompensasi pada variabel sistem kompensasi memiliki dua item pernyataan, yaitu untuk pernyataan kategori *favorable* ($X_{1.7}$), tentang adanya perbedaan tingkat upah tambahan sesama responden, ternyata 45,7% (59 orang) menjawab tidak setuju, 34,9% (45 orang) menyatakan stuju, 15,5% (20 orang) sangat tidak setuju dan 3,9% (5 orang) menjawab sangat setuju.

Pernyataan *unfavorable* mengenai adanya pemborosan anggaran Panwaslu dalam memberikan penghasilan tambahan kepada responden, ternyata 71,3% (92 orang) menjawab tidak setuju, 17,1% sangat tidak setuju (22 orang)

dan 8,5% (11 orang) setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju hanya 3,1% (4 orang). Selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17 : Skor Jawaban Indikator Proporsionalitas

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Proporsionalitas kerja dan kompensasi	$X_{1.7}$	5	3,9	45	34,9	59	45,7	20	15,5
	$X_{1.8}$	22	17,1	92	71,3	11	8,5	4	3,1

Sumber: Data Primer Sistem Kompensasi

Tabel 5.17 di atas jika dihitung nilai rata-rata dan kategorinya berdasarkan profesi, maka realitas dari indikator proporsionalitas sistem kompensasi di Panwaslu Kabupaten/ Kota Jawa Timur adalah sebagaimana tersebut dalam Tabel 5.18 berikut ini :

Tabel 5.18 : Mean dan Kategori Indikator Proporsionalitas

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Ada perbedaan upah tambahan pada anggota	2,36	cukup	2,36	cukup	2,27	cukup	2,11	kurang	2,28	cukup	2,27	cukup
Terjadi pemborosan apabila ada upah tambahan	3,09	baik	3,12	baik	2,73	cukup	3,21	baik	2,94	baik	3,02	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

e. Pengkaitan dengan tujuan/ strategi organisasi

Indikator mengenai pengkaitan sistem kompensasi dengan tujuan/ strategi organisasi Panwaslu terdiri dari 6 item pernyataan. Dari 6 item tersebut ternyata mayoritas (60% lebih) responden setuju bahwa upah/ gaji dan tunjangan tambahan dapat merangsang motivasi dalam melaksanakan tugas ($X_{1.9}$), mempengaruhi motivasi ($X_{1.10}$), meningkatkan semangat kerja ($X_{1.12}$), memacu semangat dalam melaksanakan tugas berikutnya ($X_{1.15}$), begitupun untuk item pernyataan *unfavorable*, bahwa penghasilan tambahan mengganggu pelaksanaan kegiatan Panwaslu ($X_{1.11}$) dijawab oleh mayoritas responden tidak setuju 66,7%

(86 orang), sangat tidak setuju 20,9% (27 orang), sedangkan yang menjawab setuju 7,8% (10 orang) dan sangat setuju hanya 4,7% (6 orang). Sedangkan pernyataan bahwa upah tambahan dapat mempercepat penyelesaian tugas Panwaslu, dijawab oleh responden yang setuju dan yang tidak setuju hampir sama, yaitu 44,2% (57 orang) dan 36,4% (47 orang). Data selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.19 : Skor Jawaban Indikator Kaitan Dengan Tujuan Organisasi

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Pengkaitan dengan tujuan/ strategi organisasi	$X_{1.9}$	29	22,5	82	63,6	15	11,6	3	2,3
	$X_{1.10}$	20	15,5	85	65,9	22	17,1	2	1,6
	$X_{1.11}$	27	20,9	86	66,7	10	7,8	6	4,7
	$X_{1.12}$	28	21,7	80	62,0	20	15,5	1	0,8
	$X_{1.15}$	20	15,5	92	71,3	14	10,9	3	2,3
	$X_{1.16}$	18	14,0	57	44,2	47	36,4	7	5,4

Sumber: Data Primer Sistem Kompensasi

Tabel 5.19 di atas jika dihitung nilai rata-rata dan kategorinya berdasarkan profesi, maka realitas dari indikator kaitan sistem kompensasi dengan tujuan organisasi Panwaslu Kabupaten dan Kota di Jawa Timur adalah sebagaimana tersebut dalam Tabel 5.20 berikut ini :

Tabel 5.20 : Mean Indikator Kaitan dengan Tujuan Organisasi

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Gaji & tunjangan merangsang kinerja	2,95	baik	2,98	Baik	2,86	Baik	3,25	baik	3,19	baik	3,06	baik
Upah tambahan meningkatkan kinerja	3,05	baik	3	baik	2,64	cukup	3,04	baik	3,25	baik	3,02	baik
Kompensasi non finansial merangsang kinerja	3	baik	3,06	baik	3,05	baik	2,93	baik	3,16	baik	3,05	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

f. Rerata berdasarkan profesi

Jaksa, Polri, Dosen, Tomas dan Wartawan adalah unsur-unsur yang ada pada tiap Panwaslu tingkat Kabupaten dan Kota. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa rerata berdasarkan profesi pada variabel sistem kompensasi, Jaksa memiliki skor rerata tertinggi, yaitu 2,8341 dibandingkan unsur Dosen yang memperoleh rerata 2,7936, Tomas; 2,7556, Wartawan; 2,7445, dan Polri; 2,7008 sebagaimana tersebut pada Tabel 5.21 berikut ini :

Tabel 5.21 : Rerata Sistem Kompensasi Berdasarkan Profesi

VARIABEL	RERATA MENURUT PROFESI				
	JAKSA	POLRI	DOSEN	TOMAS	PERS
Sistem Kompensasi	2,8341	2,7008	2,7936	2,7556	2,7445

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

Tabel 5.21 di atas merupakan total rerata dari sistem kompensasi yang di dalamnya memuat indikator besarnya pemberian, bentuk pemberian waktu pemberian, proporsionalitas kerja dengan kompensasi, dan pengkaitan sistem kompensasi dengan tujuan/ strategi organisasi.

Pada indikator besarnya pemberian diperoleh keterangan bahwa unsur Jaksa memperoleh rerata tertinggi, yaitu 3,0000 sedangkan yang terendah adalah unsur Polri, yaitu 2,8667. Untuk indikator bentuk pemberian, unsur Dosen dan Jaksa memiliki skor rerata yang sama dan tertinggi, yaitu 2,7500, dan skor rerata terendah dimiliki oleh unsur Polri, yaitu 2,2400.

Waktu pemberian dan pengkaitan dengan tujuan organisasi merupakan indikator yang skor rerata tertingginya dimiliki oleh unsur Dosen, sedangkan pada indikator proporsionalitas kerja dengan kompensasi, unsur Polri memiliki skor rerata tertinggi.

5.4.2. Variabel Kompetensi Emosi

Variabel kompetensi emosi yang peneliti jadikan sebagai variabel bebas kedua (X_2) memiliki 18 indikator dari 4 bidang kecerdasan emosi, masing-masing indikator tersebut memiliki parameter, kemudian dari masing-masing parameter inilah terdapat 1 sampai dengan 4 item pernyataan (setelah uji validitas dan reliabilitas) yang harus dijawab oleh responden.

Goleman (2001: 40) menegaskan bahwa untuk memiliki kinerja menonjol yang mempersyaratkan agar seseorang kuat dalam sejumlah kompetensi tertentu, biasanya paling sedikit enam yang tersebar secara merata pada semua bidang kecerdasan emosi. Goleman dan Boyatzis (Goleman, 2002: 2/ ECI) menyebut ada empat bidang kecerdasan emosi, yaitu *self awareness, self management, social awareness* dan *relationship management*.

a. Kesadaran Diri (*self awareness*)

1). Kesadaran emosi

Indikator pertama adalah tentang kesadaran emosi yang memuat beberapa item penting, yaitu tahu emosi yang sedang dirasakan; menyadari keterkaitan antara perasaan dengan apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuat; mengetahui bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja; dan penilaian diri secara teliti.

Keempat item di atas, kemudian dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang harus dijawab oleh responden, misalnya, bahwa responden menyadari keterkaitan antara perasaan dengan apa yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuat seperti responden telah belajar banyak tentang dirinya sendiri dengan mendengarkan perasaannya ($X_{2.7}$), dijawab setuju oleh responden sebanyak 86

orang (66,7%), tidak setuju; 23 orang (17,8%), sangat setuju; 16 orang (12,4%) sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju hanya 4 orang (3,1%).

Penyataan bahwa menurut responden, antara kondisi perasaan dan kinerja sangat berhubungan ($X_{2.13}$) dijawab setuju oleh 65,1% (84 orang) responden, sangat setuju; 24,8% (32 orang), tidak setuju; 7,8% (10 orang) dan dijawab sangat tidak setuju oleh 2,3% (3 orang) responden. Dan masih banyak lagi hasil jawaban dari item pertanyaan lain yang bisa dilihat dalam Tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22 : Skor Jawaban Indikator Kesadaran Emosi

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Kesadaran Emosi	$X_{2.1}$	38	29,5	74	57,4	13	10,1	4	3,1
	$X_{2.2}$	25	19,4	61	47,3	39	30,2	4	3,1
	$X_{2.3}$	33	25,6	85	65,9	10	7,8	1	0,8
	$X_{2.4}$	31	24,0	65	50,4	28	21,7	5	3,9
	$X_{2.5}$	48	37,2	77	59,7	3	2,3	1	0,8
	$X_{2.6}$	18	14,0	75	58,1	31	24,0	5	3,9
	$X_{2.7}$	16	12,4	86	66,7	23	17,8	4	3,1
	$X_{2.8}$	4	3,1	39	30,2	64	49,6	22	17,1
	$X_{2.9}$	23	17,8	95	73,6	10	7,8	1	0,8
	$X_{2.10}$	23	17,8	80	62,0	20	15,5	6	4,7
	$X_{2.11}$	14	10,9	60	46,5	47	36,4	8	6,2
	$X_{2.13}$	32	24,8	84	65,1	10	7,8	3	2,3
	$X_{2.14}$	46	35,7	79	61,2	1	0,8	3	2,3
	$X_{2.15}$	18	14,0	48	37,2	56	43,4	7	5,4

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.22 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter kesadaran emosi bisa dilihat pada Tabel 5.23 halaman berikutnya :

Tabel 5.23 : Mean dan Kategori Indikator Kesadaran Emosi

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Tahu emosi yang sedang dirasakan	3,02	baik	2,92	Baik	3,02	Baik	3,21	baik	3,02	baik	3,04	Baik
Menyadari keterkaitan antara perasaan dan perbuatan	2,67	cukup	2,72	cukup	2,53	cukup	2,52	cukup	2,71	cukup	2,63	Cukup
Tahu perasaan mempengaruhi kinerja	2,88	baik	2,75	cukup	2,65	cukup	2,95	baik	2,85	baik	2,82	Baik
Sadar pd nilai & sasaran-sasaran	3,2	baik	3,15	baik	3	baik	3,35	baik	3,29	baik	3,20	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Data pada Tabel 5.23 di atas menunjukkan bahwa untuk parameter tahu emosi yang sedang dirasakan, unsur Polri memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan unsur lain dalam keanggotaan Panwaslu, yaitu 2,92, sedangkan 3,21 adalah nilai rata-rata tertinggi yang dimiliki oleh unsur perguruan tinggi (Dosen), sebaliknya untuk parameter menyadari keterkaitan antara perasaan dan perbuatan, unsur Polri memiliki rata-rata nilai (2,72) yang paling tinggi, selisih 0,01 dengan unsur Dosen, yaitu 2,71.

2). Penilaian diri secara teliti

Indikator kedua adalah penilaian diri secara teliti, item pernyataan yang dibuat mengacu pada alat ukur ECI, yaitu sadar tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki; menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman; terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima perspektif baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri sendiri.

Pada item pernyataan (*unfavorable*) bahwa responden kesulitan untuk mengetahui penyebab kegagalannya ($X_{2.18}$) dijawab oleh 76 orang (58,9%) tidak setuju, 34 orang (26,4%) setuju, sedangkan sisanya 17 orang (13,2%) sangat tidak setuju dan 2 orang (1,6%) sangat setuju.

Dari 129 responden menunjukkan bahwa 63,6% (82 orang) menyatakan setuju, 31,0% (40 orang) menyatakan sangat setuju dan 5,4% (7 orang) menyatakan tidak setuju untuk pernyataan: bahwa responden mampu mengambil pelajaran dari pengalaman kesuksesannya ($X_{2.19}$). Rincian mengenai indikator penilaian diri secara teliti berikutnya bisa dilihat dalam Tabel 5.24 berikut ini :

Tabel 5.24 : Skor Jawaban Indikator Penilaian Diri

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Penilaian Diri Secara Teliti	$X_{2.12}$	22	17,1	89	69,0	16	12,4	2	1,6
	$X_{2.16}$	10	7,8	70	54,3	42	32,6	7	5,4
	$X_{2.17}$	21	16,3	91	70,5	15	11,6	2	1,6
	$X_{2.18}$	17	13,2	76	58,9	34	26,4	2	1,6
	$X_{2.19}$	40	31,0	82	63,6	7	5,4	-*	-
	$X_{2.20}$	39	30,2	87	67,4	3	2,3	-*	-
	$X_{2.21}$	55	42,6	65	50,4	9	7,0	-*	-
	$X_{2.22}$	7	5,4	51	39,5	60	46,5	11	8,5
	$X_{2.24}$	52	40,3	75	58,1	2	1,6	-*	-
	$X_{2.25}$	25	19,4	86	66,7	15	11,6	3	2,3
	$X_{2.26}$	13	10,1	56	43,4	53	41,1	7	5,4
	$X_{2.27}$	14	10,9	93	72,1	21	16,3	1	0,8

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Unsur Jaksa memiliki nilai rata-rata tertinggi pada indikator penilaian diri dengan parameter sadar tentang kekuatan dan kelemahannya; dan mau belajar dari pengalaman. Data selengkapnya tertera pada Tabel 5.25 berikut ini :

Tabel 5.25 : Mean dan Kategori Indikator Penilaian Diri

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Sadar tentang kekuatan & kelemahannya	2,79	cukup	2,55	cukup	2,87	Baik	2,87	baik	2,77	cukup	2,77	cukup
Mau belajar dari pengalaman	3,07	baik	3,06	baik	3,06	baik	3,21	baik	3,16	baik	3,12	baik
Terus belajar mengembangkan diri	3,12	baik	2,9	baik	3,03	baik	3,02	baik	3,14	baik	3,08	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

3). Percaya diri

Percaya diri (*self confidence*) sebagai indikator ketiga memuat item pernyataan yang mengacu pada komitmen responden berpegang pada prinsip dengan teguh, berani menyatakan pendapat yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran; tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tertekan dan tidak pasti.

Responden yang menjawab setuju sebanyak 88 orang (68,2%), 36 orang (27,9%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 5 orang (3,9%), untuk item pernyataan bahwa responden berani mengambil keputusan yang benar meskipun berlawanan dengan pimpinan ($X_{2.23}$), sedangkan untuk pernyataan bahwa responden dalam diskusi kelompok, berani bersikap beda dari mayoritas anggota kelompok ($X_{2.28}$) adalah 85 orang (65,9%) menjawab setuju, 29 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, 13 orang (10,1%); tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 2 orang (1,6%). Tabel 5.26 berikut memuat skor jawaban indikator percaya diri :

Tabel 5.26 : Skor Jawaban Indikator Percaya Diri

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Percaya Diri	$X_{2.23}$	36	27,9	88	68,2	5	3,9	-*	-
	$X_{2.28}$	29	22,5	85	65,9	13	10,1	2	1,6

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.26 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.27 halaman berikutnya :

Tabel 5.27 : Mean dan Kategori Indikator Percaya Diri

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Berpegang pada prinsip yang teguh	3,14	baik	3	baik	2,91	baik	3,21	baik	3,16	baik	3,09	Baik
Tegas, mampu membuat keputusan yang baik	2,92	baik	2,9	baik	2,82	baik	3,12	baik	3,05	baik	2,97	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Tabel 5.27 di atas menunjukkan bahwa untuk nilai rata-rata tertinggi pada parameter berpegang teguh pada prinsip adalah unsur Dosen, begitupun pada parameter tegas, dan mampu membuat keputusan yang baik.

b. Pengaturan Diri (*self management*)

1). Pengendalian diri

Bidang kedua dari kecerdasan emosi adalah pengaturan diri yang menurut alat ukur ECI-U memiliki 6 indikator, yaitu indikator pengendalian diri, dapat dipercaya, sungguh-sungguh, mampu menyesuaikan diri, dorongan untuk berprestasi dan inisiatif.

Indikator dari pengaturan diri (*self management*) yang pertama adalah pengendalian diri. Indikator ini memuat 7 item pernyataan yang mengukur kemampuan responden dalam mengelola dengan baik perasaan impulsif dan emosi yang menekan; tetap teguh, positif dan konsisten bahkan dalam situasi yang paling berat; tetap berpikir jernih dan terfokus kendati dalam keadaan tertekan.

Contoh beberapa item pernyataan yang harus dijawab responden adalah item pernyataan (*unfavorable*) bahwa responden sering lepas kendali kalau sedang marah ($X_{2.30}$), dijawab dengan tidak setuju oleh 78 orang (60,5%), sangat tidak setuju 25 orang (19,4%), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,1%) dan sangat setuju; 4 orang (3,1%).

Adapun jawaban mengenai konsentrasi responden tidak terganggu walaupun dalam situasi tertekan ($X_{2.37}$) adalah 48,8% (63 orang) menjawab setuju, 51 orang (39,5%) menjawab tidak setuju, 11 orang (8,5%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3,1% (4 orang), selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.28 berikut ini :

Tabel 5.28 : Skor Jawaban Indikator Pengendalian Diri

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Pengendalian Diri	$X_{2.30}$	25	19,4	78	60,5	22	17,1	4	3,1
	$X_{2.31}$	6	4,7	33	25,6	77	59,7	13	10,1
	$X_{2.32}$	16	12,4	58	45,0	49	38,0	6	4,7
	$X_{2.34}$	16	12,4	75	58,1	35	27,1	3	2,3
	$X_{2.35}$	35	27,1	82	63,6	9	7,0	3	2,3
	$X_{2.36}$	14	10,9	61	47,3	43	33,3	11	8,5
	$X_{2.37}$	11	8,5	63	48,8	51	39,5	4	3,1

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.28 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter dari indikator pengendalian diri bisa dilihat pada Tabel 5.29 berikut ini :

Tabel 5.29 : Mean dan Kategori Indikator Pengendalian Diri

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Mengelola dengan baik emosi yang menekan	2,81	baik	2,82	Baik	2,97	Baik	3,07	baik	2,64	cukup	2,85	baik
Konsisten meskipun situasi berat	2,63	cukup	2,62	cukup	2,61	cukup	2,82	baik	2,87	baik	2,72	cukup
Tetap berpikir jernih meskipun tertekan	2,80	baik	2,60	cukup	2,81	baik	2,96	baik	2,78	cukup	2,79	cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Parameter mengenai dapat mengelola dengan baik emosi yang menekan dan tetap berpikir jernih meskipun dalam situasi tertekan dari Tabel 5.29 di atas ternyata Dosen memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan parameter

mengenai konsisten meskipun dalam situasi berat, Tomas memiliki nilai yang tertinggi.

2). Dapat dipercaya

Indikator dapat dipercaya meliputi bertindak etis dan tidak pernah mempermalukan orang lain; membangun kepercayaan melalui keterandalan dan otensitas; dan mengakui kesalahan diri dan berani menegur tindakan tidak etis orang lain.

Untuk mengukur ketiga kemampuan di atas, maka ada sepuluh item yang harus dijawab oleh responden. Salah satunya adalah item pernyataan (*unfavorable*) bahwa responden menganggap wajar, kalau bawahan dipermalukan atasan ($X_{2.33}$), mayoritas menjawab dengan tidak setuju yaitu sebanyak 79 orang (61,2%), sedangkan sisanya: 40 orang (31,0%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (6,2%) menjawab setuju dan 2 orang (1,6%) menjawab sangat setuju, sebagaimana tercantum dalam Tabel 5.30. berikut ini :

Tabel 5.30 : Skor Jawaban Indikator Dapat Dipercaya

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Dapat Dipercaya	$X_{2.29}$	14	10,9	80	62,0	28	21,7	7	5,4
	$X_{2.33}$	40	31,0	79	61,2	8	6,2	2	1,6
	$X_{2.38}$	43	33,3	83	64,3	2	1,6	1	0,8
	$X_{2.39}$	30	23,3	83	64,3	16	12,4	-*	-
	$X_{2.40}$	32	24,8	84	64,3	14	10,9	-*	-
	$X_{2.41}$	10	7,8	66	51,2	50	38,8	3	2,3
	$X_{2.42}$	34	26,4	86	66,7	7	5,4	2	1,6
	$X_{2.43}$	57	44,2	65	50,4	5	3,9	2	1,6
	$X_{2.44}$	14	10,9	56	43,4	54	41,9	5	3,9
	$X_{2.45}$	36	27,9	83	64,3	9	7,0	1	0,8

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.30 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.31 yang menunjukkan bahwa untuk parameter bertindak etis dan tidak pernah mempermalukan orang; membangun kepercayaan melalui keterandalan; dan mengakui kesalahan diri dan berani menegur yang tidak etis ternyata Dosen memiki nilai rata-rata tertinggi, selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.31 berikut ini :

Tabel 5.31 : Mean dan Kategori Indikator Dapat Dipercaya

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Bertindak etis dan tidak pernah mempermalukan orang	3,10	baik	3,06	Baik	3,10	Baik	3,36	baik	3,17	baik	3,17	baik
Membangun kepercayaan melalui keterandalan	2,91	baik	2,85	baik	2,86	baik	3,09	baik	3,04	baik	2,96	baik
Mengakui kesalahan diri & berani menegur yang tidak etis	2,83	baik	2,92	baik	2,95	baik	3,11	baik	3,08	baik	2,99	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

3). Sungguh-sungguh

Indikator sungguh-sungguh dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana responden dalam hal menepati janji; dan menerima tanggung jawab pribadi untuk memperjuangkan tujuannya.

Indikator sungguh-sungguh ini memiliki 8 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan jujur dan apa adanya, misalnya pada item pernyataan (*unfavorable*), yaitu rekan kerja responden sering mengeluh karena responden tidak menepati janji ($X_{2.46}$) sebanyak 76 orang (58,9%) menjawab tidak setuju, 19 orang (14,7%) menjawab sangat tidak setuju, sedangkan sisanya 30 orang (23,3%) dan 4 orang (3,1%) masing-masing menjawab setuju dan sangat setuju. Dalam hal responden menganggap bahwa kegagalan atau keberhasilan

dalam mencapai tujuan sepenuhnya adalah tanggung jawab sendiri ($X_{2.51}$), dijawab sangat setuju oleh responden sebanyak 38,0% (49 orang), 51,2% (66 orang) menjawab setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju 10,1% (13 orang) dan 0,8% (1 orang) menjawab sangat tidak setuju. Selengkapnya bisa dilihat dalam Tabel 5.32 berikut ini :

Tabel 5.32 : Skor Jawaban Indikator Sungguh-sungguh

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Sungguh-sungguh	$X_{2.46}$	19	14,7	76	58,9	30	23,3	4	3,1
	$X_{2.47}$	47	36,4	80	62,0	2	1,6	-*	-
	$X_{2.48}$	62	48,1	66	51,2	1	0,8	-*	-
	$X_{2.49}$	29	22,5	79	61,2	19	14,7	2	1,6
	$X_{2.50}$	55	42,6	71	55,0	1	0,8	2	1,6
	$X_{2.51}$	49	38,0	66	51,2	13	10,1	1	0,8
	$X_{2.53}$	52	40,3	75	58,1	2	1,6	-*	-
	$X_{2.56}$	53	41,1	68	52,7	8	6,2	-*	-

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.32 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.33 berikut :

Tabel 5.33 : Mean dan Kategori Indikator Sungguh-sungguh

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Menepati janji	3,07	baik	3,14	Baik	3,10	Baik	3,27	baik	3,25	baik	3,18	baik
Menerima tanggungjawab pribadi	3,35	baik	3,1	baik	3,26	baik	3,27	baik	3,18	baik	3,23	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

4). Mampu menyesuaikan diri

Indikator mampu menyesuaikan diri merupakan indikator yang mengukur kemampuan responden dalam hal : terampil menangani beragamnya

kebutuhan, bergesernya prioritas dan pesatnya perubahan; siap mengubah tanggapan dan taktik untuk menyesuaikan diri dengan keadaan; dan luwes dalam memandang situasi.

Ketiga parameter di atas pada indikator mampu menyesuaikan diri ini memiliki 9 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk mengetahui kemampuannya dalam beradaptasi, misalnya pada $X_{2.52}$ tentang pernyataan bahwa responden mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang cepat, jawaban mayoritas adalah setuju dan sangat setuju, masing masing 83 orang (64,3%) dan 44 orang (34,1%), sedangkan 2 (1,6%) responden lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Item pernyataan lain adalah bahwa responden akan menyesuaikan pakaian dan sikap sesuai dengan keadaan, diperoleh jawaban: 90 orang menyatakan setuju, 34 orang (26,4%) sangat setuju dan 5 orang (3,9%) menjawab tidak setuju. Tabel 5.34 berikut ini memuat hasil jawaban indikator mampu menyesuaikan diri :

Tabel 5.34 : Skor Jawaban Indikator Mampu Menyesuaikan Diri

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Mampu Menyesuaikan Diri	$X_{2.52}$	44	34,1	83	64,3	-*	-	2	1,6
	$X_{2.54}$	5	3,9	31	24,0	82	63,6	11	8,5
	$X_{2.55}$	11	8,5	95	73,6	20	15,5	3	2,3
	$X_{2.57}$	9	7,0	54	41,9	56	43,4	10	7,8
	$X_{2.58}$	13	10,1	102	79,1	12	9,3	2	1,6
	$X_{2.59}$	34	26,4	90	69,8	5	3,9	-*	-
	$X_{2.60}$	8	6,2	100	77,5	19	14,7	2	1,6
	$X_{2.61}$	33	25,6	86	66,7	9	7,0	1	0,8
	$X_{2.62}$	20	15,5	84	65,1	23	17,8	2	1,6

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.34 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.35, dimana pada parameter siap mengubah tanggapan dan taktik adaptasi dan luwes dalam memandang situasi, nilai rata-rata tertingginya diperoleh dari unsur tokoh masyarakat, sedangkan untuk parameter terampil menangani ragam kebutuhan, nilai rata-rata tertingginya diraih oleh Dosen, sebagaimana tertera dalam Tabel 5.35 berikut ini :

Tabel 5.35 : Mean dan Kategori Indikator Mampu Menyesuaikan Diri

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Terampil menangani ragam kebutuhan	2,86	baik	2,69	cukup	2,84	Baik	2,97	baik	2,90	baik	2,86	baik
Siap mengubah tanggapan dan taktik adaptasi	2,97	baik	2,85	baik	2,9	baik	3,04	baik	3,05	baik	2,97	baik
Luwes dalam memandang situasi	2,88	baik	3,04	baik	2,92	baik	3,11	baik	3,21	baik	3,05	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

5). Dorongan untuk berprestasi

Dorongan untuk berprestasi merupakan indikator kedelapan dari 18 indikator yang diukur dalam kompetensi emosi penelitian ini. Indikator ini memiliki banyak item pernyataan yang harus dijawab sangat setuju, setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju dari beberapa item pernyataan yang mengukur kompetensi responden dalam hal: berorientasi kepada hasil, dengan semangat juang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar; menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan; mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik; dan terus belajar untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu item pernyataan (*unfavorable*) bahwa responden tidak senang membaca dan mencari berita baru setiap hari ($X_{2.73}$) memperoleh jawaban sangat tidak setuju sebanyak 56 orang (43,4%), menjawab tidak setuju berjumlah 65 orang (50,4%), sedangkan yang menjawab setuju dan sangat setuju, masing-masing 7 orang (5,4%) dan 1 orang (0,8%).

Item pernyataan lain adalah bahwa responden menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan ($X_{2.66}$) adalah diperoleh jawaban terbanyak setuju; 65,9% (85 orang), 18,6% (24 orang) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14,0% (18 orang) dan sangat tidak setuju sebanyak 1,6% (2 orang). Tabel 5.36 berikut ini memuat hasil skor jawaban responden tentang indikator dorongan untuk berprestasi, yaitu :

Tabel 5.36 : Skor Jawaban Indikator Dorongan Untuk Berprestasi

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Dorongan Untuk Berprestasi	$X_{2.63}$	24	18,6	80	62,0	21	16,3	4	3,1
	$X_{2.64}$	27	20,9	90	69,8	9	7,0	3	2,3
	$X_{2.65}$	36	27,9	76	58,9	16	12,4	1	0,8
	$X_{2.66}$	24	18,6	85	65,9	18	14,0	2	1,6
	$X_{2.67}$	32	24,8	87	67,4	10	7,8	-*	-
	$X_{2.68}$	13	10,1	44	34,1	67	51,9	5	3,9
	$X_{2.69}$	17	13,2	81	62,8	29	22,5	2	1,6
	$X_{2.70}$	17	13,2	86	66,7	26	20,2	-	-
	$X_{2.71}$	64	49,6	64	49,6	1	0,8	-	-
	$X_{2.72}$	67	51,9	62	48,1	-	-	-	-
	$X_{2.73}$	56	43,4	65	50,4	7	5,4	1	0,8
	$X_{2.74}$	41	31,8	85	65,9	3	2,3	-	-
	$X_{2.75}$	43	33,3	85	65,9	1	0,8	-	-
	$X_{2.76}$	37	28,7	86	66,7	3	2,3	3	2,3
	$X_{2.77}$	47	36.4	77	59,7	2	1,6	3	2,3
	$X_{2.80}$	61	47,3	62	48,1	3	2,3	3	2,3

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.36 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh, ternyata diperoleh data bahwa untuk parameter berani mengambil resiko yang diperhitungkan dan mencari informasi sebanyak-banyaknya unsur Dosen dan Tomas memperoleh kompetensi yang sempurna dengan menembus rata-rata nilai di atas 3,4, selengkapnya data mengenai mean dan nilai rata-rata pada indikator dorongan untuk berprestasi dapat dilihat pada Tabel 5.37 berikut ini :

Tabel 5.37 : Mean dan Kategori Indikator Dorongan Untuk Berprestasi

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Berorientasi hasil & semangat mencapai tujuan	2,96	baik	2,79	cukup	2,67	cukup	2,81	baik	3,05	baik	2,87	baik
Berani mengambil resiko yang diperhitungkan	3,36	baik	3,17	baik	3,31	baik	3,53	purna	3,45	purna	3,41	purna
Mencari infomasi sebanyak-banyaknya	3,22	baik	3,19	baik	3,20	baik	3,50	purna	3,36	baik	3,31	baik
Terus belajar meningkatkan kinerja	2,72	cukup	2,64	cukup	2,84	baik	2,92	baik	2,81	baik	2,79	cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

6). Inisiatif

Inisiatif adalah indikator yang memiliki 2 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden, yaitu responden menganggap bahwa kepatuhan pada aturan sifatnya mutlak ($X_{2.78}$) diperoleh jawaban tertinggi 53,3% (69 orang) menjawab setuju, 27,1% (35 orang) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17,8% (23 orang) dan 1,6% (2 orang) menjawab sangat tidak setuju.

Selain item pernyataan di atas, responden juga harus menjawab pernyataan (*unfavorable*) bahwa jika sesuatu yang lebih penting perlu dilakukan, responden bersedia melanggar aturan yang tidak prinsipil ($X_{2.79}$), terhadap

pernyataan ini sebanyak 63 orang (48,8%) menjawab setuju, 52 orang (40,3%) menjawab tidak setuju, sedangkan sisanya 10 orang (7,8%) dan 2 orang (1,6%) masing-masing menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju, sebagaimana dalam Tabel 5.38 berikut ini :

Tabel 5.38 : Skor Jawaban Indikator Inisiatif

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Inisiatif	$X_{2.78}$	35	27,1	69	53,3	23	17,8	2	1,6
	$X_{2.79}$	10	7,8	52	40,3	63	48,8	4	3,1

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.37 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.39 berikut ini :

Tabel 5.39 : Mean dan Kategori Indikator Inisiatif

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Mengutamakan tugas yang lebih penting	3,02	baik	2,82	Baik	2,88	Baik	2,94	baik	3,04	baik	2,94	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Tabel 5.39 di atas menunjukkan bahwa untuk parameter mengutamakan tugas yang lebih penting, ternyata Tomas memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan unsur lainnya dalam keanggotaan di Panwaslu.

c. Kesadaran Sosial (*social awareness*)

1). Memahami orang lain

Indikator pada bidang kecerdasan emosi yang ketiga (kesadaran sosial) adalah memahami orang lain, orientasi pelayanan dan kesadaran politik.

Pada indikator memahami orang lain memuat 7 item pernyataan yang mengacu pada pengukuran tentang: memperhatikan isyarat-isyarat emosi dan mendengarkannya dengan baik; menunjukan kepekaan dan pemahaman atas perspektif orang lain; dan membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.

Contoh dari beberapa item pernyataan yang harus dijawab pada indikator memahami orang lain ini adalah bahwa responden memperhatikan isyarat emosi rekannya berbicara, disamping perkataannya ($X_{2.81}$) diperoleh jawaban terbanyak: setuju; 91 orang (70,5%), disusul kemudian sangat setuju; 22 orang (17,1%) dan 16 orang (12,4%) menjawab tidak setuju. Sedangkan untuk pernyataan bahwa responden berusaha bersikap empati atas pemahaman dan perspektif orang lain ($X_{2.87}$) adalah 86 orang (66,7%) menjawab setuju, 22 orang (17,1%) menyatakan tidak setuju sedangkan yang menjawab sangat setuju ada 17 orang (13,2%) dan yang sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (3,1%). Mengenai skor jawaban lengkap pada indikator ini termuat dalam Tabel 5.40 berikut ini :

Tabel 5.40 : Skor Jawaban Indikator Memahami Orang Lain

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Memahami Orang Lain	$X_{2.81}$	22	17,1	91	70,5	16	12,4	-*	-
	$X_{2.82}$	17	13,2	69	53,3	41	31,8	2	1,6
	$X_{2.83}$	14	10,9	96	74,4	16	12,4	3	2,3
	$X_{2.84}$	11	8,5	88	68,2	29	22,5	1	0,8
	$X_{2.85}$	17	13,2	99	76,7	10	7,8	3	2,3
	$X_{2.86}$	4	3,1	35	27,1	81	62,8	9	7,0
	$X_{2.87}$	17	13,2	86	66,7	22	17,1	4	3,1

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.40 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan

Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.41 yang menunjukkan bahwa untuk parameter memperhatikan isyarat-isyarat emosi orang lain nilai rata-rata tertingginya diraih oleh unsur Dosen, sedangkan untuk parameter peka dan paham atas perspektif orang lain; dan paham terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, rata-rata tertingginya diraih oleh tokoh masyarakat, sedangkan nilai rata-rata terendah untuk dua parameter terakhir ini diperoleh wartawan dan Jaksa, sebagaimana pada Tabel 5.41 tentang mean dan kategori indikator memahami orang lain berikut ini :

Tabel 5.41 : Mean Indikator Memahami Orang Lain

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Memperhatikan isyarat-isyarat emosi orang lain	2,74	cukup	2,79	cukup	2,68	cukup	2,94	baik	2,86	baik	2,81	baik
Peka dan paham atas perspektif orang lain	2,86	baik	2,96	baik	3,06	baik	3,14	baik	3,21	baik	3,06	baik
Paham terhadap kebutuhan & perasaan orang lain	3	baik	2,84	baik	2,82	baik	2,96	baik	3,03	baik	2,94	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

2). Orientasi pelayanan

Indikator orientasi pelayanan memiliki 8 item pernyataan yang mengacu pada kemampuan responden memahami kebutuhan pihak yang bersengketa dan menyesuaikan semua itu dengan penanganan dan keputusan yang diambil; mencari berbagai cara untuk menjaga kepercayaan masyarakat; dengan senang hati menawarkan bantuan yang sesuai; dan menghayati perspektif orang lain dan mampu menjadi penasehat yang dapat dipercaya.

Item pernyataan tentang pengambilan keputusan sengketa, responden berpegang teguh pada aturan yang berlaku, kalau perlu tidak mengindahkan keinginan pihak yang bersengketa ($X_{2.88}$) diperoleh data bahwa hanya 19 orang (14,7%) yang menjawab sangat setuju, 28 orang (21,7%) menyatakan setuju

sedangkan yang terbanyak adalah responden yang menjawab tidak setuju, yaitu 71 orang (55,0%) dan 11 orang (8,5%) menyatakan sangat tidak setuju, selengkapnya mengenai skor jawaban pada indikator orientasi pelayanan bisa dilihat pada Tabel 5.42 berikut ini :

Tabel 5.42 : Skor Jawaban Indikator Orientasi Pelayanan

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Orientasi Pelayanan	$X_{2.88}$	19	14,7	28	21,7	71	55,0	11	8,5
	$X_{2.89}$	34	26,4	84	65,1	6	4,7	5	3,9
	$X_{2.90}$	4	3,1	23	17,8	72	55,8	30	23,3
	$X_{2.91}$	8	6,2	42	32,6	73	56,6	6	4,7
	$X_{2.92}$	21	16,3	82	63,6	25	19,4	1	0,8
	$X_{2.93}$	19	14,7	87	67,4	21	16,3	2	1,6
	$X_{2.95}$	17	13,2	106	82,2	6	4,7	-*	-
	$X_{2.97}$	-*	-	18	14,0	99	76,7	12	9,3

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.42 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.43 berikut ini :

Tabel 5.43 : Mean Indikator Orientasi Pelayanan

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Memahami kebutuhan pihak yang bersengketa	2,68	cukup	2,48	cukup	2,32	Cukup	2,25	cukup	2,44	cukup	2,43	cukup
Menjaga kepercayaan masyarakat	2,86	baik	2,84	Baik	2,93	Baik	3,05	baik	3,03	baik	2,95	baik
Senang menawarkan bantuan yang sesuai	3,07	baik	2,86	baik	2,99	baik	3,10	baik	2,93	baik	2,99	baik
Menjadi penasehat yang dapat dipercaya	3,06	baik	3	baik	2,95	baik	3,17	baik	3,18	baik	3,08	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

3). Kesadaran politik

Kesadaran politik adalah salah satu indikator yang harus diukur untuk mengetahui kompetensi emosi anggota Panwaslu dalam hal manajemen konflik (baca: menyelesaikan sengketa).

Indikator kesadaran politik ini memiliki lima item pernyataan yang mengacu pada kemampuan responden membaca dengan cermat hirarki kekuasaan; mengenal dengan baik jaringan sosial yang penting; dan memahami kekuatan hegemonik yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan prilaku orang-orang yang terlibat.

Salah satu item pernyataan yang harus dijawab adalah tentang kepercayaan responden bahwa kadang orang yang memiliki jabatan formal lebih rendah, dapat memiliki pengaruh lebih besar dari atasannya karena "jaringan sosial" yang dia miliki ($X_{2.99}$). Terhadap pernyataan ini diperoleh jawaban setuju sebanyak 88 orang (68,2%), 22 orang (17,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang lain menjawab tidak setuju; 18 orang (14,0%) dan sangat tidak setuju; 1 orang (0,8%). Hasil skor jawaban responden pada indikator kesadaran politik, bisa dilihat dalam Tabel 5.44 berikut ini :

Tabel 5.44 : Skor Jawaban Indikator Kesadaran Politik

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Kesadaran Politik	$X_{2.94}$	12	9,3	102	79,1	15	11,6	-*	-
	$X_{2.96}$	13	10,1	93	72,1	20	15,5	3	2,3
	$X_{2.98}$	39	30,2	87	67,4	3	2,3	-*	-
	$X_{2.99}$	22	17,1	88	68,2	18	14,0	1	0,8
	$X_{2.100}$	11	8,5	93	72,1	23	17,8	2	1,6

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.44 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.45 yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah untuk parameter memahami kekuatan pikiran dan prilaku orang lain diraih oleh unsur wartawan.

Tabel 5.45 : Mean dan Kategori Indikator Kesadaran Politik

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Membaca dengan cermat hirarki kekuasaan	2,93	baik	2,9	Baik	2,95	Baik	2,85	baik	2,98	baik	2,92	baik
Mengenal dengan baik jaringan sosial yg penting	3,05	baik	3	baik	2,64	cukup	3,04	baik	3,25	baik	3,02	baik
Memahami kekuatan pikiran & prilaku orang lain	2,85	baik	2,97	baik	2,9	baik	3,04	baik	3,05	baik	2,97	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

d. Keterampilan Sosial (*relationship management*)

1). Mengembangkan orang lain

Bidang keempat dari kecerdasan emosi adalah keterampilan sosial. Mengembangkan orang lain merupakan indikator pertama dari bidang ini. Kecakapan yang diukur dalam indikator ini adalah mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan dan perkembangan orang lain; menawarkan umpan balik yang bermanfaat dan mengidentifikasi kebutuhan orang lain untuk berkembang; dan menjadi mentor, memberikan pelatihan pada waktu yang tepat, dan penugasan-penugasan yang menantang serta memaksakan dikerahkannya keterampilan seseorang.

Indikator mengembangkan orang lain ini, salah satu item pernyataan yang harus dijawab adalah bahwa responden sering memberikan pujian kepada orang lain yang berhasil ($X_{2.101}$). Terhadap pernyataan ini diperoleh hasil terbanyak adalah 85 orang (65,9%) yang menjawab setuju, 36 orang (27,9%)

menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (6,2%). Data selengkapnya mengenai skor jawaban pada indikator mengembangkan orang lain bisa dilihat pada Tabel 5.46 berikut ini :

Tabel 5.46 : Skor Jawaban Indikator Mengembangkan Orang Lain

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Mengembangkan Orang Lain	$X_{2.101}$	36	27,9	85	65,9	8	6,2	-*	-
	$X_{2.102}$	32	24,8	91	70,5	3	2,3	3	2,3
	$X_{2.103}$	25	19,4	94	72,9	8	6,2	2	1,6
	$X_{2.104}$	22	17,1	90	69,8	13	10,1	4	3,1
	$X_{2.105}$	26	20,2	98	76,0	5	3,9	-*	-
	$X_{2.106}$	15	11,6	97	75,2	17	13,2	-*	-
	$X_{2.107}$	31	24,0	95	73,6	3	2,3	-*	-
	$X_{2.109}$	31	24,0	93	72,1	4	3,1	1	0,8
	$X_{2.110}$	9	7,0	57	44,2	55	42,6	8	6,2
	$X_{2.111}$	6	4,7	23	17,8	81	62,8	19	14,7

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.46 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.47 berikut ini :

Tabel 5.47 : Mean dan Kategori Indikator Mengembangkan Orang Lain

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Menghargai kekuatan & keberhasilan orang lain	3,10	baik	3,17	Baik	3,15	Baik	3,19	baik	3,18	baik	3,16	baik
Manfaat terhadap kebutuhan orang lain utk berkembang	3,19	baik	3,01	baik	2,98	baik	3,08	baik	3,17	baik	3,09	baik
Mjadi mentor utk mngerahkan keterampilan seseorang	2,60	cukup	2,54	cukup	2,59	cukup	2,67	Cukup	2,62	cukup	2,61	cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Data dari Tabel 5.47 di atas diperoleh keterangan bahwa untuk parameter menghargai kekuatan/ keberhasilan orang lain dan manfaat terhadap

kebutuhan orang lain untuk berkembang semua unsur anggota Panwaslu memiliki kategori nilai baik. Sedangkan pada parameter menjadi mentor untuk mengerahkan keterampilan seseorang, semua unsur memperoleh kategori cukup dengan nilai yang terendah adalah dari unsur Polri.

2). Pengaruh

Mampu menggunakan strategi untuk mempengaruhi secara tidak langsung, menggalang dukungan dan membangun konsensus adalah sub indikator pengaruh, yang kemudian dijabarkan ke dalam item pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Item pernyataan (*unfavorable*) yang harus dijawab pada indikator ini adalah tentang kemudahan orang lain yang langsung memahami kalau responden bermaksud mempengaruhi ($X_{2.114}$). Pada item pernyataan ini diperoleh jawaban tidak setuju sebanyak 70 orang (54,3%), yang menjawab setuju berjumlah 51 orang (39,5%) sedangkan sangat setuju berjumlah 5 orang (3,9%) dan 3 orang (2,3%) menjawab sangat tidak setuju.

Sedangkan salah satu pernyataan *favorable*nya adalah "responden sering berhasil dalam mempengaruhi orang lain secara etis". Untuk pernyataan ini diperoleh jawaban mayoritas (78,3%) setuju, sedangkan sisanya, masing-masing 14 orang (10,9%) menjawab sangat setuju dan tidak setuju. Hasil lengkap mengenai indikator pengaruh ini bisa dilihat dalam Tabel 5.48 berikut ini :

Tabel 5.48 : Skor Jawaban Indikator Pengaruh

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Pengaruh	X2.108	14	10,9	101	78,3	14	10,9	-*	-
	X2.112	15	11,6	92	71,3	21	16,3	1	0,8
	X2.114	3	2,3	70	54,3	51	39,5	5	3,9
	X2.115	14	10,9	89	69,0	25	19,4	1	0,8
	X2.118	16	12,4	100	77,5	12	9,3	1	0,8

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.48 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.49 berikut dimana diperoleh keterangan bahwa unsur Jaksa meskipun memiliki kategori baik pada parameter persuasif dan mampu menarik perhatian, tetapi memiliki nilai terendah dibandingkan unsur lainnya :

Tabel 5.49 : Mean dan Kategori Indikator Pengaruh

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Persuasif & mampu menarik perhatian	2,88	baik	2,92	Baik	2,86	Baik	3,10	baik	3,01	baik	2,96	baik
Srtaegis dlm mmpengaruhi org lain & membangun konsensus	2,86	baik	2,77	cukup	2,83	baik	2,76	cukup	2,87	baik	2,82	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

3). Komunikasi

Indikator komunikasi sebagai bagian dari keterampilan sosial memiliki 9 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden dan mengacu pada 4 sub indikator, yaitu: efektif dalam memberi dan menerima isyarat emosi dan pesan non verbal dalam komunikasi mereka; tidak menghindari konflik atau situasi sulit dengan segera menyelesaikannya; mendengarkan dengan baik, berusaha saling memahami dan bersedia berbagi informasi secara utuh; dan menggalakan komunikasi terbuka dan tetap bersedia menerima kabar buruk sebagaimana kabar baik

Salah satu dari 9 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden adalah pengakuan rekan responden yang senang dengan gaya pembicaraan responden yang terbuka ($X_{2.122}$). Untuk item pernyataan ini diperoleh data bahwa

dari 129 responden yang menjawab setuju sebanyak 92 orang (71,3%), 20 orang (15,5%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (13,2%), selengkapnya mengenai hasil jawaban pada indikator komunikasi ini bisa dilihat dalam Tabel 5.50 berikut ini :

Tabel 5.50 : Skor Jawaban Indikator Komunikasi

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Komunikasi	$X_{2.113}$	15	11,6	79	61,2	34	26,4	1	0,8
	$X_{2.116}$	8	6,2	81	62,8	35	27,1	5	3,9
	$X_{2.117}$	35	27,1	88	68,2	4	3,1	2	1,6
	$X_{2.119}$	8	6,2	61	47,3	56	43,3	4	3,1
	$X_{2.120}$	21	16,3	89	69,0	17	13,2	2	1,6
	$X_{2.121}$	16	12,4	90	69,8	23	17,8	-*	-
	$X_{2.122}$	20	15,5	92	71,3	17	13,2	-*	-
	$X_{2.124}$	14	10,9	85	65,9	25	19,4	5	3,9
	$X_{2.125}$	18	14,0	93	72,1	18	14,0	-*	-

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.50 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.51 berikut ini :

Tabel 5.51 : Mean dan Kategori Indikator Komunikasi

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Efektif pada isyarat emosi & pesan non verbal	2,86	baik	2,68	Cukup	2,68	cukup	2,54	cukup	2,81	baik	2,71	cukup
Segera menyelesaikan & tidak menghindari konflik	3,18	baik	3,08	baik	3,14	baik	3,21	baik	3,37	baik	3,21	baik
Memahami & bersedia berbagi informasi secara utuh	2,93	baik	2,62	cukup	2,78	cukup	2,90	baik	2,76	cukup	2,80	baik
Komunikatif & sedia menerima kbr buruk sebagmana kbr baik	2,96	baik	2,86	baik	2,86	baik	3,08	baik	2,95	baik	2,95	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Tabel 5.51 di atas ternyata diperoleh keterangan bahwa Dosen memiliki nilai rata-rata terendah untuk parameter efektif pada isyarat emosi dan pesan non verbal.

4). Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah indikator yang ke-enam belas dari total 18 indikaor yang diukur mengenai kompetensi emosi dalam manajemen konflik (baca: kemampuan menyelesaikan sengketa) penelitian ini. 18 item pernyataan tersebut mengacu pada parameter: mengartikulasi dan membangkitkan semangat untuk meraih visi dan misi bersama; melangkah di depan untuk memimpin bila diperlukan, tidak peduli sedang dimana; memandu kinerja orang lain namun tetap memberikan tanggungjawab kepada mereka; dan memimpin lewat teladan.

Hasil mengenai indikator kepemimpinan yang mempunyai 16 item pernyataan dan harus dijawab responden adalah sebagaimana termuat dalam Tabel 5.52 di bawah ini :

Tabel 5.52 : Skor Jawaban Indikator Kepemimpinan

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Kepemimpinan	$X_{2.123}$	16	12,4	95	73,6	18	14,0	-*	-
	$X_{2.126}$	40	31,0	85	65,9	3	2,3	1	0,8
	$X_{2.127}$	10	7,8	107	82,9	10	7,8	2	1,6
	$X_{2.128}$	13	10,1	73	61,2	34	26,4	3	2,3
	$X_{2.129}$	11	8,5	90	69,5	28	21,7	-*	-
	$X_{2.130}$	7	5,4	68	52,7	51	39,5	3	2,3
	$X_{2.131}$	13	10,1	73	56,6	42	32,6	1	0,8
	$X_{2.132}$	12	9,3	92	71,3	22	17,1	3	2,3
	$X_{2.133}$	13	10,1	92	71,3	23	17,8	1	0,8
	$X_{2.135}$	8	6,2	89	69,0	30	23,3	2	1,6
	$X_{2.136}$	9	7,0	76	58,9	40	31,0	4	3,1

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.52 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri, yaitu membangkitkan semangat meraih visi dan misi, nilai rata-rata tertingginya diperoleh dari unsur Dosen sedangkan yang terendah adalah Polri, selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.53 berikut ini :

Tabel 5.53 : Mean dan Kategori Indikator Kepemimpinan

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Membangkitkan semangat meraih visi & misi	3,04	baik	2,93	Baik	3,03	Baik	3,17	baik	3,14	baik	3,14	baik
Memimpin bila diperlukan, tidak peduli sedang dimana	2,78	cukup	2,71	cukup	2,61	cukup	2,82	baik	2,83	baik	2,75	cukup
Memandu kinerja org lain dgn tetap memberi tanggungjawab	2,95	baik	2,72	cukup	2,86	baik	2,96	baik	2,88	baik	2,88	baik
Memimpin lewat teladan	2,75	cukup	2,61	cukup	2,72	cukup	2,92	baik	2,75	cukup	2,75	cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

5). Katalisator perubahan

Menyadari perlunya perubahan dan dihilangkannya hambatan; menantang status quo untuk menyatakan perlunya perubahan; menjadi pelopor perubahan dan mengajak orang lain ke dalam perjuangan; dan membuat model perubahan seperti yang diharapkan oleh orang lain adalah acuan dalam membuat item pernyataan yang harus dijawab responden pada indikator katalisator perubahan ini.

Ada 4 item pernyataan yang harus memperoleh persetujuan maupun ketidaksetujuan responden pada indikator ini, seperti pernyataan bahwa responden ragu untuk mengajak orang lain melakukan perubahan. Pernyataan *unfavorable* ($X_{2.145}$) ini diperoleh data bahwa mayoritas responden yang menjawab tidak

setuju, yaitu sabanyak 102 orang (79,1%) sedangkan sisanya tertera dalam Tabel 5.54 berikut ini :

Tabel 5.54 : Skor Jawaban Indikator Katalisator Perubahan

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Katalisator Perubahan	$X_{2.134}$	21	16,3	90	69,8	17	13,2	1	0,8
	$X_{2.137}$	13	10,1	89	69,0	26	20,2	1	0,8
	$X_{2.138}$	44	34,1	83	64,3	1	0,8	1	0,8
	$X_{2.139}$	28	21,7	90	69,8	10	7,8	1	0,8
	$X_{2.140}$	28	21,7	92	71,3	8	6,2	1	0,8
	$X_{2.141}$	11	8,5	67	51,9	44	34,1	7	5,4
	$X_{2.142}$	11	8,5	82	63,6	36	27,9	-*	-
	$X_{2.143}$	15	11,6	101	78,3	11	8,5	2	1,6
	$X_{2.144}$	22	17,1	92	71,3	14	10,9	1	0,8
	$X_{2.145}$	11	8,5	102	79,1	16	12,4	-*	-
	$X_{2.147}$	18	14,0	108	83,7	3	2,3	-*	-
	$X_{2.148}$	17	13,2	108	83,7	4	3,1	-*	-

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Untuk melihat lebih jauh dari data/ Tabel 5.54 di atas berdasarkan nilai rata-rata dan ketegori masing-masing parameter berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu pada indikator sungguh-sungguh dapat dilihat pada Tabel 5.55 berikut:

Tabel 5.55 : Mean dan kategori Indikator Katalisator Perubahan

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Menyadari perlunya perubahan	3,14	baik	3,07	Baik	3,05	Baik	3,22	baik	3,21	baik	3,14	baik
Menantang status quo	2,72	cukup	2,72	cukup	2,74	cukup	2,80	baik	2,84	cukup	2,77	cukup
Menjadi pelopor perubahan	3,00	baik	2,90	baik	3,01	baik	3,11	baik	3,06	baik	3,02	baik
Membuat model perubahan	3,22	baik	2,88	baik	3,02	baik	3,08	baik	3,14	baik	3,07	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Tabel 5.55 di atas menunjukkan bahwa untuk indikator katalisator perubahan ini memiliki empat parameter, yaitu menyadari perlunya perubahan, menantang status quo dan menjadi pelopor perubahan serta membuat model perubahan.

6). Manajemen konflik

Indikator yang terakhir dari kompetensi emosi adalah manajemen konflik, pada indikator ini, ada 3 (tiga) parameter yang mengarahkan peneliti untuk menyusun pernyataan, yaitu menangani orang-orang sulit dan situasi tegang dengan diplomasi dan taktik tercantum pada item pernyataan $X_{2.146}$ dan $X_{2.149}$, kedua, mengidentifikasi hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka dan membantu mendinginkan situasi terbagi pada item pernyataan $X_{2.150}$, $X_{2.152}$, dan $X_{2.153}$, sedangkan yang ketiga adalah mengantarkan ke situasi menang-menang, yaitu pada item pernyataan $X_{2.151}$, $X_{2.154}$, dan $X_{2.155}$. Hasil dari skor jawaban masing-masing item pernyataan tersebut tercantum dalam Tabel 5.56 berikut ini :

Tabel 5.56 : Skor Jawaban Indikator Manajemen Konflik

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
Manajemen Konflik	$X_{2.146}$	11	8,5	70	54,3	47	36,4	1	0,8
	$X_{2.149}$	16	12,4	102	79,1	10	7,8	1	0,8
	$X_{2.150}$	9	7,0	70	54,3	49	38,0	1	0,8
	$X_{2.151}$	34	26,4	94	72,9	1	0,8	-*	-
	$X_{2.152}$	18	14,0	100	77,5	11	8,5	-*	-
	$X_{2.153}$	37	28,7	91	70,5	1	0,8	-*	-
	$X_{2.154}$	17	13,2	96	74,4	14	10,9	2	1,6
	$X_{2.155}$	14	10,9	80	62,0	31	24,0	4	3,1

* tidak ada yang memilih
Sumber: Data Primer Kompetensi Emosi

Hasil skor jawaban pada indikator kesadaran emosi dari Tabel 5.56 di atas apabila diklasifikasikan sesuai dengan penilaian rata-rata dan kategori berdasarkan profesi keanggotaan Panwaslu, maka untuk masing-masing parameter percaya diri bisa dilihat pada Tabel 5.57 halaman berikutnya :

Tabel 5.57 : Mean Indikator Manajemen Konflik

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Taktis & diplomatis dalam menangani orang-orang sulit	3,02	baik	2,72	cukup	2,88	Baik	2,94	baik	2,79	cukup	2,86	baik
Menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka	3,07	baik	2,86	baik	2,97	baik	3,06	baik	3,03	baik	3	baik
Mengantarkan ke situasi menang-menang	2,93	baik	2,93	baik	3,07	baik	3,04	baik	3,07	baik	3,01	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

Unsur Polri sebagai penegak hukum, ternyata menurut Tabel 5.57 di atas memiliki nilai rata-rata terendah untuk parameter taktis dan diplomatis dalam menangani orang-orang sulit dan menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka, sedangkan untuk parameter mengantarkan penyelesaian konflik ke arah menang - menang, wartawan dan Polri memiliki nilai rata - rata yang sama, yaitu 2,93.

e. Rerata berdasarkan profesi

Jaksa, Polri, Dosen, Tomas dan Wartawan adalah unsur-unsur yang ada pada tiap Panwaslu tingkat Kabupaten dan Kota. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa rerata berdasarkan profesi pada variabel kompetensi emosi, Dosen memiliki skor rerata tertinggi, yaitu 3,0608 dibandingkan unsur Tomas yang memperoleh rerata 3,0282, Pers; 2,9774, Jaksa; 2,9152, dan Polri; 2,8914 sebagaimana tersebut pada Tabel 5.58 berikut ini :

Tabel 5.58 : Rerata Kompetensi Emosi Berdasarkan Profesi

VARIABEL	RERATA MENURUT PROFESI				
	JAKSA	POLRI	DOSEN	TOMAS	PERS
Kompetensi Emosi	2,9152	2,8914	3,0608	3,0282	2,9774

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

5.4.3. Variabel Kinerja Penyelesaian Sengketa

Variabel kinerja penyelesaian sengketa pada penelitian ini terbagi menjadi 4 indikator, yaitu: pertama, kuantitas yang berisikan item pernyataan mengenai hasil dan waktu menyelesaikan sengketa, kedua, kualitas, berisikan pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan responden mengenai penyelesaian sengketa, ketiga, perencanaan kerja dan keempat adalah kerja sama dalam menyelesaikan sengketa Pemilu.

a. Kuantitas (hasil dan waktu menyelesaikan sengketa)

Indikator kuantitas merupakan indikator pertama dalam variabel kinerja penyelesaian sengketa yang memiliki 9 item pernyataan dan harus dijawab oleh responden. Beberapa di antaranya adalah pernyataan bahwa keputusan Panwaslu dalam menyelesaikan sengketa Pemilu di tempat responden bertugas memuaskan pihak yang bersengketa. Pada item $Y_{1.3}$ ini diperoleh jawaban sangat sering dilakukan oleh 35 orang (27,1%), 86 orang (66,7%) menjawab sering dilakukan, sedangkan yang menjawab jarang dilakukan dan sangat jarang dilakukan masing-masing sebanyak 6 orang (4,7%) dan 2 orang (1,6%).

Pernyataan *unfavorable* terdapat pada $Y_{1.2}$ yaitu bahwa responden tidak hadir pada saat jam kerja kecuali ada penugasan merupakan kebiasaan, dijawab sangat jarang dilakukan sebanyak 39 orang (30,2%), 60 orang (46,5%) menjawab jarang dilakukan, sedangkan yang menjawab sering dilakukan dan sangat sering dilakukan masing-masing oleh 24 orang responden (18,6%) dan 6 orang (4,7%). Skor jawaban untuk 9 item pernyataan dari 129 responden bisa dilihat pada Tabel 5.59 halaman berikutnya :

Tabel 5.59 : Skor Jawaban Indikator Kuantitas

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
KUANTITAS (Hasil dan Waktu Menyelesaikan Sengketa)	$Y_{1.1}$	9	7,0	17	13,2	55	42,6	48	37,2
	$Y_{1.2}$	39	30,2	60	46,5	24	18,6	6	4,7
	$Y_{1.3}$	35	27,1	86	66,7	6	4,7	2	1,6
	$Y_{1.5}$	55	42,6	67	51,9	6	4,7	1	0,8
	$Y_{1.11}$	41	31,8	84	65,1	3	2,3	1	0,8
	$Y_{1.12}$	19	14,7	88	68,2	15	11,6	7	5,4
	$Y_{1.14}$	14	10,9	67	51,9	41	31,8	7	5,4
	$Y_{1.18}$	28	21,7	95	73,6	4	3,1	2	1,6
	$Y_{1.19}$	35	27,1	88	68,2	5	3,9	1	0,8

Sumber: Data Primer Kinerja Penyelesaian Sengketa

Kategori penilaian dari indikator kuantitas ini meliputi kategori sempurna, baik, cukup, kurang dan buruk. Tabel 5.60 akan menguraikan hasil nilai rata-rata, sehingga diperoleh kategori dari ringkasan pernyataan tentang intensitas kehadiran dalam menyelesaikan sengketa dan hasil penyelesaian sengketa dengan musyawarah dan menghasilkan keputusan yang memuaskan.

Tabel 5.60 : Mean dan Kategori Indikator Kuantitas

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Intensitas kehadiran dalam penyelesaian sengketa	2,98	baik	2,95	Baik	3	Baik	3,35	baik	3,1	baik	3,08	baik
Hsl penyelesaian sengketa dgn musyawarah, memuaskan	3,12	baik	3,06	baik	3,07	baik	3,27	baik	3,06	baik	3,12	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

b. Kualitas (pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan)

Indikator mengenai kualitas, yaitu pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan responden tentang proses penyelesaian sengketa Pemilu memiliki 5 item pernyataan yang harus dijawab responden, seperti peranan responden dalam melakukan klarifikasi penyelesaian sengketa ($Y_{1.9}$) diperoleh data bahwa kebanyakan responden menjawab sering dilakukan (69,8%), 17 orang (13,2%) menjawab jarang dilakukan, 16 orang (12,4%) menjawab sangat sering dilakukan dan responden yang menjawab sangat jarang dilakukan adalah 4,7% (6 orang).

Adapun pada item pernyataan yang menegaskan bahwa responden melakukan kendali dalam rapat pleno ($Y_{1.10}$) diperoleh data sebanyak 13 orang (10,1%) menjawab sangat sering dilakukan, 78 orang (60,5%) menjawab sering dilakukan, 33 orang (25,6%) menjawab jarang dilakukan dan 5 orang (3,9%) menjawab sangat jarang dilakukan. Hasil lengkap mengenai 5 item pertanyaan/ pernyataan dari indikator kualitas ini bisa dilihat pada Tabel 5.61 berikut ini :

Tabel 5.61 : Skor Jawaban Indikator Kualitas

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
KUALITAS (Pengetahuan, Pendapat/ Pernyataan/ Ketepatan)	$Y_{1.4}$	19	14,7	86	66,7	22	17,1	2	1,6
	$Y_{1.7}$	25	19,4	92	71,3	11	8,5	1	0,8
	$Y_{1.9}$	16	12,4	90	69,8	17	13,2	6	4,7
	$Y_{1.10}$	13	10,1	78	60,5	33	25,6	5	3,9
	$Y_{1.17}$	27	20,9	100	77,5	2	1,6	-*	-

* tidak ada yang memilih

Sumber: Data Primer Kinerja Penyelesaian Sengketa

Untuk mengetahui nilai rata-rata dan kategori dari indikator kualitas berdasarkan unsur-unsur ada tiga pernyataan inti yang kemudian dikembangkan menjadi item pernyataan yang harus dijawab oleh responden, yaitu memiliki pengetahuan yang luas tentang penyelesaian sengketa; memiliki pendapat yang sering menjadi rujukan dalam keputusan sengketa, dan tepat dalam memberikan solusi penyelesaian sengketa. Selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 5.62 berikut:

Tabel 5.62 : Skor Jawaban Indikator Kualitas

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Memiliki pengetahuan yg luas ttg penyelesaian sengketa	2,95	baik	2,76	cukup	2,95	Baik	2,93	baik	2,91	baik	2,9	baik
Memiliki pdpt yg sring menjadi rujukan keputusan sengketa	2,87	baik	2,90	baik	3,03	baik	3,10	baik	2,78	cukup	2,93	baik
Tepat dalam memberikan solusi penyelesaian sengketa	3,14	baik	3,08	baik	3,23	baik	3,25	baik	2,78	Cukup	3,19	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

c. Perencanaan kerja

Indikator perencanaan kerja sebagai indikator ketiga pada variabel kinerja penyelesaian sengketa ini terdapat dari 3 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden, masing-masing adalah pernyataan responden mengenai penyelesaian sengketa dengan menyusun jadwal secara detail dan tertulis ($Y_{1.13}$); responden mengarahkan/ mengingatkan staf sekretariat untuk menyusun jadwal tahapan penyelesaian sengketa ($Y_{1.15}$), dan mengontrol jadwal tahapan penyelesaian sengketa ($Y_{1.16}$). Ketiga item tersebut merupakan pernyataan *favorable*,

Untuk $Y_{1.13}$ diperoleh jawaban 80 orang (62%) menyatakan sering dilakukan, untuk yang menjawab sangat sering dilakukan dan jarang dilakukan memiliki skor yang sama yaitu dijawab oleh 22 orang (17,1%), sedangkan yang menjawab sangat jarang dilakukan berjumlah 5 orang (3,9%), sedangkan hasil lengkap $Y_{1.15}$ dan $Y_{1.16}$ tertera pada Tabel 5.63 berikut ini :

Tabel 5.63 : Skor Jawaban Indikator Perencanaan Kerja

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
PERENCANAAN KERJA	$Y_{1.13}$	22	17,1	80	62,0	22	17,1	5	3,9
	$Y_{1.15}$	6	4,7	27	20,9	74	57,4	22	17,1
	$Y_{1.16}$	22	17,1	90	69,8	16	12,4	1	0,8

Sumber: Data Primer Kinerja Penyelesaian Sengketa

Untuk mengetahui bagaimana nilai rata-rata dan kategori indikator perencanaan kerja adalah bahwa untuk pernyataan mampu menyusun dan memberikan pengarahan tentang jadwal penyelesaian sengketa ternyata semua unsur memiliki kategori cukup, sedangkan pada pernyataan melakukan kontrol tahapan penyelesaian sengketa sebagaimana telah dijabarkan peneliti dalam

beberapa item di kuesioner diperoleh keterangan bahwa Jaksa memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,18, sebagaimana tertera pada Tabel 5.64 berikut ini :

Tabel 5.64 : mean dan Kategori Indikator Perencanaan Kerja

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Mampu menyusun & memberikan pengarahan tentang jadwal penyelesaian sengketa	2,54	cukup	2,5	cukup	2,54	cukup	2,58	cukup	2,46	cukup	2,52	cukup
Melakukan kontrol tahapan penyelesaian sengketa	3,09	baik	3,12	baik	3,18	baik	2,93	baik	2,91	baik	3,03	baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

d. Kerjasama

Indikator kerjasama memiliki 2 item pernyataan yaitu tentang pelaporan keputusan penyelesaian sengketa yang dilaporkan ke Panwaslu Provinsi ($Y_{1.6}$) dan item pernyataan bahwa di tempat responden, Divisi Pengawasan dan Penerimaan Laporan melakukan pemerikasaan pada kasus sengketa Pemilu ($Y_{1.8}$).

Untuk item yang pertama diperoleh jawaban bahwa yang menjawab sangat sering dilakukan sebanyak 20,2% (26 orang), yang sering dilakukan sebanyak 58,1% (75 orang) dan 3,9% (5 orang) serta 17,8% (23 orang) masing-masing menjawab jarang dilakukan dan sangat jarang dilakukan, sedangkan pada item pernyataan kedua menunjukan bahwa yang menjawab sangat sering dilakukan sebanyak 11,6 % (15 orang), 51,9% (67 orang) menjawab sering dilakukan dan merupakan jawaban terbanyak, kemudian yang menjawab jarang dilakukan dan sangat jarang dilakukan masing-masing 26,4% (34 orang) dan 10,1% (13 orang), sebagaimana pada Tabel 5.65 berikut ini :

Tabel 5.65 : Skor Jawaban Indikator Kerjasama

INDIKATOR	ITEM	SKOR JAWABAN							
		4	%	3	%	2	%	1	%
KERJASAMA	$Y_{1.6}$	26	20,2	75	58,1	23	17,8	5	3,9
	$Y_{1.8}$	15	11,6	67	51,9	34	26,4	13	10,1

Sumber: Data Primer Kinerja Penyelesaian Sengketa

Untuk indikator kerjasama, sebagai indikator terakhir pada variabel kinerja penyelesaian sengketa ini diperoleh data bahwa Dosen dan Jaksa memiliki nilai rata-rata tertinggi, pada pernyataan bahwa mereka melakukan kordinasi dengan organisasi di atasnya (panwaslu Provinsi) yaitu 3,14, dengan demikian, nilai rata-rata tersebut oleh peneliti tergolong pada kategori baik.

Satu-satunya unsur yang memperoleh kategori baik pada pernyataan melakukan kerjasama dengan Divisi lain organisasi Panwaslu dalam penyelesaian sengketa adalah Dosen, sebagaimana tertera pada Tabel 5.66 berikut ini :

Tabel 5.66 : Mean dan Kategori Indikator Kerjasama

PARAMETER	PERS		POLRI		JAKSA		DOSEN		TOMAS		TOTAL	
	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.	Mean	KAT.
Melakukan kordinasi dengan Panwaslu Provinsi	3,09	baik	2,84	Baik	3,14	Baik	3,14	baik	2,62	cukup	2,95	baik
Melakukan kerjasama dalam penyelesaian sengketa	2,59	cukup	2,6	cukup	2,64	cukup	2,82	baik	2,59	cukup	2,65	cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 10

e. Rerata berdasarkan profesi

Jaksa, Polri, Dosen, Tomas dan Wartawan adalah unsur-unsur yang ada pada tiap Panwaslu tingkat Kabupaten dan Kota. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa rerata berdasarkan profesi pada variabel kinerja penyelesaian sengketa Pemilu, Dosen memiliki skor rerata tertinggi, yaitu 3,1293 dibandingkan unsur Jaksa yang memperoleh rerata 2,9795, Pers; 2,9468, Polri; 2,9004, dan Tomas; 2,9109 sebagaimana tersebut pada Tabel 5.67 berikut ini :

Tabel 5.67 : Rerata Kinerja Berdasarkan Profesi

VARIABEL	RERATA MENURUT PROFESI				
	JAKSA	POLRI	DOSEN	TOMAS	PERS
Kinerja Penyelesaian Sengketa Pemilu	2,9795	2,9004	3,1293	2,9109	2,9468

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS Versi 10

Tabel 5.67 di atas merupakan total rerata dari kinerja penyelesaian sengketa Pemilu yang didalamnya memuat indikator kuantitas yang meliputi hasil dan waktu menyelesaikan sengketa, kualitas yang meliputi pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan, perencanaan kerja, dan kerjasama.

Rerata menurut unsur keanggotaan (profesi) yang akan peneliti paparkan disini adalah pada indikator kualitas, perencanaan kerja dan kerjasama, karena untuk indikator kuantitas, masing-masing rerata tidak bisa dibandingkan, mengingat hasil dan lama/ waktu menyelesaikan sengketa merupakan keputusan pleno Panwaslu, tidak ditentukan oleh satu atau beberapa anggota saja.

Rerata pada indikator kualitas, yaitu pengetahuan, pendapat/ pernyataan/ ketepatan mengenai penyelesaian sengketa diketahui bahwa Dosen memiliki rerata tertinggi (3,0952), kemudian Jaksa (3,0152), Pers (2,9015), Polri (2,9000), dan Tomas (2,8231). Mengenai kinerja penyelesaian sengketa dengan perencanaan kerja menunjukkan bahwa Jaksa memiliki rerata tertinggi (2,7576), kemudian disusul Pers (2,7273), Polri (2,7067), Dosen (2,7024) dan Tomas (2,6146). Untuk indikator kerjasama, ternyata Dosen memiliki rerata tertinggi, yaitu 2,9821, kemudian secara berurutan adalah Jaksa (2,8864), Wartawan (2,8409), Polri (2,7200) dan Tomas (2,6094).

5.5. Uji Asumsi Regresi

Saat menggunakan metode analisis regresi linier berganda setidaknya ada empat tahapan yang harus diperhatikan, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi, karena data yang digunakan adalah data *cross section*. Uji

autokorelasi hanya bisa digunakan dalam penelitian yang menggunakan data *time series* (Hakim, 2000: 388).

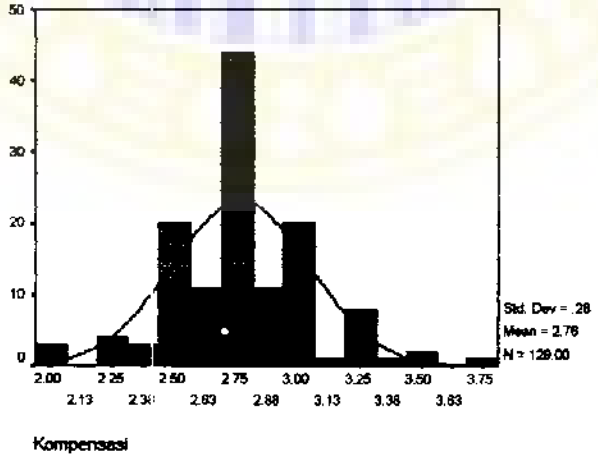
5.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dianalisis dengan menggunakan uji Kolmogorov Semirnov dan kurva histogram untuk melihat distribusi dan kemencengan (*skewness*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk data sistem kompensasi dan kinerja mempunyai nilai signifikansi uji sebesar 0,055 dan 0,570, dengan demikian nilai signifikansinya di atas 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

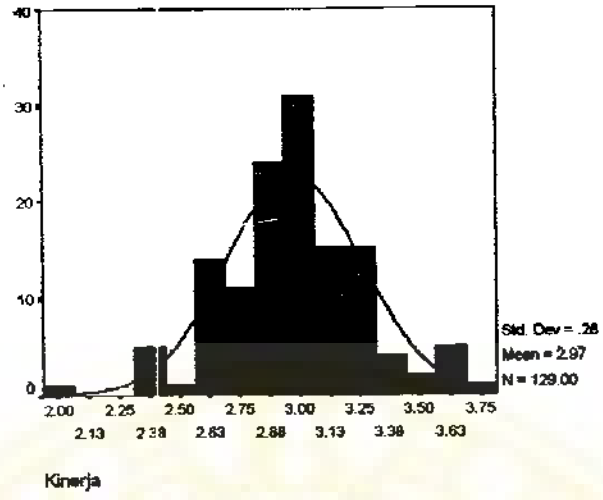
Adapun untuk variabel kompetensi emosi/ ECI mempunyai nilai signifikansi 0,010 atau kurang dari 0,05, sehingga data tidak berdistribusi normal.

Solusi mengenai data yang tidak berdistribusi normal adalah dengan menggunakan transformasi dengan rumus: $\sqrt{Y} + 0,5$. transformasi digunakan karena paling sesuai dengan karakteristik data dibandingkan dengan transformasi model lain (*Log dan Arcsin*).

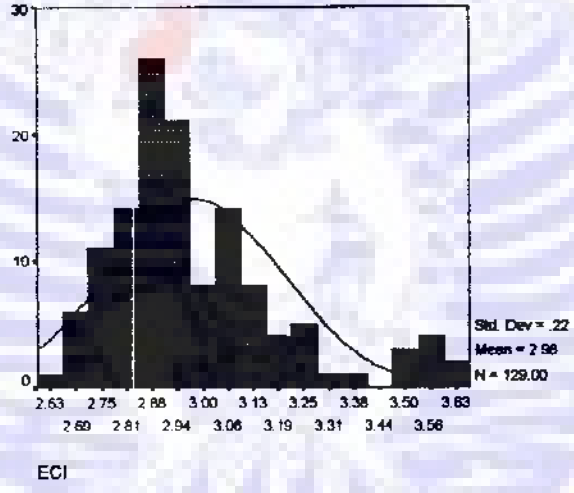
Sebagai konfirmasi untuk mengetahui distribusi data dilakukan *plotting* dengan menggunakan histogram. Hasil *plotting histogram* bisa dilihat pada Gambar 5.1 berikut ini :



Gambar 5.1. Distribusi Data sistem Kompensasi



Gambar 5.2. Distribusi Data Kinerja Penyelesaian Sengketa

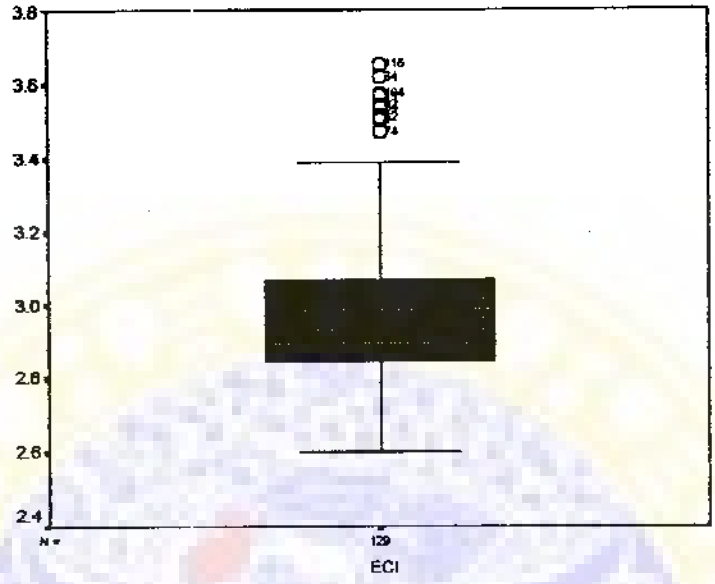


Gambar 5.3. Distribusi Data Kompetensi Emosi

Gambar 5.1, 5.2 dan 5.3 yang bersumber dari pengolahan data melalui SPSS versi 10 (Lampiran 3) menunjukkan bahwa *plotting histogram* mendekati bentuk *bellshape*, kecuali variabel kompetensi emosi/ ECI yang cenderung menceng ke kiri, sehingga data ECI tetap tidak berdistribusi normal.

Solusi berikutnya adalah menggunakan uji *outlier* agar diperoleh data mana yang ekstrim dan mengakibatkan data menjadi tidak normal. Setelah uji outlier ternyata ada 9 (sembilan) data atau subyek yang mempunyai nilai lebih

dari mean + 2,5 SD, yaitu pada data 5, 11, 12, 54, 74, 82, 84, 104 dan 116, sebagaimana tertera pada Gambar 5.4 berikut ini :

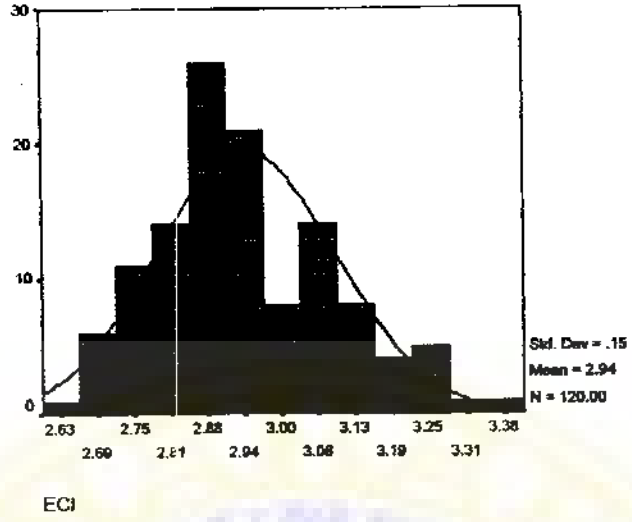


Gambar 5.4. Uji Outlier

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 10

Data ekstrim tersebut kemudian dibuang, sehingga data/ responden tersisa 120 orang. Untuk memastikan data berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas lagi, dengan hasil: variabel sistem kompensasi mempunyai nilai 0,076, kompetensi emosi; 0,285 dan kinerja penyelesaian sengketa; 0,588.

Oleh karena signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05, maka seluruh data berdistribusi normal, selengkapnya bisa dilihat pada Gambar 5.5 halaman berikutnya :



Gambar 5.5. Distribusi Data Kompetensi Emosi setelah Uji Outlier

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 10

5.5.1. Uji Linieritas

Uji linieritas diukur dengan menggunakan uji R^2 pada masing-masing variabel bebas dengan variaabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka data antar variabel yang diuji adalah linier. Hasil penelitian ini menunjukan nilai linieritas variabel kompetensi emosi lebih tinggi dibanding variabel sistem kompensasi berdasarkan nilai R^2. R^2 kompetensi emosi adalah 0,143 sedangkan sistem kompensasi adalah 0,042.

5.5.3. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Untuk mengetahui gejala ini diamati berdasarkan koefisien korelasi *Rank Spearman* (r_s) pada output SPSS. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi r *Spearman* dengan 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, seperti pada Tabel 5.68 halaman berikutnya :

Tabel 5.68 : Uji Homoskedastisitas

Variabel bebas	*Correlation Coeficients* (r_s)	Sign
Sistem Kompensasi	0,030	0,741
Kompetensi Emosi	0,033	0,723

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 10

Tabel 5.68 di atas, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05.

5.5.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan nilai VIF. Seperti pernyataan Marquat dalam Hakim (2001:301), yang menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas bila VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai 1 sampai 5. Sebaliknya multikolinieritas terjadi bila VIF > 5. Lihat Tabel 5.69 berikut ini :

Tabel 5.69 : Uji Multikol

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Sistem Kompensasi	1,003 < 5	Bebas multikol
Kompetensi Emosi	1,003 < 5	Bebas multikol

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 10

Pada Tabel 5.69 di atas terlihat bahwa nilai VIF pada pengujian regersi menunjukkan angka kurang dari 5. Berdasarkan dari persyaratan yang disampaikan Hakim (2000: 389) berarti tidak ada korelasi ganda antara variabel bebas.

5.6. Hasil Uji Regresi

Data yang telah diperoleh diuji dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y adalah : kinerja

b_1 adalah : koefisien regresi faktor kompensasi

b_2 adalah : koefisien regresi kompetensi emosi/ ECI

a adalah : konstanta

e adalah : variabel pengganggu

Pada penelitian ini seluruh proses perhitungan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*), sebagaimana tertera pada lampiran 9. Hasil perhitungan dari seluruh data yang ada dapat dilihat pada Tabel 5.70 di bawah ini :

Tabel 5.70 : Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koef. Regresi	Beta	t Hitung	Significant
Konstanta	0,642		1,291	0,199
Sistem Kompensasi	0,08916	0,086	1,014	0,313
Kompetensi Emosi	0,706	0,393	4,647	0,000
R	= 0.406			
R Square	= 0.165			
F Hitung	= 11,578			
Sig	= 0,000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS versi 10

Dalam Tabel 5.70 di atas, terlihat bahwa dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan : $Y = 0,642 + 0,08916X_1 + 0.706X_2 + e$

Adapun hasil dari persamaan regresi linier berganda dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel faktor kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,08916, artinya, jika variabel faktor kompensasi berubah, maka akan menyebabkan perubahan variabel kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,08916 dengan asumsi variabel lain konstan. Angka positif pada koefesien regresi menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Y dengan X. Artinya, semakin meningkat faktor kompensasi maka akan meningkatkan kinerja, demikian sebaliknya jika faktor kompensasi menurun maka akan menurunkan kinerja Panwaslu.
2. Nilai koefisien regresi variabel ECI (X_2) adalah sebesar 0,706,. Artinya, jika variabel ECI atau kompetensi emosi berubah, maka akan menyebabkan perubahan variabel kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,706 dengan asumsi variabel lain konstan. Angka positif pada koefesien regresi menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Y dengan X. Artinya, semakin meningkat kompetensi emosi maka akan meningkatkan kinerja, demikian sebaliknya jika kompetensi emosi menurun maka akan menurunkan kinerja.
3. Nilai konstanta pada persamaan regresi adalah sebesar 0,642, artinya, jika variabel bebas X_1 sampai dengan X_2 bernilai 0, maka kinerja akan bernilai 0,642.

5.6.1. Koefisien Korelasi

Nilai R dalam Tabel 5.70 di atas, adalah 0,406. Hal ini menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,406. Semakin mendekati nilai 1 menunjukkan semakin kuat hubungan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menunjukkan nilai R korelasi variabel kompensasi dan ECI terhadap kinerja relatif cukup lemah.

5.6.2. Koefisien Determinasi Simultan

Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi dalam Tabel 5.70 adalah 0,165. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 16,5 %. Sisanya 83,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6.3. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial untuk variabel sistem kompensasi dari pembacaan *zero order* yang dikuadratkan (r^2) sebesar 0,011 atau 1,1%, sedangkan untuk variabel kompetensi emosi adalah sebesar 0,156 atau 15,6%.

5.7. Pembuktian Hipotesis

5.7.1. Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), ECI (X_2) terhadap variabel bebas yaitu produktifitas (Y). Jika nilai signifikansi (probabilitas) $\leq 0,05$, maka hipotesis menyatakan ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat diterima atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (probabilitas) $> 0,05$,

maka hipotesis menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat diterima atau H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel Anova diketahui bahwa besarnya nilai F hitung sebesar 9,779 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menandakan hipotesis (H_1) diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh secara bersama – sama dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1), ECI (X_2) terhadap variabel tergantung yaitu kinerja (Y).

5.7.2. Pembuktian Hipotesis Kedua (uji t / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara individual (parsial). Jika nilai signifikansi (probabilitas) t hitung $\leq 0,05$, maka hipotesis menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat diterima atau dengan kata lain H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan data dalam Tabel 5.70 tersebut diketahui bahwa :

a. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 atau kompensasi adalah 1,014 dengan tingkat signifikansi 0,313 ($p > 0,05$). Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.
b. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 atau kompetensi emosi / ECI adalah 4,647 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel ECI dengan variabel kinerja.

Oleh karena dalam pengujian regresi secara parsial hanya variabel ECI yang berpengaruh maka tidak perlu lagi menentukan nilai yang dominan, karena variabel yang berpengaruh tersebut dengan sendirinya dominan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai beta variabel kompetensi emosi/ ECI yang menunjukkan nilai 0,393 dan nilainya lebih besar dari variabel kompensasi, yaitu 0,086.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 6

PEMBAHASAN