

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menuntut sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat terlaksananya program dari organisasi dan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Untuk dapat terlaksananya program dan tercapainya tujuan organisasi, maka aset yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting sebuah organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan, dan kegiatan operasional organisasi. Menurut Sudhamek (2007), faktor paling utama di dalam organisasi agar mampu mempertahankan serta meningkatkan daya saing adalah sumber daya manusianya.

Peranan dan tantangan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel, dan penting seiring dengan makin besarnya suatu organisasi, makin rumitnya tugas yang harus dikerjakan, makin besarnya dampak lingkungan serta dinamikanya, makin luas, dan besar keterpaduannya dengan lingkungan dan makin besar ketidakpastian yang harus dihadapi (Salim, 2012:6). Untuk itu sebuah organisasi mengharapkan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi organisasi dalam menerapkan strateginya guna mencapai tujuan.

Pada saat ini pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari bagaimana kinerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas-tugas yang diberikan. Suatu organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam pencapaian produktivitas adalah

bagaimana seorang tenaga kerja yang sebagai sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000:9). Kesuksesan organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh anggotanya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para anggotanya mampu menampilkan kinerja yang optimal atas kesiapan bekerjanya, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh anggotanya akan berpengaruh pada organisasi secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002:18).

Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan dan suatu tindakan yang efektif dan efisien, seorang tenaga kerja perlu memiliki kesiapan akan segala sesuatu yang diperlukan oleh lapangan pekerjaan tersebut, baik itu kesiapan dari segi fisik, kesiapan mental, kesiapan dari aspek kognitif dan sebagainya. Menurut Mangunharja (1994:9) bahwa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja sangat diperlukan suatu kesiapan diri. Kesiapan diri tersebut antara lain meliputi kesiapan profesional, kesiapan sikap, kesiapan kepribadian dan kesiapan berhubungan dengan orang lain. Seperti yang dikatakan Sagir, tenaga kerja yang siap pakai atau siap kerja itu adalah tenaga kerja yang professional, mereka mampu bekerja secara produktif dan memberi pelayanan yang memuaskan untuk organisasi, karena itu mereka akan memperoleh balas jasa yang wajar untuk dapat hidup layak dan lebih siap lagi atas pekerjaan untuk dirinya maupun orang lain (Wahyono, 2004).

Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPPKB) Kota Cirebon adalah sebuah organisasi atau instansi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Kelurahan, bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera. Instansi tersebut memiliki 6 bidang, yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Administrasi, Bidang Penguatan Kelembagaan Masyarakat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dan Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.

Salah satu bidang yang ada di BPMPPKB Kota Cirebon adalah Bidang Keluarga Berencana (KB) yang memiliki tugas mengendalikan perkembangan penduduk, yaitu program Keluarga Berencana. Dalam UU Nomor 52 Tahun 2009, tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga. Ada empat pokok bahasan dalam UU tersebut, yaitu:

1. Pendewasaan Usia Perkawinan (PUP)
2. Pengaturan Kelahiran.
3. Ketahanan Keluarga.
4. Pemberdayaan Ekonomi Keluarga.

Bidang KB dalam pelaksanaan tugas-tugasnya mempunyai target yang harus dicapai setiap tahunnya yaitu peserta KB baru. Adapun hasil perkembangan pencapaian hasil kerja baru dari tahun 2011 – 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Perkembangan Pencapaian Hasil Kerja
Tahun 2011 – 2013

| Kontrasepsi | 2011 | | | 2012 | | | 2013 (s/d September) | | |
|-------------|--------|------------|------|--------|------------|------|----------------------|------------|------|
| | Target | Pencapaian | % | Target | Pencapaian | % | Target | Pencapaian | % |
| MOP | 25 | 8 | 32 | 67 | 3 | 4,4 | 4 | 1 | 25 |
| MOW | 453 | 479 | 100 | 475 | 589 | 100 | 462 | 403 | 87,2 |
| IUD | 1278 | 1034 | 80,9 | 1367 | 1111 | 81,3 | 930 | 914 | 98,3 |
| IMPLANT | 564 | 523 | 92,7 | 596 | 491 | 82,4 | 518 | 435 | 84 |
| SUNTIK | 720 | 1578 | 100 | 726 | 4244 | 100 | 3568 | 3340 | 93,6 |
| PIL | 537 | 396 | 73,7 | 763 | 322 | 42,2 | 425 | 255 | 60 |
| KONDOM | 316 | 112 | 35,4 | 368 | 87 | 23,6 | 49 | 30 | 61,2 |

| | | | | | | | | | |
|--------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|------|
| Jumlah | 3893 | 4130 | 100 | 4362 | 6847 | 100 | 5956 | 5378 | 90,3 |
|--------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|------|

Sumber: BPMPPKB Kota Cirebon

Dari tabel di atas dapat disimpulkan pencapaian akseptor baru di Kota Cirebon secara kuantitas tiap tahunnya telah memenuhi target yang telah ditentukan, akan tetapi, jika dilihat secara kualitas disetiap komponen seperti MOP, IUD, IMPLANT, PIL, dan KONDOM ada yang masih belum mencapai target yang ditentukan.

Melihat fenomena yang ada berdasarkan hasil perkembangan pencapaian hasil kerja, terlihat belum tercapainya target yang telah ditentukan, hal ini dapat dipahami bahwa belum sepenuhnya para pegawai memaksimalkan potensi yang ada dalam menangani dan melayani masyarakat. Sebagai suatu organisasi atau instansi yang berhubungan langsung pada masyarakat, harusnya para pegawai bisa lebih siap lagi dalam melayani dan menangani masyarakatnya, apalagi organisasi atau instansi tersebut memiliki target yang harus dicapai.

Suatu tugas atau pekerjaan tanpa mendayagunakan tenaga-tenaga kerja yang memiliki kesiapan akan menyebabkan pelaksanaan kerja kurang maksimal ataupun tidak produktif (Mangkunegara, 2011:54). Dengan demikian tidak akan tercapai target yang telah ditentukan. Oleh karena hal tersebut, para pegawai tidaklah cukup dengan hanya memiliki kesediaan bekerja saja tanpa memiliki kesiapan kerja tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Pencapaian hasil kerja yang maksimal tidak hanya dilihat dari kesiapan kerja seorang pegawai saja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2004) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik

M. Anas Hendrawan, 2014

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kesiapan Kerja Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2004:45). Dengan memiliki kecerdasan emosional para pegawai akan mampu memotivasi dirinya, ketika ia berhasil memotivasi dirinya, ia akan lebih siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, sebagai tenaga kerja yang melayani masyarakat, diharapkan para pegawai mampu membina hubungan baik dengan masyarakatnya, karena ketika para pegawai dan masyarakat telah memiliki hubungan yang baik, pekerjaan atau tugas yang dijalankan terasa mudah dan tidak ada hambatan.

Seperti yang dikatakan Goleman (2004:48), seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Sebagaimana hasil dari penelitian Daniel Goleman (Mangkunegara, 2011:93), menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh EQ atau kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu (Mangkunegara, 2011:93).

Temuan bahwa emosi memengaruhi kesuksesan bukan barang baru dan tidak hanya terbatas pada siapapun. Seperti yang didemonstrasikan Arthur Ashe, tantangan atas keberhasilan atau gagalnya seseorang dapat dirasakan dengan sangat jelas bagaimana peran emosi yang memengaruhi kondisi atas tindakan dan keputusan yang dilakukan (Papalia, 2008:662). Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Uraian latar belakang masalah penelitian tersebut mendorong penulis untuk meneliti tentang **“Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kesiapan Kerja**

Pada Pegawai (Studi Korelasi pada Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Cirebon)”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Telah dirasakan dampak dari tuntutan dalam dunia kerja itu selalu menuntut kemampuan, keahlian dan keterampilan tenaga kerja sehingga, seseorang sebelum melakukan aktifitas harus diawali dengan persiapan dari dirinya sendiri. Ketika suatu pekerjaan telah menuntut target yang harus dicapai, seorang pegawai harus sudah berpikir bahwa dengan cara seperti apa agar pekerjaan tersebut dapat dicapai dengan baik.

Sebagai suatu organisasi atau instansi yang berhubungan langsung pada masyarakat, harusnya para pegawai bisa lebih siap lagi dalam melayani dan menanganinya, apalagi organisasi atau instansi tersebut memiliki target yang harus dicapai. Bagaimana suatu pekerjaan akan dicapai dengan baik apabila seorang pegawai merasa belum memiliki kesiapan kerja, hal tersebut akan menyebabkan pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tugas yang dilaksanakan tanpa mendayagunakan tenaga-tenaga yang terampil pun akan menyebabkan pelaksanaan kerja kurang efisien dan kurang atau tidak produktif. Dengan demikian tidak akan tercapai target yang telah ditentukan. Oleh karena hal tersebut, para pegawai tidaklah cukup dengan hanya memiliki kesediaan bekerja saja tanpa memiliki kesiapan kerja tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kesiapan kerja merupakan kematangan keseluruhan kondisi yang membuatnya seseorang siap untuk dapat melakukan aktivitasnya yang ditunjang dengan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal. Dengan memiliki kesiapan kerja yang baik, seorang pegawai akan

lebih maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketika seorang individu telah maksimal dalam pekerjaannya maka ia telah berhasil mengelola kecerdasan emosionalnya. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional merupakan salah satu yang mempengaruhi serta mendorong produktivitas yang menunjang kesuksesan hidup seseorang.

Pertanyaan peneliti yang akan menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kecerdasan emosional pada pegawai BPMPPKB Kota Cirebon?
2. Bagaimana gambaran kesiapan kerja pada pegawai BPMPPKB Kota Cirebon?
3. Adakah hubungan kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja pada pegawai BPMPPKB Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh data empirik kecerdasan emosional pada pegawai BPMPPKB Kota Cirebon.
2. Untuk memperoleh data empirik kesiapan kerja pada pegawai BPMPPKB Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja pegawai BPMPPKB Kota Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoretis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam pengembangan Ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri Organisasi, terutama tentang kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan dan informasi untuk lebih mengenali dan memperhatikan lagi apa yang dibutuhkan oleh para pegawainya khususnya terkait dengan kecerdasan emosional serta kesiapan kerja para pegawainya.
- b. Memberikan pemahaman bagi masyarakat khususnya kepada para tenaga kerja agar sebelum melaksanakan tugasnya harus diawali dengan persiapan dari dirinya dan mampu mengelola kecerdasan emosional agar lebih siap dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Memberikan pemahaman pada dunia kerja tentang pentingnya peran sumber daya manusia yang merupakan asset terpenting sebuah organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi.
- d. Diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan kesiapan kerja.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini disusun sistematis dari bab I sampai V. Hal ini tentu dilakukan untuk memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berikut ini diuraikan struktur organisasi skripsi.

Pada Bab I dijelaskan mengenai latar belakang penelitian yang berisi beberapa masalah yang melatarbelakangi munculnya penelitian ini. Selanjutnya dipaparkan masalah yang meliputi, identifikasi masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian, serta manfaat penelitian yang meliputi manfaat teoritis dan manfaat

praktis, terakhir dipaparkan struktur organisasi skripsi untuk mempermudah penyajiannya.

Pada Bab II dijelaskan mengenai kajian pustaka yang merupakan teori-teori yang akan dicantumkan peneliti sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Selanjutnya, pada bab ini juga berisi kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Pada Bab III dijelaskan metode penelitian yang meliputi lokasi dan subjek penelitian, metode penelitian yang didalamnya terdapat pendekatan penelitian, definisi operasional, instrument penelitian yang digunakan, teknik analisis, sumber data dan hasil olah data.

Pada Bab IV dijelaskan mengenai pengolahan data penelitian, gambaran umum subjek penelitian, hasil penelitian dan juga membahas data-data penelitian yang ditinjau dari teori-teori yang digunakan.

Selanjutnya Bab V sebagai penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan berisi pemaparan berupa deskripsi sesuai dengan perumusan masalah. Adapun saran berisi rekomendasi demi penyempurnaan penelitian ini atau untuk peneliti berikutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.