

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum perjuangan emansipasi telah berhasil menghapuskan diskriminasi dan dominasi kaum pria terhadap kaum wanita dalam berbagai bidang kehidupan umat manusia. Di negara Indonesia hal ini telah dibuktikan dengan adanya pemberian kesempatan dan peluang terhadap kaum wanita baik dalam berkarya, berprestasi, berkarir, pendidikan serta dalam memimpin. Pemberian kesempatan ini lebih dipertegas oleh pengaturan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara tahun 1993 (Iroh 1995 : 201), antara lain dijelaskan antara lain :

Wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang. Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktifnya terutama dalam upaya mewujudkan keluarga sehat, sejahtera dan bahagia, serta pengembangan anak, remaja dan pemuda dalam rangka pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi manusia Indonesia seutuhnya. Se-lanjutnya kedudukan serta peranan wanita dalam keluarga dan masyarakat perlu dipelihara dan terus ditingkatkan sehingga dapat memberikan sum-bangan yang sebesar-besarnya bagi bangsa dan negara dengan memper-hatikan kodrat serta harkat dan martabatnya.

Penegasan ini merupakan landasan yang kokoh bagi terbukanya kesempatan untuk para wanita sehingga mereka dengan bebas menunjukkan perannya secara aktif di samping kaum pria. Peranan kaum wanita ini harus terus dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara. Namun demikian meningkatnya peran wanita harus sejalan dengan ketahanan mental dan spritual serta kemampuannya baik kemampuan intelektual maupun kemampuan-kemampuan lain yang mendukung peran sertanya tersebut. Peran serta yang maksimal dimaksud

sebagai mitra sejajar kaum pria baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat tersebut harus pula dilandasi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mengisi dan saling membantu.

Harapan terhadap wanita sebagai warga negara yang berperan aktif dalam kegiatan berbangsa dan bernegara ini adalah harus didukung oleh kualitas dan profesionalisme wanita tersebut. Kualitas dimaksud mencakup kualitas intelektual (kognitif), ketrampilan (psikomotorik), serta nilai dan sikap (afektif). Melalui kualitas intelektual diharapkan akan lahir ide-ide dan sumbangan pikiran dalam upaya kemajuan bangsa dan negara. Selanjutnya dengan adanya ketrampilan yang dimiliki diharapkan para wanita mampu beraktivitas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Terakhir nilai dan sikap lebih mengarah pada sikap dan perilaku wanita itu sendiri baik dalam keluarga maupun dalam hidup bermasyarakat. Hal ini merupakan tuntutan bagi wanita sebagai sumber tenaga insani demi untuk mencapai tujuan Pembangunan yaitu : "Kesejahteraan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

Harapan dan tuntutan bagi para wanita di atas telah tersirat dalam ungkapan seorang pemuda Indonesia, Bahder Johan dalam Kongres Pemuda pertama tahun 1928. Bahder Johan dalam ceramahnya mengemukakan bahwa : "Wanita Indonesia mestilah berdiri di samping pria bagi tanah air dan bangsa. Dalam tangan wanita terletak masa depan bangsa Indonesia." (Melly G. Tan, Prisma No. 5, tanggal 3 Oktober 1975).

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan pendidikan. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan di Indonesia terbuka bagi setiap warga negara tanpa memandang ras, suku, agama ataupun jenis kelamin. Hal ini dijamin oleh Undang-

undang terutama Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang “Sistem Pendidikan Nasional”.

Sebagai realisasi dari emansipasi tersebut, dengan terbukanya kesempatan bagi kaum wanita untuk menunjukkan kemampuannya sebagai pemimpin, dimana dewasa ini banyak ditemukan para wanita (ibu) yang menduduki jabatan struktural baik pada instansi pemerintahan maupun non pemerintahan, meskipun masih dalam proporsi yang belum berimbang dengan kaum pria. Dalam menjalankan kepemimpinannya, wanita dituntut untuk dapat menunjukkan kemampuannya demi keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Untuk menjadi pemimpin yang efektif sangat dibutuhkan kemampuan, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan dalam mengatur/mengelola organisasi, baik pengelolaan ke dalam (intern) maupun pengelolaan ke luar. Hal ini sejalan dengan penegasan Fedler (Iroh, 1997 : 210) bahwa : “Efektivitas kepemimpinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kemampuan sang pemimpin dalam menganalog bawahan dan lingkungan”.

Selanjutnya untuk menjadi pemimpin yang efektif, *Michael Armstrong* (1988: 106) menawarkan enam langkah, yaitu : “(i) kenalilah dirimu, (ii) kenalilah situasi yang dihadapi, (iii) pilih gaya kepemimpinan yang cocok, (iv) penuhi kebutuhan tugas, (v) penuhi kebutuhan kelompok, dan (vi) penuhi kebutuhan perorangan.”

Emil H. Tambunan (1998 : 9) mengemukakan “sepuluh kiat” untuk mencapai sukses termasuk dalam kepemimpinan adalah : (i) bekerja keras, (ii) belajar dengan sungguh-sungguh, (iii) inisiatif, (iv) mencintai pekerjaan, (v) seksama, (vi) semangat untuk bekerja, (vii) kepribadian, (viii) saling menolong, (ix) demokratis dan (x) berusaha melakukan yang terbaik.

Persyaratan-persyaratan di atas secara umum oleh penganut teori Dinamika Kelompok dirangkum dan diklasifikasikan dalam tiga ciri, yaitu: (i) memiliki penglihatan sosial (*social perception*), (ii) memiliki kecerdasan (*ability in abstract thinking*) dan (iii) memiliki stabilitas emosi (*emotional stability*) (Ahmadi, 1999 : 127). Hal ini sesuai dengan penegasan D. Sudjana (1992 : 11) bahwa :

Untuk memnyelenggarakan pelayanan secara maksimal terhadap masyarakat, pimpinan harus memiliki tiga persyaratan dasar yaitu : (i) memiliki wawasan kemasyarakatan dan memahami peranan, kebutuhan, aspirasi, dan potensi orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, (ii) memiliki kemampuan berfikir secara abstrak baik dalam mengestimasi berbagai kecenderungan yang terjadi dalam kelompok dan lingkungannya yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan, maupun dalam memikirkan dan menganalisis fakta dan interaksi sosial di dalam dan di luar organisasi, (iii) memiliki keseimbangan antara emosi dan persepsi dalam mempertimbangkan dan memahami kebutuhan, harapan, tujuan, dan keinginannya sehingga ia dapat menampilkan kepribadian yang harmonis.

Untuk mengetahui terpenuhinya persyaratan tersebut, maka diperlukan seleksi untuk memilih yang layak menjadi pemimpin. Namun demikian proses seleksi belum menjamin keberhasilan kepemimpinan seseorang. Hal ini sesuai dengan penegasan John Adair (1999 : 37) bahwa : “Prosedur seleksi, bagaimanapun baiknya, hanya mampu mengidentifikasi sampai taraf tertentu, mengukur potensi kepemimpinan seseorang. Dan potensi tersebut harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pelatihan kepemimpinan akan memainkan peranan yang penting karena pelatihan adalah bentuk atau metode belajar penyampaian informasi atau ketrampilan, sehingga orang yang telah mengikuti pelatihan berarti telah belajar tentang informasi atau sesuatu ketrampilan. Dari uraian terakhir tersebut nampak bahwa betapa pentingnya pelatihan bagi seorang pemimpin. Dengan kata lain pelatihan sangat diperlukan dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan seseorang.

- 、 Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai salah satu investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang harus memberikan perhatian yang besar terhadap pendidikan dan pelatihan termasuk pelatihan kepemimpinan.

Peran pemimpin sangat penting dalam menentukan suatu organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi, bergantung pada pemimpinnya. Artinya Pemimpin merupakan salah satu inti sari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Untuk itu bagi pemimpin diperlukan kemampuan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan dimaksud adalah kemampuan dalam memenej atau mengelola organisasi (kemampuan manajerial). Manajemen merupakan sebuah subyek yang sangat penting karena ia mempersoalkan usaha penetapan serta pencapaian sasaran-sasaran. Manajemen sebagai alat pokok yang bukan saja ditunjukkan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai tetapi pula untuk mengkombinasi secara efektif bakat-bakat orang-orang dan mendayagunakan sumber-sumber materil .

Banyak teori dan pandangan yang dikemukakan para ahli tentang manajemen. Namun demikian secara umum teori-teori tersebut mengacu pada kemampuan mengelola dan memberdayakan segala potensi yang ada dalam organisasi, baik potensi manusia maupun non manusia yang mengarah pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Kegiatan yang dilakukan dalam manajemen menurut *Stoner* (Sudjana, 1992 : 12) meliputi : (i) merencanakan (planning), (ii) mengorganisasikan (organizing), (iii) menggerakkan (leading), (iv) mengendalikan (controlling), dan (v)

pengembangan (developments). Karena manajemen suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan baik berupa potensi sumber daya manusia maupun potensi sumber daya yang lain. Dengan dasar ini maka dalam kegiatan pelatihan bagi pemimpin, ilmu manajemen seharusnya merupakan salah satu bidang materi dalam pelatihan.

Dalam organisasi, hubungan kemanusiaan juga erat kaitannya dengan kepemimpinan. Hubungan kemanusiaan dimaksud menyangkut hubungan setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Hubungan kemanusiaan pada dasarnya adalah keseluruhan rangkaian hubungan baik formal maupun informal antara pemimpin (yang mempengaruhi) maupun yang dipimpin (yang dipengaruhi) serta hubungan antar anggota kelompok. Hubungan antar manusia (kemanusiaan) dapat terjadi interaksi antara satu individu dengan individu yang lain, dimana dalam interaksi tersebut satu sama lain saling mempengaruhi. Dalam interaksi tersebut diharapkan agar terbina kerjasama dalam satu kesatuan (tim) yang kompak. Dari gambaran ini nampak bahwa interaksi antar pemimpin dan anggota, serta antar sesama anggota diperlukan dalam organisasi dalam rangka memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu kemampuan pemimpin dalam membina interaksi tersebut sangat diperlukan.

Kemampuan yang diharapkan dari pemimpin adalah membina kerjasama baik antara pemimpin dengan anggota, maupun antar sesama anggota. Kerja sama merupakan suatu modal bagi suatu organisasi. Kenyataan menunjukkan bahwa suatu kegiatan akan lebih berhasil jika diselesaikan secara bersama-sama dibandingkan dari pada diselesaikan secara sendiri-sendiri. Untuk itu kerjasama sangat penting artinya dalam organisasi.

Dalam membina kerja sama, faktor lain dalam membina interaksi adalah membina suasana kerja yang akrab dan serasi. Suasana kerja yang akrab akan memungkinkan hubungan dan komunikasi yang baik antar individu yang ada dalam organisasi. Disamping itu dengan suasana kerja yang serasi maka masing-masing individu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut dapat terwujud.

Dalam membina interaksi, upaya meningkatkan partisipasi anggota organisasi sangat diperlukan. Jika setiap anggota dapat menunjukkan partisipasinya dengan baik maka akan mudah bagi pimpinan untuk mengelola organisasi secara optimal. Terakhir, faktor yang juga termasuk dalam upaya membina interaksi sosial dalam organisasi adalah kepekaan sosial. Melalui kepekaan sosial ini pemimpin akan mampu mengenal dan memahami potensi, aspirasi, kebutuhan dan kemampuan bawahannya. Dengan pengenalan dan pemahaman tersebut maka mudah bagi pimpinan untuk memberdayakan potensi yang dimiliki bawahannya.

Selanjutnya dalam membina kerjasama ini secara langsung atau tidak langsung, melibatkan unsur "emosi". Dalam hal ini dalam organisasi unsur emosi ikut berperan. Oleh karena itu terutama pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus dapat mengendalikan emosi dimana stabilitas emosi merupakan salah satu persyaratan bagi seseorang untuk menjadi pemimpin. Tingkat stabilitas emosi seseorang, diukur melalui kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami secara efektif, menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper, 2000 : xv)

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kata emosi bisa secara sederhana didefinisikan



sebagai menerapkan gerakan untuk mengeluarkan perasaan. Kecerdasan emosional yang memotivasi manusia untuk mencari manfaat dan potensi uniknya serta mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai paling dalam, mengubahnya dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani. Emosi berlaku sebagai sumber energi, autensitas dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat memberikan sumber kebijakan intuitif. Dari uraian tersebut di atas diperoleh gambaran bahwa kemampuan manajerial, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja seorang pemimpin.

Keberhasilan kepemimpinan seseorang dievaluasi melalui hasil kerjanya. Kinerja yang merupakan terjemahan bebas dari "*performance*" diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja (Lembaga Administrasi Negara, LAN, 1992 : 3).

Banyak pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kinerja. Dari defenisi dan pengertian yang dikemukakan nampak bahwa pengertian tersebut mengacu pada hasil pekerjaan yang ditunjang dengan persyaratan dan kriteria tertentu. Selanjutnya kinerja terdiri atas kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu lebih ditekankan pada hasil kerja individu itu sendiri berdasarkan persyaratan dan kriteria yang ditentukan. Sedangkan kinerja organisasi tergantung pada organisasi itu sendiri. Apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Apabila arah dari organisasi secara keseluruhan jelas maka dapat ditentukan output yang harus dicapai oleh komponen-komponen dalam organisasi seperti unit, bagian atau seksi. Tanpa adanya kejelasan maka individu, bagian, seksi dan komponen-komponen tersebut akan berhamburan kesegala arah tanpa tujuan yang pasti.

Oleh karena itu manajemen kinerja harus dilakukan. Manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting, sebab tanpa manajemen kerja

tersebut organisasi hanyalah merupakan kumpulan aktivitas yang tanpa tujuan atau kontrol tertentu.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Stephen P. Robin (1991) : “terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu : (i) ability (kemampuan), (ii) Motivation (motivasi), dan (iii) opportunity (kesempatan)”. Selanjutnya Robert L. Craig (1984) mengemukakan bahwa : “ terdapat lima kategori yang mempengaruhi kinerja yaitu, (i) Kemampuan individu, (ii) umpan balik, (iii) konsekuensi, (iv) Suasana kerja, dan (v) rancangan”.

Dari uraian terakhir ini nampak bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, konsekuensi, dan suasana kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah keterkaitan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dan kecerdasan emosional Ibu-Ibu yang menduduki jabatan struktural di lingkungan Kantor Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat terhadap peningkatan kinerjanya.

Untuk dapat melakukan pengkajian secara empiris, maka masalah tersebut dapat dirinci menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan yang dimiliki ibu pemimpin dengan kinerja ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja ?



3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi melalui data yang dikumpulkan tentang :

1. Hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dengan kinerja.
2. Hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja
3. Hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kinerja

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti membuat hipotesis :

- 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dengan kinerja.
- 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja
- 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kinerja.

E. Defenisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman konsep-konsep dalam penelitian ini maka akan diberikan gambaran singkat tentang istilah-istilah yang akan digunakan, yaitu:

1. *Kemampuan Manejerial*

Manajemen atau pengelolaan adalah kemampuan dan ketrampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan bersama orang lain dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Kemampuan manajerial yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk mengelola organisasi/lembaga/instansi yang meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian termasuk mendayagunakan segala sumber potensi yang tersedia secara efektif dan efisien demi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Selanjutnya kemampuan manajerial hasil pelatihan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan mengelola organisasi dari seorang pemimpin yang diperoleh melalui hasil pelatihan.

3. *Kecerdasan Emosional*

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami secara efektif, menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper, 2000 : xv). Kecerdasan emosional yang dimaksudkan adalah suatu ukuran stabilitas emosi seseorang dalam hal ini pemimpin.

4. *Kinerja*

Yang dimaksud dengan kinerja yang merupakan terjemahan bebas dari “*performance*” diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja (Lembaga Administrasi Negara, LAN, 1992 : 3). Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk menunjukkan prestasi (keberhasilan) kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang direncanakan sebelumnya, dengan karakteristik seperti yang dikemukakan Casteter (1996) adalah sebagai berikut : (i) karakteristik

perorangan: penampilan, kesetiaan, motivasi kerja dan hubungan interpersonal, (ii) karakteristik proses : tingkah laku, gaya kerja yang efektif dan bertanggung jawab, (iii) Karakteristik produk : set sasaran yang ditentukan, (iv) kriteria ganda : kombinasi ciri, produk atau proses.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan memperoleh informasi dan gambaran tentang hubungan antara faktor-faktor : Intensitas pelatihan yang diikuti, kemampuan manajerial, dan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja. Informasi tersebut diharapkan akan bermanfaat dalam rangka merancang suatu model pelatihan bagi wanita yang sibuk bekerja di luar rumah (termasuk pemimpin) sehingga diharapkan mereka berhasil menyelesaikan tugas di luar rumah dengan baik tanpa harus mengorbankan keluarganya. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi pengembangan pelatihan di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan input kepada perancang pelatihan baik tingkat daerah, regional maupun tingkat nasional. Terlebih lagi dalam menghadapi program otonomi daerah maka hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah untuk merancang pelatihan yang dilaksanakan oleh daerah.

G. Kerangka Berfikir.

Peningkatan kinerja dalam pekerjaan bagi setiap orang maupun bagi organisasi / lembaga merupakan suatu keharusan. Dengan kinerja yang meningkat diharapkan organisasi / lembaga akan berkembang secara pesat serta dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan dan misi yang diemban.

Secara teoritis kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan dalam hal ini kemampuan intelektual. Dengan kemampuan intelektualnya seseorang khususnya Pemimpin satuan organisasi/lembaga, diharapkan mampu memenej organisasi yang dipimpinnya secara baik sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan sebelumnya.

Organisasi / lembaga merupakan suatu bentuk persekutuan orang dalam melakukan kerja sama dengan ikatan resmi dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di dalamnya terdapat banyak persoalan yang harus ditangani. Untuk menangani persoalan-persoalan tersebut diperlukan suatu kemampuan tersendiri. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebelum memangku jabatan perlu dibekali dengan ilmu dan pengetahuan tentang bagaimana menghadapi tugas-tugas dalam satuan organisasi / lembaga. Pembekalan tersebut diberikan melalui pelatihan kepemimpinan yang selama ini dipersyaratkan bagi seseorang yang akan menduduki jabatan struktural di lingkungan instansi pemerintah. Dalam pelatihan tersebut secara umum termuat ilmu tentang cara mengelola dan memenej satuan organisasi / lembaga yang dipimpin. Dengan pelatihan tersebut diharapkan pemimpin

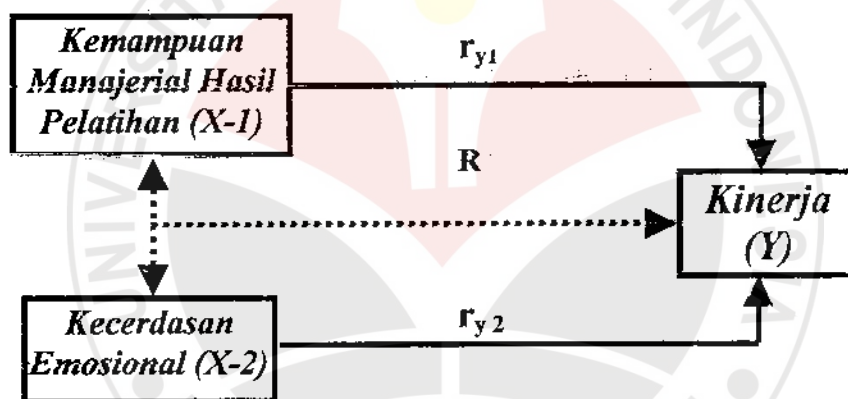
akan mampu mengelola dengan baik organisasi / lembaga yang dipimpinnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tercapai sesuai dengan rencana yang dibuat.

Pemimpin wanita di samping harus mampu mengelola satuan organisasi / lembaga yang dipimpinnya harus pula mampu mengelola dan mengatur rumah tangganya dengan baik. Dengan kata lain pelaksanaan tugas sebagai pemimpin organisasi tanpa harus mengabaikan tugas-tugasnya dalam keluarga. Oleh karena itu Pemimpin wanita dihadapkan pada tugas ganda. Adanya tugas ganda ini menurut dugaan penulis ikut mempengaruhi kinerja Pemimpin wanita dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga dalam penelitian ini akan diuji hubungan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dengan kinerja.

Disamping itu seorang pemimpin yang setiap saat berhadapan dan mengadakan hubungan dengan manusia lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya interaksi dan hubungan ini tidak dapat dilepaskan dengan unsur emosi, artinya dalam interaksi dan hubungan antar manusia faktor emosi ikut berperan. Seorang pemimpin harus memiliki emosi yang stabil. Hal ini sangat diperlukan bagi pemimpin wanita mengingat tugas ganda yang diembannya. Tekanan pekerjaan dan persoalan keluarga, dengan berbagai problemanya merupakan tugas berat yang harus diemban oleh Ibu pemimpin. Hal ini jika tidak dilandasi oleh stabilitas emosi yang mapan maka akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan dasar ini pula maka secara teoritis diduga adanya pengaruh stabilitas emosi terhadap kinerja pemimpin wanita. Ukuran yang digunakan untuk dalam menentukan stabilitas emosional seseorang adalah kecerdasan emosional. Sehingga di dalam penelitian ini akan diuji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja.

Di samping pengujian hubungan antara kemampuan manajerial hasil pelatihan dengan kinerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja secara sendiri-sendiri, diuji pula hubungan kemampuan manajerial hasil pelatihan dan kecerdasan emosional secara parsial dan multipel dengan kinerja. Dalam hal ini yang menjadi subyek penelitian adalah Ibu-Ibu yang menduduki jabatan struktural di lingkungan Kantor Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat .

Berdasarkan kajian kerangka berfikir di atas maka hubungan variabel dalam penelitian ini dibuat skema pada bagan 1 sebagai berikut :



Keterangan :

- Hubungan Linier
- . - Hubungan Berganda

Bagan 1.1
Hubungan Antar Variabel