

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL (ESQ) DENGAN NILAI DASAR BUDAYA KERJA PENYULUH PERTANIAN

Sapto Husodo dan Miftakhul Arifin

ABSTRACT

This study aimed at revealing the Emotional and Spiritual Quotient (ESQ) and The Based Values of The Performance Culture (BVPC), also the association between The ESQ with The BVPC for The Agricultural Extension Workers (AEWs). This study was descriptive-correlational in nature involving the AEWs and The Extension Center for Agriculture, Fisheries and Forestry Leaders in the District of Sleman, Yogyakarta Province. The data was collected by questionnaire method, and analyzed by descriptive technique and Kendall's Tau Correlation Test. The result of studies are as follows, (1) the condition of Emotional Quotient(EQ) result was in the low category, (2) the condition of Spiritual Quotient (SQ) result was in the high category, (3) the BVPC result was good, (4) there was no significant correlation between the EQ and the BVPC, and (5) there was no significant correlation between the SQ and the BVPC. This implied that the EQ must be increased in order to increase the performance of the AEWs. However, both were not significantly correlated because the performance culture were determined by commitment, especially the leader's commitment.

Key words: Emotional Quotient, Spiritual Quotient, performance culture.

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan sektor pertanian, penyuluh pertanian merupakan salah satu aparat pertanian yang menjadi ujung tombak atau yang langsung menjadi mitra bagi petani. Kemampuan para penyuluh pertanian menjadi sangat vital untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh pertanian pada umumnya masih harus ditingkatkan. Kualitas para penyuluh masih sangat bervariasi. Pusat Pengkajian Sumber Daya Manusia Pertanian (2001) menyatakan bahwa penyuluh pertanian sekarang sedang mengalami krisis jati diri.

Pada berbagai tulisan dan pandangan petani banyak yang mengungkapkan bahwa kinerja penyuluh pertanian semakin menurun dibandingkan pada era sebelumnya. Padahal

pembinaan dalam bentuk pendidikan formal dan kediklatan telah difasilitasi baik oleh Pemda maupun Pemerintah Pusat, bahkan sebagian besar para penyuluh telah menyanggah gelar sarjana. Akan tetapi dalam kenyataan belum dapat mendongkrak kinerja secara signifikan. Menurut Mawardi (2005), makin merosotnya kapasitas dan kemampuan manajerial penyuluh, akibatnya frekuensi penyelenggaraan penyuluhan menjadi rendah.

Akhir-akhir ini memang banyak yang menyadari bahwa hasil pendidikan pada umumnya sudah cukup baik untuk membangun kemampuan intelektual. Namun dibalik itu ada kenyataan bahwa kinerja sumberdaya manusia (SDM) di Indonesia pada umumnya masih rendah. Dengan kondisi pendidikan kita yang memprioritaskan kemampuan intelektual, dan

kualitas SDM kita yang masih rendah kinerjanya, kemudian menjadi pertanyaan ada apakah yang kurang dalam pendidikan kita sehingga menghasilkan SDM yang kurang memadai kinerjanya.

Hasil penelitian Goleman (1995) dan beberapa riset di Amerika memperlihatkan bahwa kecerdasan intelektual hanya memberi kontribusi 20 persen terhadap kesuksesan hidup seseorang. Sisanya 80 persen bergantung pada kecerdasan emosi, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritualnya. Bahkan dalam hal keberhasilan kerja, kecerdasan intelektual hanya berkontribusi empat persen.

Kinerja seorang maupun kelompok juga saling mempengaruhi secara timbal balik dengan budaya kerja. Menurut Biro OKE Deptan (2009), budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang dimiliki, diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekejaannya sehari-hari. Dengan kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual seseorang akan mampu menangkap nilai-nilai positif, kemudian selanjutnya akan mampu memberikan sikap dan perilaku dalam kehidupan secara positif, yang akhirnya dalam jangka lama secara konsisten mampu baik secara individu maupun kelompok membentuk budaya kerja dalam lingkungan kerja atau organisasi

Dari hasil indentifikasi dan pembatasan masalah maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Kondisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki para penyuluh pertanian, (2)

Kondisi kualitas budaya kerja para penyuluh pertanian, dan (3) Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kualitas budaya kerja penyuluh pertanian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Kondisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki para penyuluh pertanian, (2) Kondisi kualitas budaya kerja para penyuluh pertanian, dan (3) Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kualitas budaya kerja.

Agustian (2009) dalam sebuah buku "*Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*" meminjam istilah Ali Shariati, bahwa manusia adalah makhluk dua dimensi yang membutuhkan penyalarsan kebutuhan akan kepentingan jasmani dan ruhani. Oleh karena itu manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (*Emotional Quotien/EQ plus Intellectual Quotient/IQ*), dan penting pula penguasaan ruhiah vertikal atau *Spiritual Quotient (SQ)*.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain, dengan tindakan konstruktif, yang berupaya bekerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktivitas dan bukan pada konflik (Mozaik, 2005). Menurut Goleman (1995), setidaknya ada lima unsur yang membangun kecerdasan emosi, yaitu: (1) Memahami emosi-emosi sendiri (kesadaran diri), (2) Mampu mengelola emosi-emosi sendiri (pengaturan diri), (3) Memotivasi diri sendiri, (4) Memahami emosi-emosi orang lain (*emphaty*),

dan (5) Mampu membina hubungan sosial (keterampilan sosial).

Menurut Yunita (2009), tidak ada standar test EQ yang resmi dan baku. Namun kecerdasan emosi dapat ditingkatkan, baik terukur maupun tidak. Tetapi dampaknya dapat dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. ABD (dalam Kompas.com, 2008), telah menyajikan cara mengukur kecerdasan emosi. Memang, tidak satu pun alat tes yang bisa dipakai untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang secara tepat, tetapi ada banyak situasi dimana gejala emosi yang dirasakan dapat diukur.

Menurut Zohar (2000), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar. Pandangan lain juga dikemukakan oleh Zuhri, bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan. Asumsinya adalah jika seseorang hubungan dengan Tuhannya baik maka bisa dipastikan hubungan dengan sesama manusiapun akan baik pula.

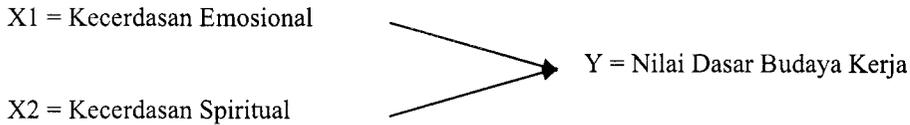
Lima karakteristik orang yang cerdas secara spiritual menurut Roberts A. Emmons (dalam Yosep, 2005), (1) kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan material; (2) kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak; (3) kemampuan untuk mensakralkan pengalaman sehari-hari; (4) kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual buat menyelesaikan masalah; dan (5) kemampuan untuk berbuat baik.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-

nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Gering Supriyadi & Tri Guno dalam Karoska, 2010)

Budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang dimiliki, diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara (Kepmenpan no.25/kep/m.pan/ 4/2002) terdiri dari 34 Unsur/17 Pasang yaitu meliputi sebagai berikut : (1) Komitmen dan konsisten, (2) Wewenang dan tanggung jawab, (3) Keiklasan dan kejujuran, (4) Integritas dan profesionalisme, (5) Kreatifitas dan kepekaan, (6) Kepemimpinan dan keteladanan, (7) Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, (8) Ketepatan dan kecepatan, (9) Rasionalitas dan kecerdasan, (10) Keteguhan dan ketegasan, (11) Displin dan keteraturan kerja, (12) Keberanian dan kearifan, (13) Dedikasi dan loyalitas, (14) Semangat dan motivasi, (15) Ketekunan dan kesabaran, (16) Keadilan dan keterbukaan, dan (17) Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Dengan memperhatikan permasalahan yang ada dan teori-teori yang relevan, maka kerangka pikir penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan alur pikir penelitian

Seorang penyuluh pertanian dalam bekerja ditentukan oleh kemampuan-kemampuan yang dimiliki, baik yang menyangkut secara pribadi maupun untuk berhubungan dengan orang lain. Kebiasaan dalam bekerja penyuluh baik secara individu maupun kelompok sangat dipengaruhi kemampuan dan sikap, kemudian membentuk budaya kerja di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Untuk membentuk budaya kerja ini tidak terlepas dari nilai-nilai yang dianut para penyuluh pertanian.

Sepanjang perjalanan kehidupan seorang penyuluh pertanian akan terbentuk berbagai kecerdasan. Kecerdasan-kecerdasan ini dibentuk dari hasil pendidikan dan pengalaman selama kehidupan. Penyuluh dalam bekerja tidak lepas dari keberadaan kemampuan atau kecerdasan intelektual yang dimiliki. Kecerdasan intelektual ini digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan ranah-ranah pengetahuan dan keterampilan. Disamping itu penyuluh pertanian dalam bekerja juga berhubungan dengan ranah-ranah sosial, sehingga memerlukan kecerdasan emosional. Dari kedua kecerdasan ini sebenarnya bersumber dan bermuara pada kecerdasan yang lebih komprehensif yaitu kecerdasan spiritual.

Dengan keberadaan tiga kecerdasan ini dalam kehidupan seseorang, dan menjadi dasar yang menentukan pola dan tingkah laku seseorang dalam bersikap dan berperilaku, maka selanjutnya secara individu maupun kelompok dalam lingkungan pekerjaan akan membentuk budaya kerja. Telah banyak pengamat dan praktisi memberikan gambaran pentingnya ketiga kecerdasan ini untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Akan tetapi dalam kenyataan kecerdasan intelektual menjadi prioritas dalam pembinaan kepegawaian, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual kurang mendapatkan pembinaan yang memadai.

Dengan keadaan demikian, maka dalam penelitian ini perlu diketahui apakah memang kondisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki penyuluh pertanian belum proporsional untuk kebutuhan pencapaian kinerja yang memadai, dan apakah kedua kecerdasan ini berhubungan dengan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian selama ini.

Pada penelitian ini variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja penyuluh pertanian dideskripsikan sebagai berikut: (Lihat Tabel 1)

Tabel 1. Deskripsi variabel dan instrumen penelitian.

No.	Variabel	Sub variabel/Unsur	Instrumen
1	Kecerdasan Emosional	(1) Memahami emosi-emosi sendiri, (2) Mampu mengelola emosi-emosi sendiri, (3) Memotivasi diri sendiri, (4) Memahami emosi-emosi orang lain, dan (5) Mampu membina hubungan sosial.	Angket diadopsi dari ABD (dalam Kompas.com, 2008)
2	Kecerdasan Spiritual	(1) kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan material; (2) kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak; (3) kemampuan untuk mensakralkan pengalaman sehari-hari; (4) kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual buat menyelesaikan masalah (5) kemampuan untuk berbuat baik.	Angket diadopsi dari Khalil A Khavari (dalam Dewiobenk, 2008).
3	Nilai dasar budaya kerja	(1) Komitmen dan konsisten, (2) Wewenang dan tanggung jawab, (3) Keiklasan dan kejujuran, (4) Integrit dan profesionalisme, (5) Kreatifitas dan kepekaan, (6) Kepemimpinan dan keteladanan. (7) Kebersamaan dan dinamika kelompok, (8) Ketepatan dan kecepatan, (9) Rasionalitas dan kecerdasan, (10) Keteguhan dan ketegasan, (11) Displin dan keteraturan kerja, (12) Keberanian dan kearifan, (13) Dedikasi dan loyalitas, (14) Semangat dan motivasi, (15) Ketekunan dan kesabaran, (16) Keadilan dan keterbukaan, dan (17) Penguasaan IPTEK	Angket diadopsi dari Kepmenpan no.25/kep/m.pan/4/2002 (Biro OKE Deptan, 2009)

Dengan memperhatikan teori dan kerangka pemikiran, maka pertanyaan penelitian dapat disusun sebagai berikut: (1) Bagaimanakah kondisi kecerdasan emosional yang dimiliki para penyuluh pertanian?, (2) Bagaimanakah kondisi kecerdasan spiritual yang dimiliki para penyuluh pertanian?, (3) Bagaimanakah kondisi nilai dasar budaya kerja para penyuluh pertanian?, (4) Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian?, dan (5) Apakah ada hubungan antara kecerdasan spiritual dengan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan sejak pembuatan proposal sampai pembuatan laporan pada bulan Mei s/d September 2010. Lokasi penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian,

Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Wilayah Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-korelasional. Menurut Suharsimi Arikunto (1990), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Besar atau tingginya hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Didalam penelitian dekriptif, koefisien korelasi menerangkan sejauh mana dua atau lebih variabel berkorelasi.

Untuk mengukur tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan nilai dasar

budaya kerja menggunakan responden para penyuluh pertanian yang dapat ditemui di setiap Kantor BP3K yang terdapat di Wilayah Kabupaten Sleman. Jumlah responden berdasarkan kuota yang ditetapkan sesuai dengan anggaran yang ada yaitu sebanyak 40 orang.

Untuk mendapatkan data tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja menggunakan metode angket. Teknik pelaksanaan angket dilakukan dengan cara menyebar angket secara langsung kepada setiap responden di setiap Kantor BP3K di Wilayah Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk mengukur kecerdasan emosional menggunakan alat ukur (instrumen angket) yang diadopsi dari ABD (dalam Kompas.com., 2008). Oleh karena hasil pengukuran ini bersifat data interval, maka untuk menyesuaikan dengan data variabel lain perlu diubah ke ordinal yaitu meliputi 5 tingkatan/kategori: 5 (sangat tinggi), 4 (tinggi), 3 (sedang), 2 (rendah), dan 1 (sangat rendah).

Untuk mengukur kecerdasan spiritual menggunakan alat ukur (instrumen angket) yang diadopsi dari Khalil A. Khavari (Dewiobenk, 2008). Pengukuran menggunakan skala Likert yang meliputi 4 kategori: 4 (selalu), 2 (sering), 1 (kadang-kadang), dan 0 (tidak pernah). Untuk mengetahui tingkat kecerdasan spiritual maka data hasil pengukuran dibuat 5 kategori yaitu 5 (sangat tinggi), 4 (tinggi), 3 (sedang), 2 (rendah), dan 1 (sangat rendah).

Untuk mengukur nilai dasar budaya kerja menggunakan alat ukur yang tertera dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor:

32/Permentan/OT.140/6/2009 Tentang Pedoman Pengukuran Indeks Penerapan Nilai Dasar Budaya Kerja Aparatur Negara di lingkungan Departemen Pertanian. Dalam alat ukur ini menggunakan skala Likert meliputi 5 kategori: 5 (sangat baik), 4 (baik), 3 (cukup baik), 2 (kurang baik), dan 1 (tidak baik).

Analisis data deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian. Hasil analisis meliputi daftar distribusi frekuensi, persentase, jumlah, rerata nilai, dan kategori Hasil analisis data ditampilkan dengan tabel dan grafik.

Analisis hubungan antar variabel dependen (nilai dasar budaya kerja) dan variabel independen (kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual) menggunakan analisis korelasi non parametrik (Kendall's Tau), karena data yang diperoleh diantaranya merupakan data ordinal dan tidak menuntut adanya distribusi normal. Data diolah menggunakan Program SPSS 12,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Nilai Dasar Budaya Kerja Penyuluhan Pertanian yang direncanakan melibatkan 40 orang Penyuluh Pertanian yang tersebar di delapan Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) wilayah Kabupaten Sleman. Jumlah angket yang disebar sesuai kuota sebanyak 40 eksemplar, dan setelah dilakukan pengambilan ternyata terdapat satu eksemplar yang tidak kembali. Dengan demikian maka angket yang dapat diolah sebanyak 39 eksemplar. Dari hasil

angket dan setelah diolah menghasilkan data meliputi sebagai berikut:

Tingkat Kecerdasan Emosional yang diukur terhadap 39 orang Penyuluh Pertanian

menunjukkan hasil secara deskriptif pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Kondisi tingkat Kecerdasan Emosional Penyuluh Pertanian

Interval skor yang dicapai	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
161 – 200	Sangat Tinggi	0	0
121 – 160	Tinggi	3	7,69
81 – 120	Sedang	11	28,21
41 – 80	Rendah	23	58,97
0 - 40	Sangat Rendah	2	5,13
Rerata = 76,30	Rendah	Jumlah = 39	100

Dari Tabel 2 ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi tingkat Kecerdasan Emosional para penyuluh pertanian terbanyak 23 orang (58,97 %) pada kategori rendah, dan rerata skor ternyata juga pada kategori rendah (76,30).

Dari hasil analisis secara deskriptif untuk tingkat Kecerdasan Emosional penyuluh pertanian menunjukkan rerata pada kategori rendah. Padahal keberhasilan seseorang dalam pekerjaan sangat ditentukan antara lain oleh Kecerdasan Emosional ini. Hasil penelitian Goleman (1995 dan 1998) dan beberapa Riset di Amerika memperlihatkan bahwa Kecerdasan Intelektual hanya memberi kontribusi 20 persen terhadap kesuksesan hidup seseorang. Sisanya 80 persen bergantung pada Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Spiritualnya.

Bahkan dalam hal keberhasilan kerja, Kecerdasan Intelektual hanya berkontribusi empat persen (Iyus Yosep, 2005).

Hal ini selaras dengan beberapa data empiris yang menunjukkan fakta di lapangan bahwa kinerja penyuluh pertanian pada umumnya masih rendah. Pusat Pengkajian Sumber Daya Manusia Pertanian (2001) menyatakan bahwa penyuluh pertanian sekarang sedang mengalami krisis jati diri. Demikian juga menurut Subejo, dkk. (2008), kini terjadi penurunan yang terus berlangsung terhadap kapasitas dan kemampuan managerial dari petugas penyuluh pertanian.

Tingkat kecerdasan spiritual yang diukur terhadap 39 orang penyuluh pertanian menunjukkan hasil secara deskriptif pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Kondisi tingkat kecerdasan spiritual penyuluh pertanian

Interval skor yang dicapai	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
81 – 100	Sangat Tinggi	13	33,33
61 – 80	Tinggi	20	51,28
41 – 60	Sedang	6	15,39
21 – 40	Rendah	0	0
0 - 20	Sangat Rendah	0	0
Rerata = 74,90	Tinggi	Jumlah = 39	100

Dari Tabel 3 ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi tingkat kecerdasan spiritual para penyuluh pertanian terbanyak 20 orang (51,28 %) pada kategori tinggi, dan rerata skor ternyata juga pada kategori tinggi (74,90).

Dengan tingginya Kecerdasan Spiritual ini seharusnya selaras dengan Kecerdasan Emosional, tetapi kenyataannya menunjukkan ketidakselarasan. Kecerdasan Spiritual sebenarnya menjadi dasar kecerdasan lainnya, karena emosi dan intelektual seseorang sangat ditentukan dengan adanya spirit yang mendorong

bertingkah laku secara emosi dan intelektualnya. Hal ini diperkuat hasil penelitian para psikolog USA menyimpulkan bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang didalam menjalani kehidupan sangat didukung oleh kecerdasan emosional (EQ – 80 %), sedangkan peranan kecerdasan intelektual (IQ) hanya 20 % saja. Dimana ternyata pusatnya IQ dan EQ adalah kecerdasan spiritual (SQ) (Iyus Yosep, 2005).

Nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian yang dinyatakan menurut persepsi dari 39 orang penyuluh pertanian menunjukkan hasil secara deskriptif pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Kondisi persepsi penyuluh pertanian terhadap nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian

Interval skor yang dicapai	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
225 – 267	Sangat baik	0	0
182 – 224	Baik	22	56,41
139 – 181	Cukup Baik	14	35,90
96 – 138	Kurang baik	3	7,69
53 - 95	Tidak baik	0	0
Rerata = 182,3	Baik	Jumlah = 39	100

Dari Tabel 4 ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi penyuluh pertanian yang mempunyai persepsi terhadap nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian terbanyak 20 orang (56,41 %) pada kategori baik, dan rerata skor ternyata juga pada kategori baik (182,30). Kemudian dari data tersebut selanjutnya dianalisis setiap pasang unsur yang menjadi dasar penilaian dasar budaya kerja, dan hasilnya tergambar pada tabel berikut: (Lihat tabel 5)

Dari Tabel 5 ini menunjukkan bahwa dari tujuh belas pasang unsur budaya kerja ternyata sebagian besar (terdapat 13 pasang unsur) pada kategori baik, dan terdapat sebagian kecil (4 pasang unsur) pada kategori cukup baik.

Kemudian dianalisis rerata nilai kualitas budaya kerja dari semua pasang unsur budaya kerja ternyata menunjukkan pula pada kategori baik, yaitu pada rerata skor 68,80.

Dari ke 17 pasang unsur budaya kerja ini masih perlu ditingkatkan, karena tidak terdapat satupun pasang budaya kerja yang pada kategori sangat baik. Terlebih lagi untuk pasangan budaya kerja yang pada kategori cukup baik masih sangat diharapkan untuk peningkatan, sehingga dapat meningkatkan nilai dasar budaya kerjanya secara umum. Oleh karena penilaian budaya kerja ini bersifat persepsi internal penyuluh pertanian, sehingga fakta sebenarnya belum nampak.

Tabel 5. Kondisi nilai dasar budaya kerja dari setiap pasang unsur budaya kerja

No.	Pasang Unsur Budaya Kerja	Nilai Rerata Interval Indeks Budaya Kerja	Nilai Kualitas Budaya Kerja	Klasifikasi Kualitas Budaya Kerja
1	Komitmen dan konsisten terhadap visi, misi dan tujuan organisasi	3,67	73,40	Baik
2	Wewenang dan tanggung jawab	3,58	71,60	Baik
3	Keikhlasan dan kejujuran	3,46	69,20	Baik
4	Integritas dan profesionalisme	3,52	70,40	Baik
5	Kreativitas dan kepekaan	3,22	64,40	Cukup Baik
6	Kepemimpinan dan keteladanan	3,41	68,20	Baik
7	Kebersamaan dan dinamika kelompok	3,46	69,20	Baik
8	Ketepatan dan kecepatan	3,23	64,60	Cukup Baik
9	Rasionalitas dan kecerdasan	3,47	69,40	Baik
10	Keteguhan dan ketegasan	3,74	74,80	Baik
11	Disiplin dan keteraturan kerja	3,56	71,20	Baik
12	Keberanian dan kearifan	3,50	70,00	Baik
13	Dedikasi dan loyalitas	3,54	70,80	Baik
14	Semangat dan motivasi	3,37	67,40	Cukup Baik
15	Ketekunan dan kesabaran	3,51	70,20	Baik
16	Keadilan dan keterbukaan	3,47	69,40	Baik
17	Penguasaan IPTEK	3,12	62,40	Cukup Baik
Rerata		3,44	68,80	Baik

Dari data yang dihasilkan pada analisis dekriptif kemudian dilanjutkan dengan analisis hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian menggunakan uji statistik nonparametrik Kendall's tau_b. Hasil analisis hubungan dapat ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Hasil pengujian ternyata menunjukkan korelasi positif tetapi sangat lemah (0,022), artinya jauh dari angka 1. Hal ini juga dikuatkan dengan angka probabilitas sebesar 0,853 berarti dianggap tidak ada korelasi yang signifikan, karena angka probabilitasnya jauh lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Korelasi antara variabel kecerdasan emosional dan variabel nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian

Tes Statistik	Variabel		Kecerdasan emosional	Nilai Dasar Budaya Kerja
Kendall's tau _b	Kecerdasan emosional	Koefisien Korelasi	1.000	0.022
		Sig. (2-tailed)	.	0.853
		Jumlah Responden	39	39
	Nilai Dasar Budaya Kerja	Koefisien Korelasi	0.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.853	.
		Jumlah Responden	39	39

Analisis hubungan ini dilanjutkan terhadap semua pasangan unsur budaya kerja, dan hasilnya

dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut: (Lihat tabel 7)

Tabel 7. Korelasi antara variabel kecerdasan emosional dan pasangan unsur-unsur budaya kerja penyuluh pertanian

No.	Pasangan Unsur budaya kerja	Kecerdasan Emosional	
		Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)
1	Komitmen dan konsistensi	0.141	0.271
2	Wewenang dan tanggung jawab	0-.035	0.792
3	Keikhlasan dan kejujuran	0.022	0.867
4	Integritas dan profesionalisme	-0.076	0.553
5	Kreativitas dan kepekaan	-0.051	0.698
6	Kepemimpinan dan keteladanan	-0.210	0.120
7	Kebersamaan dan dinamika	0.128	0.335
8	Ketepatan dan kecepatan	0.125	0.336
9	Rasionalitas dan kecerdasan	-0.032	0.801
10	Keteguhan dan ketegasan	0.059	0.657
11	Disiplin dan keteraturan ker	-0.003	0.980
12	Keberanian dan kearifan	0.110	0.396
13	Dedikasi dan loyalitas	0.283(*)	0.032
14	Semangat dan motivasi	0.271(*)	0.036
15	Ketekunan dan kesabara	0.073	0.585
16	Keadilan dan keterbukaan	0.007	0.959
17	Penguasaan Iptek	-0.021	0.869

Keterangan: (*) Korelasi pada taraf probabilitas 0,05.(2 ekor)

Dari pasangan unsur-unsur budaya kerja yang dianalisis ternyata terdapat dua pasangan unsur yang berkorelasi dengan kecerdasan emosional yaitu pasangan unsur dedikasi dan loyalitas, dan pasangan unsur semangat dan motivasi, sedangkan pasangan lainnya tidak menunjukkan korelasi yang signifikan.

Dari data yang dihasilkan pada analisis dekriptif kemudian dilanjutkan dengan analisis hubungan antara variabel kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja penyuluh menggunakan statistik nonparametrik Kendall's tau_b. Hasil analisis hubungan dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut: (Lihat Tabel 8)

Tabel 8. Korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dan variabel nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian

Tes statistik	Variabel		Kecerdasan Spiritual	Nilai Dasar Budaya Kerja
Kendall's tau_b	Kecerdasan Spiritual	Koefisien Korelasi	1.000	0.156
		Sig. (2-tailed)	.	0.170
		Jumlah Responden	39	39
	Nilai Dasar Budaya Kerja	Koefisien Korelasi	0.156	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.170	.
		Jumlah Responden	39	39

Hasil pengujian ternyata menunjukkan korelasi positif yang sangat lemah (0,156), artinya jauh dari angka 1 tetapi masih lebih kuat daripada hubungan antara kecerdasan emosional dan nilai dasar budaya kerja. Hal ini juga dikuatkan dengan angka probabilitas (*Sig.*) sebesar 0,170 berarti dianggap tidak ada korelasi yang signifikan, karena angka probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Analisis hubungan ini selanjutnya dianalisis terhadap pasangan unsur-unsur budaya

kerja, dan hasilnya dapat ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Dari pasangan unsur-unsur budaya kerja yang dianalisis ternyata terdapat empat pasangan unsur yang berkorelasi dengan kecerdasan spiritual yaitu pasangan unsur komitmen dan konsistensi, pasangan unsur keikhlasan dan kejujuran, pasangan unsur kepemimpinan dan keteladanan, dan pasangan unsur kebersamaan dan dinamika, sedangkan pasangan unsur lainnya tidak menunjukkan korelasi yang signifikan.

Tabel 9. Korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dan pasangan unsur-unsur budaya kerja penyuluh pertanian

No.	Pasangan Unsur budaya kerja	Kecerdasan Spiritual	
		Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)
1	Komitmen dan konsistensi	0.370(**)	0.002
2	Wewenang dan tanggung jawab	0.244	0.051
3	Keikhlasan dan kejujuran	0.261(*)	0.034
4	Integritas dan profesionalisme	0.055	0.647
5	Kreativitas dan kepekaan	0.057	0.648
6	Kepemimpinan dan keteladanan	0.364(**)	0.004
7	Kebersamaan dan dinamika	0.267(*)	0.034
8	Ketepatan dan kecepatan	0.109	0.378
9	Rasionalitas dan kecerdasan	0.104	0.387
10	Keteguhan dan ketegasan	0.144	0.256
11	Disiplin dan keteraturan ker	0.137	0.248
12	Keberanian dan kearifan	0.129	0.290
13	Dedikasi dan loyalitas	0.073	0.559
14	Semangat dan motivasi	0.069	0.574
15	Ketekunan dan kesabara	-0.019	0.878
16	Keadilan dan keterbukaan	-0.005	0.970
17	Penguasaan Iptek	-0.074	0.543

Keterangan: (*) Korelasi pada taraf probabilitas 0,05 (2 ekor)

(**) Korelasi pada taraf probabilitas 0,01 (2 ekor)

Dari temuan di atas ternyata antara kecerdasan emosional maupun Kecerdasan Spiritual dengan nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian tidak ada korelasi yang signifikan. Hal ini berarti

terdapat faktor lain yang mempengaruhi dasar budaya kerja penyuluh pertanian, walaupun secara sekilas kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja menunjukkan skor yang tinggi.

Padahal dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat berhubungan dan berpengaruh dengan kinerja baik secara individu maupun bersama-sama (Trihandini, 2005; Alwani, 2007).

Menurut pendapat Mangkuprawira (2009), semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Menurut Karosta (2010), munculnya budaya kerja merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja semua individu di perusahaan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari salah satu individu di perusahaan itu. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat kerja pemilik atau pemimpin perusahaan. Semangat terkuat itu akan mempengaruhi dan menggerakkan semangat dari individu lainnya, lalu kemudian menyatukannya dalam satu irama kerja yang sama, maka terlahirlah budaya kerja. Demikian juga menurut Riyanto (2010), faktor-faktor determinasi kebudayaan kerja meliputi: komitmen pimpinan; komunikasi; motivasi; lingkungan kerja; perubahan dan disiplin. Kegagalan program

budaya kerja sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komitmen pimpinan puncak.

Dari pendapat Sjafrri Mangkuprawira, Karosta dan Riyanto di atas memberikan isyarat bahwa budaya kerja tidak hanya dipengaruhi secara individu antara lain berupa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seseorang, tetapi ternyata merupakan realisasi suatu komitmen bersama. Komitmen yang utama adalah komitmen yang berasal dari pimpinan, kemudian mempengaruhi seluruh karyawan. Komitmen itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kecerdasan emosional ternyata menunjukkan tingkat kecerdasan emosional penyuluh pertanian yang menjadi responden secara umum pada kategori rendah. Hal ini selaras beberapa data empiris saat ini yang menyatakan bahwa kemampuan dan kinerja sebagian penyuluh pertanian masih rendah.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kecerdasan spiritual menunjukkan tingkat kecerdasan spiritual penyuluh pertanian pada kategori tinggi. Hal ini nampak terjadi ketidakselarasan dengan kecerdasan emosional yang rendah, namun kemungkinan besar kecerdasan spiritual tinggi pada level hubungan manusia dengan Tuhannya (ibadah yang bersifat ritual), sedangkan ibadah yang bersifat muammalah (sosial) masih rendah.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel nilai dasar budaya kerja secara umum menunjukkan pada kategori baik. Setelah

dilakukan analisis ternyata kategori ini bervariasi antara level cukup baik sampai baik. Secara umum nilai dasar budaya kerja penyuluh pertanian masih harus ditingkatkan karena belum terdapat satupun pasangan nilai dasar budaya kerja yang sangat baik.

Hasil analisis korelasi antara variabel kecerdasan emosi dan nilai dasar budaya kerja menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan. Sedangkan hasil korelasi dari variabel kecerdasan emosional dengan masing-masing pasang budaya kerja ternyata terdapat dua pasang budaya kerja yang berkorelasi yaitu pasangan unsur dedikasi dan loyalitas, dan pasangan unsur semangat dan motivasi. Ketidakadaan korelasi dari dua variabel ini bukan hal yang tidak logis karena budaya organisasi dipengaruhi faktor intrinsik, dan faktor ekstrinsik.

Hasil analisis korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja tidak menunjukkan korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat terjadi karena kecerdasan spiritual sangat berkaitan dengan banyak aspek kehidupan. Sementara budaya kerja sangat ditentukan oleh adanya unsur komitmen, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, perubahan dan disiplin. Unsur komitmen atasan merupakan unsur yang paling kuat untuk mempengaruhi keberhasilan budaya kerja.

Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian diperlukan upaya untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, walaupun dari hasil penelitian ini kedua kecerdasan ini tidak berhubungan secara signifikan dengan nilai dasar budaya kerja, namun karena budaya kerja dipengaruhi banyak

faktor antara lain adanya komitmen, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, perubahan dan disiplin. Kesemua faktor ini menyangkut baik secara individu maupun secara kolektif. Secara individu sangat ditentukan adanya kecerdasan baik intelektual, emosional maupun yang tidak kalah penting spiritual.

Keberhasilan budaya kerja sangat ditentukan adanya komitmen pimpinan, maka pimpinan harus dapat berperan untuk mempengaruhi dan memberikan keteladanan yang baik agar tercipta budaya kerja yang baik. Komitmen pimpinan harus dapat terealisasi menjadi komitmen bersama dengan karyawan (kolektif), sehingga merupakan kesadaran bersama untuk menciptakan budaya kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwani, A. (2007). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Agustian, Ary Ginanjar (2009). *ESQ: Emotional Spiritual Quotien (Cetakan ke 47)t*. Jakarta. Arga Publishing.
- Dameria (2005). [GE MOZAIK, Juni 2005] – Pentingnya Pendidikan Kecerdasan Emosional. Diambil dari internet pada tanggal 6 Jun 2010 04:06:59 GMT dari: [http://ganeca.blogspot.com/archive/2005/06/23/ge mozaik juni 2005 %E2%80%](http://ganeca.blogspot.com/archive/2005/06/23/ge%20mozaik%20juni%202005%2005)
- Dewiobenk (2008). *Mengukur Kecerdasan Spiritual*. Diambil dari internet pada tanggal 31 Mei 2010 16:00:08 GMT. Dari: <http://dewiobenk.wordpress.com/2008/12/26/mengukur-kecerdasan-spiritual/>.

- MOZAIK, GE (2005). *Pendidikan Kecerdasan Emosional di Amerika Serikat*, tersedia dalam <http://ganeca.blogspot.com/> Juni 2005]
- Goleman, Daniel (1995). *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yosep, Iyus (2005). *Pentingnya Esq (Emosional & Spiritual Quotion) Bagi Perawat Dalam Manajemen Konflik*. Bandung. Fakultas Ilmu Keperawatan Unpad.
- Karosta (2010). *Budaya Kerja*. Diambil dari internet pada tanggal 24 Des 2010 13:29:24 GMT dari: <http://karosta.blogspot.com/2010/02/budaya-kerja.html>.
- Kompas.com (2008). *Ukur Kecerdasan Emosi Anda*. Diambil dari internet pada tanggal 16 Juni 2010 dari: <http://www.kompas.com/>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory (Second edition)*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Pusat Pengkajian SDM Pertanian (2001). *Kelembagaan dan Mekanisme Kerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten/Kota Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Jakarta. Departemen Pertanian.
- Yunita, Riny (2009). *Kecerdasan Emosi*. Diambil dari internet pada tanggal 15 Juni 2010 23:00:19 GMT dari: <http://rinyyunita.wordpress.com/2009/01/25/kecerdasan-emosi/>.
- Mawardi, Sulton (2005). *Persoalan Penyuluhan Pertanian Di Era Otonomi Daerah*. Diambil dari internet pada tanggal 21 Jan 2009 16:22:22 GMT dari: <http://www.distan.pemdadiy.go.id/index.php?option=content&task=view&id=129>
- Trihandini, F. M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horizon Semarang) (Tesis)*. Program Pascasarjana UNDIP, Semarang.
- Gunawan, Widodo (-) *Kecerdasan Emosi Bagi Pelayan-Pelayan Tuhan*, tersedia dalam <http://suaraagape.org/wawasan/Ei2.php>
- Zohar, Danah (2000). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*, Great Britain.
-