

**Kecerdasan Emosi dan Komitmen Pekerjaan  
dalam Kalangan Pensyarah Universiti di Indonesia  
(*Emotional Quotient and Work Commitment Among  
Lecturers at An Indonesian University*)**

ISKANDAR  
ROHATY MOHD. MAJZUB  
ZURIA MAHMUD

ABSTRAK

*Kajian ini bertujuan mengenal pasti profil kecerdasan emosi dan profil komitmen pekerjaan dalam kalangan 265 pensyarah universiti di Indonesia. Kajian ini menggunakan instrumen Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM) dan sebuah instrumen yang dibina oleh pengkaji iaitu inventori komitmen pekerjaan pensyarah. Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahawa pensyarah memperolehi skor min kecerdasan emosi yang tinggi bagi dimensi kerohanian dan kematangan, dan skor min sederhana bagi dimensi motivasi sendiri, regulasi sendiri dan empati, dan skor min paling rendah untuk dimensi kesedaran sendiri dan kemahiran sosial. Kajian turut mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi profil kecerdasan emosi pensyarah berdasarkan faktor kumpulan umur dan pengalaman pekerjaan, dan terdapat perbezaan yang signifikan dalam komitmen pekerjaan pensyarah mengikut kumpulan umur, tahap pendidikan, dan pengalaman mengajar. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen pekerjaan. Ujian regresi mendapati dimensi kemahiran sosial dalam kecerdasan emosi menyumbang secara signifikan kepada komitmen pekerjaan. Maklumat yang diperolehi dari kajian ini boleh digunakan oleh pensyarah dan pihak pembuat dasar pendidikan tinggi di Indonesia dalam usaha meningkatkan kualiti kerjaya pensyarah di universiti.*

ABSTRACT

*The aim of this study is to identify the profiles of emotional quotient and work commitment among 265 university lecturers in Indonesia. Instruments used to gather data for this research are the Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM), or Malaysian Emotional Quotient Inventory (MEQI), and an instrumen measuring the work commitment of university lecturers. Descriptive statistics test showed from the Emotional Quotient Inventory, the lecturers scored highest*

*in the spiritual and maturity domains, medium in motivation, self regulation, and empathy, and lowest in self awareness and social skills. Research also shows significant differences in emotional quotient among the lecturers based on age group and working experience, and significant difference in work commitment based on age group, education level, and work experience. Results show a significant relationship between emotional quotient and work commitment. Regression shows that social skill dimension in the emotional quotient contribute significantly towards work commitment. Information from this study is hoped to be useful for policy makers of higher education in Indonesia in their efforts to alleviate the work quality of university lecturers.*

## PENGENALAN

### SENARIO CABARAN PEKERJAAN PENSYARAH UNIVERSITI DI INDONESIA

Era Kebangkitan Nasional ke-2 Indonesia menuntut sebuah komuniti intelektual yang mampu meneroka, memahami dan menyelaraskan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang masa kini dan masa hadapan dalam seluruh aspek kehidupan. Cabaran ini memerlukan sumber manusia yang berkualiti dan berwawasan tinggi serta sanggup bersaing secara sihat dalam segala aspek. Sumber manusia yang berkualiti, berprestasi dan berwawasan tinggi adalah (i) berkemampuan bahasa yang berkesan, (ii) mampu menggunakan alat teknologi, (iii) mahir dalam komunikasi, (iv) kerjasama yang sihat, (v) memiliki kreativiti dan fleksibiliti, (vi) berkesan dalam memimpin, (vii) mematuhi etika dan moral, (viii) mempunyai visi, inovasi dan semangat bekerja yang tinggi. Visi negara Indonesia ini didokong oleh matlamat wawasan pendidikan tinggi iaitu supaya pada tahun 2010 dapat melahirkan insan yang berilmu, bertamadun dan berkemahiran yang relevan dengan kehidupan serta memberi sumbangan (Susanto 1998). Pensyarah di universiti pula merupakan penghubung antara sistem pendidikan dengan sumber manusia kerana kesan sesuatu program inovasi pendidikan itu hanya berlaku melalui pensyarah (Medley 1982). Oleh itu peranan sesuatu institusi pendidikan tinggi sudah pasti mencabar dan memerlukan perancangan yang lebih teliti.

Ali Khomsan (2004) berpendapat pekerjaan pensyarah di universiti merupakan suatu profesion yang amat mencabar. Pertamanya, kerjaya ini tidak mempunyai pembahagian masa yang jelas antara masa bekerja dan masa tidak bekerja. Selain daripada mengajar di waktu pagi, pensyarah dikehendaki datang ke kampus pada waktu petang, di hujung minggu dan di hari cuti. Seseorang pensyarah dituntut untuk menjalankan aktiviti kokurikulum seperti kegiatan projek penyelidikan, pembentangan projek, tesis, seminar-seminar, serta kegiatan perkhidmatan kepada masyarakat. Profesion pensyarah juga mempunyai peranan tersirat, di mana di dalamnya terkandung peranan sosial yang sangat penting

yakni, sebagai seseorang intelektual di tengah masyarakat. Selain dari meluluskan pelajar dalam kursus-kursus perkuliahan, adalah menjadi satu kewajipan pensyarah untuk memastikan pelajar atau anak didiknya menjadi seorang sarjana muda, sarjana, dan doktor falsafah yang berupaya menubuhkan kebebasan, mencari kebenaran ilmiah, serta mampu berkomunikasi dan memberi keadilan dalam perubahan sosial masyarakat. Pensyarah juga terdedah kepada berbagai isu persekitaran kerja yang melibat dirinya dan sistem pentadbir universiti, rakan sekerja, serta pelajar. Kepelbagaian isu yang dihadapi mungkin dianggap sebagai cabaran kerja yang dinamik oleh sesetengah pensyarah, manakala bagi sesetengah yang lain, tekanan ini mungkin mencetus emosi, sehingga menggugat kesejahteraan diri dan prestasi kerja individu mahupun kumpulan.

Pada waktu ini terdapat beberapa isu yang dihadapi oleh pensyarah di Indonesia yang perlu segera ditangani. Ini termasuklah aspek-aspek peningkatan kualiti kerja pensyarah, kesejahteraan pensyarah serta penyediaan gaji yang berpatutan. Fenomena yang dihadapi kebanyakan universiti di Indonesia ialah ramainya pensyarah yang melakukan aktiviti mengajar di luar kampus (*moon-lighting*) untuk mendapatkan tambahan kewangan kerana gaji yang di terima adalah rendah. Selain itu ramai pensyarah yang turut ditawarkan menjadi kakitangan kerajaan bagi menampung keperluan sosial and material mereka. Justeru, isu kadar atrisi yang tinggi dalam kalangan pensyarah di Indonesia merupakan isu yang hangat diperkatakan (Ali Khomsan 2005). Di samping itu, penghijrahan pensyarah Indonesia ke universiti luar negara atau negara jiran akan mengakibatkan *brain drain* yang akan merugikan negara.

Dalam menangani fenomena ini, timbul beberapa persoalan yang harus difikirkan. Antaranya ialah, bagaimanakah isu-isu sistemik yang dihadapi oleh pensyarah di Indonesia menggugat komitmen pekerjaan serta mengganggu kesejahteraan diri? Apakah yang menyebabkan sesetengah pensyarah di Indonesia terus komited dalam pekerjaan mereka manakala sesetengah yang lain tidak dapat bertahan? Jawapan kepada persoalan ini mungkin membolehkan komuniti intelek di Indonesia lebih difahami dan dihargai supaya mereka dapat menyumbang potensi terbaik ke arah memenuhi wawasan nasional.

#### ISU YANG BERSANGKUTAN DENGAN KOMITMEN KERJA DAN KECERDASAN EMOSI

Kebolehan dan kepintaran bertindak seseorang diperlukan dalam menyesuaikan diri dalam pelbagai keadaan serta untuk memenuhi potensinya. Menurut Goleman (1999) kebolehan seseorang menerima cabaran sentiasa berubah mengikut keadaan dan amat berkait rapat dengan kebolehan dan kestabilan emosi seseorang. Kemampuan memahami dan mengendali emosi diri dan orang lain ini digambarkan oleh Goleman dalam konsep *emotional quotient* atau kecerdasan emosi.

Kajian-kajian telah membuktikan bahawa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, komitmen

pekerjaan sama ada individu mahupun kumpulan (Mayer & Caruso 2000; Goleman 1995,1999; Mayer, Salovey, & Caruso 2000 dan Noriah, Siti Rahayah, & Syed Najmuddin 2003). Elemen kecerdasan emosi dan kepuasan kerja boleh dianggap sebagai teras dalam membina prestasi kerja individu mahupun kumpulan yang berkualiti. Bagi profesion akademia, kecerdasan emosi merupakan *trait* personaliti yang perlu dimiliki oleh setiap pensyarah dan guru untuk berjaya dalam kerjayanya. Pengenalpastian tahap kecerdasan emosi menyediakan maklumat berharga kepada pensyarah dalam menilai keberkesanan diri dan seterusnya menjadi pemangkin ke arah peningkatan kualiti sumber manusia. Terdapat kemungkinan bahawa pensyarah yang tinggi kecerdasan emosi berkemungkinan mempunyai komitmen pekerjaan dan komitmen organisasi yang tinggi, kerana individu sebegini mengenali siapa dirinya, sentiasa menjaga hubungan yang baik dengan orang lain serta cuba menjadi pekerja terbaik.

Kajian kecerdasan emosi ke atas pensyarah di Malaysia yang dijalankan oleh Mohd. Najib (2000) menunjukkan kestabilan emosi pensyarah-pensyarah di salah sebuah fakulti pendidikan adalah di tahap sederhana dan tidak menonjol. Menurut beliau, pensyarah perlu mempunyai kesedaran emosi yang tinggi memandangkan mereka merupakan pendidik kepada bakal-bakal guru. Kestabilan emosi pensyarah akan memberikan kesan terhadap keberkesanan latihan yang mereka berikan kepada bakal-bakal guru tersebut. Beliau mencadangkan bahawa ketidakstabilan emosi pendidik boleh membawa kepada perasaan kecewa atau pun "*burnout*" disebabkan oleh tekanan kerja (Noriah, Zuria, Siti Rahayah & Manisah 1999). Kajian Noriah dan Aliza (2002) pula mengutarakan bahawa persekitaran dan bebanan kerja guru di Malaysia merupakan antara faktor yang mungkin menyumbang kepada kecenderungan menghadapi tekanan dan seterusnya memberi implikasi negatif kepada kesihatan mental guru.

Kajian Noriah, Ramlee, Zuria, Siti Rahayah (2006) mendapati bahawa guru-guru di Malaysia mempunyai skor tertinggi kecerdasan emosi bagi domain-domain spiritual, regulasi sendiri, dll, tetapi paling rendah dalam domain kemahiran sosial. Dapatan kajian ini sangat menarik kerana sebagai guru, kemahiran sosial amatlah penting dan merupakan kemahiran yang paling asas. Jika pendidik tidak mempunyai kemahiran sosial seperti bertanya khabar, membimbing, memahami, memaafkan, tentulah proses pengajaran dan pembelajaran akan terjejas. Terdahulu kajian oleh Noriah, Siti Rahayah, Syed Najmuddin (2003) mendapati bahawa umur dan pengalaman memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru. Terdapat sebilangan guru yang menyatakan bahawa semasa muda mereka bersifat "garang" apabila mengajar, dan selalu menghukum pelajar yang bermasalah kerana tidak sabar. Bagaimanapun, apabila usia mereka meningkat, mereka menjadi lebih matang dan sabar dalam mengendalikan pelajar-pelajar khususnya yang bermasalah.

Faktor kecerdasan emosi seseorang kakitangan didapati boleh menentukan keberkesanan komitmen pekerjaan (Carson & Carson 1998; Cherniss 1998). Kajian-kajian ini mendapati kakitangan yang komited akan terus rajin bekerja sama ada

suasana dalam organisasi itu memberangsang ataupun sebaliknya. Pengkaji-pengkaji ini menyatakan bahawa seseorang individu yang komited dengan pekerjaannya merupakan mereka yang mempunyai emosi yang cerdas. Ini adalah kerana mereka yang cerdas emosinya akan dapat memotivasikan dan mengendalikan emosi diri sendiri, berwawasan apabila membuat suatu keputusan, memahami dan empati dengan keperluan psikologi orang lain serta menjalankan hubungan sosial yang baik. Menurut Goleman (1995; 1999), kecerdasan emosi membolehkan individu yang bekerja dalam organisasi berkemungkinan tidak mudah mengalami konflik semasa bertugas.

Pada waktu ini, terdapat kekurangan dalam kajian kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah samada di Barat, di Malaysia mahupun di Indonesia. Malah, kajian ini wajar dilakukan di Indonesia sebagai usaha membina sistem pendidikan yang mantap sekaligus mendokong wawasan Kebangkitan Nasional di Indonesia. Maklumat bagaimana kecerdasan emosi berperanan dalam meningkatkan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah perlu diketahui sebagai langkah awal ke arah penambahbaikan kualiti komitmen pekerjaan pensyarah di universiti di Indonesia. Sehubungan itu, kajian ini akan menjawab empat persoalan berikut:

- i. Apakah profil kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah pendidikan tinggi di Daerah Jambi Indonesia?
- ii. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah pendidikan tinggi di Daerah Jambi Indonesia mengikut faktor demografi (jantina, kumpulan umur, tahap pendidikan dan pengalaman pekerjaan)?
- iii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen pekerjaan di kalangan pensyarah pendidikan tinggi Daerah Jambi Indonesia?
- iv. Sejauh manakah pengaruh kecerdasan emosi menyumbang kepada komitmen pekerjaan di kalangan pensyarah pendidikan tinggi di Daerah Jambi Indonesia?

## METODOLOGI

### REKA BENTUK KAJIAN DAN SAMPEL

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan rentas silang. Sampel kajian terdiri daripada 265 pensyarah (180 lelaki dan 85 wanita) yang berkhidmat di sebuah universiti di Daerah Jambi, Indonesia. Bagi kumpulan umur bawah 35 tahun terdapat seramai 75 orang pensyarah (28.3%), umur 36 sampai 45 tahun seramai 137 pensyarah (51.6%), umur di atas 46 tahun seramai 53 orang pensyarah (20.1%). Seramai 40 orang responden (15.1%), memiliki ijazah sarjana muda, 195 orang pensyarah (73.6%) mempunyai ijazah sarjana dan seramai

30 orang pensyarah (11.3%) memperolehi ijazah doktor falsafah. Manakala dari segi pengalaman pekerjaan, kelompok bawah 10 tahun ialah seramai 81 orang pensyarah (30.6%), 11 sampai 20 tahun seramai 129 orang pensyarah (48.7%) dan 21 tahun ke atas seramai 55 orang pensyarah (20.7%).

#### INSTRUMEN KAJIAN

Dua soal selidik utama yang digunakan dalam kajian ini ialah (i) Instrumen Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM) Noriah, Ramlee, Zuria, dan Siti Rahayah (2006), dan (ii) Instrumen Komitmen Pekerjaan Pensyarah yang dibina oleh pengkaji.

Instrumen Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM) Noriah et al. (2006), dibina berdasarkan model yang diutarakan Goleman (1995, 1999). Pada asalnya Goleman mencadangkan lima dimensi kecerdasan emosi iaitu (i) kesedaran sendiri, (ii) regulasi sendiri, (iii) motivasi sendiri, (iv) empati, (v) kemahiran sosial. Kajian di Malaysia oleh Noriah et al. (2004) menemui penambahan dua faktor yang begitu ketara apabila menerangkan konsep kecerdasan emosi iaitu (vi) kerohanian, dan (vii) kematangan. Kajian-kajian yang lalu menunjukkan bahawa kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam kehidupan seseorang sama ada sebagai individu dalam bidang pekerjaannya. Instrumen ini sudah diuji kesahan dan kebolehpercayaan melalui kajian rintis yang telah dijalankan oleh beberapa pengkaji sebelum ini. Nilai kebolehpercayaan IKEM dalam kajian ini ialah 0.965.

Instrumen Komitmen Pekerjaan Pensyarah yang dibina oleh pengkaji adalah berdasarkan tugas pensyarah yang disarankan Kementerian Pendidikan Nasional Indonesia. Item-item dibina untuk tiga dimensi iaitu dimensi pendidikan dan pengajaran, dimensi penyelidikan, dan dimensi perkhidmatan kepada masyarakat. Nilai kebolehpercayaan instrumen ini ialah 0.934.

#### DAPATAN KAJIAN

##### PROFIL KECERDASAN EMOSI DAN PROFIL KOMITMEN PEKERJAAN PENSYARAH

Dapatan kajian menunjukkan bahawa dimensi kecerdasan emosi pensyarah yang mendapat skor min yang tertinggi ialah dimensi kerohanian (4.88), dan diikuti dimensi kematangan (4.64), motivasi sendiri (4.23), empati (4.18), regulasi sendiri (4.18), kesedaran sendiri (4.13), dan kemahiran sosial (4.03). Skor purata min secara keseluruhan kecerdasan emosi ialah pada tahap tinggi (4.17). Dari tiga dimensi komitmen pekerjaan pensyarah skor min paling tinggi ialah bagi dimensi komitmen pengajaran (4.21), komitmen penyelidikan (4.19), manakala skor min paling rendah iaitu dimensi perkhidmatan kepada masyarakat (4.10).

PERBEZAAN KECERDASAN EMOSI MENGIKUT FAKTOR  
DEMOGRAFI (JANTINA, KUMPULAN UMUR, TAHAP PENDIDIKAN  
DAN PENGALAMAN PEKERJAAN)

Hasil ujian-*t* bagi mengkaji perbezaan tahap kecerdasan emosi mengikut jantina, didapati tidak wujud perbezaan sama ada pensyarah lelaki mahupun pensyarah wanita, dan Ujian ANOVA pula menunjukkan tiada perbezaan signifikan dalam skor kecerdasan emosi berdasarkan tahap pendidikan. Bagaimanapun, Ujian ANOVA menunjukkan terdapat perbezaan dalam skor Kecerdasan Emosi berdasarkan umur dan pengalaman kerja. Seterusnya, ujian *Post Hoc Multiple Comparisons* dilakukan dan didapati responden berumur 46 tahun ke atas berbeza (lebih tinggi skor) dengan responden 35-45 tahun, tetapi tidak menunjukkan perbezaan signifikan dengan responden 35 tahun ke bawah. Kumpulan berpengalaman 21 tahun ke atas didapati mendapat skor kecerdasan emosi lebih tinggi daripada kumpulan-kumpulan yang mempunyai kurang pengalaman bekerja (Jadual 1).

JADUAL 1. Ujian *Post Hoc* kecerdasan emosi mengikut kumpulan umur dan pengalaman kerja

(I) Umur	(J) Umur	Perbezaan Min (I-J)	Std. Error/ Ralat Piawai	Sig.
(1) Di bawah 35 tahun	36 - 45 tahun	.04314	.04489	.602
(2) 36 hingga 45 tahun	46 tahun ke atas	-.10646	.04693	.062
	Kurang 35 tahun	-.04314	.04489	.602
(3) 46 tahun ke atas	46 tahun ke atas	-.14961(*)	.03023	.000*
	Kurang 35 tahun	.10646	.04693	.062
	36 - 45 tahun	.14961(*)	.03023	.000*

  

(I) Pengalaman Pekerjaan	(J) Pengalaman Pekerjaan	Perbezaan Min (I-J)	Std. Error	Sig.
Di bawah 10 tahun	11 tahun - 20 tahun	-.02497	.03148	.708
	21 tahun ke atas	-.18535(*)	.03666	.000
11 tahun - 20 tahun	Kurang 10 tahun	.02497	.03148	.708
	21 tahun ke atas	-.16038(*)	.03867	.000*
21 tahun ke atas	Kurang 10 tahun	.18535(*)	.03666	.000*
	11 tahun - 20 tahun	.16038(*)	.03867	.000*

Signifikan pada aras 0.05.

PERBEZAAN KOMITMEN PEKERJAAN MENGIKUT FAKTOR DEMOGRAFI  
(JANTINA, KUMPULAN UMUR, TAHAP PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
PEKERJAAN)

Ujian-*t* mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen pekerjaan mengikut jantina. Ujian-ujian ANOVA mendapati terdapat perbezaan dalam komitmen pekerjaan berdasarkan kumpulan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk melihat perbezaan-perbezaan ini, Ujian *Post Hoc* telah dijalankan (Jadual 2).

JADUAL 2. Ujian-ujian *Post Hoc* komitmen pekerjaan mengikut kumpulan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja

(I) Kumpulan Umur	(J) Kumpulan Umur	Perbezaan Min (I-J)	Std. Error/ Ralat Piawai	Sig.
Bawah 35 tahun	36 - 45 tahun	.00102	.06387	1.000
	46 tahun ke atas	-.14387	.06678	.081
36 - 45 tahun	Bawah 35 tahun	-.00102	.06387	1.000
	46 tahun ke atas	-.14489(*)	.04301	.002
46 tahun ke atas	Bawah 35 tahun	.14387	.06678	.081
	36 - 45 tahun	.14489(*)	.04301	.002
(I) Tahap pendidikan	(J) Tahap pendidikan	Perbezaan Min (I-J)	Std. Error/ Ralat Piawai	Sig.
Sarjana muda	Sarjana	-.09528	.05693	.217
	Doktor Falsafah	-.21781(*)	.07885	.017
Sarjana	Sarjana muda	.09528	.05693	.217
	Doktor Falsafah	-.12254	.06366	.134
Doktor Falsafah	Sarjana muda	.21781(*)	.07885	.017
	Sarjana	.12254	.06366	.134
(I) Pengalaman Pekerjaan	(J) Pengalaman Pekerjaan	Perbezaan Min (I-J)	Std. Error/ Ralat Piawai	Sig.
<10 tahun	11 – 20 tahun	.03411	.04515	.731
	> 21 tahun	-.13581(*)	.05257	.028
11 - 20 tahun	< 10 tahun	-.03411	.04515	.731
	> 21 tahun	-.16992(*)	.05545	.007
> 21 tahun	< 10 tahun	.13581(*)	.05257	.028
	11 – 20 tahun	.16992(*)	.05545	.007

Signifikan pada aras 0.05.

Ujian-ujian *Post Hoc* menunjukkan bahawa komitmen pekerjaan Lulusan ijazah doktor falsafah jauh lebih tinggi dari lulusan ijazah sarjana dan lulusan ijazah sarjanamuda, komitmen pekerjaan pensyarah pada 46 tahun ke atas adalah



lebih daripada kumpulan-kumpulan yang berusia lebih muda, dan komitmen kumpulan pengalaman bekerja 21 tahun ke atas didapati lebih tinggi daripada komitmen kumpulan yang kurang dalam pengalaman bekerja.

#### HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN KOMITMEN PEKERJAAN

Ujian korelasi Pearson-*r* menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara kecerdasan emosi dengan komitmen pekerjaan pensyarah ( $r = .736$ ) dengan signifikan pada aras ( $p < 0.01$ ).

#### SUMBANGAN DOMAIN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KOMITMEN PEKERJAAN

Dapatan kajian ujian regresi berganda langkah demi langkah menunjukkan enam dimensi kecerdasan emosi menyumbang secara bersama-sama ke atas komitmen pekerjaan. Keputusan analisis varians menunjukkan nilai  $F = 53.486$  ( $df = 6, 258$ ), adalah signifikan pada aras ( $p < 0.05$ ). Kombinasi enam dimensi kecerdasan emosi iaitu dimensi kemahiran sosial, motivasi sendiri, kesedaran sendiri, kematangan, kerohanian, dan regulasi sendiri sebagai peramal menyumbangkan secara signifikan sebanyak (55.40%) varians ( $R^2/\text{Kuasa Dua} = 0.554$ ) kepada komitmen pekerjaan sebagai kriteria. Secara signifikan, skor dimensi kemahiran sosial menyumbangkan sebanyak (44.10%), varians ( $R^2/\text{Kuasa Dua} = .441$ ) ini bererti (P1) kemahiran sosial merupakan dimensi utama kecerdasan emosi yang menyumbangkan secara signifikan dalam upaya mempertingkatkan komitmen pekerjaan pensyarah yang berkesan di institusi pendidikan tinggi. Kombinasi dimensi (P1) kemahiran sosial dan (P2) dimensi motivasi sendiri menyumbang sebanyak (49.5-44.1)% iaitu (5.40%), kepada varians ( $R^2/\text{Kuasa Dua} = .495$ ) perubahan tambahan kepada komitmen pekerjaan. Manakala (P3) dimensi

JADUAL 3. Analisis regresi berganda (stepwise) bagi dimensi-dimensi kecerdasan emosi menyumbangkan kepada komitmen pekerjaan

Bil	Pemboleh ubah	Std. Error	Beta	T	Sig.	<sup>2</sup>	Sumbangan %	
1	Kemahiran Sosial	.6609	.042	.664	14.392	.000	.441	44.10
2	Motivasi Kendiri	.420	.054	.458	7.824	.000	.495	5.40
3	Kesedaran Kendiri	.347	.056	.378	6.208	.000	.521	2.60
4	Kematangan	.332	.055	.362	6.021	.000	.538	1.70
5	Kerohanian	.326	.055	.356	5.952	.000	.547	0.90
6	Regulasi Kendiri	.281	.059	.306	4.774	.000	.554	0.70

Kriteria: Pemboleh ubah Komitmen Pekerjaan

R Berganda = 0.745,  $R^2/\text{Kuasa Dua} = 0.554$ ,  $R^2$  Terlaras (Adjusted  $R^2$ ) = 0.542, Konstan/Peramal = -0.158, Ralat Piawai (Standard Error) = 0.335. Sig.= ( $p < 0.05$ )

kesedaran sendiri menyumbang sebanyak (52.1-49.5)% iaitu (2.60%) menambah dalam komitmen pekerjaan, (P4) dimensi kematangan menambah menyumbangkan sebanyak (53.8-52.1)% iaitu (1.70%), (P5) dimensi kerohanian menyumbangkan sebanyak (54.7 - 53.8)% atau (0.90%), dan akhir sekali (P6) dimensi regulasi sendiri menyumbangkan sebanyak (55.4 - 54.7) % iaitu (0.70%).

## PERBINCANGAN

Secara keseluruhannya, pensyarah yang berkhidmat di universiti Daerah Jambi bersetuju bahawa mereka telah mengamalkan kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman (2001), dan Noriah, Siti Rahayah dan Syed Najmuddin (2003). Kecerdasan emosi yang dimaksudkan ialah kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi sendiri, empati, kemahiran sosial, kerohanian, dan kematangan. Secara keseluruhannya, profil kecerdasan emosi pensyarah di Daerah Jambi Indonesia mengikut 7 dimensi berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan kemungkinan bahawa sumber manusia yang menganggotai pusat pengajian tinggi tersebut terdiri dari mereka yang telah dipilih dengan teliti dan memenuhi kriteria insan yang intelek, kreatif, yang berkualiti dan berwawasan tinggi (Susanto 1998). Kemungkinan juga tugas seharian sebagai pensyarah yang melibatkan pengajaran, penyeliaan, penyelidikan, dan khidmat masyarakat telah membentuk personaliti mereka menjadi manusia yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi. Ini kerana kajian ini juga mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi pensyarah yang lebih lama bekerja menjadi semakin tinggi berbanding mereka yang masih baru bekerja. Dapatan ini selari dengan laporan Noriah, Siti Rahayah dan Syed Najmuddin (2003), Noriah, Ramlee, Zuria, dan Siti Rahayah (2006) tentang guru-guru yang pada awalnya sangat “garang” tetapi kemudiannya menjadi lebih sabar setelah meningkat usia dan lebih berpengalaman.

Kajian ini mendapati domain kerohanian mendapat skor paling tinggi dalam kalangan pensyarah yang dikaji. Kemungkinannya ialah kerana budaya masyarakat Indonesia umumnya amat mementingkan aspek kerohanian. Kemungkinan juga ialah majoriti pensyarah yang dikaji mempunyai dan meyakini nilai-nilai moral dan agama yang dianggap sebagai asas untuk mengawal emosi, memotivasi diri, serta tidak mudah putus asa untuk mencapai matlamat diri berbanding dengan individu yang tidak mengamalkan aspek kerohanian. Hasil penyelidikan turut selari dengan dapatan kajian (Syed Najamuddin 2005) yang menyatakan bahawa aspek kerohanian tersebut menjadikan pekerja sentiasa tekun, sabar dan bermotivasi untuk melaksanakan tugas seikhlas mungkin tanpa mengharap ganjaran material.

Selain daripada dimensi kerohanian, kajian ini juga mendapati dimensi kematangan, motivasi, dan regulasi sendiri, serta kesedaran sendiri merupakan domain-domain yang mencatat skor tertinggi. Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosi yang berkesan, dia boleh mengawal diri, serta memantap idea

untuk mengembangkan bakat. Kesedaran sendiri membantu pensyarah mengenal diri, tahap keyakinan, dan tujuan dan minat (Noriah et al. 2004). Ketinggian dalam dimensi ini mempengaruhi ketinggian dalam dimensi-dimensi yang lainnya (Goleman 1995, 1999) di mana kesedaran sendiri merupakan satu 'building block' kepada pembinaan kecerdasan emosi yang lebih tinggi (bermula dengan kesedaran sendiri, refulasi sendiri, motivasi sendiri, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan (Noriah et al. 2004). Kekurangn kesedaran sendiri boleh menjejaskan tahap kecekapan pada dimensi-dimensi peribadi dan sosial.

Kajian ini mendapati dimensi kemahiran sosial pensyarah menunjukkan skor min yang kurang menonjol daripada tujuh dimensi kecerdasan emosi yang dikaji. Ini berkemungkinannya berkait rapat dengan hubungan kerjasama pensyarah dengan pelajar-pelajar, sesama pensyarah, serta pimpinan institusi yang kurang mesra. Kemungkinan pensyarah di universiti dikaji mempunyai autonomi individu yang kuat sesuai dengan keahlian akademik mereka, sehingga menyebabkan berkurangnya aktiviti bekerjasama, bertukar fikiran dalam suasana ceria, saling menghargai, serta berdiskusi dengan mesra dan terbuka bersama pelajar. Dapatan ini selari dengan kajian Noriah et al. (2006), ke atas pendidik di Malaysia. Dapatan ini sangat menarik untuk diperhatikan dan didalami kerana kemahiran sosial sangat penting dalam tugas pensyarah yang sentiasa berinteraksi dengan pelbagai pihak di tempat kerja. Kebijaksanaan pensyarah dalam pergaulan memudahkannya mempengaruhi orang lain dengan idea-idea, cepat menjalin hubungan yang mesra dan saling bantu-membantu dalam mencapai objektif-objektif institut pendidikan tinggi yang sentiasa dinamik. Pada masa yang sama, kebijaksanaan sosial juga memudahkan pensyarah menjalankan peranannya sebagai agen perubahan masyarakat dan menjadi *role model* kepada pelajarannya agar menjadi pelajar yang santun, bijak, berkualiti dan cemerlang.

Dari aspek komitmen, kajian ini mendapati komitmen pekerjaan pensyarah meningkat apabila mereka lebih berusia, berkelulusan lebih tinggi, dan berpengalaman mengajar lebih lama. Maklumat ini penting kerana ia membantu kerajaan membina perancangan yang lebih mantap untuk memastikan bahawa pensyarah sentiasa komited kepada usaha-usaha pembangunan nasional dan menghalang penghijrahan atau "brain drain" (Ali Komsan 2005). Dapatan ini menggemukakan beberapa strategi seperti peluang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi, peluang mengajar dan menyelia untuk beberapa waktu yang panjang, dan peluang meneruskan kerjaya walaupun pada usia lanjut mungkin dapat meningkatkan komitmen pekerjaan. Hasil analisis juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen pekerjaan pensyarah. Keputusan ini selari dengan dapatan kajian Carson dan Carson (1998) yang menyarankan bahawa individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan sentiasa bersikap positif kepada kerjayanya dengan menyelesaikan konflik, dan memiliki matlamat kerjaya yang lebih jelas. Oleh itu, ia akan bersungguh-sungguh dan memotivasi dirinya agar matlamat pekerjaannya tercapai.

Kajian ini telah mendapati bahawa domain-domain dalam kecerdasan emosi yang menyumbang kepada komitmen pekerjaan ialah motivasi sendiri, kesedaran sendiri, kematangan, dan kerohanian juga mempunyai sumbangan yang signifikan kepada komitmen pekerjaan pensyarah. Bagaimanapun, satu dapatan menarik ialah kemahiran sosial merupakan penyumbang utama kepada komitmen pekerjaan kepada pensyarah-pensyarah yang dikaji. Oleh kerana skor domain kemahiran sosial paling rendah dalam domain-domain kecerdasan emosi, terdapat keperluan untuk pensyarah-pensyarah ini memperbaiki kemahiran sosial supaya sama taraf dengan domain-domain lain dengan harapan ia dapat meningkatkan komitmen pekerjaan mereka. Menurut Goleman (1999), dalam menjalankan kerja organisasi kemahiran sosial melibatkan kemahiran mendapatkan maklum balas yang positif daripada orang lain, individu yang pandai bergaul mesra dan saling membantu dalam mencapai matlamat institusi. Pendidik yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi lebih terbuka untuk berkomunikasi dan menerima pandangan orang lain, mesra, dan dapat memberi sokongan kepada rakan sekerja. Kemahiran sosial yang baik boleh membantu pensyarah mengawal emosi pensyarah dalam persekitaran kerja yang sentiasa dinamik (Goleman 1995). Walaupun ahli akademik berada dalam posisi yang memberikan mereka 'kuasa akademik' yang menyebabkan mereka dipandang tinggi oleh pelajar, kuasa ini tidak sepatutnya dijadikan sebab kenapa mereka tidak boleh mengaplikasikan kemahiran sosial semasa bersama pelajar maupun rakan-rakan yang lebih junior. Ini berkemungkinan berkait rapat dengan hubungan kerjasama pensyarah dengan pelajar-pelajar, sesama pensyarah, serta pimpinan institusi yang kurang mesra. Kemungkinan pensyarah di universiti dikaji mempunyai autonomi individu yang kuat sesuai dengan keahlian akademik mereka, sehingga menyebabkan berkurangnya aktiviti bekerjasama, bertukar fikiran dalam suasana ceria, saling menghargai, serta berdiskusi dengan mesra dan terbuka bersama pelajar.

## PENUTUP

Pensyarah universiti memainkan peranan yang amat penting sebagai agen perubahan sosial terutamanya kepada negara yang sedang membangun seperti Indonesia. Sumbangan optimum pensyarah-pensyarah ini boleh diraih jika kesejahteraan diri terbelas dan komitmen kerja mereka terjamin. Jika kedua-dua aspek ini tidak diberi perhatian, fenomena *brain-drain* berkemungkinan berlaku dan ini akan memberi impak negatif kepada negara Indonesia di mana pada saat ini negara ini sedang berada dalam keadaan yang memerlukan sumbangan ahli-ahli akademik yang berwawasan dan komited untuk memenuhi kebangkitan nasional. Kajian ini menunjukkan bahawa pensyarah-pensyarah di Daerah Jambi Indonesia mempunyai kecerdasan emosi yang baik, bagaimanapun faktor-faktor seperti umur, pengalaman kerja dan kelayakan didapati mempengaruhi tahap kecerdasan emosi. Pada masa yang sama, kecerdasan emosi juga didapati mempunyai

hubungan dengan komitmen kerja. Ini memberi implikasi bahawa dalam memilih pensyarah, perhatian perlu diberikan kepada kematangan dan kelayakan. Pada masa yang sama, demi kesinambungan kualiti pensyarah, universiti perlu membuat persediaan dan menggalakkan pensyarah-pensyarah dari generasi pelapis untuk menyambung pelajaran sehingga ke peringkat tinggi.

#### RUJUKAN

- Ali Khomsan. 2004. Menggugah komitmen pensyarah di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara. *Harian Kompas*. [Senin 14 Juni 2004].
- Ali Khomsan. 2005. Brain drain. Pensyarah Institusi Pendidikan Tinggi Indonesia. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/24/opini/388045.htm>.
- Carson, K. D. & Carson, P. P. 1998. Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment* 6(2): 195-208.
- Cherniss, C. 1998. Social and Emotional Learning for Leaders. *Educational Leadership*. 55(7): 26-28.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence New York*: Bantam Books.
- Goleman, D. 1999. Emotional Competence. *Executive Excellence* 16 (4): 19.
- Goleman, D. 2001. Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. Dlm. Cherniss, C. & Goleman, D. *The Emotionally Intelligent Workplace*, Hlm. 27-44. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, J. D. & Caruso, D. R. 2000. Emotional Intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability. Dlm Bar-On, R. & Parker, J.D.A. (pnyt). *The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, hlm. 92-117. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. 2000. Models of emotional Intelligence. In. R.J Sternberg (Ed). *The handbook of intelligence*, 396-420. New York: Cambridge University Press.
- Medley, D. M. 1982. *Teacher effectiveness*, Dlm buku *Encyclopedia of Educational research*, oleh H. Mitzel, N.Y. Free Press, 1894-1903.
- Mohd. Najib Ghafar. 2000. Kestabilan emosi guru: perbandingan antara pensyarah dan pelajar. *Jurnal Teknologi* 32(E): 1-10.
- Noriah Mohd. Ishak, Ramlee Mustapha, Zuria Mahmud & Siti Rahayah. 2006. Emotional Intelligence of Malaysian Teachers: Implications on workplace productivity. *International Journal of Vocational Education and Training*, 14(2), 8-24.
- Noriah Mohd. Ishak, Zuria Mahmud, Siti Rahayah Ariffin & Manisah Mohd Ali. 1999. Hubungan antara tanggungjawab kepada sendiri, pelajaran, pelajar dan masyarakat di kalangan guru-guru. *Jurnal Pendidikan*. 24: 548-555.
- Noriah Mohd. Ishak & Aliza Alias. 2002. Kecenderungan menghadapi tekanan dan implikasinya terhadap kesihatan mental guru-guru. *Prosiding Seminar Kebangsaan Profession Perguruan 2002*. Bangi: Fakulti Pendidikan UKM, hlm. 441-451.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rahayah & Syed Najamuddin Syed Hassan. 2003. Hubungan antara faktor kecerdasan emosi, nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan guru maktab rendah sains MARA. *Journal Teknologi*. 39(E): 75-82.
- Susanto, A. B. 1998. Tinjauan Pendidikan Tinggi dalam memasuki milenium ketiga: *Renungan beberapa aspek pembaharuan dunia pendidikan*. Universiti Atma Jaya

Yogyakarta Indonesia memasuki melenium ketiga. Yogyakarta. Andi Offset. pp. 77-88.

Syed Najamuddin Bin Syed Hassan. 2005. Faktor kecerdasan emosi serta hubungan dengan nilai kerja dan prestasi kerja guru maktab rendah sains MARA. Tesis Dr. Fal. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

---

Untuk maklumat lanjut sila hubungi:

Rohaty Mohd. Majzub

Fakulti Pendidikan

Universiti Kebangsaan Malaysia

43600 Bangi

Selangor Darul Ehsan