

KEPIMPINAN

MEMAHAMI KECERDASAN EMOSI (*EMOTIONAL INTELLIGENCE - EQ*) DALAM KEPIMPINAN

Dr. Jamilah Mohd Mahyideen, Dr. Wan Normila Mohamad, Hafisah Yaakob & Nurhanani Aflizan Mohamad Rusli

Istilah EQ pada asalnya telah dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990) untuk menerangkan tentang pertalian rapat di antara faktor emosi dan pertimbangan rasional seseorang. Tertarik dengan idea kecerdasan emosi yang diketengahkan oleh Salovey dan Mayer (1990), Goleman (1995) mengutarakan konsep tersebut dalam sebuah buku yang kemudiannya menjadi antara yang terlaris jualanannya di New York iaitu *Emotional Intelligence*. Menurut Goleman, selain daripada kecerdasan intelek (IQ), kecerdasan emosi (EQ) juga memainkan peranan penting dalam kejayaan seseorang.

Goleman (1998) seterusnya menjalankan kajian berkenaan kepentingan kecerdasan emosi kepada kepemimpinan perniagaan di dalam penulisan beliau yang berjudul "*Working with emotional intelligence*". Beliau menegaskan pemimpin yang paling berkesan mempunyai ciri yang sama iaitu mereka semua mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Keperluan mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi tidak bermaksud ciri-ciri lain seperti kecerdasan intelektual (IQ) dan kemahiran teknikal tidak relevan, namun kajian yang dijalankan jelas menunjukkan bahawa kecerdasan emosi adalah asas kepemimpinan. Tanpa kecerdasan emosi, seseorang pemimpin masih belum mampu menjadi pemimpin yang hebat.

Kecerdasan emosi ada kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengendalikan perasaan dan emosi dalam diri sendiri. Ia juga berkaitan dengan kesedaran dan kepekaan seseorang terhadap emosi orang lain serta berupaya mengenal dan menggunakannya semasa melakukan sesuatu tindakan atau membuat sesuatu keputusan. Dengan lain perkataan, kecerdasan emosi adalah ciri penting bagi sesiapa sahaja di mana-mana peringkat organisasi.





Kepentingan kemahiran kecerdasan emosi bagi membina kemahiran kepimpinan yang berkesan bagi seseorang pemimpin telah banyak dibuktikan dalam kajian lepas, antaranya Goleman (1996). Mengikut Goleman (1996), kecerdasan intelek (IQ) seseorang hanya menyumbang 20% kejayaan manakala selebihnya 80% adalah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi.

Ini membuktikan bahawa pemimpin yang hanya bersandar kepada kemahiran kecerdasan intelek (IQ) atau kelayakan akademik yang tinggi semata-mata tidak dapat menjadi pemimpin yang berkesan. Ianya perlu dillengkapkan lagi dengan kemahiran kecerdasan emosi yang tinggi.

Penerapan kecerdasan emosi kepada kepimpinan adalah sesuatu yang wajar kerana pemimpin bertanggungjawab untuk mengawasi pekerja, mengembangkan kemahiran mereka dan memaksimumkan prestasi mereka. Kecerdasan emosi merangkumi beberapa kemahiran kritikal yang perlu berfungsi seperti komunikasi, penyelesaian konflik, mengejar kecemerlangan dan lain-lain. Kecerdasan emosi pemimpin boleh mempunyai pengaruh dan kesan yang luas terhadap hubungan dengan rakan sekerja dan pekerja bawahan, bagaimana mereka menguruskan pasukan mereka, dan secara amnya bagaimana mereka berinteraksi dengan individu di tempat kerja.

Apa yang berlaku apabila pemimpin mempunyai kecerdasan emosi rendah?

Terdapat perkaitan antara kepimpinan dan kecerdasan emosi. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sukar menjadi pemimpin yang berkesan. Sebilangan besar pemimpin sering menghadapi situasi tertekan. Dalam situasi tertekan, pemimpin yang gagal menguruskan emosi dengan berkesan mudah menunjukkan tingkah laku yang boleh menjana letupan emosi (*emotional eruption*) yang mendedahkan mereka kepada kepada tingkah laku negatif seperti menengking dan sikap menyalahkan pihak lain.

Kegagalan pemimpin untuk mengawal emosi juga boleh merencatkan kerja secara berpasukan. Apabila pemimpin gagal mengendalikan emosinya sendiri dengan baik dan bertindak balas dengan tidak betul, kebanyakan pekerjanya cenderung merasa gementar untuk menyumbangkan idea mereka, kerana penerimaan dan tindakbalas dari pemimpin mereka.

“Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sukar menjadi pemimpin yang berkesan”

Apa yang berlaku apabila pemimpin mempunyai kecerdasan emosi tinggi?

Apabila seorang pemimpin cerdas secara emosional, dia dapat memanfaatkan emosi untuk kebaikan organisasi. Pemimpin harus bertindak sebagai agen perubahan, dan jika mereka mengetahui bagaimana orang lain akan bertindak balas secara emosional terhadap perubahan, mereka akan dapat menjangka dan merancang cara yang paling tepat untuk memperkenalkan dan melaksanakan perubahan tersebut. Pemimpin yang mampu mengawal dan menguasai emosinya dan bersikap positif lebih mudah untuk berinteraksi. Keadaan ini sekaligus dapat memupuk persekitaran yang selamat untuk bekerja secara kolaboratif dan bermotivasi.

Rujukan

Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence: Imagination, Cognition and Personality, 9: 185- 211

Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68-78.

Goleman, D. (1996). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. London: Bloombury.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.

“pemimpin yang cerdas secara emosional, dapat memanfaatkan emosi untuk kebaikan organisasi”

