

Kode/Rumpun Ilmu : 799/Manajemen Pendidikan

**LAPORAN TAHUNAN
PENELITIAN HIBAH PASCA
TAHUN 2014**



**SINERGITAS KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL DALAM
PENGEMBANGAN KULTUR AKADEMIK DAN PENGELOLAAN
KONFLIK MAHASISWA
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

Tahun Ke-1 Dari Rencana 3 Tahun

Ketua/ Anggota Tim

Prof. Dr. Ansar, S.Pd. M.Si. (Ketua) (0014116107)

Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd (Anggota) (0014116106)

Dr. Asrin, S.Ag. M.Pd. (Anggota) (0031127115)

**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
SEPTEMBER 2014**

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN TIM PASCASARJANA

Judul Kegiatan : Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo,

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 799 / Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan)

Bidang Unggulan PT : Pengembangan Model Pendidikan Berbasis Pengembangan Karakter

Topik Unggulan : Pembelajaran yang mendidik berbasis pendidikan karakter bangsa

Ketua Peneliti

A. Nama Lengkap : Prof. Dr. ANSAR M.Si

B. NIDN : 0014116107

C. Jabatan Fungsional : Guru Besar

D. Program Studi : Administrasi Pendidikan

E. Nomor HP : 085240142777

F. Surel (e-mail) : ansar_bone@yahoo.co.id

Anggota Peneliti (1)

A. Nama Lengkap : Prof. Dr. ABDUL KADIM MASAONG M.Pd

B. NIDN : 0014116106

C. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Anggota Peneliti (2)

A. Nama Lengkap : Dr ASRIN M.Pd

B. NIDN : 0031127115

C. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Lama Penelitian Keseluruhan : 3 Tahun

Penelitian Tahun ke : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 180.800.000,00

Biaya Tahun Berjalan :

- diusulkan ke DIKTI	Rp 90.400.000,00
- dana internal PT	Rp 0,00
- dana institusi lain	Rp 0,00
- inkind sebutkan	sembilan puluh juta empat ratus ribu rupiah



Gorontalo, 2 - 10 - 2014

Ketua Peneliti

(Prof. Dr. ANSAR M.Si)

NIP/NIK196111141987031003



ABSTRAK

Dewasa ini konflik mahasiswa semakin tinggi dan berdampak pada tindakan destruktif serta korban jiwa. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan konflik di Perguruan Tinggi tidak efektif. Pengelolaan konflik mahasiswa tidak dapat dipisahkan dari kultur akademik dan kecerdasan seseorang. Kultur akademik yang baik akan membuat mahasiswa memiliki daya saing yang tinggi. Kultur akademik harus dibangun agar semua sivitas akademika mencurahkan perhatiannya pada pencarian pengetahuan yang dilandasi kebenaran dan kejujuran. Konflik mahasiswa dapat diminimalisir jika budaya akademik dibangun secara mapan. Kultur akademik tanpa dibarengi dengan penguatan potensi kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) akan menghasilkan mahasiswa-mahasiswa yang kering rohaninya dan pengendalian dirinya tidak mapan, sehingga berdampak pada sifat destruktif yang setiap saat menimbulkan konflik.

Mahasiswa dengan berbagai keunikannya memiliki potensi otak *cortex cerebry* yang berfungsi mengatur kecerdasan intelektual (IQ), otak *system lymbic* yang berfungsi mengatur kecerdasan emosional (EQ), dan otak *lobus temporal* yang berfungsi mengatur kecerdasan spiritual (SQ). Ketiga kecerdasan ini dapat bekerja secara terpisah dan dapat pula bekerja secara bersinerji sehingga berdampak pada pola dan perilaku mahasiswa bervariasi pula.

Goleman (1981) menyimpulkan paling tinggi kontribusi kecerdasan intelektual terhadap prestasi seseorang adalah 20% sedangkan kecerdasan emosional dan spiritual berkontribusi 80%. Zohar dalam kajiannya menegaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi dan sekaligus berfungsi sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Hasil penelitian lain menunjukkan 80% prestasi kerja ditentukan oleh *soft skill* (karakter) dan hanya 20% *hard skill* (pengetahuan dan keterampilan).

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap yaitu: *Pertama*, menggunakan metode *quasi experiment* jenis *time series design* untuk mengetahui kestabilan, kematangan dan kejelasan keadaan anggota sampel yang akan diberi *treatment*. *Kedua*, menggunakan metode korelasional kausalitas untuk mengukur besarnya pengaruh setiap variabel penelitian.

Pada tahun pertama ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk kelima variabel yang diteliti serta pre-test I dan II untuk mengetahui tingkat kematangan kecerdasan bagi mahasiswa.

Kata kunci: Kecerdasan, Kultur Akademik, Pengelolaan Konflik

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya tim dapat menyelesaikan penyusunan laporan tahunan penelitian hibah pasca tahun 2014 yang berjudul: Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Mengembangkan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo.

Laporan tahunan ini banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak utamanya Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo. ucapan terima kasih juga kami ucapkan kepada mahasiswa yang telah memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini, semoga menjadi acuan dalam melakukan penelitian berikutnya.

Laporan penelitian tahunan ini masih bersifat sementara yaitu hanya terbatas pada hasil uji instrumen penelitian dan pre-test I dan II. Untuk itu perlu penelitian lanjutan pada tahu ke-2 dan tahun ke-3.

Ahirnya penulis berharap masukan dan saran demi penyempurnaan disertasi ini dan semoga dapat bermanfaat dalam pengembangan pendidikan sehingga dapat menciptakan sumberdaya manusia yang paripurna.

Gorontalo, September 2014

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstrak	iii
Prakata	iv
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vi
BAB I: PENDAHULUAN	1
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Pengelolaan Konflik.....	4
B. Kultur Akademik	19
C. Kecerdasan Intelektual.....	35
D. Kecerdasan Emosional.....	37
E. Kecerdasan Spiritual.....	42
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	49
A. Tujuan Tahun Pertama	49
B. Tujuan Tahun Kedua	49
C. Manfaat Penelitian	50
BAB IV. METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	51
B. Populasi dan Sampel Penelitian	51
C. Instrumen Penelitian	52
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Bagan Alir Penelitian	53
F. Organisasi Tim	54
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Uji Coba Instrumen/ Kuisisioner	55
B. Hasil Pre-Test I	61
C. Hasil Pre-Test II	64
BAB VI. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	55
A. Tahun Kedua (Tahun 2015)	55
B. Tahun Ketiga (Tahun 2016)	61
BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN	67
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR LAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar Hubungan IQ, SQ dan EQ	47
Gambar Multi Intelegence	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dapat dilihat dari sisi positif dan sisi negatif. Sisi positif, globalisasi telah membuat kehidupan semakin kompetitif dan membuka peluang setiap individu untuk mencapai status sosial dan tingkat kehidupan yang lebih baik. Sedangkan dari sisi negatif globalisasi dapat menimbulkan dampak semakin meningkatnya stress, kecemasan, frustrasi serta konflik horizontal dan vertikal.

Di kalangan mahasiswa konflik telah berdampak pada persaingan yang tidak sehat sehingga terkadang menimbulkan perkelahian dan tawuran baik antar daerah, antar suku, antar kelompok, antar fakultas maupun antar perguruan tinggi. Kerugian materi dan korban jiwa pun tidak dapat dihindari sebagai konsekuensi konflik tidak dikelola secara efektif. Sumber konflik mahasiswa dapat dilihat dari: (1) konflik pribadi, (2) konflik interpersonal, (3) konflik intergrup, dan (4) konflik interorganisasi, (Wirawan, 2010). Konflik pribadi yaitu konflik internal yang terjadi dalam diri mahasiswa yang harus memilih antara dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan untuk dilakukan. Seperti konflik antara tugas dari dosen dengan acara pribadi. Konflik interpersonal yaitu konflik mahasiswa dengan mahasiswa, mahasiswa dengan dosen, dan mahasiswa dengan orang tua. Hal ini terjadi karena adanya persaingan seperti rebutan pacar, tidak suka dengan cara dosen mengajar, dan kurangnya perhatian orang tua. Konflik intergroup yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Hal ini terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan prestasi akademik, seperti: konflik antar kelompok program studi. Konflik intraorganisasi yaitu konflik yang terjadi ketika adanya perbedaan pendapat/ide antara kelompok mahasiswa dengan pengurus BEM atau saat suksesi kepemimpinan mahasiswa berlangsung.

Sudrajat (2011: 85) mengatakan konflik mahasiswa berdampak pada perilaku-perilaku negatif seperti: tidak disiplin, kurang percaya diri, menurunnya

prestasi belajar, membolos pada jam-jam perkuliahan tertentu, terlibat dalam pergaulan bebas, tawuran, suka mengambil barang temannya secara paksa, dan terlibat narkoba. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh berbagai faktor, baik dari mahasiswa itu sendiri, lingkungan keluarga, ataupun perilaku dosen dalam perkuliahan atau pembimbingan.

Pengelolaan konflik tidak dapat dipisahkan dari kultur akademik. Kultur akademik yang baik akan membuat mahasiswa memiliki daya saing akademik yang tinggi. Kultur akademik harus dibangun agar sivitas akademika mencurahkan perhatiannya pada pencarian pengetahuan yang dilandasi kebenaran dan kejujuran. Universitas adalah lembaga ilmiah yang oleh sivitas akademika memuliakan penalaran terbuka, jujur, runtut dan terukur yang dilandasi komitmen, kegigihan dan akuntabilitas. Konflik akan dapat diminimalisir manakala budaya akademik dibangun secara mapan. Ruh dari kultur akademik adalah terciptanya daya saing, daya cipta dan lahirnya karya-karya monumental (Badu, 2012). Daya saing dan daya cipta mahasiswa akan efektif jika mereka mampu mensinergikan kecerdasannya. Sebaliknya, kultur akademik tanpa dibarengi dengan penguatan sinergi kecerdasan (IQ, EQ dan SQ) akan menghasilkan mahasiswa-mahasiswa yang kurang percaya diri, tidak enerjik, tidak berani menanggung resiko dan kering rohaninya. Jika rohaninya kering, maka hati nuraninya tidak dapat difungsikan sehingga berdampak pada sifat destruktif yang setiap saat menimbulkan konflik.

Mahasiswa dengan berbagai keunikannya memiliki potensi yang amat dahsyat yang memerlukan pembelajaran dilaksanakan secara holistik dan utuh. Potensi tersebut adalah dikaruniannya otak *cortex cerebry* yang berfungsi mengatur kecerdasan intelektual (IQ), otak *system lymbic* yang berfungsi mengatur kecerdasan emosional (EQ), dan otak *lobus temporal* yang berfungsi mengatur kecerdasan spiritual (SQ). Ketiga kecerdasan ini dapat bekerja secara terpisah dan dapat pula bekerja secara bersinergi sehingga berdampak pada pola dan perilaku mahasiswa bervariasi pula.

Hasil penelitian Goleman yang dipublikasikan melalui bukunya “*Emotional Intelligence*” menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi setinggi-tingginya 20% terhadap keberhasilan seseorang, sedangkan sekitar 80% dipengaruhi oleh faktor lain. Davis (dalam Chernis, 2000) menyimpulkan kontribusi kecerdasan intelektual terhadap keberhasilan hanya antara 5-10%. Goleman (2003) menegaskan, dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat domain kompetensi yang sangat efektif yaitu, kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi. Sedangkan McClelland (dalam Goleman, 1999) menegaskan kemampuan akademik/prestasi kelulusan yang tinggi bukan jaminan sukses dalam menjalani karier. Peran kecerdasan spiritual sangat penting dalam mengajak dan membimbing seseorang menjadi *the genuine self*, yang original dan autentik menuju kebenaran yang hakiki melalui pendekatan vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta pendekatan horizontal, yaitu mendidik hati mahasiswa ke dalam budi pekerti yang baik, bijaksana, arif dan jujur.

Universitas sebagai sistem sosial merupakan aspek yang amat strategik dalam mengembangkan kultur akademik dan dalam mengelola konflik. Oleh karena itu, pimpinan dan dosen dituntut mampu memahami, menganalisis dan mengelola berbagai konflik sehingga kontribusinya terhadap lembaga optimal, sebaliknya konflik yang tinggi tetapi tidak produktif justru membuat lembaga tidak dinamis dan tidak produktif.

Mutu akademik dapat diukur melalui kualitas, produktivitas, dan efisiensi ketercapaian program dan tujuan pendidikan secara efektif. Oleh karena itu, faktor utama yang harus diprioritaskan oleh universitas dalam mewujudkan kinerjanya mengelola konflik adalah kemampuannya menghasilkan sumber daya manusia yang tidak saja cerdas intelektual, tetapi juga cerdas emosional dan spiritualnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengelolaan Konflik

Konflik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga (2001:587) adalah “percekcokan, perselisihan, pertentangan atau ketegangan antara dua gagasan atau lebih atau keinginan yang saling bertentangan untuk menguasai diri sehingga mempengaruhi tingkah laku”. Nurjana (dalam Mohamad, 2012) mengemukakan konflik sebagai “akibat situasi dimana keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu”. Sedangkan Kliman dan Thomas (dalam Mohamad, 2012) mengatakan bahwa, konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, konflik dapat berupa perselisihan, adanya ketegangan, atau munculnya kesulitan-kesulitan lain diantara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap-sikap oposisi antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap dimana pihak-pihak yang terlibat memandang satusama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing.

Terdapat dua pandangan tentang konflik, yaitu pandangan tradisional dan pandangan modern (Robbins, 1992). Pandangan tradisional menyatakan konflik sebagai sesuatu yang merusak dan mengarah pada tindakan negatif, antara lain: (a) konflik menimbulkan sesuatu yang buruk, seperti pertentangan, kompetisi, perkelahian, dan kerugian; (b) konflik merusak keharmonisan, keselarasan, serta keseimbangan hidup dan interaksi sosial antar manusia; (c) konflik dapat membuat orang menjadi emosional dan irasional; membuat orang merasa hanya dirinya sendiri yang benar, tanpa mempertimbangkan fakta dan data yang ada; (d) konflik merupakan penyebab stres dan frustrasi. Sedangkan pandangan modern berpendapat konflik tidak dapat dihindari sehingga harus dikelola secara efektif.

Wahab (2011) mengemukakan ciri-ciri konflik sebagai berikut: (1) ada dua pihak secara perorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan; (2) paling tidak timbul pertentangan antara dua pihak secara perorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambisius atau adanya nilai-nilai atau norma-norma yang saling berlawanan; (3) munculnya interaksi yang seringkali ditandai oleh gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi dan menekan pihak lain; (4) munculnya tindakan yang saling berhadapan-hadapan sebagai pertentangan yang berlarut-larut; (5) munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, status sosial, pangkat, golongan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, dan prestise.

Sudrajat (2011:3) mengemukakan ciri-ciri konflik yaitu: (1) masalah muncul karena ada kesenjangan antara harapan (*das sollen*) dan kenyataan (*dassein*); (2) semakin besar kesenjangan, maka masalah semakin berat; (3) tiap kesenjangan yang terjadi dapat menimbulkan persepsi yang berbeda-beda; (4) masalah timbul akibat dari proses belajar yang keliru; (5) masalah dapat bersifat individual maupun kelompok.

Mengacu pada pandangan para ahli tentang konflik, maka terdapat beberapa persamaan pengertian konflik, yang terjadi pada umumnya mengarah pada situasi yang kurang kondusif dan terpecah belah tidak ada lagi rasa aman, semangat kerja menurun, tidak ada kerja sama, sehingga tujuan yang diharapkan tidak mencapai hasil yang optimal. Konflik dapat menjadi kendala dalam pencapaian tujuan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga menimbulkan dampak positif serta dampak negatif.

Konflik merupakan manifestasi dari perkembangan organisasi yang selalu berubah setiap saat. Konflik oleh para ahli sering diartikan sebagai segala macam pertentangan atau interaksi yang antagonis. Wahyosumidjo (2005:151) mendefinisikan konflik sebagai segala macam bentuk hubungan antara manusia yang ditandai sifat berlawanan.

Soetopo (2012:267) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen dan emosional. Dengan demikian maka unsur-unsur konflik terdiri atas: 1) adanya pertentangan, ketidaksesuaian, perbedaan, 2) adanya pihak-pihak yang berkonflik, 3) adanya situasi dan proses, 4) adanya tujuan, interes/kepentingan, kebutuhan.

Handoko (2012:24) mengemukakan bahwa dalam konteks organisasi konflik diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Mengacu pada definisi yang telah dipaparkan diatas, maka konflik dapat diartikan sebagai suatu bentuk pertentangan antar pribadi atau kelompok terhadap persoalan karena adanya ketidaksepakatan dan kurangnya komunikasi yang disertai usaha-usaha untuk menghalangi dan memaksakan kehendak demi kepentingan pribadi dan kelompok. Konflik tersebut terjadi karena adanya pertentangan atau interaksi antagonis yang merupakan wujud adanya konflik dalam suatu organisasi. Keberadaan konflik dalam suatu organisasi senantiasa terarah pada tiga pandangan utama yaitu (1) konflik sebagai sesuatu yang merugikan dan harus dicegah, (2) konflik sebagai sesuatu yang wajar dan perlu dikelola untuk peningkatan kinerja, (3) konflik adalah sesuatu yang memiliki nilai positif dan nilai negatif, memiliki nilai positif jika konflik dapat dikelola dengan baik dan cenderung negatif jika tidak dapat diselesaikan.

Setiap terjadinya konflik memiliki latar belakang penyebabnya. Fahmi (2012:266) mengemukakan bahwa secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu: a) peristiwa sehari-hari, adanya tantangan, timbulnya pertentangan, b) perebutan tenaga ahli yang profesional, c) keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu, d) karena adanya

kondisi atau situasi eksternal yang dianggap tidak representatif dalam rangka memberikan kenyamanan bagi institusi.

Wahyosumidjo (2006:108) secara singkat mengemukakan bahwa sumber konflik dalam suatu organisasi tidak lain adalah 1) manusia dan perilakunya, 2) struktur organisasi, dan 3) komunikasi.

Manusia dan perilakunya, dikatakan sebagai salah satu sumber konflik, sebab manusia dengan latar belakang pendidikan, sifat-sifat pribadi, berbagai naluri (*instinct*), baik secara perorangan maupun secara kelompok, tidak dapat melepaskan diri dari berbagai gejala dan kepentingan-kepentingan sebagai berikut: (a) berbagai atribut yang bertalian dengan pangkat, kedudukan, lambang, dan sebagainya, (b) sistem nilai yang tidak sama di antara sesama bawahan, maupun antar atasan dengan bawahan, (c) adanya harapan (*expectation*), (d) gaya kepemimpinan, (e) berbagai sifat atau kepribadian, (f) semangat dan ambisi. Pemenuhan kebutuhan pribadi dalam organisasi merupakan hal yang wajar, karena individu selaku pribadi mempunyai tujuan tertentu dan harus di penuhi dalam organisasi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi ini perlu memperhatikan situasi dan kondisi internal dan eksternal organisasi. Keinginan untuk memaksakan tujuan demi kepentingan pribadi merupakan sumber konflik dalam organisasi

Struktur organisasi sebagai salah satu sumber konflik, apabila di dalam praktek organisasi terjadi ketidakserasian dalam berbagai segi yang menyangkut: (a) tugas pokok dan fungsi, (b) hubungan dan tata kerja, arus pelaksanaan kerja, (c) perencanaan dan pelaksanaannya, (d) kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab, (e) sistem *reward* dan *punishment*, dan (f) sistem karier dan prestasi kerja. Struktur dalam organisasi biasanya dapat menimbulkan pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka. Struktur yang kurang tertata dengan rapi,

serta tidak memiliki batasan yang jelas tentang tugas dan wewenang, merupakan sumber konflik organisasi.

Komunikasi, juga merupakan salah satu sumber konflik. Komunikasi ini berkaitan dengan salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten. Komunikasi yang tidak lancar dapat menimbulkan konflik, karena setiap personil dalam organisasi, kurang memahami kebijakan organisasi, sehingga cenderung antipati terhadap kebijakan tersebut. Konflik yang bersumber pada komunikasi, bisa diakibatkan oleh antara lain; (a) perintah yang tidak jelas, (b) berbagai hambatan sarana komunikasi, (c) lingkungan komunikasi yang tidak mendukung, dan (d) sistem komunikasi (*management information system*).

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa terjadinya konflik karena ada sumber atau penyebabnya. Sumber terjadinya konflik dalam organisasi dapat berupa karena kebutuhan pribadi yang kurang berimbang dengan tujuan organisasi, atau karena kurangnya komunikasi yang efektif antara personil dalam organisasi sehingga menimbulkan kesalahan dalam menafsirkan sesuatu kebijakan. Dengan memahami sumber konflik dalam organisasi diharapkan dapat membantu dalam memecahkan konflik yang terjadi dalam organisasi.

Keberadaan konflik dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda oleh para ahli diantaranya Kartono (2009:213) membagi konflik dalam tiga kategori yaitu : (1) konflik negatif berupa konflik yang dikaitkan dengan sifat-sifat animalistik, kebuasan, kekerasan, barbarisme, destruksi/pengrusakan, penghancuran, irasionalisme, tanpa kontrol sosial huru-hara, pemogokan, perang dan seterusnya. (2) konflik positif; konflik yang berhubungan dengan peristiwa petualangan, hal-hal baru, inovasi, pembersihan, pemurnian, pembaharuan, peperangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas, mawas diri, perubahan dan seterusnya. (3) Konflik netral; konflik sebagai akibat dari keanekaragaman individu manusia dengan sifat-sifat yang berbeda, dan tujuan hidup yang tidak sama pula.

Wahyosumidjo (2006:98) membagi konflik dalam dua pandangan, yaitu: (1) pandangan lama; konflik pada dasarnya adalah jelek dan tidak perlu terjadi; bahkan harus dihindari dan paling tidak perlu dibatasi. Menurut pandangan lama ini konflik terjadi akibat ketidaklancaran komunikasi dan tidak adanya kepercayaan, serta ketidakterbukaan dari berbagai pihak yang saling berhubungan. Pandangan ini melihat manusia sebagai makhluk yang memiliki sifat-sifat positif, bisa bekerja sama dan dapat dipercaya. Oleh karenanya konflik tidak perlu terjadi. (2) Pandangan baru; memandang konflik adalah baik dan merupakan suatu kegiatan yang tidak biasa dihadirkan. Oleh karenanya yang paling penting adalah kemampuan didalam menangani konflik yang ada.

Konflik yang terjadi dalam setiap institusi merupakan manifestasi dari adanya proses dinamis dalam institusi atau organisasi tersebut. Robbins (2006) membagi proses konflik dalam 4 tahapan yaitu; (1) tahap oposisi dan ketidakcocokan potensial; pada tahap ini terdapat kondisi yang dapat menciptakan kesempatan untuk munculnya konflik itu. Konflik tersebut umumnya disebabkan komunikasi yang buruk, struktur yang tidak tertata dengan baik, dan variabel pribadi. (2) tahap kognisi dan personalia; pada tahap ini merupakan aktualisasi dari pengaruh negatif yang diperhatikan oleh satu pihak dan potensial untuk menjadi pemicu ketidakcocokan. Kondisi inipun dipersepsikan sebagai usaha untuk menepuh suatu jalan menuju penetapan jendela hasil yang mungkin menyelesaikannya. Pada tahap ini pula terjadi pelibatan sosialnya sehingga menciptakan kecemasan, ketegangan, frustrasi dan permusuhan. (3) maksud; maksud (intensi) berada diantara persepsi serta emosi orang dan perilaku. Maksud merupakan keputusan untuk bertindak dalam suatu episode konflik. Maksud memberikan garis panduan umum bagi pihak-pihak yang berkonflik. Perilaku konflik biasanya secara terang-terangan berupaya melaksanakan maksud tiap-tiap pihak. Di samping itu perilaku ini mempunyai suatu kualitas rangsangan yang terpisah dari maksud-maksud. Sebagai hasil salah satu perhitungan atau tindakan yang tidak terampil, kadangkala perilaku terang-terangan menyimpang dari maksud orisinal. 4) Hasil; jalinan reaksi-aksi antara pihak-pihak yang berkonflik

menghasilkan konsekuensi atau hasil. Hasil ini dapat fungsional, dalam arti konflik itu menghasilkan suatu perbaikan kerja kelompok atau hasil yang fungsional dalam arti merintangai kerja kelompok.

Wahyosumidjo (2006:101) memberikan gambaran tentang proses terjadinya konflik melalui (5) lima tahapan sebagai berikut : (1) kondisi yang mendahului (*antecedent condition*); pada tahap ini tercipta situasi yang berisi serangkaian dan berbagai kemungkinan menjadi sumber terjadinya konflik seperti ketidakpuasan, adanya tujuan dan berbagai sistem nilai yang berbeda-beda, berbagai hambatan komunikasi, manusia dan perilakunya, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi. Serangkaian situasi dengan segala macam kemungkinan diatas tidak dapat dipecahkan maka menyebabkan timbulnya konflik. (2) konflik yang dapat diamati (*perceived conflict*) dan konflik yang dapat dirasakan (*felt conflict*), tahapan ini memberikan gambaran tentang suatu kondisi yang terjadi pada saat terjadinya konflik seperti merasa terancam, merasa takut, rasa tidak aman, rasa tidak percaya diri dan sebagainya. (3) munculnya perilaku (*manifest behavior*); pada tahap ini akan muncul berupa perbuatan jika konflik betul-betul telah terjadi. Perbuatan yang muncul tersebut berupa sikap agresi, kompetisi,debat bahkan dapat pula berupa pemecahan atau penyelesaian persoalan. (4) penyelesaian atau penekanan konflik; pada tahap ini dua kemungkinan tindakan yang perlu diambil terhadap suatu konflik yaitu penyelesaian konflik sehingga menyebabkan kepuasan bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Atau konflik diselesaikan secara lamban atau tidak sesuai dengan keinginan yang diharapkan pihak-pihak terlibat.Bahkan dari pada itu justru konflik tidak diselesaikan tetapi ditekan. (5) akibat penyelesaian konflik; pada tahap ini akan merupakan konsekuensi dari keputusan atau penyelesaian yang telah diambil pada tahap yang keempat, sehingga ada beberapa kemungkinan situasi yang sangat bergantung pada keputusan terhadap konflik yaitu diselesaikan dengan baik, lamban atau justru konflik itu memperoleh tekanan.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa konflik merupakan mata rantai yang menggambarkan suatu siklus yang saling kait mengkait antara satu sama lain

sehingga sangat memerlukan kearifan dari pemimpin untuk dapat menangani setiap konflik yang muncul dalam organisasi.

Konflik perlu dikelola dengan baik, terkait hal ini Riyandi (2011:32) mengemukakan bahwa pengelolaan konflik dapat didefinisikan sebagai segala seni pengaturan berbagai konflik maupun pertentangan yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Apakah tujuan tersebut berupa akomodasi, dominasi atau kemenangan suatu pihak. Pengelolaan konflik atau pertentangan juga diartikan sebagai kemampuan dalam mengendalikan ambiguitas dan paradoks yang terjadi dalam suatu konflik.

Dalam penelitian yang telah dilakukan konflik atau pertentangan yang akan dikelola adalah konflik yang ada pada diri masing-masing mahasiswa berdasarkan karakteristiknya maupun konflik yang terjadi antar personal dalam suatu kelas perkuliahan.

Menurut Riyandi (2011:32) bahwa terdapat beberapa pendekatan sebagai strategi dalam mengelola konflik, yaitu: a) bersaing, bertanding (*competing*), menguasai (*dominating*) atau memaksa (*forcing*). Ini merupakan pendekatan terhadap konflik yang berciri menang kalah (*win-lose approach*). Pengelolaan konflik ini di suatu pihak memperjuangkan kepentingannya dengan mengorbankan pribadi dan kepentingan pihak yang lain dengan tujuan menang mendapatkan yang diperjuangkan, dan mengalahkan pihak lain tidak mendapatkan apa yang diperjuangkan, b) kerja sama (*collaborating*) atau menghadapi (*confronting*). Kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik bekerja sama dan mencari pemecahan konflik yang memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Ini merupakan pendekatan menang-menang (*win-win approach*) yang bertujuan masing-masing mendapatkan yang diinginkan, sehingga kedua belah pihak menang dan tidak ada yang di kalahkan. c) Kompromi (*compromising*) atau berunding (*negotiating*). Ini merupakan pendekatan terhadap konflik dimana pihak-pihak yang berkonflik tidak ada yang menang atau kalah (*neitherwin-win nor lose-loseapproach*), d) Menghindari (*avoiding*) atau menarik diri (*withdrawal*). Menghindari merupakan pendekatan kalah-kalah (*lose-lose*

aproach). Kedua belah pihak yang terlibat konflik memperjuangkan kepentingan masing-masing. Keduabelah pihak tidak mendapatkan hal yang diinginkan dan membiarkan konflik hilang. e) Menyesuaikan (*accomodating*), memperlunak (*smothing*) atau menurut (*obliging*). Pengelolaan menyesuaikan merupakan pendekatan kalah menang (*lose win aproach*). Pendekatan ini terlibat dalam konflik melepaskan dan mengesampingkan hal yang diinginkan, sehingga pihak yang lain mendapatkan sepenuhnya hal yang diinginkan.

Pendekatan yang digunakan dalam mengelola konflik tersebut dapat dipilih dan disesuaikan dengan karakteristik konflik yang terjadi serta peluang yang dapat dilakukan dalam mengatasi konflik yang terjadi. Pendekatan yang tepat sangat diperlukan agar konflik yang terjadi dapat dikelola sehingga memberikan kontribusi bagi perbaikan kualitas organisasi.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan tidak dapat dihilangkan selama manusia masih bersifat dinamis. Mencermati hal tersebut maka diperlukan teknik-teknik khusus dalam mengelolanya, sehingga konflik memberi kontribusi yang efektif dalam mendinamisir lingkungan organisasi.

Untuk dapat mengelola konflik dengan efektif, pimpinan perlu mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1998 : 12) tentang sembilan langkah dalam mengelola konflik yaitu: (1) pemecahan masalah; berupa pertemuan tatap muka dari pihak yang berkonflik dengan maksud mengidentifikasi masalah dan memecahkannya lewat pembahasan terbuka. (2) tujuan atasan; berupa penciptaan suatu tujuan bersama yang tidak dapat dicapai tanpa kerja sama dari masing-masing pihak yang berkonflik. (3) perluasan sumber daya; dilakukan bila konflik yang terjadi disebabkan kelangkaan sumber daya alam, maka perluasan sumber daya alam harus diciptakan sebagai *win-win solution*. (4) penghindaran; menarik diri dari, atau menekan konflik. (5) perataan; mengecilkkan arti perbedaan sementara menekankan kepentingan bersama antara pihak-pihak yang berkonflik. (6) kompromi; dimana tiap pihak yang berkonflik melepaskan segala perasaan dan keakuan dalam penyelesaian konflik. (7)

komando otoritatif; berupa penggunaan otoritas formal untuk memecahkan konflik dan kemudian mengkomunikasikan keinginannya kepada pihak-pihak yang terlibat. (8) mengubah perilaku manusia; menggunakan tehnik perubahan perilaku manusia misalnya pelatihan hubungan manusia untuk mengubah sikap dan perilaku yang menyebabkan konflik. (9) mengubah variabel; mengubah struktur organisasi formal dan pola struktural interaksi dari pihak-pihak yang berkonflik lewat desain ulang pekerjaan, pemindahan, penciptaan posisi koordinasi dan yang serupa.

Pondy (dalam Wahyosumidjo 2006:103) mengemukakan tiga macam pendekatan yang dapat dilakukan untuk manajemen konflik yaitu: (1) pendekatan tawar-menawar (*Bargaining approach*), pendekatan ini mengutamakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan atau pemecahan atas suatu konflik yang sedang berkembang. (2) pendekatan birokratis, pendekatan ini menekankan pada kesulitan dalam mengatasi persoalan-persoalan hirarki baik vertikal, horisontal, maupun hubungan-hubungan otoritas dalam susunan hirarki organisasi. Pendekatan ini menetapkan strategi mengatasi konflik dengan mengganti aturan-aturan birokrasi yang impersonal dengan cara-cara kontrol yang personal, (3) pendekatan sistem, pendekatan ini menekankan pada kesulitan dalam mengatasi persoalan-persoalan koordinasi antara beberapa fungsi dalam suatu organisasi. Strategi utama yang dipakai dalam pendekatan ini yaitu mengurangi perbedaan yang mencolok dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai melalui perbaikan prosedur kerja dan mengurangi ketergantungan fungsional atau satuan organisasi (Thoha, 2001;116).

Kartono (2011:258) mengemukakan teknik/alat yang dapat digunakan pimpinan untuk mengelola konflik yang terjadi dalam organisasi termasuk institusi pendidikan sebagai berikut: (1) memecahkan masalah dengan sikap kooperatif, (2) mempersatukan tujuan, (3) menghindari konflik, (4) ekspansi dari sumber energi, 5) memperhalus/memperlunak konflik, (6) kompromi, (7) tindakan otoriter, (8) mengubah struktur organisasi dan struktur individual.

Teknik/alat yang dapat digunakan untuk mengatasi konflik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Memecahkan Masalah dengan Sikap Kooperatif

Teknik ini dilakukan jika dua kelompok atau dua individu memiliki pendirian yang berbeda, karena masing-masing menganut sistem nilai yang tidak sama, sehingga mereka berkonflik. Jika demikian yang terjadi maka langkah yang dapat ditempuh adalah (1) duduk bersama, berunding dan bermusyawarah, (2) melihat masalahnya dengan kepala dingin dan mendiskusikannya, (3) melalui sikap kooperatif orang berusaha melepaskan perbedaan-perbedaan yang tidak prinsipil, untuk lebih banyak menemukan titik-titik persamaan, (4) tidak selalu mau menang sendiri, dan mengharuskan pihak lain mengalah dengan itikad baik untuk memecahkan masalah, (Kartono, 2011:258-259).

2) Mempersatukan Tujuan

Mempersatukan tujuan artinya mencari persamaan pendapat atas permasalahan yang sedang berkembang. Tujuan bersama harus di capai oleh orang-orang dan kelompok-kelompok yang tengah berselisih. Tujuan bersama itu harus bisa di capai karena sifatnya *imperatif* atau memaksa. Dengan melalui jalan kooperatif dan disertai rasa solidaritas tinggi, orang harus bisa bekerja atas dasar saling percaya mempercayai satu sama lain, sehingga konflik dapat terpecahkan.

3) Menghindari Konflik

Strategi paling wajar yang biasanya dilakukan manusia untuk menghilangkan konfrontasi langsung dengan konflik yaitu dengan cara menghindar. Penghindaran diri itu merupakan alternatif paling pendek dan paling murah, karena dengan menghindari konflik, orang menjauhkan diri dari *clash* atau benturan terbuka.

4) Ekspansi dari Sumber Energi

Ekspansi sumber konflik merupakan strategi dalam memecahkan konflik yang dilakukan dengan cara memperbesar sumber-sumber energi, sehingga mengurangi potensi terjadinya konflik yang lebih luas. Secara rasional hal ini sangat mungkin, karena sumber energi yang tersedia memungkinkan semua

orang/personil dalam organisasi akan mendapatkan bantuan sesuai dengan porsi masing-masing. Dalam konteks yang bersamaan personil organisasi mampu memahami kebutuhan organisasi serta memahami berbagai kepentingan yang muncul, sehingga memiliki pegendalian diri terhadap masalah-masalah yang muncul.

5) Memperhalus/Memperlunak Konflik

Memperhalus konflik berarti melicinkan jalan dengan memperhalus cara penyelesaian konflik dengan jalan: (1) mengecilkan perbedaan-perbedaan sikap dan ide dari perorangan dan kelompok yang tengah bertikai, (2) memperbesar titik persamaan atau titik singgungdari tujuan/kepentingan bersama, yang harus dicapai berbareng dengan cara kooperatif. (Kartono, 2011:258-259).

Jika melalui pendesakan ke dalam ketidaksadaran orang berusaha melenyapkan, menyingkirkan, menyembunyikan perbedaan dalam ketidaksadaran, maka dengan memperluas konflik dan melicinkan jalan penyelesaian orang berusaha dengan sengaja dan sadar menyingkirkan perbedaan untuk lebih menonjolkan persamaan serta kepentingan bersama, sehingga jalan damai dapat ditempuh untuk memecahkan masalah yang dipertentangkan.

6) Kompromi

Kompromi ialah proses saling berjanji, dengan mana kedua belah pihak bersedia melepaskan sebagian dari tuntutanannya. Dalam peristiwa kompromis boleh dikatakan tidak ada pihak bersedia mengorbankan sedikit dari pendirian dan tuntutanannya. Dalam peristiwa kompromis boleh dikatakan tidak ada pihak lain yang menang dan kalah secara mutlak. Kedua belah pihak bersedia mengorbankan sedikit dari pendirian dan tuntutanannya. Hal ini yang menyebabkan terjadinya kesepakatan atau keputusan bersama, sekalipun keputusan itu tidak dapat disebut sebagai hasil optimal bagi kedua belah pihak. Keputusan hasil kompromi merupakan produk penalaran, tawar menawar, saling mengalah, saling memberi dan menerima, dimana kedua belah pihak bersedia melepaskan sebagian tuntutan-tuntutannya. Dalam implikasinya kompromi dapat juga dicapai dengan bantuan *arbitrage* (pendamai) pihak ketiga atau melalui keputusan pengadilan lewat

hukum. Pihak ketiga yang berfungsi sebagai wasit diharapkan dapat bersikap netral, tidak berat sebelah, dan bisa bertindak secara adil. Dengan jalan demikian kedua belah pihak bisa terpuaskan.

7) Tindakan Otoriter

Dalam struktur organisasi formal, dengan adanya relasi atasan-bawahan, maka otoritas dan kewibawaan pemimpin yang berkedudukan paling tinggi merupakan pemutus bagi konflik antar individu dan antar kelompok. Kekuasaan formal merupakan bentuk *arbitrage* atau perwasitan dan sebagai alat penentu. Pemimpin lebih tinggi berkedudukan sebagai hakim; dan pemimpin paling atas menjadi hakim terakhir yang biasanya harus dapat diterima oleh kedua belah pihak, (Kartono, 2011:258-262).

Tindakan otoriter yang diwujudkan dengan tindakan yang tegas dan draatis biasanya efektif untuk menyelesaikan konflik organisasi di saat-saat genting, dan biasanya efisien dalam jangka waktu pendek dan diterapkan dalam situasi khusus saja atau situasi darurat yang tidak dapat dihindari. Namun demikian dalam konteks tertentu teknik ini kurang diterima namun demikian teknik ini tetap merupakan suatu teknik yang cukup akurat dalam menyelesaikan konflik terutama di institusi pendidikan.

8) Mengubah Struktur Organisasi dan Struktur Individual

Mengubah struktur organisasi dan struktur individual merupakan teknik lain yang dapat digunakan untuk mengurangi berkecamuknya konflik-konflik. Adapun strategi yang dapat dilakukan yaitu: (1) memindahkan atau mempertukarkan anggota-anggota kelompok dan pemimpinnya, dengan semboyan "*the right man in the right place*" (2) membentuk badan koordinasi, (3) memperkenalkan sistem konsultasi dan sistem appel, (4) memperluas partisipasi aktif para anggota atau anak buah, (Kartono, 2011:258-263)

Sementara itu Wahyosumidjo (2006:76) mengemukakan tiga bentuk manajemen konflik sebagai berikut: (1) stimulasi konflik dalam satuan-satuan organisasi di mana pelaksanaan kegiatan lambat karena tingkat konflik terlalu rendah. (2) penggunaan atau penekanan konflik bila terlalu tinggi atau

menurunkan produktifitas; dan (3) penyelesaian konflik. Rincian dari penjelasan di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Metode Stimulus Konflik

Konflik dapat menimbulkan dinamika dan pencapaian cara-cara yang lebih baik dalam pelaksanaan kegiatan kerja suatu kelompok. Situasi dimana konflik terlalu rendah akan menyebabkan para karyawan takut berinisiatif dan menjadi pasif. Kejadian-kejadaian, perilaku dan informasi yang dapat mengarahkan orang-orang bekerja lebih baik diabaikan; para anggota kelompok saling berorientasi terhadap kelemahan dan kejelekan pelaksanaan kerja. Manajer dari kelompok seperti itu perlu merangsang timbulnya persaingan dan konflik yang dapat mempunyai efek penggemblengan.

Metode stimulasi konflik meliputi : (1) pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok, (2) penyusunan kembali organisasi, (3) penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, (4) pemilihan manajer-manajer yang tepat, (5) perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan.

2) Metode Pengurangan Konflik

Manajer biasanya lebih terlibat dengan pengurangan konflik dari pada stimulus konflik. Metode pengurangan konflik menekan terjadinya antagonisme yang ditimbulkan oleh konflik. Jadi metode ini mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana” tetapi tidak menangani masalah-masalah yang semula menimbulkan konflik.

Dua metode dapat digunakan untuk mengurangi konflik. Pendekatan efektif pertama adalah mengganti tujuan yang yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok. Metode efektif kedua adalah mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi “ancaman” atau “musuh” yang sama.

3) Metode Penyelesaian Konflik

Metode penyelesaian konflik yang akan dibahas berikut berkenaan dengan kegiatan-kegiatan manajer yang dapat secara langsung mempengaruhi pihak-pihak

yang bertentangan. Metode-metode penyelesaian konflik lainnya yang dapat digunakan, mencakup perubahan dalam struktur organisasi, mekanisme koordinasi, dan sebagainya.

Ada tiga metode penyelesaian konflik yang sering digunakan, yaitu (1) dominasi atau penekanan, dominasi dan penekanan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu (a) kekerasan (*forcing*), yang bersifat penekanan otokratik; (b) penenangan (*smoothing*), merupakan cara yang lebih diplomatis; (c) penghindaran (*avoidance*) di mana manajer menghindar untuk mengambil posisi yang tegas; (d) aturan mayoritas (*majority rule*), mencoba untuk menyelesaikan konflik antar kelompok dengan melakukan pemungutan suara (*voting*) melalui prosedur yang adil, (2) kompromi, melalui kompromi manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak lain yang bersangkutan. Bentuk-bentuk kompromi meliputi pemisahan (*separation*), dimana pihak-pihak yang sedang bertentangan dipisahkan sampai mereka mencapai persetujuan; *arbitrasi* (perwasitan) dimana pihak ketiga (biasanya manajer) diminta memberi pendapat; kembali ke peraturan-peraturan yang berlaku, dimana kemacetan dikembalikan pada ketentuan-ketentuan tertulis yang berlaku dan menyetujui bahwa peraturan-peraturan yang memutuskan penyelesaian konflik; dan penyuaian (*bribing*), dimana salah satu pihak menerima kompensasi dalam pertukaran untuk tercapainya penyelesaian konflik. Namun tidak satupun metoda-metoda tersebut yang dapat memuaskan sepenuhnya pihak-pihak yang bertentangan maupun menghasilkan penyelesaian yang kreatif, dan (3) pemecahan masalah integratif. Dengan metode pemecahan masalah integratif, konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama yang dapat diselesaikan melalui tehnik-tehnik pemecahan masalah. Secara bersama, pihak-pihak yang bertentangan mencoba untuk memecahkan masalah yang timbul di antara mereka. Metode-metode ini berbeda dalam hal efektivitas dan kreativitas penyelesaian konflik serta pencengahan situasi konflik dimasa mendatang, (Wahyosumdjo, 2006:86)

Uraian tersebut menunjukkan bahwa tehnik mengelola konflik berisi langkah dan pendekatan logis tentang cara didalam mengelola dan mengatasi konflik yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk mengatasi setiap konflik yang muncul di organisasi. Dalam hal ini pimpinan perlu mengacu pada teknik pengelolaan konflik di atas, sehingga konflik yang terjadi di organisasi dapat diatasi dan memberikan dampak positif bagi pengembangan organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesiskan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan konflik adalah segala seni pengaturan berbagai pertentangan, dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan maupun kebutuhan, melalui upaya yang terpola sehingga meminimalisir dampak yang ditimbulkan dengan mengarahkan pada hal yang positif untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan konflik ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut: (1) sikap kooperatif, (2) mempersatukan tujuan, (3) menghindari konflik, (4) ekspansi dari sumber energi, 5) memperhalus konflik, (6) kompromi, (7) tindakan otoriter, (8) mengubah struktur organisasi.

B. Kultur Akademik

Kultur Akademik merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga. Kultur merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh civitas akademika yang mencakup caraberpikir, perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak. Kultur Akademik dapat didefinisikan sebagai sikap mental dan kebiasaan baik yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja.

Mengacu pada pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kultur akademik merupakan pandangan hidup civitas akademika yang diakui bersama mencakup cara berpikir, berperilaku dan nilai-nilai yang tercermin dalam komitmen dan loyalitas individu untuk merespons kebutuhan lembaga (universitas).

Kultur akademik menentukan bagaimana energi universitas dan struktur

organisasi akan ditransformasikan ke dalam pekerjaan yang bermanfaat (Burt Nanus). Kultur akademik dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana lembaga seharusnya dikelola atau dioperasikan (Barry Cushway). Kultur akademik merujuk pada suatu sistem berbagi makna di antara para civitas akademika yang membedakan satu universitas dengan universitas yang lainnya.

Kultur akademik merupakan elemen-elemen simbolik dari kehidupan universitas dengan ciri sebagai berikut: (1) falsafah atau ideologi yang menyertai pimpinan dan stafnya, (2) cara-cara bagaimana falsafah tersebut diterjemahkan ke dalam visi dan misi universitas, (3) seperangkat nilai yang dianut pimpinan dan staf, (4) menunjukkan kualitas tindakan pribadi dan interaksi di antara warga civitas akademika, (5) kiasan-kiasan baik disadarimaupun tidak disadari menjadi kerangka kerja dalam berpikir dan bertindak, serta (6) perwujudan yang nyata atau tidak nyata yang sampai saat ini kurang penting fungsinya, tetapi memiliki potensi dan pengaruh di universitas (Beare, dkk).

Kultur akademik berkaitan erat dengan visi dan misi yang dimiliki oleh pimpinan. Pimpinan yang memiliki visi akan mampu mengatasi tantangan universitas di masa depan. Hal ini akan efektif apabila: (1) pimpinan dapat berperan sebagai model (teladan), (2) mampu membangun tim work yang kuat, (3) belajar dari civitas akademika, dan (4) harus memahami kebiasaan yang baik di universitas untuk terus dikembangkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan kultur akademik, yaitu: (1) iklim dan lingkungan universitas yang kondusif, (2) perangkat kerja dan fasilitas pembelajaran yang memadai, (3) prosedur kerja yang jelas, (4) dorongan dan pengakuan atas prestasi kerja yang diraih dosen dan staf akademik.

Kultur Akademik merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga. Anshar (2013:3) mengemukakan bahwa Budaya akademik (Academic culture), Budaya Akademik dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamankan oleh warga masyarakat

akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik sebenarnya adalah budaya universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut.

Pemilikan budaya akademik ini seharusnya menjadi idola semua insan akademisi perguruan tinggi, yakni dosen dan mahasiswa (Fajar, 2003:3). Derajat akademik tertinggi bagi seorang dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat guru besar (profesor). Sedangkan bagi mahasiswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya.

Mengacu pada pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kultur akademik merupakan pandangan hidup sivitas akademika yang diakui bersama mencakup cara berpikir, berperilaku dan nilai-nilai yang tercermin dalam komitmen dan loyalitas individu untuk merespons kebutuhan lembaga (universitas).

Kultur akademik menentukan bagaimana energi universitas dan struktur organisasi akan ditransformasikan ke dalam pekerjaan yang bermanfaat (Burt Nanus). Kultur akademik dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana lembaga seharusnya dikelola atau dioperasikan (Barry Cushway). Kultur akademik merujuk pada suatu sistem berbagi makna di antara para sivitas akademika yang membedakan satu universitas dengan universitas yang lainnya.

Kultur akademik merupakan elemen-elemen simbolik dari kehidupan universitas dengan ciri sebagai berikut: (1) falsafah atau ideologi yang menyertai pimpinan dan stafnya, (2) cara-cara bagaimana falsafah tersebut diterjemahkan ke dalam visi dan misi universitas, (3) seperangkat nilai yang dianut pimpinan dan staf, (4) menunjukkan kualitas tindakan pribadi dan interaksi di antara warga sivitas akademika, (5) kiasan-kiasan baik disadarimaupun tidak disadari menjadi kerangka kerja dalam berpikir dan bertindak, serta (6) perwujudan yang nyata atau

tidak nyata yang sampai saat ini kurang penting fungsinya, tetapi memiliki potensi dan pengaruh di universitas (Beare, dkk).

Kultur akademik berkaitan erat dengan visi dan misi yang dimiliki oleh pimpinan. Pimpinan yang memiliki visi akan mampu mengatasi tantangan universitas di masa depan. Hal ini akan efektif apabila: (1) pimpinan dapat berperan sebagai model (teladan), (2) mampu membangun tim work yang kuat, (3) belajar dari sivitas akademika, dan (4) harus memahami kebiasaan yang baik di universitas untuk terus dikembangkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan kultur akademik, yaitu: (1) iklim dan lingkungan universitas yang kondusif, (2) perangkat kerja dan fasilitas pembelajaran yang memadai, (3) prosedur kerja yang jelas, (4) dorongan dan pengakuan atas prestasi kerja yang diraih dosen dan staf akademik.

Wirawan (2012:3) mengemukakan bahwa kultur akademik adalah sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis; rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik.

Fajar, (2002:12) mengemukakan bahwa budaya akademik (Academic culture), dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik sebenarnya adalah budaya universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Pemilikan budaya akademik ini seharusnya menjadi idola semua insan akademisi perguruan tinggi, yakni dosen dan mahasiswa. Derajat akademik tertinggi bagi seorang dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat guru besar (profesor). Sedangkan bagi

mahasiswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya.

Wirawan (2012:3) menambahkan bahwa kultur akademik ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut (1) penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif; (2) pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab moral; (3) kebiasaan membaca; (4) penambahan ilmu dan wawasan; (5) kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat; (6) penulisan artikel, makalah, buku; (7) diskusi ilmiah; (8) proses belajar-mengajar, dan (9) manajemen perguruan tinggi yang baik

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kultur akademik adalah tradisi yang menjadi ciri khas kehidupan masyarakat akademik dengan menjalankan proses belajar-mengajar antara dosen dan mahasiswa; menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, mengembangkan sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah, serta menanamkan cara-cara berpikir kritis-analitis, rasional dan inovatif di lingkungan akademik. Kultur akademik ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut (1) penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif; (2) pemikiran rasional; (3) kebiasaan membaca; (4) penambahan ilmu wawasan; (5) kebiasaan meneliti; (6) penulisan karya ilmiah; (7) diskusi ilmiah; (8) proses belajar-mengajar, dan (9) komitmen terhadap aturan.

1. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual ditemukan pada sekitar tahun 1912 oleh William Stern, digunakan sebagai pengukur kualitas seseorang pada masanya saat itu, dan ternyata di Indonesia juga masih menggunakannya. Kecerdasan ini terletak dibagian otak bagian Cortex (kulit otak).Orang berpikir menggunakan pikiran intelektual.Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya.

Howard (2013:3) mengemukakan bahwa intelegensi merupakan salah satu dari berbagai kejiwaan yang sulit dipahami. Walaupun terdapat berbagai anggapan bagaimana peranan inteligansi itu, namun paling tidak, terdapat

anggapan umum bahwa inteligensi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan berhasil tidaknya belajar seseorang. Oleh sebab itu masalah ini telah mengundang minat dan perhatian para ahli ilmu jiwa pendidikan, dan kemudian meluas ke kalangan ahli ilmu jiwa lainnya, untuk mengkaji dan membahas “apakah inteligensi itu,” baik secara perorangan maupun kelompok.

Intelegensi berasal dari bahasa Inggris “*Intelligence*” yang juga berasal dari bahasa Latin yaitu “*Intellectus* dan *Intelligentia*”, yang artinya akal, kecerdasan, terpelajar. Masaong (2011:56) mengemukakan bahwa intelegensi dimaknai sebagai kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara tepat berdasarkan pengalaman untuk memberikan respons dengan baik sebagai 1) pemilih yang tepat, 2) penghubung, 3) pemecah masalah, 4) negosiator, 5) penyembuh dan 6) pembangun sinergi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wechsler (dalam Kristo, 2013:1) mengemukakan bahwa inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Oleh karenanya kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan sebagai perwujudan dari tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki.

Thorndike (2000:12) mengemukakan bahwa, “*intelligence is demonstrable in ability of the individual to make good responses from the stand point of truth or fact*.” Pendapat ini menunjukkan bahwa bahwa inteligensi kesanggupan jiwa untuk menghadapi dan mengatasi keadaan-keadaan atau kesulitan baru dengan sadar, dengan berpikir cepat dan tepat. Suryabrata (1992:3) mengemukakan bahwa intelegensi sebagai kapasitas yang bersifat umum dari individu untuk mengadakan penyesuaian terhadap situasi-situasi baru atau problem yang sedang dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu.

Wiramiharja (2011:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Wiramiharja (2011:74) menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah : a) kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, b) kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, dan c) pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numeric.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja (2011:74) menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

Riyanto (2009:23) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi inteligensi sehingga terdapat perbedaan inteligensi seseorang dengan yang lain adalah: a) Pembawaan. Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Orang itu ada yang pintar dan ada yang bodoh, meskipun menerima pelajaran dan pelatihan yang sama, perbedaan-perbedaan itu masih tetap ada, b) Kematangan tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. c) Pembentukan. Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah-sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar). d) Minat, minat

mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar.e) Kebebasan Kebebasan dapat diartikan bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selalu menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi.

Binet dan Simon (dalam Wiramihardja, 2011:75) membagi tingkatan inteligensi individu menjadi 8 kelompok sebagai berikut: Interval Predikat IQ 140 keatas Sangat cerdas IQ 120-140 Cerdas IQ 110-120 Pandai IQ 90-110 Normal IQ 70-90 Bodoh IQ 50-70 Debil IQ 30-50 Embisil IQ dibawah 50 Idiot Dari table diatas terlihat bahwa pada setiap interval terdapat predikat dari tingkat inteligensi individu yang bersangkutan.

Terdapat beberapa teori intelegensi diantaranya Teori Dwi Faktor, Spearman Spearman adalah seorang ahli statistik bangsa inggris, ia berpendapat intelegensi terdiri dari eabilitas umum (G) dan eabilitas-eabilitas khusus (S). General faktor ini adalalah faktor yang mendasari semua tingkah laku individu, apapun bentuk dan jenis tingkah laku seseorang, di dalamnya mesti ada faktor G tersebut. Sedangkan spesial faktor hanya berfungsi pada tingkah laku tertentu saja. Dengan demikian maka bila individu melakukan dua macam tingkah laku, faktor G sama, tetapi faktor S berbeda,

Teori Multi Faktor Menurut Thurston faktor G itu tidak ada, yang ada adalah “*group factor*” atau faktor C yang berfungsi pada sejumlah tingkah laku dan faktor S, jumlahnya sebanyak tingkah laku khusus yang dilakukan individu yang bersangkutan. Adapun faktor C sebanyak tujuh sebagai berikut: a) mudah/mempergunakan bilangan, b) ingatan, c) kemampuan menangkap hubungan percakapan atau bahasa, d) tajam penglihatan, e) kemampuan menarik kesimpulan dari data-data yang ada, f) cepat mengamati, g) pemecahan masalah

Teori kuantitas intelegensi percobaan Thorndike terhadap tingkah laku binatang-binatang dan anak-anak dalam situasi belajar, menggiring beliau untuk berpendapat bahwa “kualitas intelek tergantung terhadap kuintitas hubungan dari

syarat-syarat penghubung”. Uraian berikutnya tingkah laku adalah sebagai hasil pengaruh dari stimuli-stimuli atas organisme untuk mempelajari sesuatu bahan baru akan menjadi lebih mudah apabila telah dimiliki sejumlah gabungan pengalaman-pengalaman yang sama yang dibutuhkan pada situasi baru, yang telah dibentuk dalam praktek sebelumnya. Individu yang berbeda dengan yang lain, misalnya lebih kuat inteletnya atau lebih tinggi, ini tidak diakibatkan oleh proses psikis yang baru, melainkan oleh jumlah hubungan-hubungan yang lebih besar dari kelompok peristiwa-peristiwa biasa.

Teori tersebut diatas nampaknya banyak yang merasa berat untuk menerimanya, sebab Thorndike memberikan makanan terlampau besar pada fakta, bahwa tingkah laku seseorang tergantung atas sejumlah hubungan-hubungan peristiwa yang terjadi dalam otak dan susunan urat-urat saraf sesuatu yang mutlak harus ada bagi aktivitas intelektualnya. Selanjutnya Thorndike mengemukakan bahwa individu mungkin tidak mampu menyelesaikan tes akademis, sebagai gambaran intelegensinya, namun mungkin mempunyai tingkat abilitas yang relatif tinggi dalam hal-hal yang praktis (*mechanical intelligence*) atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan masyarakat (*social intelligence*), pandangan ini nampak lebih bisa diterima oleh orang-orang yang berkencimpung dalam pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesisikan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional dalam melakukan analisa, logika dan rasio untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kecerdasan intelektual diindikasikan oleh beberapa hal sebagai berikut: a) pemilih yang tepat, b) penghubung, c) pemecah masalah, d) negosiator, e) penyembuh dan f) pembangun sinergi.

Kecerdasan intelektual ditemukan pada sekitar tahun 1912 oleh William Stern, digunakan sebagai pengukur kualitas seseorang pada masanya saat itu, dan ternyata di Indonesia juga masih menggunakannya. Kecerdasan ini terletak dibagian otak bagian Cortex (kulit otak). Orang berpikir menggunakan pikiran

intelektnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya.

Howard (2013:3) mengemukakan bahwa intelegensi merupakan salah satu dari berbagai kejiwaan yang sulit dipahami. Walaupun terdapat berbagai anggapan bagaimana peranan inteligensi itu, namun paling tidak, terdapat anggapan umum bahwa inteligensi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan berhasil tidaknya belajar seseorang. Oleh sebab itu masalah ini telah mengundang minat dan perhatian para ahli ilmu jiwa pendidikan, dan kemudian meluas ke kalangan ahli ilmu jiwa lainnya, untuk mengkaji dan membahas “apakah inteligensi itu,” baik secara perorangan maupun kelompok.

Intelegensi berasal dari bahasa Inggris “*Intelligence*” yang juga berasal dari bahasa Latin yaitu “*Intellectus* dan *Intelligentia*”, yang artinya akal, kecerdasan, terpelajar. Masaong (2011:56) mengemukakan bahwa intelegensi dimaknai sebagai kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara tepat berdasarkan pengalaman untuk memberikan respons dengan baik sebagai 1) pemilih yang tepat, 2) penghubung, 3) pemecah masalah, 4) negosiator, 5) penyembuh dan 6) pembangun sinergi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wechsler (dalam Kristo, 2013:1) mengemukakan bahwa inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Oleh karenanya kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan sebagai perwujudan dari tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki.

Thorndike (2000:12) mengemukakan bahwa, “*intelligence is demonstrable in ability of the individual to make good responses from the stand point of truth or fact*”. Pendapat ini menunjukkan bahwa bahwa inteligensi kesanggupan jiwa untuk menghadapi dan mengatasi keadaan-keadaan atau kesulitan baru dengan sadar, dengan berpikir cepat dan tepat. Suryabrata (1992:3) mengemukakan bahwa intelegensi sebagai kapasitas yang bersifat umum dari individu untuk mengadakan penyesuaian terhadap situasi-situasi baru atau problem yang sedang dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu.

Wiramiharja (2011:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Wiramiharja (2011:74) menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah : a) kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, b) kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, dan c) pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numeric.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja (2011:74) menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

Riyanto (2009:23) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi inteligensi sehingga terdapat perbedaan inteligensi seseorang dengan yang lain adalah: a) Pembawaan. Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Orang itu ada yang pintar dan ada yang bodoh, meskipun menerima pelajaran dan pelatihan yang sama, perbedaan-perbedaan itu masih tetap ada, b) Kematangan tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ (fisik maupun psikis)

dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. c) Pembentukan. Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah-sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar). d) Minat, minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. e) Kebebasan Kebebasan dapat diartikan bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selalu menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi.

Binet dan Simon (dalam Wiramihardja, 2011:75) membagi tingkatan inteligensi individu menjadi 8 kelompok sebagai berikut: Interval Predikat IQ 140 keatas Sangat cerdas IQ 120-140 Cerdas IQ 110-120 Pandai IQ 90-110 Normal IQ 70-90 Bodoh IQ 50-70 Debil IQ 30-50 Embisil IQ dibawah 50 Idiot Dari table diatas terlihat bahwa pada setiap interval terdapat predikat dari tingkat inteligensi individu yang bersangkutan.

Terdapat beberapa teori intelegensi diantaranya Teori Dwi Faktor, Spearman Spearman adalah seorang ahli statistik bangsa inggris, ia berpendapat intelegensi terdiri dari eabilitas umum (G) dan eabilitas-eabilitas khusus (S). General faktor ini adalah faktor yang mendasari semua tingkah laku individu, apapun bentuk dan jenis tingkah laku seseorang, di dalamnya mesti ada faktor G tersebut. Sedangkan spesial faktor hanya berfungsi pada tingkah laku tertentu saja. Dengan demikian maka bila individu melakukan dua macam tingkah laku, faktor G sama, tetapi faktor S berbeda,

Teori Multi Faktor Menurut Thurston faktor G itu tidak ada, yang ada adalah “ *group factor*” atau faktor C yang berfungsi pada sejumlah tingkah laku dan faktor S, jumlahnya sebanyak tingkah laku khusus yang dilakukan individu yang bersangkutan. Adapun faktor C sebanyak tujuh sebagai berikut: a) mudah/ mempergunakan bilangan, b) ingatan, c) kemampuan menangkap hubungan

percakapan atau bahasa, d) tajam penglihatan, e) kemampuan menarik kesimpulan dari data-data yang ada, f) cepat mengamati, g) pemecahan masalah

Teori kuantitas intelegensi percobaan Thorndike terhadap tingkah laku binatang-binatang dan anak-anak dalam situasi belajar, menggiring beliau untuk berpendapat bahwa “kualitas intelek tergantung terhadap kuantitas hubungan dari syarat-syarat penghubung”. Uraian berikutnya tingkah laku adalah sebagai hasil pengaruh dari stimuli-stimuli atas organisme untuk mempelajari sesuatu bahan baru akan menjadi lebih mudah apabila telah dimiliki sejumlah gabungan pengalaman-pengalaman yang sama yang dibutuhkan pada situasi baru, yang telah dibentuk dalam praktek sebelumnya. Individu yang berbeda dengan yang lain, misalnya lebih kuat intelegensinya atau lebih tinggi, ini tidak diakibatkan oleh proses psikis yang baru, melainkan oleh jumlah hubungan-hubungan yang lebih besar dari kelompok peristiwa-peristiwa biasa.

Teori tersebut diatas nampaknya banyak yang merasa berat untuk menerimanya, sebab Thorndike memberikan makanan terlampau besar pada fakta, bahwa tingkah laku seseorang tergantung atas sejumlah hubungan-hubungan peristiwa yang terjadi dalam otak dan susunan urat-urat saraf sesuatu yang mutlak harus ada bagi aktivitas intelektualnya. Selanjutnya Thorndike mengemukakan bahwa individu mungkin tidak mampu menyelesaikan tes akademis, sebagai gambaran intelegensinya, namun mungkin mempunyai tingkat abilitas yang relatif tinggi dalam hal-hal yang praktis (*mechanical intelligence*) atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan masyarakat (*social intelligence*), pandangan ini nampak lebih bisa diterima oleh orang-orang yang berkencimpung dalam pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional dalam melakukan analisa, logika dan rasio untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kecerdasan intelektual diindikasikan oleh beberapa hal sebagai berikut: a) pemilih yang tepat, b) penghubung, c) pemecah

masalah, d) negosiator, e) penyembuh dan f) pembangun sinergi.

2. Kecerdasan Emosional

Shapiro (2001:5) mengatakan: “istilah kecerdasan emosional (*emotional intelegency*) pertama kali dilontarkan pada tahun 2009 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Mayer dari University of New Hampshire. Berkat buku best-seller karya Goleman yang laris pada tahun 1995, konsep tentang kecerdasan emosional ini menyebarluas di masyarakat dunia.”

Kecerdasan emosional (*emotional intelegency*) berasal dari dua kata yaitu kecerdasan (*intelegency*) dan emosional (*emotional*). Beberapa pengertian kecerdasan (*intelegency*) dikemukakan oleh para ahli diantaranya Binet (dalam Sukardi, 2009: 49) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu dan untuk bersikap kritis terhadap diri sendiri.

Wechsler (dalam Sukardi 2009:49) mendefinisikan *intelegency* sebagai kemampuan untuk bertindak dengan mencapai suatu tujuan untuk berfikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungannya secara efektif. Sedangkan Terman (dalam Sukardi 2009: 50) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan berfikir abstrak.

Berdasarkan pendapat di atas penulis berpandangan bahwa kecerdasan (*intelegency*) adalah sebagai kemampuan dasar untuk berfikir abstrak dalam mengadakan penyesuaian diri dengan menggunakan akal budi untuk mencapai tujuan serta dalam rangka berhubungan dengan lingkungan secara efektif.

Kata emosional (*emotional*) berasal dari kata emosi. Akar kata emosi adalah *move*, kata kerja bahasa latin berarti “menggerakkan, bergerak” menyiratkan bahwa kecendrungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Para ahli mendefinisikan emosi sebagai berikut: *Oxford English Dictionary* (dalam Goleman, 2005: 411) mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap. Goleman (2005: 411) menjelaskan bahwa emosi merujuk pada suatu

perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Sementara itu, Jung (dalam Segal 2005:131) mendefinisikan emosi sebagai sumber utama dari semua kesadaran.

Berdasarkan pendapat di atas maka emosi atau emosional dapat diartikan sebagai suatu keadaan biologis dan psikologis atau suatu perasaan dan pikiran yang khas dalam keadaan yang hebat atau meluap-luap sehingga mendorong hasrat untuk bertindak.

Emosi disifatkan sebagai suatu keadaan kejiwaan pada organism atau individu sebagai akibat adanya peristiwa atau persepsi yang dialami oleh organisme. Menurut Chaplin (1972) emosi merupakan reaksi yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian berkaitan dengan perasaan yang kuat.

Sejumlah ahli dalam Goleman (2005: 411-412) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar meliputi: (1) amarah: beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barangkali yang paling hebat tindak kekerasan dan kebencian patalogis; (2) kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolins, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patalogis dapat berwujud depresi berat; (3) rasa takut: cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri, takut sekali, kecut, sebagai patalogis phobia dan panik; (4) kenikmatan: bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa, senang sekali, dan batas ujungnya mania; (5) cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, dan kasih; (6) terkejut: terkejut, terkesiap, takjub, dan terpana; (7) jengkel: hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka dan mau muntah; (8) malu: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

Ahli psikologi mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai berikut: Salovey dan Mayer (dalam Saphiro, 2007: 8) pada awalnya mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai: "himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan

kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan”. Sementara itu, Salovey dan Mayor (dalam Fajar 1999:16) lebih memberikan pengertian kecerdasan emosi sebagai: “gambaran sejumlah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan”. Sedangkan Patton (1998: 3) memberikan pengertian yang sederhana tentang kecerdasan emosi yaitu: “penggunaan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut penulis berpandangan bahwa kecerdasan emosi dapat diartikan sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. Emosi bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran tinggi. Emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi, sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru yang menyelaraskan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Emosi merupakan salah satu kekuatan penggerak.

Sebagaimana pendapat Aristoteles (dalam Goleman, 2005: XVI) “masalahnya bukan mengenai emosionalitas, melainkan mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikannya.” Dengan demikian dalam konteks ini bahwa orang yang cerdas emosinya adalah orang yang mampu membawa kecerdasan kedalam emosi yang terwujud dalam perilakunya, dibuktikan dengan mampu mengendalikan amarah, memiliki empati, mampu memotivasi diri sendiri serta memiliki sifat arif dan bijaksana.

Kecerdasan emosi memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk karakter kehidupan seseorang dan sekaligus merupakan penentu keberhasilan hidupnya. Dalam paradigma lama IQ dipandang merupakan penentu kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Bahkan IQ diprediksi merupakan penentu suksesnya dalam kehidupan sebagaimana Suryabrata (1995: 19) mengatakan “keberhasilan dalam penyesuaian diri seseorang tergantung dari kemampuannya untuk berfikir dan belajar”.

Sementara itu, paradigma baru mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak lagi sepenuhnya ditentukan oleh IQ tetapi lebih banyak didominasi kecerdasan emosional. Sebagaimana pendapat Goleman (2005: 4) bahwa “setinggi-tingginya, IQ menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan 80% diisi dengan kekuatan-kekuatan lain”. Demikian juga Shapiro (2007: 4) berpendapat “memiliki EQ yang tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ yang tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kecerdasan kognitif verbal dan non-verbal”.

Kedua pendapat di atas menunjukkan betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam pembentukan karakter individu. Di sisi lain tentang ciri dan aspek yang dimiliki oleh suatu kecerdasan emosi dapat dilihat dari pendapat ahli psikologi berikut. Goleman (2005 : 45) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi berupa : “kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga beban stres serta tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa”. Thorndike melalui Harper’s Magazine (dalam Goleman, 2005: 560) menyatakan bahwa: “salah satu aspek kecerdasan emosional yaitu kecerdasan social, kemampuan untuk memahami orang lain dan bertindak bijaksana dalam hubungan antara manusia”.

Shapiro (2007: 4) mengemukakan: “keuletan, optimisme, motivasi diri dan antusiasme merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Salovey (dalam Goleman, 2005: 56-57) memperluas kecerdasan emosi menjadi lima wilayah yaitu : (a) mengenali emosi diri; (b) mengelola emosi; (c) memotivasi diri sendiri; (d) mengenali emosi orang lain; (e) membina hubungan. Sedangkan Gottmann (1998: 2) secara tersirat mengemukakan aspek-aspek kecerdasan emosional sebagai berikut: “...kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, menunda pemuasan,

memberi motivasi diri mereka sendiri, membaca isyarat sosial orang lain dan menangani naik turunnya kehidupan”.Ciri dan aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan di atas apabila dimiliki oleh individu dalam kepribadian, akan membentuk karakter pribadi yang mampu mengatasi gangguan emosi dan gejala kejiwaan negatif lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesiskan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh manusia dalam upaya memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain sehingga berimplikasi kepada kemampuan untuk menyelaraskan antara emosi dan cara mengekspresikannya. Kecerdasan emosional ditandai oleh beberapa hal sebagai berikut: (1) kesadaran diri (2) motivasi (3) pengelolaan diri,dan (4) empati.

C. Kecerdasan Intelektual(IQ)

Intelegensi merupakan salah satu istilah psikologi yang populer di masyarakat dan seringkali dikaitkan secara langsung dengan faktor bawaan. Dalam Kamus Psikologi (1987) Inteligensi didefinisikan sebagai kemampuan berurusan dengan abstraksi-abstraksi, mempelajari sesuatu, dan kemampuan menangani situasi-situasi baru (Kartono, 1987). Sedangkan (Crow & Crow dalam Murphy, 1998) menegaskan inteligensi sering dikaitkan dengan daya ingatan, penalaran dan pemecahan masalah.

Stoddard yang dikutip Tasmara (2006) mengemukakan beberapa karakteristik kecerdasan intelektual yaitu adanya kemampuan untuk memahami masalah-masalah yang bercirikan: (1) mengandung kesukaran, (2) kompleks, (3) abstrak, (4) ekonomis, (5) di arahkan pada sesuatu tujuan, dan (6) berasal dari sumbernya. Sedangkan Gardner merumuskan konsep inteligensi yang dikenal dengan *multiple intelligence* dalam tujuh jenis kecerdasan, yaitu: (1) linguistik, (2) matematik-logis, (3) spasial, (4) musik, (5) kelincahan tubuh, (6) interpersonal, dan (7) intrapersonal.Ciri-ciri inteligensi yang tinggi antara lain: (1)

adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, (2) kemampuan mengingat, (3) kreativitas yang tinggi, dan (4) imajinasi yang berkembang.

D. Kecerdasan Emosional (*EQ*)

Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi amat penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan (Agustian, 2006). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi (Cooper & Sawaf, 2002).

Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional orang tidak bisa menggunakan kemampuan kognitif dan intelektual mereka sesuai dengan potensinya. Terdapat lima aspek keterampilan praktis dalam mengelola emosi yaitu: (1) kesadaran diri, (2) motivasi (3) pengaturan diri, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial. Mahasiswa yang kompetensi kesadaran diri tinggi memiliki ciri yang berorientasi pada pemahaman kecerdasan diri-emosional yakni: (a) mampu menilai diri sendiri secara akurat, (b) memiliki kepercayaan diri yang tinggi, (c) bisa mendengarkan tanda-tanda dalam dirinya, dan (d) mampu mengenali bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri dan kinerjanya (Goleman, 1999).

Mahasiswa yang memiliki kompetensi pengelolaan diri secara efektif akan dapat: (a) mengendalikan diri, (b) transparan, (c) mampu menyesuaikan diri, (d) berprestasi, dan (e) penuh inisiatif. Mereka fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan tantangan baru, dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat, dan berpikir agresif ketika menghadapi realita baru. Kesadaran sosial sebagai salah satu variabel kecerdasan emosional penting dimiliki oleh mahasiswa dalam mengembangkan iklim belajar yang kondusif terutama dalam pembelajaran koperatif. Kesadaran sosial mencakup: (a) empati, (b) sadar terhadap tugas dan tanggung jawab di sekolah, (c) kompetensi pelayanan yang tinggi, (d) mau

mendengarkan nasihat dengan cermat darigurunya. Dengan sifat empati membuat siswa bisa menjalin relasi dengan seluruh teman kelompok,warga sekolahdan masyarakat pada umumnya.

Pengelolaan relasi sangat penting dimiliki mahasiswa dalam mendukung terwujudnya iklim pembelajaran yang kondusif dan efektif. Pengelolaan relasi berkaitan dengan: (a) inspirasi, pengaruh dan bimbingan untuk mengembangkan diri, (b) dapat bertindak sebagai katalisator perubahan, (c) mampu mengelola konflik (perbedaan), (d) menekankan pada kerja tim secara kolabotif, dan (e) memiliki inspirasi dan bertindak sebagai katalisator perubahan untuk mewujudkan iklim belajar yang Shapiro (2001:5) mengatakan: “istilah kecerdasan emosional (*emotional intelegency*) pertama kali dilontarkan pada tahun 2009 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Mayer dari University of New Hampshire. Berkat buku best-seller karya Goleman yang laris pada tahun 1995, konsep tentang kecerdasan emosional ini menyebarluas di masyarakat dunia.”

Kecerdasan emosional (*emotional intelegency*) berasal dari dua kata yaitu kecerdasan (*intelegency*) dan emosional (*emotional*). Beberapa pengertian kecerdasan (*intelegency*) dikemukakan oleh para ahli diantaranya Binet (dalam Sukardi, 2009: 49) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu dan untuk bersikap kritis terhadap diri sendiri.

Wechsler (dalam Sukardi 2009:49) mendefinisikan *intelegency* sebagai kemampuan untuk bertindak dengan mencapai suatu tujuan untuk berfikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungannya secara efektif.Sedangkan Terman (dalam Sukardi 2009: 50) mendefinisikan intelegensi sebagai kemampuan berfikir abstrak.

Berdasarkan pendapat di atas penulis berpandangan bahwa kecerdasan (*intelegency*) adalah sebagai kemampuan dasar untuk berfikir abstrak dalam mengadakan penyesuaian diri dengan menggunakan akal budi untuk mencapai tujuan serta dalam rangka berhubungan dengan lingkungan secara efektif.

Kata emosional (*emotional*) berasal dari kata emosi. Akar kata emosi adalah *movere*, kata kerja bahasa latin berarti “menggerakkan, bergerak” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Para ahli mendefinisikan emosi sebagai berikut: *Oxford English Dictionary* (dalam Goleman, 2005: 411) mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap. Goleman (2005: 411) menjelaskan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Sementara itu, Jung (dalam Segal 2005:131) mendefinisikan emosi sebagai sumber utama dari semua kesadaran.

Berdasarkan pendapat di atas maka emosi atau emosional dapat diartikan sebagai suatu keadaan biologis dan psikologis atau suatu perasaan dan pikiran yang khas dalam keadaan yang hebat atau meluap-luap sehingga mendorong hasrat untuk bertindak.

Emosi disifatkan sebagai suatu keadaan kejiwaan pada organism atau individu sebagai akibat adanya peristiwa atau persepsi yang dialami oleh organisme. Menurut Chaplin (1972) emosi merupakan reaksi yang mengandung aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian berkaitan dengan perasaan yang kuat.

Sejumlah ahli dalam Goleman (2005: 411-412) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar meliputi: (1) amarah: beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barangkali yang paling hebat tindak kekerasan dan kebencian patalogis; (2) kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolins, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patalogis dapat berwujud depresi berat; (3) rasa takut: cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, sedih, tidak tenang, ngeri, takut sekali, kecut, sebagai patalogis phobia dan panik; (4) kenikmatan: bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa , senang sekali, dan batas ujungnya mania;

(5) cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, dan kasih; (6) terkejut: terkejut, terkesiap, takjub, dan terpana; (7) jengkel: hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka dan mau muntah; (8) malu: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur.

Ahli psikologi mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai berikut: Salovey dan Mayer (dalam Saphiro, 2007: 8) pada awalnya mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai: “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan”. Sementara itu, Salovey dan Mayor (dalam Fajar 1999:16) lebih memberikan pengertian kecerdasan emosi sebagai: “gambaran sejumlah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan”. Sedangkan Patton (1998: 3) memberikan pengertian yang sederhana tentang kecerdasan emosi yaitu: “penggunaan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut penulis berpandangan bahwa kecerdasan emosi dapat diartikan sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. Emosi bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran tinggi. Emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi, sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru yang menyelaraskan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Emosi merupakan salah satu kekuatan penggerak.

Sebagaimana pendapat Aristoteles (dalam Goleman, 2005: XVI) “masalahnya bukan mengenai emosionalitas, melainkan mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikannya.” Dengan demikian dalam konteks ini bahwa orang yang cerdas emosinya adalah orang yang mampu membawa

kecerdasan kedalam emosi yang terwujud dalam perilakunya, dibuktikan dengan mampu mengendalikan amarah, memiliki empati, mampu memotivasi diri sendiri serta memiliki sifat arif dan bijaksana.

Kecerdasan emosi memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk karakter kehidupan seseorang dan sekaligus merupakan penentu keberhasilan hidupnya. Dalam paradigma lama IQ dipandang merupakan penentu kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Bahkan IQ diprediksi merupakan penentu suksesnya dalam kehidupan sebagaimana Suryabrata (1995: 19) mengatakan “keberhasilan dalam penyesuaian diri seseorang tergantung dari kemampuannya untuk berfikir dan belajar”.

Sementara itu, paradigma baru mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak lagi sepenuhnya ditentukan oleh IQ tetapi lebih banyak didominasi kecerdasan emosional. Sebagaimana pendapat Goleman (2005: 4) bahwa “setinggi-tingginya, IQ menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan 80% diisi dengan kekuatan-kekuatan lain”. Demikian juga Shapiro (2007: 4) berpendapat “memiliki EQ yang tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ yang tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kecerdasan kognitif verbal dan non-verbal”.

Kedua pendapat di atas menunjukkan betapa pentingnya kecerdasan emosi dalam pembentukan karakter individu. Di sisi lain tentang ciri dan aspek yang dimiliki oleh suatu kecerdasan emosi dapat dilihat dari pendapat ahli psikologi berikut. Goleman (2005 : 45) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi berupa : “kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga beban stres serta tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa”. Thorndike melalui Harper’s Magazine (dalam Goleman, 2005: 560) menyatakan bahwa: “salah satu aspek kecerdasan emosional yaitu kecerdasan social, kemampuan untuk memahami orang lain dan bertindak bijaksana dalam hubungan antara manusia”.

Shapiro (2007: 4) mengemukakan: “keuletan, optimisme, motivasi diri dan antusiasme merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Salovey (dalam Goleman, 2005: 56-57) memperluas kecerdasan emosi menjadi lima wilayah yaitu : (a) mengenali emosi diri; (b) mengelola emosi; (c) memotivasi diri sendiri; (d) mengenali emosi orang lain; (e) membina hubungan. Sedangkan Gottmann (1998: 2) secara tersirat mengemukakan aspek-aspek kecerdasan emosional sebagai berikut: “...kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, menunda pemuasan, memberi motivasi diri mereka sendiri, membaca isyarat sosial orang lain dan menangani naik turunnya kehidupan”. Ciri dan aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan di atas apabila dimiliki oleh individu dalam kepribadian, akan membentuk karakter pribadi yang mampu mengatasi gangguan emosi dan gejala kejiwaan negatif lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesiskan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh manusia dalam upaya memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain sehingga berimplikasi kepada kemampuan untuk menyalurkan antara emosi dan cara mengekspresikannya. Kecerdasan emosional ditandai oleh beberapa hal sebagai berikut: (1) kesadaran diri (2) motivasi (3) pengelolaan diri, dan (4) empati.

E. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Kecerdasan spiritual mahasiswa juga sangat penting ditumbuhkembangkan dalam pembelajaran. *Spiritual Intelligence* merupakan puncak kecerdasan, wawasan pemikiran yang luar biasa mengagumkan dan sekaligus argumen pemikiran tentang betapa pentingnya hidup sebagai manusia yang cerdas. (Clausen dalam Sukidi, 2004). Singer (dalam Zohar dan Marshal, 2007) menyimpulkan bahwa ada proses syaraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha mempersatukan dan memberi makna dalam pengalaman hidup.

Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif, (Zohar dan Marshal, 2007). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa, yakni tingkat baru kesadaran yang bertumpu pada bagian dalam diri mahasiswa yang berhubungan dengan kearifan.

Menurut Munandir (2001 : 122) kecerdasan spritual tersusun dalam dua kata yaitu “kecerdasan” dan “spiritual”. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, terutama masalah yang menuntut kemampuan pikiran. Berbagai batasan-batasan yang dikemukakan oleh para ahli didasarkan pada teorinya masing-masing. Munandir (2001 : 122) menyebutkan bahwa *Intelegence* dapat pula diartikan sebagai kemampuan yang berhubungan dengan abstraksi-abstraksi, kemampuan mempelajari sesuatu, kemampuan menangani situasi-situasi baru.

Doe & Walch (2004:12) mengemukakan bahwa dalam mengungkapkan bahwa spiritual adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki. Ia memberi arah dan arti bagi kehidupan kita tentang kepercayaan mengenai adanya kekuatan non fisik yang lebih besar dari pada kekuatan diri kita; Suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan Tuhan, atau apa pun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita. Spiritual juga berarti kejiwaan, rohani, batin, mental, moral.

Jadi berdasarkan arti dari dua kata tersebut kerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan nilai, batin, dan kejiwaan. Kecerdasan ini terutama berkaitan dengan abstraksi pada suatu hal di luar kekuatan manusia yaitu kekuatan penggerak kehidupan dan semesta.

Menurut Buzan (2004:21) bahwa kecerdasan spiritual adalah yang berkaitan dengan menjadi bagian dari rancangan segala sesuatu yang lebih besar, meliputi “melihat suatu gambaran secara menyeluruh”. Sementara itu, kecerdasan spiritual menurut Covey (2005:12) adalah pusat paling mendasar di antara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan

lainnya. Kecerdasan spiritual mewakili kerinduan akan makna dan hubungan dengan yang tak terbatas.

Zohar dan Marshal (2005:32) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dari pada yang lain. Kecerdasan spiritual menurut Khavari (dalam Zohar dan Marshall (2005:54) di definisikan sebagai fakultas dimensi non-material kita atau jiwa manusia. Ia menyebutnya sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap insan. Kita harus mengenali seperti adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekat yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan untuk mencapai kebahagiaan yang abadi.

Zohar dan Marshall (2005:54) mengemukakan delapan aspek kecerdasan spiritual yang ada kaitannya dengan kepribadian yang meliputi: (1) kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan, (2) level kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi, (3) kapasitas diri untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*), (4) kualitas hidup yang terinspirasi dengan visi dan nilai-nilai, (5) keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*), (6) memiliki cara pandang yang holistic, dengan memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda, (7) memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya dan mencari jawaban yang fundamental, dan (8) memiliki kemudahan untuk bekerja melawan tradisi (konvensi).

Masaong (2012:12) mengemukakan beberapa aspek kecerdasan spiritual meliputi: 1) keimanan 2) kearifan 3) silaturrahim 4) jujur 5) ikhlas 6) sabar 7) amanah. Hefni (2005:2) menyatakan makna kecerdasan spiritual adalah kemampuan mendengarkan suara hati untuk cerdas berhubungan dengan Tuhan YME dan sesama dalam memberikan yang terbaik dan bermanfaat. Dengan demikian kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa dalam memaknai hidup

yang dapat membantu seseorang dapat membangun dirinya untuk tumbuh, berkembang dan seimbang.

Khavari (dalam Sukidi, 2004) mengemukakan ciri kecerdasan spiritual yang terdiri dari tiga aspek yaitu: (1) kecerdasan spiritual dipandang dari sudut spiritual-keagamaan (relasi vertikal manusia dengan Tuhan) yang mencakup, yaitu: frekuensi do'a, makhluk spiritual, kecintaan pada Tuhan YME yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur ke hadirat-Nya; (2) kecerdasan spiritual dipandang dari segi relasi sosial-keagamaan sebagai konsekuensi logis relasi spiritual-keagamaan. Artinya, kecerdasan spiritual harus merefleksikan pada sikap-sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial (*sosial welfare*) yaitu: ikatan kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain, peka terhadap binatang-binatang, dan sikap dermawan; (3) kecerdasan spiritual dipandang dari sudut etika sosial yang dapat menggambarkan tingkat etika sosial seseorang sebagai cermin kadar kualitas kecerdasan spiritual yaitu: ketaatan kita pada etika dan moral, kejujuran, amanah dan dapat dipercaya, sikap sopan, toleran dan anti kekerasan.

Agustian (2003:16) bahwa pengembangan kecerdasan emosional sering terbelenggu dengan hati nurani yang seringkali tertutup oleh berbagai belenggu yang menyebabkan orang menjadi buta hati. Hal ini mengakibatkan seseorang tidak mampu lagi mendengar informasi-informasi maha penting yang berasal dari suara-suara hatinya sendiri, di mana hal ini akan mengakibatkan seseorang akan menjadi tidak mampu untuk membaca lingkungan di luar dirinya atau membaca dirinya sendiri. Akibatnya, ia sering sekali terperosok ke dalam berbagai kegagalan dan tidak mampu untuk memanfaatkan potensi dirinya atau potensi lingkungannya.

Agustian (2003:23) mengemukakan 7 belenggu yang menutupi suara hati yaitu: a) prasangka negatif, b) prinsip hidup, c) pengaruh kepentingan, d) pengaruh pengalaman, e) pengaruh sudut pandang, f) pengaruh perbandingan, dan g) pengaruh literatur.

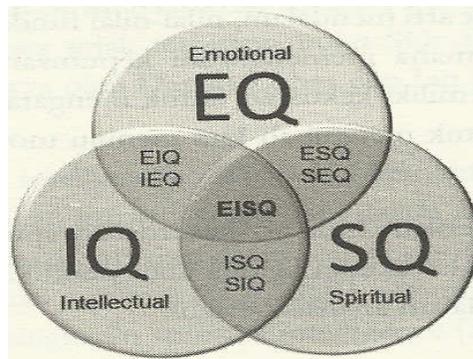
Poniman, dkk (2005:4) mengidentifikasikan 12 kotoran hati dalam diri seseorang, sebagai berikut : dengki, sombong, angan-angan, ingkar, malas, egois, cepat puas, putus asa, tamak, pelit, merusak dan riya. Untuk mensucikan hati dengan 12 epos (energi positif) penawarnya yaitu : 1) dengki diganti dengan penyayang. 2) lawan sombong dengan rendah hati, 3) lawan angan dengan tawakal, 4) lawaningkar dengan taat, 5) lawan malas dengan rajin, 6) lawan egois dengan berbagi, 7) lawan cepat puas dengan cita-cita, 8) lawan putus asa dengan ikhtiar, 9) lawan tamak dengan sahaja, 10) lawan pelit dengan pemurah, 11) lawan kebiasaan merusak dengan memelihara, 12) lawan riya dengan terbang rendah.

Penjernihan suara hati ini dilaksanakan melalui kontemplasi atau perenungan untuk mengungkap kembali hal-hal positif dan negatif dari dalam diri serta dapat mengenali kesalahan dan keburukan diri. Proses ini diiringi dengan bertobat (tobat nasuha) untuk membersihkan hati. Bertobat dilakukan dengan cara sebagai berikut: a) mengenali / mengidentifikasi kesalahan diri, b) mohon ampun kepada Tuhan Yang Maha Esa, c) Berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan / dosa, dan d) melakukan perbaikan. Hati itu ibarat cermin, apabila seseorang berbuat dosa, maka cermin akan ternodai dengan satu titik hitam. makin banyak dosa, semakin banyak titik nodanya. Apabila dia bertobat, maka cemerlanglah hatinya (hadist).

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan spiritual merupakan kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan ia dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. Kecerdasan spiritual ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut: (1) keimanan, (2) kapasitas diri, (3) kearifan, (4) ikhlas, (5) jujur, dan (6) amanah

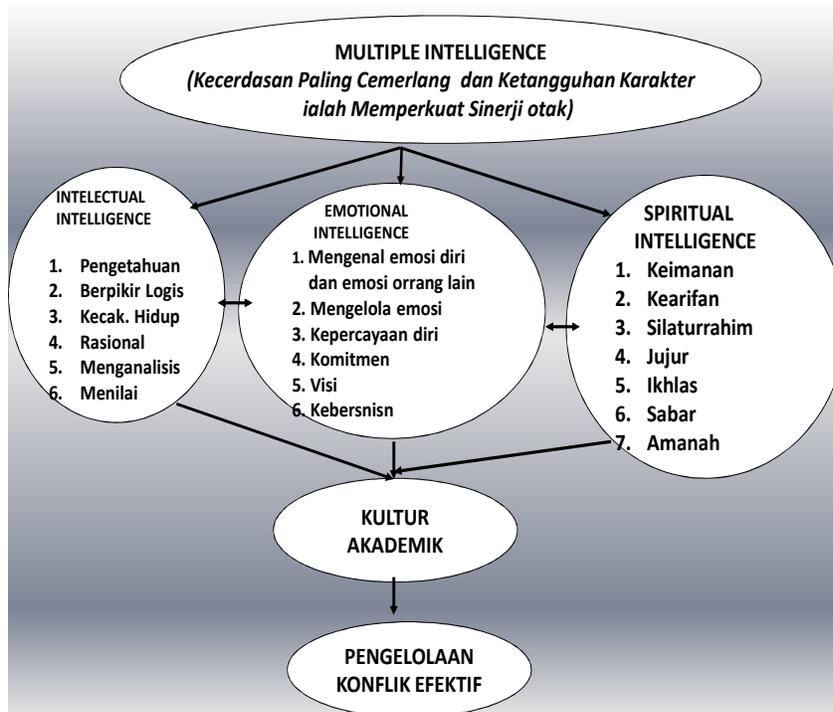
Hendricks (dalam Boyatzis, 2002) mengemukakan karakteristik mahasiswa yang memiliki kecerdasan spiritual adalah: (1) memiliki integritas keimanan (fitrah), (2) terbuka, (3) mampu menerima kritik, (4) rendah hati, (5) mampu menghormati orang lain dengan baik (toleran), (6) terinspirasi oleh visi, (7) mengenal diri sendiri dengan baik, (8) memiliki spiritualitas yang kokoh, (9) selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain.

Mengacu pada pendapat yang telah dikemukakan dapat ditegaskan bahwa ketiga komponen kecerdasan IQ, EQ dan SQ ini bisa berfungsi secara terpisah dan bisa berfungsi secara bersinerji. Sir Francis Crick menemukan bahwa dengan memperkuat sinerji ketiga kecerdasan akan semakin meningkatkan konsentrasi (berpikir terfokus) sehingga prestasi kerja semakin baik. Kerjasama IQ, EQ dan SQ akan memadukan otak kiri yaitu gelombang gamma (γ) dan gelombang beta (β) pada otak kanan. Perpaduan gelombang gamma (γ) dan gelombang beta persis berada pada Frekuensi 40Hz yang menjadi kunci pengetahuan dan keberhasilan. Figur berikut memberi gambaran sinerjisitas otak.



Pengelolaan konflik dapat efektif jika semua civitas akademika memahami cara kerja otak secara sistemik yang setiap komponen memiliki ranah tersendiri. Dengan demikian efektif tidaknya pengelolaan konflik mahasiswa tergantung sejauh mana ketiga kecerdasan itu bisa disenerjikan. Jika diibaratkan seperti tanaman jagung yang hasilnya memuaskan maka petani harus memberi pupuk buah, pupuk batang dan pupuk daun. Dengan demikian buah yang besar akan ditunjang oleh daun yang subur untuk menyerap makanan dan batang yang kuat

untuk menopang buah yang besar. Berikut diilustrasikan ranah kecerdasan dan sinerjinya dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik:



BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan tahun pertama

- a. Tersedianya kajian dari berbagai sumber tentang urgensi kecerdasan IQ, EQ dan SQ dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo.
- b. Pengembangan instrumen kecerdasan IQ, EQ dan SQ pre test model time series quasi experimental.
- c. Uji coba desain instrumen pre test model time series quasi experimental.
- d. Menyelenggarakan pretest terhadap anggota sampel sebanyak 2 kali untuk mendapat anggota sampel.
- e. Menghasilkan tiga penelitian tesis yang diseminarkan
- f. Memperoleh gambaran tingkat kestabilan, kematangan dan kejelasan keadaan kelompok perlakuan (anggota sampel).

Tujuan tahun kedua

- a. Memberikan treatment berupa diklat pengembangan kultur akademik, pengelolaan konflik dan pelatihan ESQ terhadap anggota sampel.
- b. Mengadakan post test (pengisian instrumen pasca treatment)
- c. Tersedianya draft awal laporan hasil penelitian quasi experimental
- d. Mendapatkan gambaran keefektifan pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa pasca post test,
- e. Memperoleh gambaran hasil uji coba produk skala kecil dan skala besar.
- f. Memperoleh gambaran besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa.

Tujuan tahun ketiga

- a. Melaksanakan workshop dan pengguna model di kalangan UNG.
- b. Mendesiminasi produk model pada penerimaan mahasiswa baru UNG
- c. Tersedianya hasil evaluasi desiminasi dan laporan akhir hasil penelitian
- d. Publikasi ilmiah dalam jurnal nasional terakreditasi bagi mahasiswa.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi:

- a. ***Peneliti***, menjadi wahana pengkajian teori-teori manajemen konflik dan kultur akademik serta urgensi sinerjisitas kecerdasan IQ, EQ dan SQ dalam pengelolaan konflik mahasiswa di perguruan tinggi.
- b. ***Pimpinan dan Dosen***, akan memperoleh masukan tentang pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa dengan mengoptimalkan sinerjisitas kecerdasan IQ, EQ dan SQ sebagai salah satu alternatif pengelolaan konflik secara optimal.
- c. ***Universitas dan Kementerian Pendidikan Nasional***, akan terbantu dengan adanya hasil penelitian ini. Tersedianya kajian ilmiah tentang pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa berbasis *multiple intelligence (IQ, EQ dan SQ)*.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survey dengan dua tahap. Tahap pertama menggunakan *Quasi Experimental Design* dan tahap kedua dengan jenis penelitian korelasional kausalitas. Penelitian ini didisain dalam tiga tahap yaitu: (1) tahap pertama, digunakan jenis *Quasi Experimental Design* dengan model *time series design*. Model ini digunakan untuk memperoleh kelompok sampel yang akan diberi *pretest* sampai empat kali guna mengetahui kestabilan, kematangan dan keadaan sampel sebelum diberi perlakuan. Jika hasil *pretest* selama empat kali ternyata nilai berbeda-beda, berarti sampel tersebut keadaannya labil, tidak menentu dan tidak konsisten. Setelah kestabilan, kematangan dan keadaan sampel dapat diketahui dengan jelas maka akan diberi *triatment*; (2) tahap kedua, digunakan jenis penelitian korelasional kausalitas untuk mendapatkan data dan informasi dengan menyebarkan angket. Melalui metode korelasional kausalitas, penelitian dapat memberikan gambaran yang riil tentang pengaruh sinergitas kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa di Universitas Negeri Gorontalo; (3) tahap ketiga, desiminasi produk model pada Mahasiswa Baru Universitas Negeri Gorontalo.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo.

Anggota populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *purposive sampling* yaitu mahasiswa semester empat sebanyak 100 orang. Dipilihnya mahasiswa semester empat karena hasil pengembangan karakter

selama menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Gorontalo sudah dapat dipelajari dan masih dapat dikembangkan selama empat semester lagi, semester empat merupakan semester transisi, dan semester strategis menuju terbentuknya jati diri mahasiswa. Mahasiswa 100 orang inilah akan dipelajari dengan memberikan treatment dalam bentuk pelatihan ESQ, inbound dan outbound dan hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik yang sesuai.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner untuk menilai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kultur akademik serta pengelolaan konflik mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo dengan menggunakan skala likert. Dengan skala pengukuran maka variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

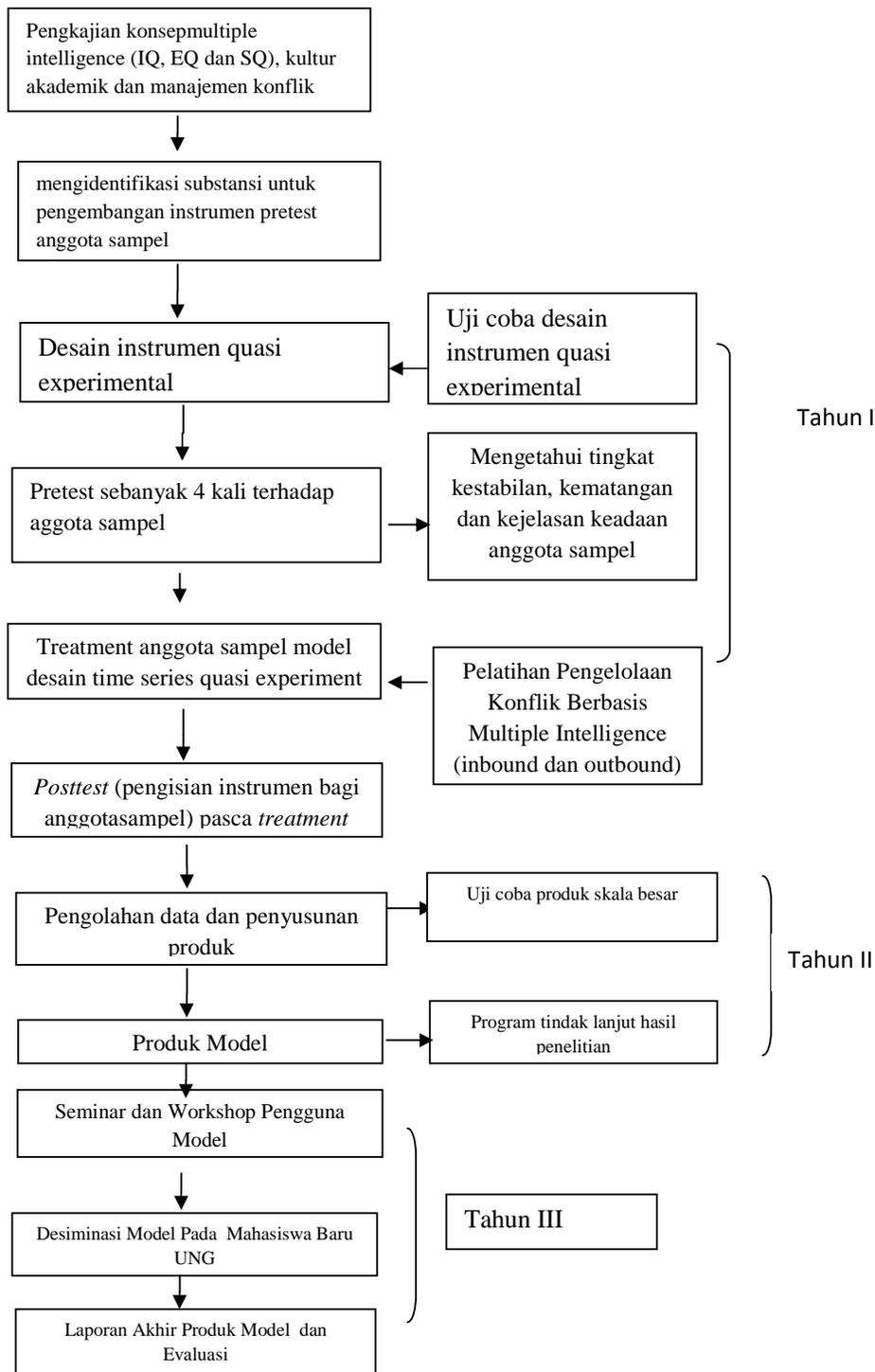
Instrumen kecerdasan intelektual menggunakan tes IQ, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kultur akademik dan pengelolaan konflik yang diisi oleh responden yaitu dengan menggunakan skala Likert.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah angket yang berisi kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan dalam dua tahap yaitu *pretest* dan *post test*.

E. Bagan Alir Penelitian

Bagan alir penelitian digambarkan seperti berikut:



Jumlah mahasiswa yang terlibat sebanyak empat orang yang saat ini sedang mempersiapkan diri menyusun proposal penelitian tesisnya. Dengan melibatkan mereka tentunya akan memperoleh pengalaman dalam menyusun proposal sampai pada penyusunan laporan penelitian.

F. Organisasi Tim

Tim peneliti terdiri dari 3 orang dengan susunan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Ansar, S.Pd, M.Si (Ketua)
2. Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd (anggota)
3. Dr. Asrin, M.Pd (Anggota).

Tim Peneliti dari mahasiswa

1. Sutrisno Yunus
2. Ramlah Umar
3. Hijrah R. Hakim.
4. Zulfikar M Taharu

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL UJICoba INSTRUMEN/ KUISIONER

1. Tujuan Ujicoba Instrumen

Tujuan ujicoba instrument ini adalah untuk mendapatkan instrumen yang handal guna mengukur variabel yang diikutsertakan dalam penelitian ini, yang meliputi variabel Kecerdasan Intelektual, variabel Kecerdasan Emosional, variabel Kecerdasan Spiritual, variabel Pengembangan Kultur Akademik, dan variabel Pengelolaan Konflik Mahasiswa. Oleh karena itu maka instrumen tersebut perlu diujicobakan untuk selanjutnya dianalisis validitas dan reliabilitasnya.

2. Jenis Instrumen

Instrumen yang diujicobakan terdiri dari empat variabel, yaitu:

- a. Instrumen angket tentang Kecerdasan Intelektual, yaitu mengukur Kecerdasan Intelektual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo,
- b. Instrument angket Kecerdasan Emosional, yaitu mengukur kecerdasan emosional mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.
- c. Instrument angket Kecerdasan Spiritual, yaitu mengukur kecerdasan spiritual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.
- d. Instrumen angket tentang Pengembangan Kultur Akademik, yaitu untuk mengukur pengembangan kultur akademik di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo,
- e. Instrumen angket tentang Pengelolaan Konflik Mahasiswa, untuk mengukur pengelolaan konflik yang terjadi di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.

3. Tempat Dan Waktu Uji Coba

Tempat ujicoba dilaksanakan di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo yang melibatkan mahasiswa. Waktu pelaksanaan ujicoba yaitu dilaksanakan pada tanggal 1 – 6 September 2014.

4. Sampel Uji Coba

Anggota sampel ujicoba adalah mahasiswa yang tersebar di seluruh Fakultas di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo yang berjumlah 30 orang.

5. Teknik Analisis Data

Analisis validitas yang dikenakan pada pengujian ini adalah analisis butir. Formula yang digunakan dalam pengujian adalah formula korelasi *product moment*. Untuk jenis instrumen angket dan perhitungan reliabilitasnya menggunakan formula Alpha Crobach's.

Formula perhitungan validitas butir adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

N = Jumlah butir soal valid

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara skor butir X dan total skor butir Y

ΣX = Jumlah seluruh skor butir X

ΣY = Jumlah seluruh skor total Y

Kriteria butir valid apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Sedangkan perhitungan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dicari

dengan menggunakan rumus koefisien alfa (*Cranbach's Alpha*) sebagai berikut¹:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas yang dicari
 k = Mean kuadrat antara subyek
 $\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan
 s_t^2 = Varians total

Untuk efisiensi pengolahan data, pengujian validitas butir dan perhitungan reliabilitas digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program “Microsoft Excel”²

6. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Variabel Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan formula korelasi *product-moment*, terdapat 2 butir instrument dinyatakan tidak valid. Pengambilan keputusan bahwa suatu butir valid atau tidak, ditentukan oleh perbandingan antara skor r_{hitung} dengan skor r_{tabel} , di mana skor r_{tabel} diperoleh dari daftar r kritis dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ pada *degree of freedom* (df) = n-1. Berdasarkan skor r_{tabel} untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan df = 30 diperoleh hasil skor $r_{tabel} = 0,36$. Dengan demikian pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid.

¹ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 365.

² Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: Gramedia, 2000) hh. 269-291.

Pada instrumen yang semula berjumlah 25 butir, ternyata ditemukan 2 (dua) butir yang tidak memenuhi kriteria validitas. Butir tersebut adalah butir nomor 17 dan 18. Sedangkan 23 butir lainnya dinyatakan valid. Butir instrument yang tidak valid tersebut didrop. Kemudian disusun kuisisioner sebanyak 23 butir.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* sebelum mendrop butir tidak valid sebesar $r = 0.92$. Sedangkan hasil pengujian butir-butir valid menunjukkan $r=0.92$. Peningkatan skor r yang tidak menyertakan butir tidak valid menunjukkan bahwa makin valid butir-butir instrumen, maka makin reliabel instrumen. Skor r tersebut juga berada pada tingkat reliabilitas sangat tinggi, dan korelasinya bisa dipercaya (data terlampir).

b. Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan formula korelasi *product-moment*, bahwa terdapat 3 (tiga) butir instrument dinyatakan tidak valid (gugur). Pengambilan keputusan bahwa suatu butir valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara skor r_{hitung} dengan skor r_{tabel} , dimana skor r_{tabel} diperoleh dari daftar r_{kritis} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ pada *degree of freedom* (df) = $n-1$. Berdasarkan skor r_{tabel} untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = 30$ diperoleh hasil skor $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (gugur).

Pada instrumen yang semula berjumlah 24 butir, ternyata ditemukan 2 (dua) butir yang tidak memenuhi kriteria validitas. Butir tersebut adalah butir nomor 9, butir nomor 13 dan butir nomor 20. Sedangkan 22 butir lainnya dinyatakan valid. Butir instrument yang

tidak valid tersebut didrop. Kemudian disusun kuisisioner sebanyak 21 butir.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* sebelum mendrop butir tidak valid sebesar $r = 0.82$. Sedangkan hasil pengujian butir-butir valid menunjukkan $r = 0.83$. Peningkatan skor r yang tidak menyertakan butir tidak valid menunjukkan bahwa makin valid butir-butir instrumen, maka makin reliabel instrumen. Skor r tersebut juga berada pada tingkat reliabilitas sangat tinggi, dan korelasinya bisa dipercaya (terlampir).

c. *Variabel Kecerdasan Spiritual*

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan formula korelasi *product-moment*, bahwa semua butir instrument dinyatakan valid. Pengambilan keputusan ini ditentukan oleh perbandingan antara skor r_{hitung} dengan skor r_{tabel} , dimana skor r_{tabel} diperoleh dari daftar r_{kritis} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ pada *degree of freedom* (df) = $n-1$. Berdasarkan skor r_{tabel} untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = 30$ diperoleh hasil skor $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (gugur).

Pada instrumen yang semula berjumlah 25 butir, ternyata tidak ditemukan butir yang tidak valid. Sehingga jumlah instrumen yang disusun kuisisioner tetap sebanyak 25 butir.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* sebesar $r = 0.92$ (data terlampir).

d. *Variabel Pengembangan Kultur Akademik*

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan formula korelasi *product-moment*, terdapat 3 butir instrument

dinyatakan tidak valid (gugur). Pengambilan keputusan bahwa suatu butir valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara skor r_{hitung} dengan skor r_{tabel} , dimana skor r_{tabel} diperoleh dari daftar r_{kritis} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ pada *degree of freedom* (df) = n-1. Berdasarkan skor r_{tabel} untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan df = 30 diperoleh hasil skor $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (gugur).

Pada instrumen yang semula berjumlah 37 butir, ternyata ditemukan 3 (tiga) butir yang tidak memenuhi kriteria validitas. Butir tersebut adalah butir nomor 28, 29 dan butir nomor 34, sesuai kisi-kisi instrumen. Sedangkan 34 butir lainnya dinyatakan valid. Butir instrument yang tidak valid tersebut didrop. Kemudian disusun kuisioner sebanyak 34 butir.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* sebelum mendrop butir tidak valid sebesar $r = 0,93$. Sedangkan hasil pengujian butir-butir valid menunjukkan $r = 0,93$ (data terlampir).

e. *Variabel Pengelolaan Konflik Mahasiswa*

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan formula korelasi *product-moment* bahwa terdapat 3 butir instrument dinyatakan tidak valid (gugur). Pengambilan keputusan bahwa suatu butir valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara skor r_{hitung} dengan skor r_{tabel} , dimana skor r_{tabel} diperoleh dari daftar r_{kritis} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ pada *degree of freedom* (df) = n-1. Berdasarkan skor r_{tabel} untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan df = 30 diperoleh hasil skor $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (gugur).

Pada instrumen yang semula berjumlah 29 butir, ternyata ditemukan 3 (tiga) butir yang tidak memenuhi kriteria validitas. Butir tersebut adalah butir nomor 12, 14 dan butir nomor 24, sesuai kisi-kisi instrumen. Sedangkan 26 butir lainnya dinyatakan valid. Butir instrument yang tidak valid tersebut didrop. Kemudian disusun kuisisioner sebanyak 26 butir .

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* sebelum mendrop butir tidak valid sebesar $r = 0.91$. Sedangkan hasil pengujian butir-butir valid menunjukkan $r = 0.92$. Peningkatan skor r yang tidak menyertakan butir tidak valid menunjukkan bahwa makin valid butir-butir instrumen, maka makin reliabel instrumen. Skor r tersebut juga berada pada tingkat reliabilitas sangat tinggi, dan korelasinya bisa dipercaya (data terlampir).

B. HASIL PRE-TEST I DAN II

Hasil Pre-Test I

b. Tujuan Pre-Test

Tujuan pre-test ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kematangan kecerdasan ISQ pada diri mahasiswa.

c. Jenis Instrumen Yang Di-Test-Kan

Instrumen yang tes terdiri dari tiga variabel, yaitu:

1. Instrumen angket tentang Kecerdasan Intelektual, yaitu mengukur tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo,

2. Instrument angket Kecerdasan Emosional, yaitu mengukur tingkat kematangan kecerdasan emosional mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.
3. Instrument angket Kecerdasan Spiritual, yaitu mengukur tingkat kematangan kecerdasan spiritual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.

d. Tempat Dan Waktu Uji Coba

Tempat ujicoba dilaksanakan di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo yang melibatkan mahasiswa dari setiap Fakultas dan Jurusan/Prodi. Waktu pelaksanaan ujicoba yaitu dilaksanakan pada tanggal 8 – 13 September 2014.

e. Sampel Uji Coba

Anggota sampel ujicoba adalah mahasiswa yang tersebar di seluruh Fakultas dan Jurusan/Prodi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo yang berjumlah 100 orang.

f. Teknik Analisis Data

Pengolahan data kematangan ISQ bagi mahasiswa digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program “Microsoft Excel” dalam bentuk nilai rata-rata dengan ketentuan apabila nilai rata-rata di atas skor 3 dari 5 skala, maka dikatakan tingkat kematangan ISQ tinggi. Namun jika nilai rata-rata skor dibawah skor 3 dari 5 skala, maka dikatakan tingkat kematangan ISQ rendah.

g. Hasil Uji Coba Instrumen

1. Variabel Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 3,95, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi.

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 4,09, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi.

3. Variabel Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 4,18, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi.

LAPORAN PRE-TEST KE-2

a. Tujuan Pre-Test

Tujuan pre-test ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kematangan kecerdasan ISQ pada diri mahasiswa.

b. Jenis Instrumen Yang Di-Test-Kan

Instrumen yang tes terdiri dari tiga variabel, yaitu:

1. Instrumen angket tentang Kecerdasan Intelektual, yaitu mengukur tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo,
2. Instrument angket Kecerdasan Emosional, yaitu mengukur tingkat kematangan kecerdasan emosional mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.
3. Instrument angket Kecerdasan Spiritual, yaitu mengukur tingkat kematangan kecerdasan spiritual mahasiswa dari segi persepsi mahasiswa di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo.

c. Tempat Dan Waktu Uji Coba

Tempat ujicoba dilaksanakan di lingkungan kampus Universitas Negeri Gorontalo yang melibatkan mahasiswa dari setiap Fakultas dan Jurusan/Prodi. Waktu pelaksanaan ujicoba yaitu dilaksanakan pada tanggal 15 – 20 September 2014.

d. Sampel Uji Coba

Anggota sampel ujicoba adalah mahasiswa yang tersebar di seluruh Fakultas dan Jurusan/Prodi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo yang berjumlah 100 orang.

e. Teknik Analisis Data

Pengolahan data kematangan ISQ bagi mahasiswa digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program “Microsoft Excel” dalam bentuk nilai rata-rata dengan ketentuan apabila nilai rata-rata di atas skor 3 dari 5

skala, maka dikatakan tingkat kematangan ISQ tinggi. Namun jika nilai rata-rata skor dibawah skor 3 dari 5 skala, maka dikatakan tingkat kematangan ISQ rendah.

f. Hasil Uji Coba Instrumen

1. Variabel Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 3,97, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi (data terlampir).

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 4,11, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi (data terlampir).

3. Variabel Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan analisis data hasil pre-test dengan skor rata-rata = 4,19, maka tingkat kematangan Kecerdasan Intelektual mahasiswa tinggi (data terlampir).

BAB VI
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

A. Tahun Kedua (Tahun 2015)

- a. Memberikan treatment berupa diklat pengembangan kultur akademik, pengelolaan konflik dan pelatihan ESQ terhadap anggota sampel.
- b. Mengadakan post test (pengisian instrumen pasca treatment)
- c. Tersedianya draft awal laporan hasil penelitian quasi experimental
- d. Mendapatkan gambaran keefektifan pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa pasca post test,
- e. Memperoleh gambaran hasil uji coba produk skala kecil dan skala besar.
- f. Memperoleh gambaran besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pengembangan kultur akademik dan pengelolaan konflik mahasiswa.

B. Tahun ketiga (Tahun 2016)

- a. Melaksanakan workshop dan pengguna model di kalangan UNG.
- b. Mendesiminasi produk model pada penerimaan mahasiswa baru UNG
- c. Tersedianya hasil evaluasi desiminasi dan laporan akhir hasil penelitian
- d. Publikasi ilmiah dalam jurnal nasional terakreditasi bagi mahasiswa

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penelitian tahap pertama ini baru menghasilkan instrumen untuk kelima variabel, yaitu variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual kultur akademik, dan pengelolaan konflik mahasiswa.
2. Penelitian tahap pertama ini juga telah dilakukan pre-test tahap I dan II yang mengukur tingkat kematangan mahasiswa dari segi kematangan intelektual, kematangan emosional dan kematangan spiritual.
3. Untuk itu, guna menyempurnakan penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian pada tahap selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2008. *Model Kematangan Karier Siswa SMA di Sulawesi Selatan*. Disertasi. Malang. UM.
- Agustian, G. A. 2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Ahmad, H. R. Pengetua dan Pengurusan Pembangunan Murid. Malaysia: ANF PRO ENTERPRISE.
- Amin, M. R. *Pencerahan Spiritual; Sukses Membangun Hidup Damai dan Bahagia*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Asimov, I. 2007. *Keajaiban Otak Manusia; Penjelasan Populer Tentang Kapasitas, Fungsi dan Strukturnya*. (Terjemahan). Yogyakarta: Irfani Press.
- Aziz, A.M. 2007. *Bagaimana Mengendalikan Emosi Anda?* Jakarta: Darussunnah.
- Badu, S.Q. 2012. Empat Pilar Universitas Negeri Gorontalo. Gorontalo: UNG Press.
- Berman, M. 2001. *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT*. Available on <http://www.spiritualintelligence.com>
- Brown, W.K. & Holtzman, W.H. 1965. *Survey of study Habits and Attitudes*. New York: From C. The Psychological Corporation.
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Rhee, K. 1999. *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*. <http://www.eiconsortium.org>
- Boyatzis, R.E., & Van Oosten, E. 2002. *Developing Emotionally Intelligent Organization*. <http://www.eiconsortium.org>
- Depdiknas, 2003. *UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Daniel, H. P. 2007. *Misteri Otak Kanan Manusia*. (Terjemahan). Yogyakarta: Think
- Drost, S.J. 25 Juni, 2004. IQ dan EQ dalam Proses Pembelajaran. *Kompas*, hlm. 4
- Goleman D. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Terjemahan oleh T. Hermaya. 1995. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan oleh Alex Tri Kartjono Widodo, 1999. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/04/manajemen-konflik-definisi-ciri-sumber.html>. Tanggal 14 Februari 2012.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III, 2001*. Jakarta Balai Pustaka.
- Kartono, K. & Gulo, D. 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung: Pioner Jaya.

- Masaong, A.K. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence; Memperteguh Sinergy Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual untuk Meraih Prestasi Gemilang*. Bandung: Alfabetha.
- Mohamad, Hasni. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru BK dan Fasilitas Penunjang Layanan terhadap Pengelolaan Konflik Siswa Di Kota Gorontalo. Tesis. Gorontalo: PPs UNG
- Murphy, E. *Leadership IQ: A Personal Development Process Based On A Scientific Study*. <http://www.toto@cps-sss.org>
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. Upper Saddle River, New Jersey: prantice Hall, Inc.
- Sudrajat, 2011. *Mengatasi Masalah Siswa Melalui Konseling Individual*. Jogyakarta, Paramita.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2004. *Kecerdasan Spiritual; Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tasmara, T. 2006. *Spiritual Centered Leadership*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahab, A.A. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Afabeta.
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta; Salemba Humanika.
- Zohar, D. & Marshall, I. 2007. *Kecerdasan Spiritual*. Terjemahan. Jakarta: Mizan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Jl. Jendral Sudirman No.06
Kota Gorontalo-96128
Telp. (0435)821125 fax.821752

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Ansar M.Si
NIP/NIDN : 196111141987031003
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Alamat : Jl. Durian Utara Dua No 14
Kota Gorontalo-Propinsi Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul; **Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo**, yang diusulkan dalam skim penelitian Hibah Bersaing untuk tahun anggaran 2014 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber lain.

Bila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas Negara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Gorontalo, Maret 2013

Mengetahui

Ketua LEMLIT UNG
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
KETUA
Dr. Fitriyane Lihawa, M.Si
NIP. 19691209119933032001

Ketua Peneliti

METERAI
TEMPEL
6000
ADAAG6BF411040835
DJP
Prof. Dr. Ansar M.Si
NIP. 196111141987031003

Lampiran 1:**BIODATA KETUA PENELITI****a. IDENTITAS**

1. Nama : Prof. Dr. Ansar, S.Pd., M.Si.
2. Tempat/Tanggal lahir : Bone, 14 November 1961
3. Jenis kelamin : Laki-laki
4. Pekerjaan : Dosen Universitas Negeri Gorontalo
5. NIP : 19611114198731003
6. Pangkat/Golongan : Pembina TK I/IV.a
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Kebangsaan : Indonesia
9. Alamat Kantor : Jl. Jend. Sudirman Nomor 6 Telp. (0435) 821125-931944, Fax (0435) 821754 Kota Gorontalo
9. Alamat Rumah : Jl. Durian Utara II/ 14 Tomulabutao Kota Gorontalo
Telp. (0435) 823147, Hp. 085240142777.
10. Email : ansar_bone@yahoo.co.id

b. Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SDN Cakkela, tamat tahun 1973
2. SLTP : SMP Negeri Palattae, tamat tahun 1977
3. SLTA : SPG Negeri Watampone, tamat tahun 1980
4. Pendidikan Tinggi :
 - IKIP Ujung Pandang (S1): Administrasi Pendidikan, tamat tahun 1986
 - IKIP Ujung Pandang(S1) : Pendidikan Matematika, tamat tahun 1996
 - Unhas Makassar (S2) : Administrasi Pembangunan, tamat thn 1999
 - Unhas Makassar (S3) : Ilmu Sosial Kons. Ilmu Administrasi

C. Karya Ilmiah

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan;

1. Analisis Faktor-Faktor Internal Penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) pada IKIP Negeri Gorontalo tahun 1998 Dibiayai oleh DIKTI,
2. Sikap Guru-Guru Terhadap pelaksanaan Supervisi pada Sekolah dasar (SD) Negeri di Kota Gorontalo, tahun 1999 di biayai oleh Lemlit,
3. Kontribusi Supervisi Pendidikan terhadap Peningkatan Kemampuan Mengajar Guru pada SLTP Negeri Gorontalo, 2000 dibiayai oleh DIKS,
4. Analisis Proses Pengambilan Keputusan Strategik Renstra Daerah Kabupaten Gorontalo, 2002 – 2006, dibiayai oleh Lemlit,
5. Membangun Sikap Positif Guru melalui supervisi yang kooperatif pada MTs di Provinsi Gorontalo, tahun 2004 dibiayai oleh Lemlit,
6. Kajian sekolah efektif untuk peningkatan mutu pendidikan dasar di Provinsi Gorontalo, 2005 dibiayai oleh PMPTK melalui LPMP;
7. Implementasi wajib belajar Pendidikan Dasar di Provinsi Gorontalo, 2005, dibiayai oleh PMPTK melalui LPMP.
8. Assesmen Kebutuhan guru dan gedung pada pendidikan dasar dalam rangka wajib belajar 9 tahun di Kab Pohnato, 2009, di biayai Dikti
9. Evaluasi kinerja pengawas Sekolah Dasar Kota Gorontalo, 2012. Dibiayai oleh Pasca sarjana UNG

Karya ilmiah yang dipresentasikan dalam forum ilmiah

1. Profesionalisme Kepala sekolah dan implikasinya terhadap standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah; disampaikan pada Seminar Internasional dan Pertemuan FIP/JIP se Indonesia serta Dies Natalis UNP ke 51 di Bukit Tinggi 12 – 14 September 2005,
2. Kendala Penerapan MBS di sekolah. Disampaikan pada Seminar Internasional Kontribusi School Based Management & Leadership dalam perbaikan mutu Pendidikan di Jakarta 23 – 26 September 2006.

3. Peranan Kelembagaan FIP dalam Pendidikan Profesi ; disampaikan pada Seminar Internasional dan Temu Ilmiah FIP/JIP se Indonesia di Universitas Negeri Manado 21 – 23 Agustus 2007,
4. Penerapan MMT dalam meningkatkan mutu Luaran , (5) Makalah-makalah yang disampaikan dalam seminar lokal.

Karya ilmiah yang dimuat dalam jurnal ilmiah

1. Studi tentang manajemen konflik pada Kantor Pemerintah Daerah Kota Gorontalo, dimuat dalam Jurnal Manajemen pendidikan Volume 1, Nomor 1 April-September 2004. ISSN 1412-985X.
2. Rekonstruksi Supervisi Pendidikan dalam prespektif pemberdayaan guru. Dimuat dalam Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan, Volume 2 Nomor 1 tanggal 1 Januari 2001 ISSN 1411-2825.,
3. Artikel Koran; Menengok Keputusan Stratejik di Kabupaten Gorontalo, Limboto Express Nomor: 58/Th I tgl 13 Oktober 2003.,
4. Artikel koran: Komitmen IKIP Gorontalo dalam Gerakan Peningkatan Mutu, Gorontalo Post Nomor: 1081 tanggal 8 Januari 2004.
5. Implementasi Otonomi sekolah (Madrasah) melalui peningkatan Peran Komite di MTs Provinsi Gorontalo, dimuat pada Jurnal Penelitian dan Pendidikan: Volume 4, Nomor 2 Juli 2007; ISSN: 1410-220X;
6. Membangun sikap positif guru melalui supervisi yang kooperatif pada MTs di Provinsi Gorontalo, dimuat pada Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Edisi Khusus, Tahun Ke-13, Agustus 2007; ISSN: 0215-2673;
7. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Kerangka pengembangan budaya, dimuat dalam Jurnal INOVASI, Volume 5, Nomor 1 Maret 2008, ISSN:1693-9034;
8. Pemberdayaan komite sekolah dalam mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS); dimuat dalam Jurnal INOVASI, Volume 5, Nomor 2 Juni 2008, ISSN:1693-9034.

Buku yang sudah diterbitkan

Manajemen Berbasis Sekolah: Teori dan Implementasi di SD/Madrasah Ibtidaiyah; Penerbit: Nurul Jannah ISBN 978-979-26-8716-3 Terdapat 3 (tiga) Buku Bahan Ajar telah dibuat untuk kepentingan perkuliahan. Buku bahan ajar yang sudah dibuat itu sementara diperbaiki dan disempurnakan untuk diterbitkan dalam bentuk buku.

D. Organisasi Profesi

1. Anggota pengurus pusat Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan (ISMaPI) periode tahun 2004 – 2007
2. Ketua Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan (ISMaPI) Propinsi Gorontalo periode tahun 2003 -2006
3. Ketua Bidang penelitian dan pelatihan Madrasah Development Center (MDC) Propinsi Gorontalo
4. Wakil Sekretaris Pengurus Pusat ISMAPI 2007-2010

E. Kegiatan Sosial Kemasyarakatan

1. Ketua Majelis Pendidikan Dasar, Menengah, dan Tinggi PWM Propinsi Gorontalo periode tahun 2000 - 2005
2. Ketua Majelis Ekonomi PDM Kota Gorontalo periode tahun 2000-2005
3. Ketua Koperasi Serba Usaha Mentari PDM Kota Gorontalo
4. Anggota Dewan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Unggulan Kota Gorontalo
5. Sekretaris KKSS Kota Gorontalo periode 2003 – 2007
6. Wakil ketua Badan Pengembangan Kader PDM Kota Gorontalo 1990 - 1995
7. Ketua Bidang Kader DPD IMM Sulawesi Utara periode tahun 1988 – 1993

F. Mata Kuliah yang di ampu

1. Kepengawasan Pendidikan
2. Analisis Model dan Pendekatan Kepengawasan
3. Supervisi Pendidikan
4. Profesi kependidikan
5. Teori Organisasi
6. Sistem Informasi Manajemen
7. Evaluasi Program
8. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi
9. Asesmen Kebutuhan dan Perencanaan Pendidikan
10. Manajemen Mutu Terpadu (MMT)
11. Manajemen Berbasis Sekolah

Gorontalo, 15 April 2013



Prof. Dr. Ansar, S.Pd., M.Si
Nip. 19611114198731003



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

Jl. Jendral Sudirman No.06
Kota Gorontalo-96128
Telp. (0435)821125 fax.821752

=====

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

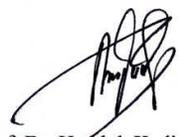
Nama : Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
NIP/NIDN : 19611114198703 1 002
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Madya/IV.d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Alamat : Jl. Morotai II No. 128 Kelurahan Dulalowo
Kota Gorontalo-Propinsi Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul; **Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo**, yang diusulkan dalam skim penelitian Hibah Bersaing untuk tahun anggaran 2014 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber lain.

Bila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas Negara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Gorontalo, Maret 2013

Peneliti

Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
NIP. 19611114198703 1 002

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd |
| 2. NIP | : 19611114198703 1 002 |
| 3. Tempat/tanggal lahir | : Bulukumba, 14 Nopember 1961 |
| 4. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 5. Pangkat/Golongan | : Pembina Utama Madya/IV.d |
| 6. Jabatan Fungsional | : Guru Besar |
| 7. Kebangsaan | : Indonesia |
| 8. Alamat kantor | : Jl. Jend. Sudirman no. 6 Telp (0435)
821125- 831944, Fax (0435) 821754-
831944 Kota Gorontalo |
| 9. Alamat rumah | : Jl. Morotai II No. 128 Kelurahan Dulalowo
Telp (0435) 827382.
HP. 1852 402 48440 - 081356207722
Email: akmas2009@yahoo.co.id |

B. PENDIDIKAN

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 1. Sekolah Dasar | : Tamat, 1973 |
| 2. MTs | : Tamat, 1977 |
| 3. SMA | : Tamat, 1980 |
| 4. Pendidikan Tinggi | |
| 1. IKIP Makassar (S1) | : Administrasi Pendidikan, tamat 1984 |
| 2. IKIP Malang (S2) | : Manajemen Pendidikan, tamat 1997 |
| 3. UM Malang (3) | : Manajemen Pendidikan, tamat 2009 |

C. PENGALAMAN DALAM JABATAN

1. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan sejak 2000 – 2006
2. Sekretaris Tim Pengembangan IKIP Negeri Gorontalo 1988 – 1999
3. Ketua Unit Pengembangan Karya Ilmiah IKIP Negeri Gorontalo 1998-2000

4. Konsultan Nasional Manajemen Sekolah, Supervisi dan Inovasi Pembelajaran pada Proyek Perluasan dan Peningkatan Mutu SLTP di Gorontalo 2002-2003
5. Kepala Pusat Pengembangan Madrasah (*Madrasah Development Centre*) Provinsi Gorontalo 2004-2006
6. Kepala Badan Penjaminan Mutu dan Pengawasan Internal (BPMPI) Universitas Negeri Gorontalo 2009 – 2010
7. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan (S2) PPs UNG

D. PENGALAMAN DI BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1. Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Stratejik tahun 2000
2. Lokakarya Pengembangan Kurikulum IKIP Negeri Gorontalo tahun 2001
3. Seminar dan lokakarya FIP/FKIP Se Indonesia di Makassar tahun 2001
4. Pelatihan Pekerti and Applied Approach tahun 2001
5. Diklat Akreditasi TK/SD di Jakarta pada bulan Juni 2002
6. Diklat TOT Terintegrasi Kepala Sekolah SLTP di Yogyakarta pada bulan Agustus 2002
7. Workshop review proposal SMU di Jakarta pada bulan September 2002
8. TOT Nasional Pembelajaran Aktif Di Sekolah Pebruari 2010
9. TOT Nasional Pembelajaran Aktif Di Perguruan Tinggi Pebruari 2010

E. PENGALAMAN SEBAGAI PEMATERI/PEMAKALAH

1. Pemakalah pada Diklat Kepengawasan bagi Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Dasar tahun 2000
2. Penatar Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah tahun 2001
3. Pemakalah Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah pada hari ulang tahun PGRI Kota Gorontalo 2000
4. Pemateri pada Diklat Akreditasi TK/SD se Provinsi Gorontalo 2002
5. Pemateri pada Diklat Kepala Sekolah Terpadu bagi kepala SLTP/MTs se Provinsi Gorontalo

6. Pemateri pada Diklat MBS dan KBK pada Kepala Madrasah di Lingkungan Departemen Agama Provinsi Gorontalo
7. Pemakalah pada Simposium Nasional I Inovasi Pembelajaran dan Pengelolaan Sekolah Direktorat Pendidikan Menengah Umum Dikdasmen Jakarta 2003
8. Pemakalah pada Simposium Nasional II Inovasi Pembelajaran dan Pengelolaan Sekolah Direktorat Pendidikan Menengah Umum Dikdasmen di Bogor 2004
9. Pemakalah pada Seminar Internasional Manajemen Pendidikan Nasional yang Efektif oleh ISMaPI Pusat.
10. Pemakalah pada Seminar Nasional Menggali Manajemen Sekolah yang Efektif dalam Rangka Implementasi Otonomi Pendidikan oleh ISMaPI Gorontalo.
11. Pemakalah pada Simposium Nasional III Inovasi Pembelajaran dan Pengelolaan Sekolah yang diselenggarakan oleh Dikmenum Depdiknas Jakarta
12. Penerapan Manajemen Mutu Berbasis Sekolah pada SMA Muhammadiyah Kota Gorontalo (Makalah Simposium Nasional)
13. Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Spritual Siswa dalam mewujudkan kultur sekolah yang kondusif (Makalah Simposium Nasional)
14. Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah; *Pengalaman empirik pada MIM Unggulan Kota Gorontalo* (Seminar Nasional)
15. Pemakalah pada Seminar Nasional Hasil Penelitian Potensi Pendidikan di Kabupaten Kota yang diselenggarakan oleh Dikti 28-29 Desember 2009.
16. Standardisasi kompetensi pengawas pendidikan (Lokakarya Nasional Penyusunan Kurikulum Akta Kekepalasekolahan dan Pengawas Pendidikan di Universitas Negeri Makassar)

17. Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Lokakarya Nasional Penyusunan Kurikulum Akta Kekepalasekolahan dan Pengawas Pendidikan di Universitas Negeri Malang-Jatim)
18. Pemakalah pada Seminar Internasional ICEMAL 2011 di Universitas Negeri Gorontalo dengan judul Urgensi multiple intelligence dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif.
19. Pemakalah Seminar International ICEMAL 4-5 Juli 2012 di Universitas Negeri Malang.
20. Pemakalah Seminar Nasional Pembelajaran Aktif di Perguruan Tinggi yang dilaksanakan oleh USAID-DBE-2 di Jakarta 2010 dengan judul Urgensi PAKEM dalam memperkuat sinergi kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual mahasiswa.
21. Pemakalah pada Seminar Nasional Hasil Penelitian Guru di Universitas Negeri Surabaya tahun 2012 dengan judul: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru.
22. Pemakalah pada Konvensi Nasional Pendidikan (Konaspi-7) tanggal 30 Oktober – 3 Nopember 2012 di Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul: Pendidikan Karakter Berbasis Multiple Intelligence.

F. HASIL PENELITIAN DAN ARTIKEL

1. Keterkaitan antara pelaksanaan supervisi, kebutuhan guru dan peningkatan kemampuan guru terhadap proses pembelajaran di SLTP Negeri Gorontalo
2. Hubungan antara disiplin kerja guru dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada SLTP di Kota Gorontalo
3. Hubungan Motivasi Mengajar Guru dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada SLTP di Kota Gorontalo
4. Pengaruh lingkungan pendidikan terhadap kemampuan membaca Al-Quran Siswa SLTP Negeri di Kota Gorontalo

5. Kontribusi supervisi pendidikan terhadap kemampuan mengajar guru pada SMU Suasta di Kota Gorontalo
6. Asesmen Kebutuhan Gedung Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kota Gorontalo
7. Asesmen Kebutuhan Gedung Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan (Jurnal).
8. Asesmen Kebutuhan Gedung Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan (Tesis).
9. Hubungan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Sekolah Pada Pendidikan Menengah di Kota Gorontalo (Disertasi).
10. Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah pada SLTP/MTs *Trial School* di Provinsi Gorontalo (Jurnal Nasional)
11. Urgensi Supervisi Pendidikan sebagai Gurunya Guru (Jurnal)
12. Keterkaitan antara semangat kerja guru dengan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo (Jurnal Nasional)
13. Otonomi Pendidikan dalam Perspektif Sosial Budaya (Jurnal)
14. Asesmen Kebutuhan Pengembangan Madrasah di Provinsi Gorontalo (penelitian).
15. Hubungan Kecerdasan, Gaya Kepemimpinan, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Sekolah pada Pendidikan Menengah Di Kota Gorontalo (Jurnal Nasional).
16. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK di Kota Gorontalo (Penelitian).

G. BAHAN AJAR/Buku

1. Profesi kependidikan
2. Kepengawasan Pendidikan
3. Analisis Model dan Pendekatan Kepengawasan
4. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi
5. Kepemimpinan Pendidikan; Teori, Model dan Implementasi
6. Teori Organisasi
7. Asesmen Kebutuhan dan Perencanaan Pendidikan
8. Manajemen Mutu Terpadu (MMT)
9. Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan
10. Manajemen Berbasis Sekolah (ISBN: 978-979-26-8716-3)
11. Supervisi Pendidikan (ISBN: 979-979-3373-43-1)
12. Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (ISBN: 978-602-8800-80-8)
13. Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas guru (ISBN: 978-602-7825-06-2)

Gorontalo, April 2013

Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Jl. Jendral Sudirman No.06
Kota Gorontalo-96128
Telp. (0435)821125 fax.821752

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Asrin, M.Pd.
NIP/NIDN : 197112312008121008/003112711
Pangkat/Golongan : Penata/IIIC
Jabatan Fungsional : Lektor
Alamat : Jl. Arif Rahman Hakim Perum Rasaindo- Misfalah Blok C/16
Kota Gorontalo-Propinsi Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul; **Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo**, yang diusulkan dalam skim penelitian Hibah Bersaing untuk tahun anggaran 2014 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber lain.

Bila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas Negara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Gorontalo, Maret 2013

Peneliti

Mengetahui
Ketua LEMLIT UNG



Dr. Eutyane Lihawa, M.Si
NIP. 19691209119933032001

Dr. Asrin, M.Pd.
NIP.197112312008121008

BIODATA

I. IDENTITAS DIRI

1.1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Asrin, M.Pd.
1.2	Gol./Jabatan Fungsional	IIIIC/ Lektor
1.3	NIP/NIK/No. Identitas lainnya	197112312008121008
1.4	Tempat dan Tanggal Lahir	Lombok Tengah, Ganti, 31 Desember 1971
1.5	Alamat Rumah	Jl. A.R. Hakim ,Perum Rasaindo Misfalah, Blok C/16- Kota Gorontalo
1.6	Nomor Telepon/Faks	Telp. 03435 (8750372)
1.7	Nomor HP	Hp. 081803806577
1.8	Alamat Kantor	Jl. Jend. Sudirman No.06- Kampus UNG- Kota Gorontalo
1.9	Nomor Telepon/Faks	
1.10	Alamat e-mail	arin_madul@yahoo.com
1.11.	Mata Kuliah yang di ampu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Pendidikan 2. Profesionalisme Manajemen Pendidikan 3. Metode Penelitian Pendidikan 4. Analisis Kebijakan Pendidikan

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

2.1 Program:	S-1	S-2	S-3
2.2 Nama PT	IAIN Sunan Ampel Malang	UM –Malang	Universitas Negeri Malang
2.3 Bidang Ilmu	Pendidikan Bahasa Arab	Manajemen Pendidikan	Manajemen Pendidikan
2.4 Tahun Masuk	1990	1997	2002
2.5. Tahun Lulus	1995	2000	2006
2.6 Judul Skripsi/Tesis/	Studi Kepustakaan	Analisis perencanaan pendidikan Untuk	Kepemimpinan Kepala Sekolah

Disertasi	Pada Pemikiran Tassauf Imam Al-Gazali	Membangun Relevansi dengan dunia Industri (Studi Kasus di Politeknik Universitas Brawijaya)	pada pengembangan budaya mutu di sekolah Menengah (Studi Multikasus pada SMAN 3 dan SMA Islam Malang)
2.7. Nama Pembimbing/Promotor	Drs. H. Hamzawi Drs. H. Abu Bakar	Prof. A. Sonhadji, P.hD Prof. Dr. Willem Manta, M.Pd.	Prof. A. Sonhadji, P.hD Prof. Dr. Willem M, M.Pd. Prof. Dr. Ibrahim Bafadal. M.Pd

III. PENGALAMAN PENELITIAN

No	Status/Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah(juta Rp)
01	Ketua/2012	Pengembangan Model PLQC Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA/ SMK Kota Gorontalo	PNBP-UNG	19.500.000 -

IV. PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

No	Status	Lembaga	Kota	Tahun
1	Dosen Luar Biasa	PPS FKIP-UNRAM kerjasam UNESA	Mataram	2007
2	Pembimbing Thesis Program Studi Manajemen Pendidikan	Program Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan FKIP-UNRAM kerjasama UNESA Surabaya	Mataram	2007
2	Dosen	STIT Nurul Hakim Lombok Barat NTB	Kediri	1997
3	Dosen Luar Biasa	PPS UNMUH Malang -STIT Nurul Hakim	Kediri	2007
4	Dosen Luar Biasa	IKIP	Mataram	2006
5	Dosen dan Tim Penyusun Proposal Hibah Kompetisi	STKIP Hamzanwadi Lombok Timur	Mataram	2006

5	Narasumber	Rakorda Prog Kemitraan Kepala Sekolah Depdiknas	Mataram	2006
6	Fasilitator Daerah NTB	Prog. Kemitraan Kep. Sekolah Ditjen PMPTK	Mataram	2006
7	Koord. Pembimbing/Evaluator Penelitian PTK NTB	Ditjen PMPTK Depdiknas	Mataram	Juni S/d. Agustus 2007
8	Peserta	Rakornas PTK Ditjen PMPTK Depdiknas	Jakarta	8-11 Mei 2007
9	Narasumber	Pelatihan TPK Guru SD Dinas P dan K Kab. LOBAR	Mataram	18- Juni 2007
10	Narasumber	Pelatihan TPK Guru SMP Dinas P dan KKab. LOBAR	Mataram	27- Juni 2007
11	Narasumber	Pelatihan Penelitian di STIT Nurul Hakim	Mataram	2007
12	Narasumber	Pelatihan Team Desain Pembelajaran Dinas P dan K Lobar	Mataram	31 Agustus 2007
13	Orasi Ilmiah	Acara Wisuda STIT Nurul Hakim Tahun Akademik 2007/2008 Lombok Barat	Mataram	28 Feb.2007
14	Peserta Diklat Internasional	Pelatihan Planing Delivery For Higher Education Insitution oleh CCI Australia/Indonesian- Australia Pathnership	Mataram	2 S/D 8 September 2007
15	Koordinator Pembimbing &Penguji Nasional	Seminar Hasil dan Evaluasi Penelitian Tindakan Sekolah DIT TENDIK DIIRJEN PTMTK DEPDIKNAS	Jakarta	10 S/D 12 Desember 2007
16	Dosen Tetap	Universitas Negeri Gorontalo	Gorontalo	1-12- 2008 Sampai sekarang

17	Tim Penyusun Proposal Program Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan	Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	Gorontalo	2008
18	Narasumber	Penguatan Tim MBS Proyek Desentralisasi Pendidikan Dasar (ADB-DPEP) Kab. Lombok Barat	Mataram	22 s.d.24 Desember 2008
20	Ketua Panitia	Seminar Pendidikan Nasional; “Sertifikasi Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru dalam Peningkatan Profesionalisme”.	Gorontalo UNG	14 Januari 2009
21	Panitia/Moderator	Seminar Nasional “Optimalisasi Perpustakaan Digital: Menuju Masyarakat Gemar Membaca”	Universitas Negeri Gorontalo	11 April 2009
23	Peserta/Pemakalah	Temu Kolegial Program Studi Manajemen Pendidikan Se-Indonesia	Universitas Negeri Yogyakarta	7-9 Agustus 2009
24	Peserta	Pelatihan Reviewer PHKI Dirjen Dikti	Yogyakarta	31 oktober S/d 2 Nopember 2009
25	Panitia	Internasional Seminar & Conference ICEMAL (International Conference Educational Management, Administration & Leadership)	Gorontalo	8 -10 April 2010
26	Pemateri	Internasional Seminar & Conference ICEMAL (International	Malang	2012

		Coference Educational Management, Administration & Leadership)		
27	Peserta	KONASPI VII	Bandung	2012

V . PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/ Nomor	Nama Jurnal
1	September 2010	Pendidikan Nasinal Membangun Karakter Bangsa	ISSN: 1412-985X Volume.1, No. 1, April	Jurnal Manajemen Pendidikan,
2	Oktober 2010	Pendidikan Nasional Mencipta Daya Saing Bangsa di Era Globalisasi	ISSN: 1412-985X Volume 2, No. 1,	Jurnal Manajemen Pendidikan
3	Januari 2011	Profesionalisme Kepala Sekolah(Kepemimpinan pada budaya mutu di sekolah)	ISSN: 2086-4485 Volume 01/No.03	Pedagogoka Jurnal Ilmu Pendidikan
4	Februari 2013	Pengembangan Model Principal Leadership of Quality Culture (PLQC) Di Lembaga Pendidikan Kota Gorontalo	XVII/01/Februari/2013	Jurnal Manajemen Fakultas Ilm Ekonomi Universitas Tarumanegara

VI. PENGALAMAN PENULISAN BUKU

No	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit
01	2011	Profesionalisme Manajemen Pendidikan (Meningkatkan Kualitas Manusia Indonesia)	156	Ideas Publishing-Gorontalo

VII. PENGALAMAN PEROLEHAN HKI

Urutkan judul HKI yang pernah diterbitkan 5-10 tahun terakhir.

No	Tahun	Judul Tema/Haki	Jumlah Halaman	Penerbit
-	-	-	-	-

**VIII. PENGALAMAN MERUMUSKAN KEBIJAKAN
PUBLIK/REKAYASA SOSIAL LAINNYA**

*Urutkan judul rumusan kebijakan/rekayasa sosial lainnya yang pernah
dbuat/ditemukan selama 5 tahun terakhir.*

No	Tahun	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tempat Penerapan	Respons Masyarakat
1	2009	Tim Penyusun Renstra FIP UNG 2010-2014	FIP UNG	

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Gorontalo, Oktober 2013
Pengusul,

Dr. Astrin, M.Pd
NIP. 19711231 200812 1 008



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Jenderal Sudirman No. 6 Kota Gorontalo, 96128
Telepon (0435) 821125-831984 Fax (0435) 821752-827690
Laman : <http://www.ung.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 379 /UN47.C1/KM/2013

Asisten Direktur Bidang Akademik Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri
Gorontalo menerangkan bahwa:

No	Nama	NIM	Prodi	Angkatan
1	Sutrisno Yunus	707612032	Adm. Pendidikan	2012/2013
2	Ramlah Umar	707612023	Adm. Pendidikan	2012/2013
3	Hijrah R. Hakim	707612010	Adm. Pendidikan	2012/2013
4	Zulkifli M. Taharu	707612038	Adm. Pendidikan	2012/2013

adalah benar-benar terdaftar sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Universitas
Negeri Gorontalo serta aktif kuliah semester II (dua) tahun akademik 2012/2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan semestinya.

Di keluaran di : Gorontalo
tanggal : 24 April 2013



Asisten Direktur I
Prof. Dr. H. Hamzah B. Uno, M.Pd
NIP. 19630601 199003 1 002

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wbr

Saudara-Saudara Mahasiswa yang saya hormati. Penelitian tentang: **“Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa di Universitas Negeri Gorontalo”**, diharapkan memberikan kontribusi positif dalam pengelolaan konflik secara efektif sehingga berkontribusi positif dalam mendukung akselerasi pengembangan Universitas Negeri Gorontalo.

Kami sangat mengharapkan bantuan saudara-saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang saudara berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujur-jujurnya, karena data ini akan kami jadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia.

Atas perhatian dan kerjasama saudara-saudara saya ucapkan terima kasih.

Selamat bekerja dan semoga sukses !

Wassalam Alaikum Wr. Wb.

Gorontalo, September 2014
Ketua Tim Peneliti

Prof. Dr. Ansar, S.Pd., M.Si.
NIP. 1961111419873731003

I. Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah dengan baik setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini.
- b. Jawablah setiap pernyataan secara objektif dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

Alternatif Jawaban				
SS	S	KS	TS	STS
Sangat Sesuai	Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai

- c. Mohon dikembalikan kuesioner ini dalam waktu yang tidak lama.

II. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Jurusan/Prodi :
3. Semester :

INSTRUMENT PENELITIAN VARIABEL PENGELOLAAN KONFLIK MAHASISWA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perbedaan pendapat antara mahasiswa diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat di Ormawa dan pimpinan					
2	Mahasiswa melakukan pertemuan tatap muka jika terdapat perbedaan terhadap pandangan atas suatu hal yang terkait dengan kebijakan pimpinan lembaga					
3	Mahasiswa menyelesaikan masalah-masalah secara koperatif di tingkat Ormawa dan pimpinan Universitas					
4	BEM bersikap terbuka dan objektif atas perbedaan yang dilatari progrma studi, fakultas, agama dan suku					
5	Mahasiswa mengutamakan musyawarah dalam memecahkan masalah organisasi kemahasiswaan					
6	BEM memiliki itikad yang baik untuk mencari penyelesaian masalah yang dihadapi di kampus					
7	Mahasiswa sepakat menetapkan tujuan bersama jika terjadi perbedaan pendapat .					
8	Mahasiswa saling memberi pengertian tentang tujuan yang hendak dicapai dalam pengembangan program kemahasiswaan					
9	Mahasiswa memiliki rasa solidaritas yang tinggi dalam penyelesaian masalah-masalah pribadi dan ormawa di kampus					
10	Sikap kerjasama antar mahasiswa memudahkan dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Mahasiswa memiliki pengendalian diri sehingga memudahkan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi yang dapat menimbulkan konflik					
12	Mahasiswa saling menghindari benturan kepentingan untuk meminimalisir konflik					
13	Lembaga memberikan tambahan dana bagi operasional kegiatan kemahasiswaan					
14	Jika terjadi perbedaan pendapat antar mahasiswa maka mereka saling memberi penjelasan untuk memperjelas tujuan yang perlu dicapai					
15	Mahasiswa secara sadar memperkecil perbedaan pendapat untuk meminimalisir masalah					
16	Mahasiswa melihat kepentingan bersama dan mengesampingkan kepentingan pribadi dalam penyelesaian konflik.					
17	Mahasiswa berjiwa besar mengakui kelemahan diri atau kelompoknya serta mengakui kelebihan orang dan kelompok lain					
18	Mahasiswa melepas sebagian tuntutan untuk mendukung penyelesaian konflik					
19	Mahasiswa bersedia menerima saran orang lain untuk penyelesaian masalah kemahasiswaan					
20	Pimpinan lembaga melakukan kontrol secara ketat, mengawasi pertentangan antar mahasiswa					
21	Pimpinan lembaga melakukan tindakan tegas kepada mahasiswa yang melakukan perilaku tidak terpuji sebagai dampak dari pertentangan					
22	Mahasiswa mendapatkan tugas dan kewenangan pada organisasi kemahasiswaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
23	Antar mahasiswa melakukan koordinasi untuk memperbaiki sistem organisasi kemahasiswaan					
24	Mahasiswa diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam melakukan kegiatan kemahasiswaan					
25	Mahasiswa mendapat penjelasan tentang tupoksi yang harus dilaksanakannya sebagai mahasiswa					
26	Mahasiswa mendapatkan kewenangan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya					

**INSTRUMENT PENELITIAN
VARIABEL PENGEMBANGAN KULTUR AKADEMIK**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Antar mahasiswa saling menghargai pendapat dengan dilandasi kebenaran ilmiah					
2	Mendengarkan pendapat orang lain menjadi kultur yang mengikat dalam tata krama musyawarah antar Civitas					
3	Antar mahasiswa saling memberi apresiasi terhadap pendapat orang lain					
4	Mahasiswa terbiasa memberi masukan secara santun terhadap pendapat orang lain berdasarkan fakta ilmiah					
5	Mahasiswa menyikapi secara kritis kebijakan pimpinan lembaga yang tidak pro kepentingan mahasiswa					
6	Mahasiswa mengikuti kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.					
7	Mahasiswa memiliki sikap analitis dalam mencermati perkembangan ilmu yang selalu dinamis					
8	Mahasiswa mewujudkan karya baru yang inovatif yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga					
9	Mahasiswa terbiasa untuk membaca buku ilmiah secara rutin					
10	Mahasiswa memiliki kebiasaan membaca minimal 3 buku dalam setiap minggu					
11	Mahasiswa menjalin berlangganan dengan perpustakaan untuk mendapatkan buku bermutu					
12	Mahasiswa memahami isi buku yang dibaca					
13	Mahasiswa memiliki kebiasaan membuat jurnal sebagai hasil dari kegiatan membaca					
14	Mahasiswa aktif dalam kegiatan forum ilmiah					
15	Mahasiswa mengembangkan nalar melalui kegiatan forum ilmiah					
16	Mahasiswa memiliki waktu yang cukup dalam mengembangkan kreativitas melalui kegiatan forum ilmiah					
17	Mahasiswa rutin melakukan penelitian baik secara individual maupun kelompok					
18	Mahasiswa terlatih berpikir dinamis melalui kegiatan riset yang dilakukan					
19	Mahasiswa menjunjung tinggi tradisi ilmiah dalam penelitian					
20	Mahasiswa terlatih menulis karya ilmiah yang inovatif					
21	Mahasiswa terbiasa menulis karya tulis ilmiah yang asli dengan menggunakan literatur yang terbaru					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
22	Mahasiswa menghindari plagiat dalam penulisan karya tulis ilmiah					
23	Mahasiswa berlatih tekun agar dapat menulis karya ilmiah yang berkualitas					
24	Mahasiswa menulis artikel dengan menggunakan literatur yang <i>ter-update</i>					
25	Mahasiswa berpartisipasi sebagai pemateri maupun sebagai peserta dalam diskusi ilmiah					
26	Mahasiswa menyumbang gagasan ilmiah melalui kegiatan ilmiah di kampus					
27	Mahasiswa menyuarakan perlunya mewujudkan kampus sebagai wahana peradaban					
28	Dosen mengembangkan suasana yang koperatif yang dalam kegiatan perkuliahan					
29	Dosen memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mengkritisi materi perkuliahan yang disajikan					
30	Mahasiswa melakukan kajian secara mandiri atas materi yang diterima melalui perkuliahan					
31	Dosen menyelesaikan kegiatan perkuliahan setiap semester sesuai dengan jadwal					
32	Mahasiswa mengikuti kegiatan pembinaan kemahasiswaan yang terjadwal					
33	Mahasiswa memanfaatkan kebebasan ilmiah untuk mengasah potensi diri					
34	Mahasiswa melaksanakan riset ilmiah difasilitasi lembaga ilmiah kampus					

**INSTRUMENT PENELITIAN
VARIABEL KECERDASAN INTELEKTUAL**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memilih waktu dengan tepat dalam melaksanakan kegiatan					
2	Saya menyeleksi dengan obyektif kegiatan yang dilaksanakan untuk menghasilkan pilihan yang tepat					
3	Saya berpikir logis untuk menghasilkan strategi yang tepat dalam pengembangan lembaga					
4	Saya memiliki kriteria dalam memilih aktivitas yang akan dilaksanakan					
5	Saya membangun komunikasi yang baik dengan segenap Civitas akademika					
6	Saya meluangkan waktu berdiskusi dengan Civitas akademika					
7	Saya menggunakan bahasa yang baik dalam berkomunikasi					
8	Saya menyampaikan pendapat dengan runtut sehingga dapat dipahami secara jelas					
9	Saya mengenali akar masalah yang dihadapi dalam pengembangan lembaga					
10	Pimpinan melakukan identifikasi terhadap alternatif pemecahan masalah					
11	Saya cermat dalam menentukan alternatif pemecahan masalah					
12	Saya fokus memecahkan masalah setelah menemukan alternatif pemecahan masalah					
13	Saya terbiasa berpikir secara analitis					
14	Saya dapat berkomunikasi secara runtut dalam proses negosiasi					
15	Saya mampu memotivasi diri untuk mengembangkan nalar secara progresif					
16	Saya mampu menempatkan diri secara ideal sehingga menarik simpati teman-teman dan dosen					
17	Saya memberi respon yang cepat terhadap krisis yang dihadapi					
18	Saya berpikir tenang jika menghadapi kesulitan					
19	Saya tekun belajar agar lepas dari kegagalan					
20	Saya mencari solusi yang tepat atas fenomena yang dihadapi lembaga					
21	Saya bermitra dengan orang lain untuk membangun kesuksesan					
22	Saya fleksibel dalam berorganisasi untuk pengembangan diri					
23	Saya kreatif menciptakan suatu yang baru bagi kepentingan lembaga					

**INSTRUMENT PENELITIAN
VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengenali kelemahan diri saya sendiri					
2	Saya mengetahui kelebihan yang dimiliki untuk menutupi kelemahan dirinya					
3	Saya menyukai sesuatu dengan sepenuh hati					
4	Saya memiliki potensi diri untuk berkembang menjadi lebih baik					
5	Saya melakukan introspeksi diri jika melakukan kesalahan					
6	Saya memiliki intuisi yang baik dalam menghadapi persoalan yang sulit					
7	Saya mengenali penyebab emosi diri					
8	Saya memiliki dorongan diri yang tinggi untuk sukses					
9	Saya optimis berhasil dalam menjalankan aktivitas					
10	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
11	Saya pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan					
12	Saya transparan dalam mengelola sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan orang lain					
13	Saya mampu menyesuaikan diri dengan berbagai suasana					
14	Saya membina hubungan dengan orang lain/ teman-teman agar terjalin kebersamaan					
15	Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
16	Saya terbuka menanggapi kritik orang lain					
17	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan maupun kebahagiaan					
18	Saya mendengarkan masalah orang lain/ teman-teman yang dapat mendukung kelancaran pekerjaan					
19	Saya memberikan respon positif terhadap keberhasilan orang lain					
20	Saya dapat berbuat sesuai dengan keinginan orang lain/ teman-teman					
21	Saya senang menolong orang lain/ teman-teman					

**INSTRUMENT PENELITIAN
VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tekun berdoa sebelum dan sesudah kuliah/ mengerjakan tugas					
2	Saya bersyukur atas nikmat dan karunia yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai motivasi belajar					
3	Saya tekun beribadah sesuai agama dan keyakinan yang dimiliki					
4	Saya dapat menyelaraskan perkataan dan perbuatan					
5	Saya selalu ingat Tuhan dalam melaksanakan aktivitas sehingga takut melanggar aturan/ norma yang berlaku					
6	Saya mampu mencegah diri untuk tidak melakukan perbuatan tercela yang dapat menimbulkan pertentangan dengan teman-teman					
7	Saya memiliki visi dan misi hidup dan realistis					
8	Saya dapat mengaktualisasikan tujuan hidup dengan sungguh-sungguh belajar/ bekerja					
9	Saya rendah hati jika mencapai suatu keberhasilan dalam dalam setiap aktivitas yang dijalani					
10	Saya lemah lembut dalam mengemukakan perasaan pada teman-teman					
11	Saya mengutamakan cinta damai dalam semua aktivitas					
12	Saya menghargai kepercayaan orang lain yang berbeda dengan kepercayaannya					
13	Saya terbuka atas saran orang lain/ teman-teman yang sifatnya proporsional					
14	Saya berusaha untuk empati tidak menyakiti orang lain					
15	Saya membimbing orang lain/ teman-teman tanpa mengharapkan imbalan					
16	Saya senantiasa memaafkan orang/ teman-teman yang menyakitinya					
17	Saya bekerja keras tanpa pamrih untuk kepentingan orang banyak					
18	Saya menyantuni orang/ teman-teman yang susah					
19	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					
20	Saya memberi perlakuan yang adil terhadap sesama manusia/ teman-teman					
21	Saya mau melayani orang/ teman-teman sesuai kemampuan yang dimiliki					
22	Saya dipercaya orang/ teman-teman dalam menyampaikan amanah yang diberikan kepadanya					
23	Saya konsiten dalam menjalankan kesepakatan bersama					
24	Saya sabar dalam menjalankan tugas yang diberikan dosen					
25	Saya berupaya menepati janji meski sangat sibuk					

1. KECERDASAN INTELEKTUAL

No. Respdn	Butir Pertanyaan																							Total	Rata -rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88	3,83
2	5	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	85	3,70
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	110	4,78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	2	102	4,43
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	88	3,83
6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	100	4,35
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88	3,83
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	104	4,52
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	1	100	4,35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
11	5	4	5	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	96	4,17
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	3	93	4,04
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
14	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	104	4,52
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	106	4,61
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	110	4,78
17	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	97	4,22
18	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	103	4,48
19	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	105	4,57
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	84	3,65
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	105	4,57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3,52
23	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	3	93	4,04
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	3,74
25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	3,74
26	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99	4,30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
28	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	91	3,96

29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	80	3,48	
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84	3,65
31	2	3	3	5	5	3	4	5	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	74	3,22	
32	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	86	3,74	
33	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	106	4,61	
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	102	4,43	
35	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108	4,70	
36	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	102	4,43	
37	5	5	5	5	4	4	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	3	2	5	5	5	5	3	82	3,57	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	112	4,87	
39	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	79	3,43	
40	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	94	4,09	
41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104	4,52	
42	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104	4,52	
43	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	97	4,22	
44	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	97	4,22	
45	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	96	4,17	
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	4,83	
47	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	99	4,30	
48	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	97	4,22	
49	5	5	5	5	4	4	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	3	2	5	5	5	5	3	82	3,57	
50	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	88	3,83	
51	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	104	4,52	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	93	4,04	
53	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	96	4,17	
54	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	91	3,96	
55	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	1	78	3,39	
56	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	100	4,35	
57	4	4	5	5	4	1	5	5	1	2	4	4	4	3	4	3	5	5	1	5	5	4	4	87	3,78	
58	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	100	4,35	
59	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	92	4,00	
60	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	99	4,30	
61	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	100	4,35	

62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	99	4,30
63	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91	3,96
65	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	91	3,96
66	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	82	3,57
67	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	108	4,70
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
69	3	3	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	78	3,39
70	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95	4,13
71	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	95	4,13
72	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	84	3,65
73	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	93	4,04
74	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	2	4	4	2	3	1	3	4	4	3	77	3,35
75	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	97	4,22
76	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	99	4,30
77	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91	3,96
78	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	93	4,04
79	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	82	3,57
80	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	101	4,39
81	5	4	1	5	5	1	2	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	90	3,91
82	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	100	4,35
83	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	87	3,78
84	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	100	4,35
85	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	95	4,13
86	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	5	97	4,22
87	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	102	4,43
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	89	3,87
89	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	91	3,96
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91	3,96
91	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	100	4,35
92	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	91	3,96
93	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	4,13
94	4	3	4	5	4	2	4	4	2	3	1	3	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	5	83	3,61

95	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4,17
96	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101	4,39
97	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	100	4,35
98	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	96	4,17
99	5	5	5	5	4	4	3	2	3	1	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	85	3,70
100	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	84	3,65

2. KECERDASAN EMOSIONAL

No. Respdn	Butir Pertanyaan																					Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	91	4,33
2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	94	4,48
3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	92	4,38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	97	4,62
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81	3,86
6	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	84	4,00
7	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	0,19
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	103	4,90
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	4,52
10	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	83	3,95
11	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	91	4,33
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3,95
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4,00
14	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	4,33
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	96	4,57
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5,00
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	94	4,48
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	98	4,67
19	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	90	4,29
20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	79	3,76
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	97	4,62
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	89	4,24
23	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	79	3,76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	83	3,95
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	80	3,81
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	78	3,71
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4,10
28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	91	4,33
29	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	93	4,43

30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3,95
31	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	5	88	4,19
32	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	83	3,95
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	4,90
34	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	94	4,48
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	102	4,86
36	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	100	4,76
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	89	4,24
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	102	4,86
39	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	88	4,19
40	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	98	4,67
41	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	94	4,48
42	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	94	4,48
43	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	86	4,10
44	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	93	4,43
45	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	91	4,33
46	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	88	4,19
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	4,52
48	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	94	4,48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	94	4,48
50	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	5	88	4,19
51	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	92	4,38
52	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	91	4,33
53	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	92	4,38
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	2	5	3	5	87	4,14
55	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	2	70	3,33
56	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	93	4,43
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	98	4,67
58	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	4,81
59	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	90	4,29
60	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	93	4,43
61	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	98	4,67
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	92	4,38

63	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	99	4,71
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	97	4,62
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4,00
66	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	88	4,19
67	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	2	4	86	4,10
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	90	4,29
69	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	91	4,33
70	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	77	3,67
71	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	91	4,33
72	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	88	4,19
73	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	81	3,86
74	5	5	3	4	3	2	5	2	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	80	3,81
75	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	95	4,52
76	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	100	4,76
77	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	91	4,33
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	93	4,43
79	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97	4,62
80	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	91	4,33
81	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79	3,76
82	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	93	4,43
83	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	91	4,33
84	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	83	3,95
85	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	91	4,33
86	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	95	4,52
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	97	4,62
88	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	89	4,24
89	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	96	4,57
90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	97	4,62
91	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	5	85	4,05
92	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88	4,19
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	88	4,19
94	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	83	3,95
95	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	89	4,24

96	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	83	3,95
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	78	3,71
98	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	89	4,24
99	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	93	4,43
100	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	90	4,29

3. KECERDASAN SPIRITUAL

No. Respdn																										Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08
2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106	4,24
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	120	4,80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	114	4,56
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	93	3,72
6	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	106	4,24
7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	105	4,20
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	109	4,36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98	3,92
11	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	117	4,68
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3,88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00
14	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	113	4,52
15	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	114	4,56
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	4,96
17	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	110	4,40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	117	4,68
19	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	117	4,68
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92
21	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	109	4,36
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3,64
23	5	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	106	4,24
24	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	3,96
25	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99	3,96
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	100	4,00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00
28	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	102	4,08
29	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	103	4,12

30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92		
31	2	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	108	4,32	
32	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	95	3,80	
33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121	4,84	
34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	109	4,36	
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	117	4,68	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	5,00	
37	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	111	4,44	
38	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	118	4,72	
39	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	103	4,12	
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	118	4,72	
41	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	111	4,44	
42	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	111	4,44	
43	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	99	3,96
44	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	111	4,44	
45	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	115	4,60	
46	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	93	3,72	
47	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	112	4,48	
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	111	4,44	
49	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	109	4,36	
50	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	114	4,56	
51	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	111	4,44	
52	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4,32	
53	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	110	4,40	
54	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	106	4,24	
55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00	
56	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	113	4,52	
57	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	113	4,52	
58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	4,60	
59	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	100	4,00	
60	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	109	4,36	
61	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	111	4,44	
62	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	107	4,28	

63	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	111	4,44	
64	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	4,12	
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	3,96	
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4,16	
67	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	103	4,12	
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100	4,00	
69	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	114	4,56
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92	
71	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	114	4,56	
72	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	93	3,72	
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	101	4,04	
74	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	105	4,20	
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	117	4,68	
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	114	4,56	
77	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	119	4,76	
78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	96	3,84	
79	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	105	4,20	
80	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104	4,16	
81	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08	
82	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	113	4,52	
83	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	4,20	
84	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	99	3,96	
85	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	104	4,16	
86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00	
87	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	105	4,20	
88	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	102	4,08	
89	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116	4,64	
90	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	111	4,44	
91	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	115	4,60	
92	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	4,76	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	106	4,24	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	110	4,40	
95	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	94	3,76	

96	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	111	4,44
97	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	104	4,16	
98	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	109	4,36	
99	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	4	5	5	5	5	114	4,56
100	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	109	4,36

65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	3,96
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4,16
67	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	103	4,12	
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100	4,00	
69	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	114	4,56	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92	
71	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	114	4,56	
72	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	93	3,72	
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	101	4,04	
74	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	105	4,20	
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	117	4,68	
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	114	4,56	
77	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	119	4,76	
78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	96	3,84	
79	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	105	4,20	
80	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104	4,16	
81	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08	
82	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	113	4,52	
83	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	4,20	
84	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	99	3,96	
85	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	104	4,16	
86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00	
87	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	105	4,20	
88	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	102	4,08	
89	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116	4,64	
90	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	111	4,44	
91	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	115	4,60	
92	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	100	4,00	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	106	4,24	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	110	4,40	
95	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	94	3,76
96	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	111	4,44
97	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	104	4,16	
98	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	109	4,36	

99	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	5	5	1	4	3	3	3	2	2	3	5	91	3,64
100	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	5	5	94	3,76
RATA-RATA																											4,18

PRE-TEST KEDUA: KECERDASAN INTELEKTUAL

No. Resp.	Butir Pertanyaan																							Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	92	4,00
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	101	4,39
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	3,87
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	104	4,52
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	99	4,30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	93	4,04
7	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	103	4,48
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	4	2	4	4	4	95	4,13
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
11	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	100	4,35
12	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	3	86	3,74
13	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	92	4,00
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	106	4,61
15	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	89	3,87
16	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	90	3,91
17	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	82	3,57
18	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	97	4,22
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	95	4,13
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	83	3,61
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	92	4,00
22	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3,52
23	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	3	91	3,96
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3,61
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	3,87
26	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80	3,48
27	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	86	3,74
28	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	91	3,96
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	80	3,48
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84	3,65

65	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	92	4,00
66	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	84	3,65
67	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	96	4,17
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	4,04
69	4	3	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	80	3,48
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	4,04
71	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	87	3,78
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	5	84	3,65
73	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	95	4,13
74	5	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	84	3,65
75	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	96	4,17
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	100	4,35
77	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	95	4,13
78	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	92	4,00
79	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	82	3,57
80	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	90	3,91
81	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	100	4,35
82	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	97	4,22
83	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	93	4,04
84	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	102	4,43
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	90	3,91
86	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	100	4,35
87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	95	4,13
88	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	94	4,09
89	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	102	4,43
90	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	99	4,30
91	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	89	3,87
92	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	5	3	5	2	5	3	90	3,91
93	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	92	4,00
94	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	94	4,09
95	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	5	98	4,26
96	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91	3,96
97	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	95	4,13
98	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	94	4,09

99	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	97	4,22
100	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	99	4,30
RATA-RATA																							3,97		

65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	3,96
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4,16
67	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	103	4,12
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100	4,00
69	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	114	4,56
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,92
71	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	114	4,56
72	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	93	3,72
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	101	4,04
74	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	105	4,20
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	117	4,68
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	114	4,56
77	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	119	4,76
78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	96	3,84
79	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	105	4,20
80	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104	4,16
81	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	4,08
82	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	113	4,52
83	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	4,20
84	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	99	3,96
85	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	104	4,16
86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100	4,00
87	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	105	4,20
88	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	102	4,08
89	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116	4,64
90	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	111	4,44
91	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	115	4,60
92	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	100	4,00
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	106	4,24
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	110	4,40
95	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	94	3,76
96	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	111	4,44
97	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	104	4,16
98	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	109	4,36

99	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	5	5	1	4	3	3	3	2	2	3	5	91	3,64
100	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	5	5	94	3,76
RATA-RATA																										4,18	

PRE-TEST KEDUA: KECERDASAN INTELEKTUAL

No. Resp.	Butir Pertanyaan																							Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	92	4,00
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	101	4,39
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	3,87
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	104	4,52
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	99	4,30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	93	4,04
7	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	103	4,48
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	4	2	4	4	2	95	4,13
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4,00
11	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	100	4,35
12	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	3	86	3,74
13	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	92	4,00
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	106	4,61
15	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	89	3,87
16	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	90	3,91
17	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	82	3,57
18	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	97	4,22
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	95	4,13
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	83	3,61
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	92	4,00
22	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3,52
23	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	3	91	3,96
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3,61
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	3,87
26	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80	3,48
27	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	86	3,74
28	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	91	3,96
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	80	3,48
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84	3,65

65	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	92	4,00
66	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	84	3,65
67	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	96	4,17
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	4,04
69	4	3	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	80	3,48
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	4,04
71	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	87	3,78
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	5	84	3,65
73	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	95	4,13
74	5	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	84	3,65
75	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	96	4,17
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	100	4,35
77	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	95	4,13
78	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	92	4,00
79	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	82	3,57
80	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	90	3,91
81	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	100	4,35
82	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	97	4,22
83	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	93	4,04
84	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	102	4,43
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	90	3,91
86	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	100	4,35
87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	95	4,13
88	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	94	4,09
89	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	102	4,43
90	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	99	4,30
91	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	89	3,87
92	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	5	3	5	2	5	3	90	3,91
93	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	92	4,00
94	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	94	4,09
95	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	5	98	4,26
96	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91	3,96
97	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	95	4,13
98	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	94	4,09

99	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	97	4,22
100	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	99	4,30
RATA-RATA																							3,97		