



Kepemimpinan Ketua Yayasan Berdasarkan Kecerdasan Emosional (Eq) Di Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz - Subang

Aris Munandar

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: aris.munandar.karanganyar@gmail.com

Abstract

This research is qualitative research that describes the leadership of the Chairman of the Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz Educational Institution and analyzes the emotional intelligence perspective. This research was carried out using observation, interviews and documentation techniques. Testing the validity of the data uses triangulation techniques, which in this research emphasizes the source of the triangulation technique. The source is all citizens from the foundation of a good council, the environment, the people around them. This source will contain leadership data from the chairman of the Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz Foundation based on emotional intelligence. The research results show that the chairman of the Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz foundation has good leadership from an emotional intelligence perspective. The results of the analysis show that the chairman of the foundation carries out primal leadership very well. This is proven by triangulation of data and sources. The Chairman of the Daarul Ma'rifat Educational Institution, North Lampung, has a high commitment to the vision of the future, especially in times of stress or in the midst of increasing responsibilities. The chairman of the foundation takes an emotional approach to all citizens in the foundation. Foundation Chairs can read their own emotions and recognize their impact using instinct to guide decisions, know their strengths and limitations, can control emotions and demonstrate honesty and integrity, trustworthiness. The Chairman of the Foundation has good self-awareness and self-management, good social awareness and good relationship management.

Keywords: Leadership, Foundation Chair, Emotional Intelligence

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggambarkan kepemimpinan Ketua Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dan menganalisis sudut pandang kecerdasan emosi. Penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengujian validitas data menggunakan teknik triangulasi, yang dalam penelitian ini lebih ditekankan pada sumber teknik triangulasi. Sumbernya adalah semua warga negara dari pondasi dewan yang baik, lingkungan, orang-orang di sekitarnya. Sumber tersebut akan berisi data kepemimpinan ketua Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz berdasarkan kecerdasan emosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ketua yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memiliki kepemimpinan yang baik dipandang dari sudut kecerdasan emosional. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketua yayasan menjalankan kepemimpinan kepemimpinan primal dengan sangat baik. Itu dibuktikan dengan triangulasi data dan sumber. Ketua Lembaga Syafaat Institusi Pendidikan Daarul Ma'rifat Lampung Utara memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi masa depan, terutama pada masa-masa stres atau di tengah

meningkatnya tanggung jawab. Ketua yayasan mengambil pendekatan emosional untuk semua warga dalam yayasan. Ketua Yayasan dapat membaca emosinya sendiri dan mengenali dampaknya menggunakan naluri untuk memandu keputusan, mengetahui kekuatan dan keterbatasan mereka, dapat mengendalikan emosi dan menunjukkan kejujuran dan integritas, kepercayaan. Ketua Yayasan memiliki kesadaran diri dan manajemen diri yang baik, kesadaran sosial yang baik dan manajemen hubungan yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Ketua Yayasan, Kecerdasa Emosional

PENDAHULUAN

Istilah kecerdasan emosional (EQ) telah diterima menjadi kependekan dari Emotional Intelligence, yang setara dengan kecerdasan intelektual (IQ). Studi-studi ini juga menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional (EQ) tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik atau bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinnya. Berdasarkan pemaparan di atas, ternyata keberhasilan seorang pemimpin juga ditentukan oleh kecerdasan emosional yang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi (Suryati & Salehudin, 2021).

Syarat lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kecerdasan emosional, sebagaimana di katakan oleh seorang Psikolog bernama Howard Garner dalam Steven beliau mengemukakan bahwa adanya inteligensi lain, yang disebut sebagai kecerdasan emosional, dengan kecerdasan tersebut orang pun terbuka wawasannya. Berdasarkan pengamatan dan kejadian dalam masyarakat mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional dapat sama ampuhnya, bahkan terkadang lebih ampuh daripada IQ (Halawa & Fensi, 2020). Serangkaian studi menunjukkan bahwa orang yang secara intelektual cerdas sering kali bukan orang yang paling berhasil dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya.

Para pemimpin besar menggerakkan kita dengan cara membangkitkan semangat dan menginspirasi yang terbaik dalam diri kita. Apapun yang mereka canangkan tergantung pada bagaimana cara mereka melakukannya, bahkan jika segala sesuatunya sudah dipersiapkan dengan benar tetapi pemimpin gagal dalam mengemban tugas mendasarnya yaitu mengarahkan emosi kearah yang benar, maka yang mereka lakukan tidak akan mendapat hasil sebagaimana mestinya. Tugas untuk mengarahkan emosi ini bersifat primal (yang utama). Tugas ini merupakan tindakan yang orisinal sekaligus paling penting dari kepemimpinan. Pemimpin selalu memainkan peran emosi yang primordial, entah ia adalah kepala suku atau kepala adat, mereka mendapatkan kedudukannya terutama karena kemampuan mereka untuk menggerakan emosi.

Tugas emosi yang primordial ini dalam organisasi modern meskipun sebagian besar tidak kasat mata tetapi merupakan tugas terdepan di antara banyak tugas kepemimpinan lainnya. Tugas emosi ini berupa menggerakkan emosi kolektif kearah yang positif dan menyingkirkan kabut asap yang terbentuk oleh emosi-emosi beracun. Pemimpin mempunyai daya maksimal untuk mengelola emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang di dorong ke arah kebencian dan kecemasan

kinerja mereka akan merosot. Ini menunjukkan aspek penting lain primal leadership, pengaruhnya lebih luas ketimbang sekadar memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan baik. Para pengikut juga mencari hubungan emosi yang akan mendukung seorang pemimpin dalam hal mencari empati.

Kemampuan pemimpin untuk untuk memancing keluar sisi terbaik dari setiap orang disebut dengan resonance, sedangkan jika pemimpin menggerakan emosi secara negatif maka pemimpin disebut menyebarluaskan benih dissonance. Salah satu tanda pemimpin yang resonance adalah adanya kelompok pengikut yang bervibrasi dengan energi semangat dan atusiasme pemimpin. Ciri primal leadership adalah bahwa resonansi itu menguatkan dan memperpanjang dampak emosi kepemimpinan (Kartini Kartono, 2006). Semakin tinggi tingkat resonansi orang-orang, semakin sedikit suara gerak statis di dalam interaksi mereka, resonansi mengurangi gangguan suara pada sistem. Perekat yang meletakkan orang-orang di dalam sebuah tim dan yang mengikat orang kepada sebuah organisasi, adalah emosi yang mereka rasakan. Kunci agar primal leadership ini dapat bekerja dengan baik adalah terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat primal leadership akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar sesuai dengan syariat Islam. Allah SWT berfirman yang artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS An-Nisaa; 58-59)

Itulah ketaatan kepada Allah dan ketaatan kepada Rasul, dan kepada Ulil Amri yang beriman dan menjalankan syari'at Allah dan Sunnah Rasul. Lalu perkara-perkara yang diperselisihkan itu dikembalikan kepada Allah dan Rasul. Semua ini adalah syarat iman kepada Allah dan Hari Akhir. Sebagaimana ia merupakan tuntutan iman kepada Allah dan Hari Akhir. Jadi, tidak ada iman sama sekali manakala syarat ini tidak terpenuhi. Tidak ada iman, dan pada gilirannya dampaknya yang pasti pun tidak mengikuti.

Terdapat lima domain dalam kecerdasan emosi: Pertama, adalah kesadaran diri artinya memiliki pengertian yang mendalam akan emosi diri, juga kekuatan dan keterbatasan diri, serta nilai-nilai dan motif-motif diri. Kedua, pengelolaan diri artinya memiliki kendali emosi, menunjukkan kejujuran dan integritas, kemampuan menyesuaikan diri, memiliki dorongan untuk memperbaiki kinerja untuk memenuhi standar kerja, memiliki inisiatif, dan selalu melihat sisi positif untuk suatu peristiwa. Ketiga, agenda pembelajaran merupakan Rencana perbaikan yang berfokus pada pembelajaran dan tidak hanya berfokus pada hasil

kerja, merupakan rencana yang paling efektif. Keempat kesadaran sosial artinya memiliki empati, dapat membaca apa yang sedang terjadi dan mengenali serta memenuhi kebutuhan pengikut, klien atau pelanggan. Kelima, pengelolaan relasi artinya dapat membimbing, menguasai berbagai taktik membujuk, menunjang kemampuan orang lain melalui umpan balik dan bimbingan, memprakarsai dan memimpin di arah yang baru, memiliki kemampuan pengelolaan konflik, menumbuhkan dan memelihara jaringan relasi, dapat bekerja sama dan membangun kelompok. Kelima hal tersebut adalah satu set keterampilan penting bagi kepemimpinan yang resoan. Kecerdasan emosi bukanlah bakat alami tetapi kemampuan yang dapat dipelajari, masing-masing memberikan sumbangan yang unik untuk menciptakan pemimpin yang resonan.

Cara mengukur apakah seorang pemimpin dalam hal ini Ketua Yayasan memiliki kecerdasan emosional tinggi, jangan diukur dengan titel kesarjanaan dan kepangkatannya, tetapi tanyakan pada mereka yang selalu berhubungan dengannya, entah itu sopir, satpam, pembantu rumah tangga, anak buah, keluarga, maupun teman. Dari mereka akan terpantul citra kepribadian seseorang, terutama di saat-saat seseorang terkondisikan untuk marah. Seberapa tinggi kecerdasan emosional (EQ) seseorang mudah terlihat saat kritis, ketika suasananya tidak menguntungkan, bahkan dalam posisi terancam. Dengan tolok ukur ini kita mendapat kesan banyak pejabat tinggi yang EQ-nya rendah meski titel akademisnya tinggi, termasuk dalam penguasaan ilmu agama (Eka Wahyu et al., 2020).

Adapun indikasi seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional (EQ) yang baik yaitu: Pertama, jika bicara cenderung menyakiti dan menyalahkan pihak lain sehingga persoalan pokok tergeser oleh pertengkarannya pribadi. Yang terjadi kemudian persoalan tidak selesai, bahkan bertambah. Kedua, rendahnya motivasi kinerja guru untuk meraih prestasi karena tidak mendapat dorongan dan apresiasi dari atasan (Abi, 2019).

Pemimpin dengan EQ tinggi akan mampu memotivasi diri, lalu beresonansi pada orang-orang di sekelilingnya. Bagi seorang pemimpin, kecerdasan emosional merupakan syarat mutlak. Lagi-lagi amat disayangkan, pendidikan kita miskin konsep dalam membantu mengembangkan kecerdasan emosional (EQ), bagi siswa maupun mahasiswa. Pelatihan EQ ini amat penting guna menumbuhkan iklim dialogis, demokratis, dan partisipatif karena semua menuntut adanya kedewasaan emosional dalam memahami dan menerima perbedaan. Pluralitas etnis, agama, dan budaya akan menjadi sumber konflik laten jika tidak disertai tumbuhnya budaya dialogis dan sikap empati.

Berangkat dari hal tersebut di atas, dalam hal ini ada sesuatu yang menarik untuk diteliti berkaitan dengan Keefektifan kepemimpinan Ketua Yayasan berdasarkan kecerdasan emosional (EQ) di lembaga pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ), hal ini terlihat dari pengamatan sementara oleh peniliti bahwa Ketua Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz menggunakan kecerdasan emosional (EQ) dalam kinerjanya.

Berdasarkan fenomena yang digambarkan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui kepemimpinan Ketua Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz yang dilihat berdasarkan kecerdasan emosional (EQ). Mengingat pada masa sekarang, penulis banyak menemukan pada media cetak maupun media sosial terkait problematika kepemimpinan yang tidak lagi menggunakan kecerdasan emosional dalam berfikir dan bertindak, sehingga hal tersebut menimbulkan berbagai dampak dan reaksi bagi orang lain dan keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menarik untuk dikaji dan diadakan penelitian (research), dari sini muncul permasalahan tentang keefektifan kepala sekolah berdasarkan kecerdasan emosional (EQ).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian tentang Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional Studi di Yayasan, ini merupakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak saja berambisi mengumpulkan data dari sisi kuantitasnya, tetapi juga ingin memperoleh pemahaman yang lebih dalam fenomena yang berhasil direkam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun dalam penelitian ini, analisis data akan dilakukan dengan dua tahapan, yaitu analisis data dilakukan selama di lapangan, baik pada saat melakukan observasi, interview maupun ketika memperoleh data yang didapat dari dokumen-dokumen yang terkait. Analisis data dilakukan setelah terkumpulnya data yang diperlukan

Dalam pengecekan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Moleong pada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credability*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Moleong, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Primal Leaderhip*.

Kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dalam menjalankan kepemimpinan yang primal leadership sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data dan sumber di mana peneliti melakukan observasi dan memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan menjalankan kepemimpinan yang primal leadership ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan, terutama selama masa-masa yang penuh tekanan atau di tengah-tengah bertambahnya tanggung jawab. Berdasarkan Sistem loop, Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz mampu mengatur dirinya sendiri. Namun demikian, Ketua

Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz juga bergantung pada sumber luar untuk mengatur dirinya. Dengan kata lain, untuk stabilitas emosi Ketua Yayasan juga mengandalakan hubungan dengan orang-orang lain. Penyebaran emosi Ketua Yayasan mampu mempengaruhi suasana hati bawahan langsungnya. Sifat ramah menyebar dengan cepat karena Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz melibatkan menjaga sikap terhadap seluruh bawahannya.

Impian hidup akan membangkitkan gairah, energi, dan semangat hidup seseorang. Kuncinya adalah membuka diri ideal kita, yaitu dengan mencari jawaban pribadi yang seperti apa yang kita inginkan, apa yang kita inginkan dalam hidup dan pekerjaan kita dan ini merupakan penemuan pertama. Untuk mengembangkan citra diri ideal ini kita perlu mengakses diri kita sendiri hingga pada tingkat intuisi. Untuk memulai atau mempertahankan pengembangan riil kecerdasan emosi, kita harus memahami kekuatan diri ideal kita karena mengubah kebiasaan merupakan hal yang sangat berat.

Efek yang sama terjadi dalam Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz yang mana seseorang mengikuti anggapan umum, bahwa kemajuan karier ditunjukkan dengan kenaikan jabatan. Seringkali seseorang sangat mudah mencampuradukkan diri yang diharuskan dan diri idealnya dan bertindak dengan cara-cara yang tidak otentik. Itulah sebabnya langkah menemukan diri ideal sangat besar perannya dalam proses pengembangan kepemimpinan.

Menurut Daniel Goleman dkk, seorang pemimpin besar menggerakkan kita dengan cara membangkitkan semangat dan menginspirasi yang terbaik dalam diri kita. Apapun yang mereka canangkan tergantung pada bagaimana cara mereka melukannya, bahkan jika segala sesuatunya sudah dipersiapkan dengan benar tetapi pemimpin gagal dalam mengemban tugas mendasarnya yaitu mengarahkan emosi kearah yang benar, maka yang mereka lakukan tidak akan mendapat hasil sebagaimana mestinya.¹

Tugas untuk mengarahkan emosi ini bersifat *primal* (yang utama). Tugas ini merupakan tindakan yang orisinal sekaligus paling penting dari kepemimpinan. Pemimpin selalu memainkan peran emosi yang primordial, entah ia adalah kepala suku atau kepala adat, mereka mendapatkan kedudukannya terutama karena kemampuan mereka untuk menggerakkan emosi. Dalam organisasi moderen, tugas emosi yang primordial ini meskipun sebagian besar tidak kasat mata tetapi merupakan tugas terdepan di antara banyak tugas kepemimpinan lainnya. Tugas emosi ini berupa menggerakkan emosi kolektif kearah yang positif.²

Didalam setiap kelompok, pemimpin mempunyai daya maksimal untuk mengelola emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang didorong ke arah

¹ Daneil Goleman. 2001. *Emotional Intelligence (Kcerdasan Emosional)*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama. h.67

² . h.80

antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang di dorong ke arah kebencian dan kecemasan kinerja mereka akan merosot. Ini menunjukkan aspek penting lain *primal leadership*, pengaruhnya lebih luas ketimbang sekadar memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan baik. Para pengikut juga mencari hubungan emosi yang akan mendukung seorang pemimpin dalam hal mencari empati.

Kemampuan pemimpin untuk untuk memancing keluar sisi terbaik dari setiap orang disebut dengan *resonance*, sedangkan jika pemimpin menggerakan emosi secara negatif maka pemimpin disebut menyebarluaskan benih *dissonance*. Salah satu tanda pemimpin yang *resonance* adalah adanya kelompok pengikut yang bervibrasi dengan energi semangat dan atusiasme pemimpin. Ciri *primal leadership* adalah bahwa resonansi itu menguatkan dan memperpanjang dampak emosi kepemimpinan. Semakin tinggi tingkat resonansi orang-orang, semakin sedikit suara gerak statis di dalam interaksi mereka, resonansi mengurangi gangguan suara pada sistem. Perekat yang meletakkan orang-orang di dalam sebuah tim dan yang mengikat orang kepada sebuah organisasi, adalah emosi yang mereka rasakan.³

Di bawah bimbingan pemimpin yang cerdas secara emosi, orang-orang merasakan tingkat kenyamanan yang saling menguntungkan. Mereka saling membagi ide dan saling belajar satu sama lain, membuat keputusan bersama, dan menyelesaikan tugas bersama. Mereka membentuk suatu ikatan emosi yang membantu mereka untuk tetap terfokus, bahkan di tengah-tengah perubahan besar dan ketidakpastian. Dan yang terpenting keterikatan di tingkat emosi membuat pekerjaan terasa lebih bermakna.

Tanpa hati yang memadai seorang pemimpin bisa mengelola tetapi tidak memimpin, Singkatnya disonansi melemahkan semangat orang, melelahkan mereka atau membuat mereka pindah kerja. Ada kerugian lain yang bersifat pribadi akibat terjadinya disonansi. Orang-orang yang bekerja pada lingkungan yang beracun membawa pulang racun tersebut ke rumah.

Sistem *loop* di dalam rancang bangun otak kita. Pertama sistem *loop* tertutup, seperti pada sistem peredaran darah adalah sistem yang mengatur dirinya sendiri apa yang terjadi pada sistem peredaran darah orang-orang di sekitar kita tidak akan berdampak pada sistem kita sendiri. Kedua sistem *loop* terbuka, sistem ini banyak tergantung pada sumber luar untuk mengatur dirinya sendiri. Dengan kata lain, untuk stabilitas emosi kita sendiri, kita mengandalkan hubungan dengan orang lain. Tidak diragukan bahwa sistem *loop* terbuka adalah rancang bangun yang unggul dalam evolusi karena ini memungkinkan manusia untuk saling menyelamatkan seperti bila seorang pengintai rombongan memberi tanda bahaya ketika ia merasakan adanya ancaman. Kunci agar *primal leadership* ini dapat bekerja dengan baik adalah terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya.

³ *Ibid.* h.81

Pemimpin yang memaksimalkan manfaat *primal leadership* akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memahami falsafah yang mampu melihat bagaimana diri yang ideal dan mencerminkan nilai-nilai. Primal Leadership juga akan mendorong tindakan, pikiran, dan perasaan dengan cara yang berbeda. Setiap orang memiliki perbedaan dalam menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai atau cara menginterpretasikan nilai-nilainya. Kecakapan Ketua Yayasan dalam mempengaruhi bawahannya menjadi bukti kecapakan Ketua Yayasan untuk menjalankan kepemimpinan yang *primal leadership*.

2. Kepemimpinan Yang Resonan

Terkait dengan resonansi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sebagai bentuk kererdasan emosional tergolong baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data observasi dan sumber diamanan peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan menjalankan kepemimpinan yang *primal leadership* ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz kepada warga yayasan, perangakat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru -guru Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz.

Sehingga kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional ini, menjadi keterampilan dasar dalam bergaul. Biaya sosial akibat ketidak pedulian secara emosional, dan alasan-alasan empati dapat memupuk altruisme. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyalsinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyartkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Pada lingkungan kerja dan pergaulan saat ini, tidak hanya dibutuhkan kecerdasan intelektual saja, melainkan dibutuhkan juga kecerdasan emosional yang baik.

Menurut ilmu biologi dikatakan bahwa seni kepemimpinan yang resonan adalah kemampuan merajut intelektualitas dengan emosi. Tentu saja pemimpin memasyarakatkan kemampuan bisnis dan keterampilan berfikir untuk bisa mengambil keputusan. Tetapi jika pemimpin berusaha memimpin dengan hanya mengandalkan intelektualitas, mereka akan melewatkkan bagian yang penting untuk mencapai keberhasilan. Sebalinya jika pemimpin tidak beresonansi atau dapat dikatakan pemimpin tersebut disonansi, bisa saja orang-orang cuma melakukan pekerjaan mereka dengan cukup baik tetapi tidak memberikan yang terbaik.

Resonansi bukan hanya berakar pada suasana hati yang baik atau kemampuan pemimpin untuk mengatakan sesuatu hal yang benar tetapi juga pada sekumpulan kegiatan terkoordinasi yang tercangkup dalam gaya kepemimpinan tertentu. Secara tipikal, pemimpin terbaik dan terefektif bertindak berdasarkan salah satu dari enam pendekatan kepemimpinan dan dengan terampil mengganti gaya, tergantung kepada situasi. Mungkin yang terpenting adalah bahwa para pemimpin yang mempunyai hasil terbaik ternyata tidak menggunakan satu gaya saja. Sebaliknya, pada suatu hari atau

pekan tertentu, mereka menggunakan banyak gaya dengan mulus dan dengan derajat yang berbeda-beda tergantung situasi bisnis. Langkah awal yaitu melihat keempat gaya kepemimpinan yang mendukung terjadinya resonansi, kemudian dua gaya lain yang akan segera menciptakan disonansi jika tidak digunakan secara efektif.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memiliki gaya yang disonan. Gaya ini bisa sangat berhasil, terutama di bidang-bidang teknis yayasan, diantara para professional yang berketerampilan tinggi. Gaya penentu kecepatan ini terutama cocok selama fase pencarian posisi bisnis dalam siklus hidup sebuah perusahaan, ketika pertumbuhan merupakan hal terpenting. Warga Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sangat kompotan, bermotivasi, dan tidak membutuhkan banyak pengarahan. Namun demikian Ketua Yayasan melakukan pengontrolan. Dengan adanya tim berbakat, pemimpin penentu kecepatan akan membuat pekerjaan selesai pada waktunya, atau bahkan lebih awal dari jadwal.

Landasan kecerdasan emosi gaya ini terletak pada dorongan untuk mencapai tujuan dengan terus menemukan cara-cara untuk memperbaiki kinerja bersamaan dengan sejumlah besar inisiatif dalam menangkap kesempatan. Penentu kecepatan juga membutuhkan inisiatif, kesigapan untuk menangkap atau menciptakan kesempatan untuk melakukan dengan lebih baik. Tetapi jika ini timbul tanpa adanya kompetensi kecerdasan emosional yang penting lainnya, maka dorongan untuk mencapai tujuan ini bias menjadi salah. Tetapi, gaya penentu kecepatan bisa berhasil dengan baik jika dipadu dengan gaya kepemimpinan yang lain seperti gairah gaya visioner dan pembangunan tim gaya afiliatif.

Pemimpin memegang teguh dan melaksanakan standar kinerja yang tinggi. Tetapi jika diterapkan dengan buruk, berlebihan atau pada situasi yang tidak tepat, gaya penentu kecepatan ini bisa membuat pegawai merasa didorong terlalu keras oleh tuntutan yang terus-menerus dari pemimpin. Akibatnya, ketika pegawai melihat bahwa pemimpinnya mendorong mereka terlalu keras, moral kerja mereka bisa runtuh. Lebih dari itu, penentu kecepatan bisa begitu terfokus pada tujuan sehingga ia bisa tampak tidak peduli pada orang-orang yang sebenarnya ia andalkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Resonansi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kererdasan emosional tergolong baik, hal ini tercermin pada sikap ketua yayasan terhadap warga yayasan. Dimana ketua yayasan senantiasa memperhatikan kesejahteraan guru, memperhatikan mutu dan keberlangsungan pembelajaran baik di sekolah maupun di pondok pesantren. Ketua yayasan melakukan pendekatan emosional kepada seluruh warga di lingkungan yayasan. Hal itu sangat membantu ketua yayasan dalam memahamai permasalah yang di hadapi baik dari perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan organisasi sebagai lembaga yang menanungi pendidikan pada SMA dan Pondok Pesantren.

Ketua Yayasan memberikan rasa nyaman bagi seluruh warga yayasan. Perasaan yang sama yang disebabkan oleh rasa kekeluargaan yang besar membuat kepuasan yang timbul bagi seluruh warga yayasan. Perasaan yang saling menguntungkan satu sama lain menambah kedekatan antar sesama. Hal ini mencerminkan keberhasilan Ketua Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dalam menciptakan Kepemimpinan yang resonan.

3. *Anatomi-Neurologi Kepemimpinan (Kompetensi Kepribadian)*

Terkait dengan anatomi-neurologi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sebagai bentuk kererdasan emosional tergolong sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data observasi dan triangulasi sumber diamanan peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait siap asertif pada diri ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru SD, SMP dan SMA Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz fokus pada hal-hal yang Positif Mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik. Ia selalu berpikiran positif sesuai dengan kecerdasan emosional yang tinggi, tidak suka mengeluh karena dengan mendengar keluhan mereka akan membawa energi negatif, sedangkan ketika mereka berkumpul dengan orang-orang yang memiliki pikiran positif akan menularkan energi positif, dan secara tidak langsung akan meningkatkan kecerdasan emosional mereka.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz selalu bersikap tegas bersikap tegas dalam hal ini bahwa mereka dapat menyuarakan pendapat tanpa melukai perasaan lawan bicara mereka, tahu kapan harus bicara dan tahu cara yang tepat dalam memberikan solusi tanpa harus menggurui dan mereka selalu berpikir dahulu sebelum bertindak. ia tahu cara membuat hidup lebih bahagia dan bermakna keberadaan mereka akan membawa kebahagiaan dan keceriaan bagi orang-orang di sekitarnya karena mereka dapat menikmati kehidupan mereka sehingga akan menular pada orang-orang di sekelilingnya. Ia tahu bagaimana mengeluarkan energi mereka secara bijak mereka tahu cara memanfaatkan energi mereka dengan baik dan mereka akan menggunakan waktu yang mereka miliki untuk hal-hal yang bermanfaat bagi diri sendiri dan sesamanya.

Sehingga anatomi-neurologi kepemimpinan yang tinggi dari ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memberikan sumbangan yang dominan dalam meningkatkan kualitas manajemen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had

Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz. Hal ini disebabkan oleh kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dalam menyampaikan pikirannya dengan baik, lugas, dan jelas tanpa harus membuat orang lain tersinggung.

Kecerdasan emosi melibatkan sirkuit yang berjalan di antara pusat-pusat pelaksana otak di lobus prefrontal dan sistem limbik yang mengatur perasaan, impuls dan dorongan (Elmi et al., 2017). Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan yang berbasis di area limbik akan paling baik dipelajari melalui motivasi, banyak latihan dan umpan balik. Berbeda dengan jenis pembelajaran yang terjadi di neokorteks, yang mengatur kemampuan analisis dan teknis. Neokorteks menangkap konsep dengan cepat, menempatkannya di dalam suatu jaringan asosiasi dan pemahaman yang luas. Ketika mempelajari keterampilan teknis atau analisis, neokorteks beroperasi dengan sangat efisien.

Di sisi lain, otak limbik adalah pembelajar yang lebih lambat, terutama jika tantangannya adalah mempelajari ulang kebiasaan-kebiasaan yang sudah tertanam dalam-dalam. Perbedaan ini menjadi sangat penting ketika kita berusaha memperbaiki keterampilan kepemimpinan. Ditingkat yang paling mendasar, keterampilan ini berasal dari kebiasaan-kebiasaan yang dipelajari sejak dimulainya kehidupan seseorang. Oleh karena itu, mendidik kembali otak emosi untuk pembelajaran kepemimpinan membutuhkan model yang berbeda dari pembelajaran untuk otak pemikir. Ia membutuhkan banyak latihan dan pengulangan. *Mindfulness* adalah keterampilan yang membantu orang untuk berfokus pada masa kini dan melepaskan pikiran yang mengganggu (misalnya kekhawatiran) daripada membiarkan diri terhanyut di dalamnya dan dengan demikian akan menimbulkan efek yang menenangkan.

Kepemimpinan Ketua Yayasan menjadi lebih efektif, jika mereka memperoleh alat pembelajaran yang tepat. Tetapi, pembelajaran yang mendalam ini bukan hanya sekadar penggunaan alat yang tepat, lebih dari itu pembelajaran yang mendalam merupakan suatu proses yang belum tentu berupa garis lurus dan lancar, tetapi lebih merupakan perjalanan yang penuh kejutan dan saat-saat yang menyenangkan. Inti pengembangan kepemimpinan yang berhasil adalah pembelajaran yang diarahkan oleh diri sendiri (*self directing learning*): yaitu sengaja mengembangkan atau menguatkan suatu aspek diri yang sudah atau ingin kita miliki. Langkah pertama yaitu memiliki gambaran yang kuat tentang diri ideal, serta gambaran yang akurat tentang diri riil, yaitu siapa diri kita pada saat ini. Pembelajaran sendiri ini merupakan pembelajaran yang paling efektif dan bertahan lama jika kita memahami proses perubahan dan langkah-langkah untuk mencapainya selagi kita melaluinya.

Berdasarkan data temuan yang sudah Peneliti sajikan sebelumnya menunjukkan bahwa kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memiliki anatomi-neurologi yang baik, artinya dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan berpengaruh

pada bagaimana cara memimpin bawahannya/guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dan wawancara peneliti dua bulan yang lalu yang menghasilkan nilai optimal dari kompetensi optimisme dan kesadaran sosial, nilai istimewa atau tinggi pada kompetensi kesadaran diri, pengelolaan diri, empati, pengelolaan relasi dan kepercayaan diri, sedangkan nilai yang paling rendah hanya pada kompetensi hubungan antar pribadi. Dengan demikian maka kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Darussalam Syafa'at masuk katagori tinggi kecerdasan emosionalnya.

4. Lima Domain Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Kesadaran Diri, Pengelolaan Diri, Agenda, Kesadaran Sosial Dan Pengelolaan Relasi)

Sikap Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz yang berdasarkan lima domain kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional, tanpa dirinya merasa terancam mendapat pengakuan yang tergolong saat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data observasi dan triangulasi sumber di mana peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan mendorong kesuksekan orang lain pada diri ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz kepada warga yayasan, perangakat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru-guru SMA Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz. Sumber-sumber data tersebut menyatakan kemampuan ketua yayasan dalam memberikan dorongan orang lain meraih kesuksesan sangat baik.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz senantiasa membuka diri menghadapi berbagai kemungkinan baru dan cara baru untuk berubah. Perubahan tidak akan terjadi dengan mudah, tidak ada yang namanya perbaikan kilat. Kebiasaan lama, tabiat masa lalu, sama seperti baju lama terasa nyaman, sudah terbiasa, menyenangkan, dan tidak mengejutkan. Membangun kecakapan yang asing membutuhkan kesadaran diri, pengabdian, dan latihan sendiri. Setiap perubahan juga beresiko tidak dijamin selalu berhasil. Bahkan pada saat tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi telah tercapai pun, belum tentu kita bisa mengendalikan situasi dengan cara yang paling memuaskan. Tetapi kita akan memiliki tingkat pengetahuan yang baru, yang membuat kita mampu memetakan cara-cara baru, yang mensikapi keadaan yang kita hadapi.

Ketua Yayasan memegang Kunci agar *primal leadership* ini dapat bekerja dengan baik adalah terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasirelasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat *primal leadership* akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.

Ketua Yayasan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memiliki pengertian yang mendalam akan emosi diri, juga kekuatan dan keterbatasan diri, serta nilai-nilai dan motif-motif diri. Ketua Yayasan memiliki kendali emosi, menunjukan kejujuran dan integritas, kemampuan menyesuaikan diri, memiliki dorongan untuk memperbaiki kinerja untuk memenuhi

standar kerja, memiliki inisiatif, dan selalu melihat sisi positif untuk suatu peristiwa. Ketua Yayasan memiliki empati, dapat membaca apa yang sedang terjadi dan mengenali serta memenuhi kebutuhan pengikut, klien atau pelanggan. Ketua Yayasan dapat membimbing, menguasai berbagai taktik membujuk, menunjang kemampuan orang lain melalui umpan balik dan bimbingan, memprakarsai dan memimpin di arah yang baru, memiliki kemampuan pengelolaan konflik, menumbuhkan dan memelihara jaringan relasi, dapat bekerja sama dan membangun kelompok.

Keempat hal tersebut adalah satu set keterampilan penting bagi kepemimpinan yang resoan. Kecerdasan emosi bukanlah bakat alami tetapi kemampuan yang dapat dipelajari, masing-masing memberikan sumbangan yang unik untuk menciptakan pemimpin yang lebih resonan. Keunikan model *primal leadership* adalah karena model kepemimpinan ini dibangun berdasarkan kaitanya dengan neurologi. Terobosan-terobosan baru dalam riset mengenai otak menunjukkan mengapa suasana hati dan tindakan pemimpin berdampak besar pada orang yang dipimpinnya

Ketua Yayasan membutuhkan kecerdasan intelektualitasual yang memadahi untuk memahami hal-hal spesifik mengenai tugas dan tantangannya. Tentu saja pemimpin yang berbakat dalam pemikiran analitis dan konseptual mempunyai nilai tambah. Intelektualitasualitas dan pemikiran yang jelas sebagai karakteristik yang membawa seseorang ke posisi kepemimpinan. Tanpa kemampuan dasar ini, pintu kepemimpinan harusnya tertutup. Bagaimanapun, intelektualitas saja tidak akan menjadikan seseorang sebagai pemimpin, pemimpin melaksanakan suatu visi dengan memotivasi membimbing, menginspirasi, mendengarkan, membujuk dan yang terpenting, melalui penciptaan resonansi.

Dampak yang diperoleh dari tingginya dorongan kepada orang lain dari Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz menciptakan suasana kerja yang baik. Dimana warga Yayasan mempunyai semangat yang tinggi untuk terus belajar dan berkembang. Mereka akan terus belajar hal-hal baru yang akan membuat mereka berkembang. Mereka sadar bahwa belajar adalah kegiatan yang terus menerus. Segala tantangan tidak akan menyurutkan mereka untuk terus belajar dan mencoba. Segala masukan dan kritik dijadikan sebagai motivasi mereka untuk bahan pengambilan keputusan di masa yang akan datang. Hal tersebut menjadi salah satu faktor penting yang akan menjadi alat menuju kesuksesan manajemen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz

Adapun indikator perilaku kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz yang memiliki EQ tinggi adalah;

1. Dalam kepemimpinannya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja bawahannya/para guru, agar prosesnya selalu sesuai dengan standar kualitas kerja dan hasilnya dapat memenuhi kualitas sebagaimana yang diharapkan.

2. Sangat mahir dalam menciptakan, mengembangkan dan membina kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
3. Mengikut sertakan bawahan dalam mengambil keputusan, bukan untuk memberikan kesempatan menyampaikan gagasan, kreativitas, tetapi untuk meyakinkan bahwa rencana keputusan yang telah disiapkannya diterima dan dilaksanakan.
4. Mengutamakan orientasi hubungan dengan guru, sehingga selalu terlihat ramah, banyak senyum, akrab, baik hati dan suka menolong.
5. Selalu berusaha keras untuk mencegah pertengangan/konflik, perdebatan dan permusuhan dengan orang lain, terutama para guru dan murid untuk menciptakan rasa simpati yang bermuara pada memperoleh kepercayaan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya mampu memberikan rasa aman.

Kajian teori menjelaskan tugas emosi yang primordial ini meskipun sebagian besar tidak kasat mata tetapi merupakan tugas terdepan di antara banyak tugas kepemimpinan lainnya; menggerakkan emosi kolektif ke arah yang positif dan menyingkirkan kabut asap yang terbentuk oleh emosi-emosi beracun. Tugas ini berlaku untuk kepemimpinan di mana pun, mulai dari dewan pimpinan sampai penjaga toko. Sebenarnya sederhana saja, di dalam setiap kelompok orang, pemimpin mempunyai daya maksimal untuk mempermudah emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang di dorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang didorong kearah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot.

Ini menunjukkan aspek penting lain dari kepemimpinan berbasis EQ. pengaruhnya lebih luas ketimbang sekedar memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan baik. Para pengikut dalam penelitian ini adalah para guru juga mencari hubungan emosi yang mendukung dari seorang pemimpin. Semua kepemimpinan melibatkan dimensi primal ini, terlepas dari apakah untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Jika pemimpin menggerakkan secara positif, ia akan memancing keluar sisi terbaik diri setiap orang. Peneliti menyebut efek ini *resonance*. Jika ia menggerakkan emosi secara negative, maka ia akan menyebarkan benih dissonance, yang akan menggerogoti landasan emosi yang baik. Apakah sebuah organisasi akan layu atau berkembang, ini akan banyak tergantung pada efektivitas pemimpinnya di dalam dimensi emosi yang primal ini.

Tentu saja agar kepemimpinan berbasis EQ ini bekerja demi kebaikan dan keuntungan semua orang terletak pada kompetensi kecerdasan emosional sang pemimpin, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat kepemimpinan berbasis EQ akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar. Hal ini bisa di lihat pada kepemimpinan kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz.

Tingginya kecerdasan emosional kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz tentunya juga akan mempengaruhi terhadap para guru yang ada di Yayasan Lembaga

Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz. Adapun bentuk pengabdian yang dimiliki oleh guru dalam paparan data menunjukkan katagori tinggi mengikuti tingginya kecerdasan emosional pemimpinnya. Skor yang diperoleh melalui kousiener dan wawancara menghasilkan angka yang tinggi dengan perincian dari lima responden tiga diantaranya mendapatkan nilai tinggi, satu dengan nilai optimal dan satu mendapatkan nilai cukup ini berlaku pada kompetensi tanggung jawab. Untuk kompetensi sikap positif mendapatkan nilai optimal dua responden, dan tiga responden mendapat nilai tinggi. Sedangkan kompetensi integritas dari lima responden empat di antaranya mendapat nialai tinggi dan satu responden dengan nilai cukup.

Dengan demikian kepemimpinan yang berdasarkan EQ itu efektif terhadap guru, sebagaimana di atas sudah Peneliti sajikan bahwa kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pada kompetensi kesadaran diri, pengelolaan diri, empati, pengelolaan relasi, dan kepercayaan diri. Dan ini akan berpengaruh terhadap guru pada kompetensi tanggung jawab yaitu mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apa pun yang dilakukan dipertanggung jawabkan walaupun menyakitkan. Ini juga berpengaruh pada kompetensi integritas yang tinggi yaitu mereka memiliki komitmen terhadap dirinya sendiri untuk menjalankan tugas yang di bebankan kepadanya. Resonansi yang di timbulkan oleh seorang pemimpin yang memiliki EQ tinggi juga akan diikuti pada guru.

Hal ini sesuai dengan Tulisan Paul Weiand, CEO program pengembangan kepemimpinan di Pennsylvania, dalam Fast Company menekankan bahwa kepemimpinan yang tangguh dimulai dengan kesadaran diri; menyadari siapa diri kita dan nilai-nilai yang kita anut (Abi, 2019). Adapun contoh penerapan kepemimpinan berbasis EQ terhadap guru bisa di lihat pada hasil wawancara Peneliti dengan seorang guru senior di Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional (EQ) bukanlah tentang memakai topeng kemunafikan atau penggunaan psikologi untuk mengendalikan, mengeksplotasi, atau manipulasi seseorang. Tetapi kecerdasan emosionallah yang memotivasi kita untuk mencari manfaat dan potensi unik kita, dan mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai kita yang paling dalam, mengubahnya dari apa yang kita pikirkan menjadi menjadi apa yang kita jalani. Hal ini bisa dilihat dari paparan data tentang keefektifan kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional (EQ) Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz Terhadap Guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz lebih tinggi dari pada kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had

Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dengan selisih pada kompetensi kesadaran diri, pengelolaan relasi dan optimisme yang mendapatkan nilai optimal sedangkan kepala Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz pada kompetensi kesadaran diri dan pengelolaan relasi hanya mendapat nilai tinggi dan optimisme hanya mendapat nilai rentan atau cukup. Begitu pula dampak yang di hasilkan dari tingginya kecerdasan emosional juga akan mempengaruhi tingginya guru ini terbukti pada hasil wawancara yang menunjukkan lebih tingginya tingkat guru pada Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta hasil temuan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Ada empat kesimpulan yang dapat disajikan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz dalam menjalankan kepemimpinan yang primal leadership sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data dan sumber. Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan, terutama selama masa-masa yang penuh tekanan atau di tengah-tengah bertambahnya tanggung jawab.
2. Resonansi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kererdasan emosional tergolong baik. hal ini tercermin pada sikap ketua yayasan terhadap warga yayasan. Dimana ketua yayasan senantiasa memperhatikan kesejahteraan guru, memperhatikan mutu dan keberlangsungan pembelajaran baik di sekolah maupun di pondok pesantren. Ketua yayasan melakukan pendekatan emosional kepada seluruh warga di lingkungan yayasan. Hal itu sangat membantu ketua yayasan dalam memahamai permasalah yang di hadapi baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan organisasi sebagai lembaga yang menanungi pendidikan yang terdiri atas 6 sekolah dan 4 pondok pesantren berdasarkan syariat Islam.
3. Anatomi-neurologi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kererdasan emosional tergolong baik. Ketika dalam suatu permasalahan, Ketua Yayasan tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik. Ketua Yayasan mampu membaca emosi diri sendiri dan mengenali dampaknya menggunakan insting untuk menuntun keputusan, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, mampu mengendalikan emosi dan menunjukkan kejujuran dan integritas, kelayakan untuk dipercaya.
4. Domain kepemimpinan ketua yayasan tergolong sangat baik. Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'had Abdullah Bin Mas'ud Lita'hiil Huffadz

senantiasa membuka diri menghadapi berbagai kemungkinan. Ketua Yayasan memiliki kendali emosi yang baik, menunjukkan kejujuran dan integritas, kemampuan menyesuaikan diri, memiliki dorongan untuk memperbaiki kinerja untuk memenuhi standar kerja, memiliki inisiatif. Ketua Yayasan mempunyai kesadaran diri dan pengelolaan diri yang baik, kesadaran sosial yang baik serta pengelolaan relasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, A. R. (2019). Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Pendidikan. *SOTIRIA (Jurnal Theologia Dan Pendidikan Agama Kristen)*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47166/SOT.V2I1.5>
- Eka Wahyu, E., Wahyu Widodo, T., Nova Kurniawan, C., Negeri Malang, P., & Brawijaya, U. (2020). Urgensi Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Pada Perusahaan Dalam Merespons Pandemi Covid-1. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 2(1). <https://prosiding.polinema.ac.id/index.php/sngbs/article/view/285>
- Elmi, Rusmiwari, S., & W Chornelia, M. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6 No. 2, 18–23.
- Halawa, F. A., & Fensi, F. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSI, LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BELAJAR DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA. *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://doi.org/10.30813/JPK.V4I2.2327>
- Kartini Kartono. (2006). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. CV Rajawali Pers.
- Moleong, L. J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Suryati, N., & Salehudin, M. (2021). Program Bimbingan Dan Konseling Untuk Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Dan Emosional Siswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.349>