



Vol. 02 No. 04 (2023) : 490-511

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN: 2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN: 2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

## PERAN KEPEMIMPINAN KETUA YAYASAN DALAM MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DI LEMBAGA PENDIDIKAN SMP NU TUGASARI OKU TIMUR TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Cucun Azizatul M<sup>1</sup>, Nurul Hidayati Murtafiah<sup>2</sup>, Sri fatmawati<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: <sup>1</sup> cucunazizah98@gmail.com, <sup>2</sup> nurul752.nhm@gmail.com,

<sup>3</sup>srifatmawati629@gmail.com

### Abstract:

*Leadership Role of Ketua Yayasan have connection integration with Intelligence Emotional at the Institute Education Whereas study this aim for knowing and reveal Leadership Role of Ketua Yayasan In Improving Intelligence Emotional ( Eq ) In Institutions Education SMP NU Tugasari Oku East Year Lesson 2022/2023. This research is descriptive qualitative research focused on field research, while the object of this research is the Leadership Role of the Chair of the Foundation in Improving Emotional Intelligence ( Eq ) in Educational Institutions SMP NU Tugasari Oku Timur Academic Year 2022/2023. Data collected through documentation , interviews , and observation , then the data were analyzed with use various stages analysis like data reduction , data presentation , withdrawal conclusion and data verification .The results of the study show that the Leadership of the Chairperson of the Foundation Based on Emotional Intelligence ( Eq ) in the SMP NU Tugasari Oku Timur Educational Institution is : 1. ) Chairperson of the Educational Institution Foundation SMP NU Tugasari OKU Timur has a high commitment to self-vision in the future. 2.) The head of the foundation takes an emotional approach to all residents within the educational institution. 3.) Anatomy-neurology of leadership Head of the foundation, When in a problem, it doesn't drag on to the problem they are facing, they will view the problem from a positive side so they can make the best decision. own strengths and limitations, able to control emotions and demonstrate honesty and integrity, trustworthiness.*

**Keywords:** Leadership, Foundation Chair, Emotional Intelligence

### Abstrak:

Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan mempunyai hubungan integrasi dengan Kecerdasan Emosional Di Lembaga Pendidikan. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkap Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional (Eq) Di Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur Tahun Pelajaran 2022/2023. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang difokuskan pada penelitian lapangan, Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional (Eq) Di Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur Tahun Pelajaran 2022/2023. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi, Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan berbagai tahapan analisis seperti reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data Hasil penelitian

menunjukkan bahwa, Kepemimpinan Ketua Yayasan Berdasarkan Kecerdasan Emosional (Eq) Di Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur adalah: 1.) Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan. 2.) Ketua yayasan melakukan pendekatan emosional kepada seluruh warga di lingkungan lembaga pendidikan. 3.) Anatomi-neurologi kepemimpinan Ketua yayasan, Ketika dalam suatu permasalahan, tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik. kekuatan dan keterbatasan diri, mampu mengendalikan emosi dan menunjukkan kejujuran dan integritas, kelayakan untuk dipercaya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Ketua Yayasan, Kecerdasan Emosional

## PENDAHULUAN

Istilah kecerdasan emosional (EQ) telah diterima menjadi kependekan dari Emotional Intelligence, yang setara dengan kecerdasan intelektual (IQ). 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 (Rohmah, 2018).

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. Serangkaian studi menunjukkan bahwa orang yang secara intelektual cerdas sering kali bukan orang yang paling berhasil dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya (Khiyarusoleh, 2020).

Kecakapan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional dapat diajarkan dan akan memberikan peluang yang lebih baik dalam memanfaatkan potensi intelektual. Kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk menanggulangi tumbuhnya sifat mementingkan diri sendiri, mengutamakan tindak kekerasan, dan sifat-sifat jahat yang lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosional dapat mengendalikan diri, memiliki kontrol moral, memiliki kemauan yang baik, dapat berempati (mampu membaca perasaan orang lain), serta peka terhadap kebutuhan dan penderitaan orang lain sehingga memiliki karakter (watak) terpuji dan membangun hubungan antar pribadi yang lebih harmonis. Para pemimpin besar bekerja dengan melibatkan emosi (F. Fatmawati et al., 2022).

Kemampuan pemimpin untuk untuk memancing keluar sisi terbaik dari setiap orang disebut dengan resonance, sedangkan jika pemimpin menggerakkan emosi secara negatif maka pemimpin disebut menyebarkan benih dissonance. Salah satu tanda pemimpin yang resonance adalah adanya kelompok pengikut yang bervibrasi dengan energi semangat dan antusiasme pemimpin (Anita et al., 2022). 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. Kunci agar primal leadership ini dapat bekerja dengan baik adalah terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya (S. Fatmawati et al., 2022).

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 merekalah 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 (Angelika Wijaya, 2014).

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 pertengkaran ego 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 (Mulyasari et al., 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 (Rohadi, 2015). 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 peran kepemimpinan Ketua Yayasan dalam meningkatkan kecerdasan emosional (EQ) di lembaga pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ), hal ini terlihat dari pengamatan sementara oleh peneliti bahwa Ketua Yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur menggunakan kecerdasan emosional (EQ) dalam kinerjanya, hal ini bisa di lihat pada Tabel Prasurvey yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Awal / Prasurvey**

NO	Subfokus	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kepemimpinan yang cerdas emosi (primal leadership, dimensi primal, loop tertutup/terbuka, penyebaran emosi)	-	-	-	√
2	Kepemimpinan yang resonan (tingkat kenyamanan yang saling menguntungkan)	-	-	√	-
3	Anatomi-neurologi kepemimpinan (kompetensi kepribadian)	-	-	-	√
4	Lima domain penemuan (kesadaran diri, pengelolaan diri, agenda, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi)	-	-	-	√

Secara rinci hasil prasurvey tentang kepemimpinan Ketua Yayasan berdasarkan kecerdasan emosional (EQ) di Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Ketua Yayasan pada lembaga pendidikan tersebut, memiliki kesadaran diri (pengamatan peneliti). Peneliti melihat bahwa Ketua Yayasan bisa mendengarkan tanda-tanda di dalam diri sendiri, mengenali bagaimana perasaannya mempengaruhi diri dan kinerjanya. bisa mendengarkan dan menyelaraskan diri dengan nilai-nilai yang membimbingnya dan seringkali secara naluriah bisa menentukan tindakan yang terbaik, melihat gambaran besarnya dalam situasi yang kompleks.
2. Ketua Yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur mampu tegas dan otentik, mampu bicara terbuka tentang emosinya atau keyakinan tentang visi yang membimbing mereka. Mereka mau menerima kritik dan umpan balik yang membangun, mereka juga tahu kapan harus meminta bantuan dan di mana ia harus memusatkan diri untuk menumbuhkan kekuatan yang baru.

3. Ketua Yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur tetap tenang dan berpikiran jernih walaupun di bawah tekanan tinggi atau selama suatu krisis, mereka tidak tergoyahkan bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang menguji ketahanannya (pengamatan peneliti).
4. Ketua Yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur juga orang yang berprestasi artinya memiliki standar pribadi yang tinggi yang mendorong mereka untuk terus mencari perbaikan kinerja.

Berdasarkan fenomena yang digambarkan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui kepemimpinan Ketua Yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur 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).

## METODE 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. Lebih lanjut pendekatan penelitian kualitatif ini adalah jenis kualitatif studi kasus, yang mana dalam menghasilkan generalisasi yang valid sangatlah terbatas, oleh karena itu kegunaannya yang utama bukanlah sebagai alat untuk menguji hipotesis, tetapi sebaliknya untuk menghasilkan hipotesis, yang kemudian dapat diuji melalui penelitian yang lebih (Ismaya, 2019).

Sumber data dalam penelitian ini adalah Ketua Yayasan dan para guru sebagai informan bagi penelitian ini karena; pertama, mereka sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam setiap kegiatan yang berlangsung di yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur. kedua, mereka mengetahui secara langsung tentang persoalan yang akan dikaji oleh peneliti; ketiga, mereka lebih menguasai berbagai informasi secara akurat berkenaan dengan permasalahan yang terjadi di yayasan SMP NU Tugasari Oku Timur. Sri Hartati ini, adalah informan yang terlibat dan berpengaruh tentang objek yang diteliti.

Penelitian ini dalam mengumpulkan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Data yang telah terkumpul kemudian di Analisa pertama, dengan mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Kedua, mendisplay data yaitu menyajikan data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel dan sejenisnya. Dan ketiga melalui verifikasi/

penarikan kesimpulan, yaitu kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang bersifat kredibel dan dapat menjawab rumusan masalah yang di kemukakan sejak awal.

Untuk menguji keabsahan data yang di dapatkan, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau juga bisa di sebut sebagai pembanding terhadap data .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini menyajikan data terkait Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan Kecerdasan Emosional (EQ) Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur. Peneliti menyajikan sebuah model empat dimensi yang akan memindahkan kecerdasan emosional dari dunia analisis psikologis dan teoriteori filosofis ke dalam dunia nyata yang praktis. Yang dalam hal ini adalah peran kepemimpinan Ketua Yayasan yang menggunakan kecerdasan emosional (EQ). Tugas utama seorang pemimpin adalah membangkitkan kegembiraan, optimisme, dan gairah para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, serta menumbuhkan atmosfer kerja sama dan loyalitas. Tetapi Peneliti ingin menelaah lebih jauh kebijakan ini dan menunjukkan bagaimana kecerdasan emosional akan memungkinkan pemimpin mencapai tugas-tugas dasarnya itu. Masing-masing dari keempat dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Primal leadership
2. Kepemimpinan yang resonan
3. Anatomi-neurologi kepemimpinan
4. Lima domain kepemimpinan berdasarkan kecedasan emosional

Peneliti juga mengikut sertakan bagian dari masing-masing kompetensi seperti kepercayaan diri ini masuk pada kesadaran diri, optimisme masuk pada pengelolaan diri, empati masuk pada kesadaran sosioal, dan hubungan antar pribadi masuk pada pengelolaan relasi. Dari empat kompetensi tadi juga Peneliti jadikan sebagai alat untuk mengukur seberapa tinggi dan rendahnya kecerdasan emosional Ketua Yayasan. Tentu saja keempat dimensi ini saling terkait erat dalam suatu relasi yang dinamis. Misalnya, seorang pemimpin tidak dapat mengelola emosinya dengan baik jika ia sedikit atau tidak memiliki kesadaran akan emosinya. Dan jika emosinya tidak terkendali, kemampuannya untuk menangani relasi akan ambruk. Penelitian kami telah menemukan sebuah sistem yang melandasi dinamika ini. Singkatnya kesadaran diri, dan gabungan kedua hal ini akan memungkinkan pengelolaan relasi yang efektif. Jadi, kepemimpinan yang cerdas emosi di bangun dari landasan kesadaran diri. Berdasarkan sub fokus penelitian diatas, diperoleh data sebagai berikut:

### 1. Primal Leadership

Kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur dalam menjalankan kepemimpinan yang primal leadership

sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data dan sumber dimana peneliti melakukan observasi dan memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan menjalankan kepemimpinan yang primal leadership ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru SMP NU Tugasari OKU Timur.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur mampu mengatur dirinya sendiri. Namun demikian, Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 (Zulkifli, 2018).

Efek yang sama terjadi dalam Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 melalukannya, 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 (Goleman, 2007).

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 (Kartono, 1994).

Didalam setiap kelompok, 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 menunjukan 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 menggerakkan emosi secara negatif maka pemimpin disebut menyebarkan benih dissonance. Salah satu tanda pemimpin yang resonance adalah adanya kelompok pengikut yang bervibrasi dengan energi semangat dan antusiasme 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. Perikat yang meletakkan orang-orang di dalam sebuah tim dan yang mengikat orang kepada sebuah organisasi, adalah emosi yang mereka rasakan.

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

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 kecakapan Ketua Yayasan untuk menjalankan kepemimpinan yang primal leadership.

## **2. Kepemimpinan Yang Resonan**

Terkait dengan resonansi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur sebagai bentuk kerendahan emosional tergolong baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data observasi dan sumber dimana peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan menjalankan kepemimpinan yang primal leadership ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru -guru SMP NU Tugasari OKU Timur. Namun terjadi perbedaan hasil wawancara di SMP NU Tugasari OKU Timur meskipun tidak signifikan. Menurut warga SMP, Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan Darussalam Syafaat Tulang perlu meningkatkan keajegan dalam berempati kepada seluruh warga sehingga dapat memberi dampak positif.

Sehingga kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional ini, menjadi keterampilan dasar dalam bergaul. Biaya sosial akibat ketidakpedulian secara emosional, dan alasan-alasan empati dapat memupuk altruisme. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal 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.

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 melewatkan bagian yang penting untuk mencapai keberhasilan. Sebaliknya 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 (Okoroji et al., 2014).

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 SMP NU Tugasari OKU Timur memiliki gaya yang disonan. Gaya ini bisa sangat berhasil, terutama di bidang-bidang teknis yayasan, diantara para profesional 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 memahami permasalahan yang di hadapi baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan di lembaga pendidikan SMP NU Tugasari Oku Timur.

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 SMP NU Tugasari OKU Timur dalam menciptakan Kepemimpinan yang resonan.

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

Terkait dengan anatomi-neurologi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur sebagai bentuk kererdasan emosional tergolong sangat baik. Hal ini terbukti berdasakan triangulasi data observasi dan triangulasi sumber dimana peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait siap asertif pada diri ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru SMP NU Tugasari OKU Timur.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur memberikan sumbangan yang dominan dalam meningkatkan kualitas manajemen organisasi pada Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur. Hal ini disebabkan oleh kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur dalam menyampaikan pikirandengan 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. 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 dimana peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan mendorong kesuksesan orang lain pada diri ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur kepada warga yayasan, perangkat yayasan, orang-orang terdekat dan lingkungan sekitar, termasuk guru-guru SMP NU Tugasari OKU Timur. Sumber-sumber data tersebut menyatakan kemampuan ketua yayasan dalam memberikan dorongan orang lain meraih kesuksesan sangat baik.

Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 teras 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 relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat primal leadership akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.

Ketua Yayasan SMP NU Tugastari OKU Timur memiliki pengertian yang mendalam akan emosi diri, juga kekuatan dan keterbatasan diri, serta nilai-nilai dan motif-motif diri. Ketua Yayasan 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. 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 resonan. 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 kaitannya 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 intelektualistual yang memadai untuk memahami hal-hal spesifik mengenai tugas dan tantangannya. Tentu saja pemimpin yang berbakat dalam pemikiran analitis dan konseptual mempunyai nilai tambah. Intelektualistualitas 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur

Adapun indikator perilaku kepala Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur yang memiliki EQ tinggi adalah;

- a. 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
- b. Sangat mahir dalam menciptakan, mengembangkan dan membina kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. 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.
- d. Mengutamakan orientasi hubungan dengan guru, sehingga selalu terlihat ramah, banyak senyum, akrab, baik hati dan suka menolong.
- e. Selalu berusaha keras untuk mencegah pertentangan/konflik, perdebatan dan permusuhan dengan orang lain, terutama para guru dan murid untuk menciptakan rasa simpati yang bermuarah pada memperoleh kepercayaan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya mampu memberikan rasa aman.

Ketua Yayasan selalu murah senyum, tidak lupa memberikan ucapan selamat. Bersikap rendah hati, datang lebih dahulu dari staf dan tidak menunggu mereka datang. Senantiasa mau mengajak bicara staf yang meghadapai masalah (dinas ataupun pribadi) untuk menolongnya Tidak diskriminatif dalam berkomunikasi dan Sesegera mungkin menyelesaikan setiap ada masalah.

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 memperlakukan emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang di dorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot.

Ini menunjukkan aspek penting lain dari kepemimpinan berbasis EQ. pengaruhnya lebih luas katimbang 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 Peran kepemimpinan kepala Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur.

Tingginya kecerdasan emosional kepala Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur tentunya juga akan mempengaruhi terhadap para guru yang ada di Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur. Adapun bentuk pengabdian yang dimiliki oleh guru dalam paparan data menunjukkan kategori tinggi mengikuti tingginya kecerdasan emosional pemimpinnya. Skor yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara menghasilkan angka yang tinggi dengan rincian 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 nilai 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 SMP NU Tugasari OKU Timur 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 bebaskan kepadanya. Resonansi yang di timbulkan oleh seorang pemimpin yang memiliki EQ tinggi juga akan di ikuti pada guru.

Hal ini sesuai dengan Tulisan Paul Weiland, 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. Adapun contoh penerapan kepemimpinan berbasis EQ terhadap guru bisa di lihat pada hasil wawancara Peneliti dengan seorang guru senior di Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur. 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 emosional adalah 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 Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kecerdasan emosional (EQ) Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur Terhadap Guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur lebih tinggi dari pada kepala Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur dengan selisih pada kompetensi kesadaran diri, pengelolaan relasi dan optimisme yang mendapatkan nilai optimal sedangkan kepala Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur 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 SMP NU Tugasari OKU Timur.

Adapun indikator dari perilaku kepemimpinan yang menunjukkan bahwa Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur menggunakan kecerdasan emosional dalam kepemimpinannya adalah;

- a. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial yang mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan sekolah sebagai masyarakat kecil.
- b. Mengakui dan menghargai para guru sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali di antara para guru di lingkungan Yayasan.

- c. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap guru untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai/norma yang mengaturnya sebagai makhluk normative dilingkungan Yayasan.
- d. Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerja sama yang saling mengakui, menghargai, dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap guru.
- e. Memberikan perlakuan yang sama pada para guru sebagai bawahannya untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif)
- f. Selalu antusias setiap langkahnya, percaya diri, dan optimisme.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Daneil Goleman, Ricard Boyatzis dan Annie McKee para pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kegembiraan, optimisme, dan antusiasme yang membawa resonansi ke kisaran yang positif. Semua ini sangat penting bagi seorang pemimpin, karena emosi sangat menular terutama dari pemimpin yang ke orang-orang lain di dalam kelompok maka tugas pertama pemimpin adalah sama seperti halnya kesehatan diri namun dalam hal emosi; yaitu mengendalikan emosinya sendiri. Mudah-mudahan, pemimpin tidak dapat mengendalikan emosi lain secara efektif tanpa pertama-tama menangani emosinya sendiri.

David McClelland dalam Daneil Goleman, Ricard Boyatzis dan Annie McKee menemukan bahwa pemimpin yang memiliki kekuatan sedikit-dikitnya enam atau lebih kemampuan EQ dalam hal kepemimpinan akan jauh lebih efektif dari pada rekannya yang tidak memiliki kekuatan tersebut. Ia juga menemukan bahwa berbagai jenis pemimpin yang menonjol menumbuhkan resonansi dari berbagai kombinasi kompetensi yang unik. Misalnya, seorang pemimpin mungkin sangat menonjol dalam hal kesadaran, kepercayaan diri, empati, pengeloaan diri, pengelolaan relasi, optimisme, hubungan antar pribadi dan kesadaran social.

Kecerdasan emosional yang lebih lengkap, seorang pemimpin bisa lebih efektif karena ia bisa fleksibel dalam menghadapi berbagai jenis tuntutan dalam mengelola organisasi. Setiap gaya memerlukan kemampuan kecerdasan emosional yang berbeda; pemimpin terbaik akan mampu menggunakan pendekatan yang benar pada saat yang tepat, dan beralih dari satu pendekatan ke pendekatan yang lainnya sesuai dengan kebutuhan.

Mendengarkan cerita dan memahami isi persoalan, seorang pemimpin dapat berkat atau melakukan apa yang tepat, apakah itu menenangkan ketakutan, meredakan kemarahan, atau bergabung dengan kegembiraan. Penyelarasan ini juga memungkinkan pemimpin untuk merasakan nilai dan prioritas bersama yang dapat menumbuhkan pada para bawahannya. Hal ini bisa dilihat dari indikator-indikator dibawah ini;

- a. Para guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi guru sebagaimana pengabdiaannya

- b. Disiplin tepat waktu dalam menjalankan tugas
- c. Jujur tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat guru baik secara keseluruhan maupun secara pribadi
- d. Melaksanakan ketentuan yang merupakan kebijakan Yayasan
- e. Bekerja keras selalu belajar untuk meningkatkan kemampuannya.
- f. Menciptakan suasana kehidupan Yayasan dan memelihara hubungan dengan Ketua Yayasan dengan sebaik-baiknya
- g. Mau dikoreksi, tidak mementingkan diri sendiri

Berdasarkan subfokus penelitian, diketahui bahwa Ketua Yayasan memiliki peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerja sama yang harmonis, guru, dan perkembangan mutu guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan Ketua Yayasan. Oleh karena itu, Ketua Yayasan hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (*educational leader*) yang profesional dan ini hanya bisa dimiliki oleh Ketua Yayasan yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi. Seorang Ketua Yayasan yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah Ketua Yayasan yang dapat memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia berhasil karena mendapatkan dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (*open mindedness*), kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun, dukungan, loyalitas, dan sebagainya itu tidak dapat diminta begitu saja dari staf sebab hal itu adalah buah dari sikap dan kemampuan Ketua Yayasan itu sendiri. Untuk itu, seorang Ketua Yayasan wajib memperlihatkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, memberi tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas, memahami visi, misi, dan tujuan Yayasan.

Apabila Ketua Yayasan ingin meningkatkan moral kerja staf, ia harus memerhatikan kesejahteraan anggota stafnya. Kesejahteraan itu meliputi kesejahteraan material dan kesejahteraan batin. Kesejahteraan material menyangkut pemenuhan kebutuhan biologis, yaitu gaji yang cukup, diberikannya fasilitas perumahan, transportasi, dan fasilitas material lainnya. Kesejahteraan batin meliputi perasaan aman, perasaan diakui/diterima, perasaan diperlakukan adil, perasaan memperoleh harga diri, dan sebagainya. Sehubungan dengan hal ini, Thomas Gorodon dalam buku *Menjadi Pemimpin Efektif* menyatakan bahwa anggota kelompok mau menerima pengaruh dan pengarahan seseorang pemimpin, hanya bila mereka memandangnya sebagai seorang yang dapat menyediakan sarana guna pemenuhan kebutuhan mereka.

Perasaan memperoleh harga diri anggota staf akan tumbuh dan berkembang jika ia merasa bekerja dengan orang lain dan bukan merasa bekerja untuk orang lain. Ketua Yayasan yang hanya sekadar menjalankan SK atau perintah atasan dan menjadikan stafnya sebagai robot-robot yang

hanya menjalankan instruksinya, akan merusak harga diri staf. Hal ini berimplikasi pada rusak dan hancurnya moral kerja staf. Ketua Yayasan sebagai leader dalam dunia pendidikan hendaknya menjauhkan diri dari sikap otoriter. Ketua Yayasan hendaknya tidak perlu merasa statusnya lebih tinggi dan menempatkan dirinya di luar dan di atas kelompok (*working on a group*) sehingga melulu menuntut untuk dihormati. Ia hendaknya berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun.

Oleh karena itu, hendaknya ia merasa bahwa tempatnya berada di tengahaengah kelompok (*working with in a group*). Hal penting lain sebagai indikasi profesionalitas Ketua Yayasan adalah adanya transparansi. Dengan adanya transparansi, semua pihak saling tahu. Hal ini menyebabkan tumbuhnya rasa senasib dan sepenanggungan. Transparansi membuat anggota terlibat secara emosional untuk turut andil memajukan sekolah. Transparansi akan mengikis kecurigaan. Dalam situasi ini iklim kebersamaan akan tumbuh. Lalu, dengan adanya transparansi dalam berbagai hal, terlebih dalam hubungan kerja.

Demikianlah, Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur harus menjadi teladan bagi bawahannya. Ia bisa memberikan teladan dan siap ditiru. Ketua Yayasan berhasil untuk bisa menunjukkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan Ketua Yayasan berdasarkan kecerdasan emosional tergolong sangat baik. Ketua Yayasan mempunyai stabilitas emosi dan mampu mengatur dirinya sendiri yang baik, mempunyai empati yang tinggi, selalu memberi motivasi dan mempunyai anatomi-neurologi kepemimpinan yang baik sehingga memberikan dampak yang baik pula bagi keberlangsungan organisasi yayasan.

## KESIMPULAN

Kemampuan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur dalam menjalankan kepemimpinan yang *primal leadership* sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data dan sumber. Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan, terutama selama masa-masa yang penuh tekanan atau di tengahaengah bertambahnya tanggung jawab.

Resonansi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kecerdasan 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 memahami permasalahan yang di hadapi baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan organisasi di lembaga pendidikan.

Anatomi-neurologi kepemimpinan Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU Timur sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kecerdasan 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.

Domain kepemimpinan ketua yayasan tergolong sangat baik. Ketua Yayasan Lembaga Pendidikan SMP NU Tugasari OKU 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

- Angelika Wijaya, C. (2014). ANALISA PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL "X." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1467>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135-147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Fatmawati, F., Hasan, M., & Aslamayah, N. (2022). STUDI KOMPARATIF PENGUASAAN PEMBELAJARAN PESERTA DIDIK DITINJAU DARI ASPEK KEPERIBADIAN INTROVERT DAN EKSTROVERT DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN | *Journal of Islamic Education and Learning. Jurnal Islamic Education And Learning*, 2(2). <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/61>
- Fatmawati, S., Jamal, N. A., Al-Ma'arif, S., & Kanan, W. (2022). KENDALA-KENDALA KINERJA GURU ERA COVID 19. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/165>

- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional* (3rd ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Khiyarusoleh, U. (2020). Konseling Indigenous Pesantren (Gaya Kepimpinan Kyai dalam Mendidik Santri). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(3), 441. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i3.2779>
- Mulyasari, I., Kompetensi, K. E., & Pegawai, K. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <https://doi.org/10.25157/JMR.V2I2.1786>
- Okoroji, L. I., Anyanwu, O. J., & Ukpere, W. I. (2014). Impact of leadership styles on teaching and learning process in Imo state. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 180-193. <https://doi.org/10.5901/MJSS.2014.V5N4P180>
- Rohadi, H. L. W. A. S. (2015). Model Pelatihan Kepemimpinan, Organisasi Kepemudaan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2), 81-89.
- Rohmah, N. (2018). Integrasi Kecerdasan Intelektual ( IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dalam Meningkatkan Etos Kerja. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(2), 77-102. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3525>
- Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31-39. <https://doi.org/10.31764/IBTIDAIY.V3I2.530>