



Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional Di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani

Dita Gunawan W

Universitas Islam An-Nur Lampung

Address : Jl. Pesantren No.01 Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan

Corresponding author : gunawanwibisonospd@gmail.com

Abstract. Leadership with high EQ will be able to motivate themselves, then resonate with those around them. For a leader, emotional intelligence is an absolute requirement. Again, it is very unfortunate that our education is poor in concepts in helping to develop emotional intelligence (EQ), for students and university students. EQ training is essential to foster a dialogical, democratic, and participatory climate because all require emotional maturity in understanding and accepting differences. Ethnic, religious, and cultural plurality will become a source of latent conflict if it is not accompanied by the growth of dialogical culture and empathy. Research on Leadership Based on Emotional Intelligence at MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani is a type of qualitative research, namely research that is not only ambitious to collect data in terms of quantity, but also wants to gain a deeper understanding of the phenomena that have been recorded. For example, exploring whether or not leaders are effective based on emotional intelligence (EQ). The results found that the Head of Madrasah MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani was able to be firm and authentic, able to talk openly about his emotions or beliefs about the vision that guided them. They are receptive to constructive criticism and feedback, they also know when to ask for help and where to focus on growing new strengths.

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, EQ

Abstrak: Kepemimpinan 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. Penelitian tentang Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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. Misalnya menggali tentang efektif tidaknya pemimpin yang berdasarkan kecerdasan emosional (EQ). Hasil peneliti mendapatkan bahwa Kepala Madrasah MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, EQ

LATAR BELAKANG

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 (Akimas & Bachri, 2016).

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.

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 (Supriyanto & Troena, 2012).

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 menggerakkan emosi (Milatus Sholiha, 2017).

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 (Marpaung & Krisna, 2011).

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 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. Perkat 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 (Zebua dkk., 2021). Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi pemimpin memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. pemimpin profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah *competency*, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan (Warisno, 2022).

Adapun indikasi seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional (EQ) yang rendah 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 (Julita dkk., 2019).

Berangkat dari hal tersebut di atas, dalam hal ini ada sesuatu yang menarik untuk diteliti berkaitan dengan Keefektifan kepemimpinan Kepala Madrasah berdasarkan kecerdasan emosional (EQ) di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ), hal ini terlihat dari pengamatan sementara oleh peneliti bahwa Kepala Madrasah MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani menggunakan kecerdasan emosional (EQ) dalam kerjanya

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Setiap dan semua organisasi apapun jenisnya baik organisasi bisnis maupun lembaga pendidikan pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Pemimpin tersebut merupakan orang pertama, ibarat nahkoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, dalam sebuah wadah yang disebut organisasi/lembaga pendidikan. Sedang sejumlah manusia lain di dalam kapal adalah sumber daya penggerak kapal ke arah yang diinginkan nahkoda tersebut. Dengan kata lain ke arah mana kapal berlayar, kepelabuhan mana akan dituju, tergantung sang nahkoda. Untuk menggerakkan kapal, diperlukan bantuan dari dan kerja sama dengan sejumlah anak buah kapalnya agar lancar perjalanan mencapai pelabuhan. Allah SWT berfirman:

قُلْ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ نُورِي الْمَلِكِ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٢٦

Artinya: "Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan.

Oleh sebab itu, dalam uraian berikut akan diketengahkan beberapa pengertian kepemimpinan yang bersumber dari beberapa literatur ilmiah. Salah satu pengertian kepemimpinan di atas telah dikemukakan oleh Stephen P Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).

Pendapat ini memandang semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok. Robert G Owwens mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan (Herawaty, 2016).

Fremont E Kast dan James E Rosenzwich mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain (anggota organisasi) dalam mencapai tujuan secara antusias. Perkataan membujuk atau mengajak pada dasarnya bermakna pemberian dorongan

pada orang lain agar melakukan suatu kegiatan atau bekerja yang harus dilakukan dalam pengertian-pengertian terdahulu (Julita dkk., 2019). Pengertian berikut bersumber dari Ivancevich di dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pengertian ini menempatkan kepemimpinan sebagai interaksi sosial, karena kegiatan kepemimpinan dalam mempengaruhi orang lain hanya dapat terjadi melalui komunikasi, baik antara pemimpin dengan anggota organisasi secara individual maupun dengan kelompok-kelompok individu di dalam tim kerja (*team work*) (Akimas & Bachri, 2016).

Selanjutnya akan penulis ketengahkan juga pengertian kepemimpinan menurut Agarwal di dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati yang mengatakan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan, kemampuan dan usaha mereka dalam mencapai tujuan pimpinan. Kepemimpinan sebagai seni menunjukkan bahwa kegiatan mempengaruhi orang lain bersifat individual, sehingga tidak sama cara atau polanya antar pemimpin.

Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi

a. Primal Leadership

Para pemimpin besar menggerakkan kita. Mereka membangkitkan semangat dan menginspirasi yang terbaik dalam diri kita. Ketika kita berusaha menjelaskan mengapa mereka begitu efektif, realitanya sangatlah mendasar: para pemimpin besar bekerja dengan melibatkan emosi. Apapun yang mereka canangkan, bergantung pada bagaimana cara mereka melakukannya.

b. Dimensi Primal

Tugas emosi pemimpin yang bersifat utama. Pemimpin selalu memainkan peran emosi yang primordial. Di dalam sejarah atau budaya manapun, pemimpin kelompok manusia adalah seseorang yang menjadi tumpuan dalam mencari kepastian dan kejelasan ketika menghadapi ketidakpastian atau ketika ada suatu tugas yang harus dilakukan. Dalam organisasi modern, tugas emosi yang primordial ini menggerakkan emosi kolektif ke arah yang positif dan menyingkirkan kabut asap yang terbentuk oleh emosi-emosi beracun.

c. Loop Terbuka

Kajian tentang otak mengenai mengapa primal leadership sangat penting terletak pada rancang bangun otak manusia, disebut oleh para ilmuwan sebagai sifat loop terbuka sistem limbik atau pusat emosi kita. Sistem loop tertutup adalah sistem yang mengatur

dirinya sendiri. Sedangkan sistem loop terbuka banyak bergantung pada sumber luar untuk mengatur dirinya. Dengan kata lain, untuk stabilitas emosi kita sendiri, kita mengandalkan hubungan dengan orang-orang lain.

d. Penyebaran Emosi dan Kepemimpinan

Realita yang sudah lama berlangsung dalam dunia bisnis adalah setiap orang mengamati sang bos. Orang memetik isyarat dari atas. Bahkan jika bos-nya tidak kelihatan, sikapnya mempengaruhi suasana hati bawahan langsungnya, dan efek domino akan menyebar luas ke iklim emosi seluruh perusahaan sehingga pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan emosi bersama. Tetapi tidak semua pemimpin 'resmi' didalamkelompok adalah pemimpin emosi.

e. Tawa dan Loop Terbuka

Secara khusus, tawa menunjukkan kekuatan kerja sistem loop terbuka, dan karenanya merupakan emosi yang paling menular.

Ketika mendengar tawa, otomatis kita juga tersenyum dan tertawa. Senyum ramah menyebar dengan cepat karena otak kita melibatkan sirkuit-sirkuit loop terbuka, yang dirancang secara khusus untuk mendeteksi senyum dan tawa yang membuat kita merespons dengan tawa. Hasilnya adalah pembajakan emosi yang positif.

Anatomi-Neurologi Kepemimpinan

Dalam istilah fungsi otak, resonansi berarti pusat emosi orang-orang berada dalam keadaan selaras secara positif. Perlu diingat bahwa salah satu jalan yang paling ampuh dan langsung untuk menciptakan hubungan yang resonan antar-otak adalah melalui tawa. Jadi, para pemimpin yang efektif akan menggunakan humor dengan bebas, bahkan pada saat-saat yang menegangkan, dan mengirim pesan-pesan positif yang mengubah nada emosi yang melatarbelakangi suatu interaksi (Susi Hendriani, 2013).

Seorang pemimpin yang menganggap dirinya sebagai "orang penting" merupakan suatu persepsi yang sangat berbahaya. Seorang pemimpin yang seperti itu tidak akan bisa membaca lingkungannya yang kompleks, apalagi mengelola diri sendiri karena kebanyakan dari mereka mempunyai kesadaran politikal dan empati yang sangat kecil. Pemimpin tidak bisa menilai dirinya. Semakin tinggi tangga yang didaki oleh seorang pemimpin, semakin kurang akuratlah penilaian pada dirinya. Hal itu dikarenakan tidak adanya umpan balik yang jujur dibandingkan siapapun, terutama umpan balik tentang bagaimana diri mereka sebagai pemimpin. Pemimpin perlu tahu dalam hal apa mereka dapat memperbaiki kompetensi kecerdasan emosi secara lebih spesifik demi keberhasilan kepemimpinan.

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 (Ekowati dkk., 2020).

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. Kemampuan kepemimpinan bisa dibuat 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.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) terdiri dari dua perkataan yakni perkataan kecerdasan dan emosional yang mengandung satu pengertian, namun untuk memahaminya harus diawali dengan menjelaskan pengertiannya satu persatu. Sehubungan dengan itu perkataan kecerdasan (inteligensi) tidak akan dibahas lagi, karena sudah penulis jelaskan di atas. Perkataan emosi atau emosional dari berbagai literatur ilmiah telah penulis jelaskan pengertiannya sebagaimana penulis ketengahkan di bawah ini.

Pengertian pertama ini berasal dari Martin L. Barbara dan Leslie J Briggs yang mengatakan bahwa emosi adalah perasaan dan pikiran yang khas, suatu kondisi biologis, serta kecenderungan untuk bertindak. Berikutnya Jhon M. Steinberg berpendapat bahwa emosi adalah sistem respon yang terkoordinasi yang terjadi dalam keadaan biologis tertentu, keadaan ekspresional tertentu, dan keadaan kognitif tertentu yang terjadi secara simultan (Agung Parawitha, 2017). Pengertian kecerdasan emosional sudah banyak dibahas dalam literatur ilmiah, dan dengan memperhatikan uraian-uraian mengenai inteligensi dan emosi di atas, berikut ini akan penulis ketengahkan pengertian “kecerdasan emosional” sebagai satu kesatuan pengertian.

(Aris, 2021) Mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindera, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber

energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Pengertian tersebut apabila disederhanakan berarti kecerdasan emosional adalah kemampuan menerapkan daya kepekaan emosi untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan bersama orang lain. Pengertian berikut disampaikan oleh Robert A. Baron yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan berpikir secara abstrak dan belajar dari pengalaman, sehingga menunjukkan perilaku mampu mengerjakan tugas dan menerima informasi yang beragam secara cepat, mengerti dan mampu beradaptasi dengan situasi baru, sukses di sekolah, dalam pelatihan dan kehidupan.

Sedangkan Norman A. Sprinhal dan Richard C Sprinthal mengatakan bahwa Inteligensi Intelektual dan emosional Intelligence adalah sumber daya yang sinergis, jika yang satu kurang maka tidak akan sempurna dan tidak efektif tindakan atau perilaku seseorang (Akimas & Bachri, 2016). Kecerdasan emosional bertanggung jawab pada harga diri, kesadaran diri, kepekaan sosial. Pengertian ini menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena bersifat saling menunjang. Oleh karena itu buruk dalam salah satu diantaranya tidak akan mengantarkan seseorang pada kemampuan prima dalam melaksanakan aktivitasnya, terutama dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional positif mengenal dirinya secara baik dan mampu melaksanakan peran sosialnya secara baik pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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. Misalnya menggali tentang efektif tidaknya pemimpin yang berdasarkan kecerdasan emosional (EQ). Persoalan seperti itu dipandang lebih tepat jika dijawab lewat kajian yang bersifat mementingkan aspek kedalaman dan bukan hanya berorientasi pada keluasan cakupannya.

Penelitian ini sengaja lebih dikonsentrasikan pada segi individu kepala madrasah/pemimpin dan para guru yang ada di madrasah tersebut, jika didapat informasi lain, maka hanya difungsikan sebagai pelengkap. Verma mengatakan bahwa penelitian yang didasarkan pada individu perlu lebih jauh melihat posisi individu tersebut dalam masyarakat serta peran yang harus dilakukan. Setelah melakukan observasi dan juga konsultasi dengan beberapa pihak peneliti mengambil madrasah yaitu MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani Distrik Sentani Kabupaten Jayapura Provinsi Papua.

Pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif; ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri. Pendekatan ini langsung menunjukkan latar dan individu-individu dalam latar itu secara keseluruhan; subyek penyelidikan, baik berupa organisasi ataupun individu, tidak dipersempit menjadi variabel yang terpisah atau menjadi hipotesis, melainkan dipandang sebagai bagian dari keseluruhan (Zuchri, 2021).

Melihat fenomena di atas, maka pendekatan kualitatif yang paling cocok dalam penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan kecerdasan emosional (EQ) di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani Distrik Sentani Kabupaten Jayapura adalah “fenomenologik naturalistik”. Lexy J. Moleong mengatakan bahwa penelitian dalam pandangan “fenomenologik naturalistik” bermakna memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang dalam situasi-situasi tertentu (Anggito & Johan, 2018).

Penelitian ini berupaya memahami fenomena tentang kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan kecerdasan emosional di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani Distrik Sentani Kabupaten Jayapura. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala Madrasah adalah sebagai pemimpin yang selalu memainkan peran emosi yang primordial, artinya hal pertama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin lembaga Pendidikan. Tidak diragukan lagi bahwa para pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi entah itu Kepala suku atau Kepala Madrasah mereka akan mendapatkan kedudukannya terutama karena kemampuan mereka menggerakkan emosi. Dalam berbagai situasi dan kondisi Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani adalah seseorang yang menjadi tumpuan dalam mencari kepastian dan kejelasan ketika menghadapi ketidakpastian atau ancaman, atau ketika ada suatu tugas yang harus dilakukan. Kepala Madrasah mampu bertindak sebagai pembimbing emosi kelompok.

Terkait dengan resonansi kepemimpinan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional tergolong baik. Hal ini terbukti berdasarkan observasi peneliti terhadap Kepala MA Yayasan

Pondok Karya Pembangunan Sentani dan warga terdekat serta lingkungan sekitar, termasuk guru di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani. Namun terjadi perbedaan hasil wawancara pada Guru Mapel Bahasa Inggris MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani meskipun tidak signifikan. Peneliti mendapati Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani mempunyai resonansi kepemimpinan yang cukup baik hal ini tercermin pada sikap Kepala Madrasah terhadap warga madrasah. Dimana Kepala Madrasah senantiasa memperhatikan kesejahteraan guru, memperhatikan mutu dan keberlangsungan pembelajaran. Kepala Madrasah melakukan pendekatan emosional kepada seluruh warga di madrasah. Hal itu sangat membantu Kepala Madrasah dalam memahami permasalahan yang di hadapi baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan organisasi di madrasah.

Terkait dengan anatomi-neurologi kepemimpinan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional tergolong baik. Hal ini terbukti berdasarkan observasi peneliti terkait anatomi-neurologi kepemimpinan pada diri Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani kepada warga madrasah. Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani fokus pada hal-hal yang positif. Ketika dalam suatu permasalahan, Kepala Madrasah tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik.

Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan, terutama selama masa-masa yang penuh tekanan atau di tengah-tengah bertambahnya tanggung jawab. Ketika orang-orang terdekat mengatakan bahwa kita harus menjadi orang tertentu, sebenarnya mereka sedang memberikan versi mereka tentang diri ideal kita. Ketika kita menerima diri yang diharuskan itu, maka pengharapan itu akan menjadi kotak yang memerangkap kita, menjadi suatu “kerangkeng besi” yang mengelilingi kita dengan tembok yang tidak kasat mata, namun Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani tetap berkomitmen tinggi pada visi dan misi madrasah. Berdasarkan sistem loop, Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani mampu mengatur dirinya sendiri.

Primal Leadership

Kemampuan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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 Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani kepada pengawas, komite, wakil kepala madrasah, termasuk guru dan tenaga pendidik di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani.

Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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, Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani mampu mengatur dirinya sendiri. Namun demikian, Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani juga bergantung pada sumber luar untuk mengatur dirinya. Dengan kata lain, untuk stabilitas emosi Kepala Madrasah juga mengandalkan hubungan dengan orang-orang lain. Penyebaran emosi Kepala Madrasah mampu mempengaruhi suasana hati bawahan langsungnya. Sifat ramah menyebar dengan cepat karena Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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 MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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.

Kepemimpinan Yang Resonan

Terkait dengan resonansi kepemimpinan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani sebagai bentuk kererdasan emosional tergolong baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data observasi dan sumber di mana peneliti memberikan pertanyaan yang sama terkait kemampuan menjalankan kepemimpinan yang primal leadership Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani kepada pengawas, komite, wakil kepala madrasah, termasuk guru dan tenaga pendidik di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani. Namun terjadi perbedaan hasil wawancara di Guru Mapel Bahasa Inggris meskipun

tidak signifikan. Menurut Guru Mapel Bahasa Inggris, Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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 mengisyaratkan 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 Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Kesadaran Diri, Pengelolaan Diri, Agenda, Kesadaran Sosial Dan Pengelolaan Relasi)

Sikap Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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 Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani kepada pengawas, komite, wakil kepala madrasah, termasuk guru dan tenaga pendidik di MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani. Sumber-sumber data tersebut menyatakan kemampuan Kepala Madrasah dalam memberikan dorongan orang lain meraih kesuksesan sangat baik.

Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani 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.

Kepala Madrasah memegang 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.

Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani memiliki pengertian yang mendalam akan emosi diri, juga kekuatan dan keterbatasan diri, serta nilai-nilai dan motif-motif diri. Kepala Madrasah 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. Kepala Madrasah memiliki empati, dapat membaca apa yang sedang terjadi dan mengenali serta memenuhi kebutuhan pengikut, klien atau pelanggan. Kepala Madrasah 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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

Kemampuan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani dalam menjalankan kepemimpinan yang primal leadership sangat baik. Hal ini terbukti berdasarkan triangulasi data dan sumber. Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani mempunyai komitmen tinggi terhadap visi diri di masa depan, terutama selama masa-masa yang penuh tekanan atau di tengahnya bertambahnya tanggung jawab.

Resonansi kepemimpinan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kerendahan 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 madrasah. Hal itu sangat membantu Kepala Madrasah dalam memahami permasalahan yang di hadapi baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan organisasi dalam madrasah.

Anatomi-neurologi kepemimpinan Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani sebagai bentuk kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional tergolong baik. Ketika dalam suatu permasalahan, Kepala Madrasah tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik. Kepala Madrasah 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 Kepala Madrasah tergolong sangat baik. Kepala MA Yayasan Pondok Karya Pembangunan Sentani senantiasa membuka diri menghadapi berbagai kemungkinan. Kepala Madrasah memiliki kendali emosi yang baik, menunjukkan kejujuran dan integritas, kemampuan menyesuaikan diri, memiliki dorongan untuk memperbaiki kinerja untuk memenuhi standar kerja, memiliki inisiatif. Kepala Madrasah mempunyai kesadaran diri dan pengelolaan diri yang baik, kesadaran sosial yang baik serta pengelolaan relasi yang baik.

DAFTAR REFERENSI

- Agung Parawitha. (2017). PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA.
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN.
- Anggito, A., & Johan, S. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=f](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover)rontcover
- Aris, M. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG.

- Ekowati, S., Fintahiasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU SDN KECAMATAN PINO BENGKULU SELATAN. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.615>
- Herawaty, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (Self Efficacy), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. Jurnal Review Pembelajaran Matematika, 1(1), 71–85. <https://doi.org/10.15642/jrpm.2016.1.1.71-85>
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU MATEMATIKA. JUPITEK: Jurnal Pendidikan Matematika, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>
- Marpaung, R., & Krisna, M. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. 66.
- Milatus Sholiha. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU SMP AN-NUR BULULAWANG - MALANG.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). 66.
- Susi Hendriani. (2013). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMAN 8 PEKANBARU.
- Warisno, A. (2022). Manajemen Pendidikan Karakter Siswa Di Sekolah Menengah Pertama.
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru SMA. EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 3(6), 3509–3519. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.923>
- Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif.