

Volume 2 Nomor 2 2018

EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Ahmad Fauzi

IAI Zainul Hasan Genggong
Kraksaan Probolinggo Jawa Timur
fauzi_nov4@yahoo.co.id

Abstrak: Sociologically, emotional intelligence is an important part of this study to build leadership social behavior in the management of Islamic education, so that it can color the dynamics of leadership so far and can increase individual loyalty in the organization. Therefore, a leader in mobilizing, motivating and inspiring individuals in the organization requires an emotional approach as a model to awaken individuals in improving their performance culture. Thus the role and actions of leadership in various systems of Islamic education are essentially actualization processes of internalization values inherent in his personality, especially regarding (*emotional intelligence*). At the theoretical level, emotional intelligence is an important part in building ideal leadership. Portrait of emotional intelligence-based leadership can give birth to two leadership models, including: a) emotional intelligence-based leadership is seen as more effective, and has a strong influence on individual loyalty in Islamic education - even high and low emotional intelligence also affects the high and low loyalty and performance culture. b) the emotional intelligence of a leader cannot be measured by the level of education, even someone's degree. Therefore, it does not guarantee that someone who has a high position or has a high title has high emotional intelligence.

Kata kunci: emotional intelligence, and leadership behavior

PENDAHULUAN

Pada tataran realitas, berbagai persoalan pendidikan Islam saat ini rupanya belum dapat terselesaikan, baik yang bersifat fondasional maupun operasional. Karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut, tidak dapat dilepaskan dari peran dan perilaku kepemimpinan (Fauzi, 2016). Kepemimpinan dalam hal ini dimaknai sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu komunitas yang diarahkan untuk tercapainya tujuan bersama (Baharun, 2017).

Secara sosiologis peran dan tindakan kepemimpinan dalam berbagai sistem organisasi – pendidikan Islam– pada hakikatnya merupakan proses aktualisasi dari internalisasi nilai-nilai yang melekat dalam kepribadiannya, terutama mengenai kecerdasan (*emotional intelligence*). Pada tataran teoritis, emosional menjadi bagian penting dalam membangun kepemimpinan ideal, sebagaimana beberapa hasil penelitian menjelaskan bahwa, kepemimpinan secara

Volume 2 Nomor 2 2018

teknik dapat ditafsirkan memiliki kecerdasan emosional yang relatif tinggi. Karena efektifitas dan efisiensi kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual, melainkan juga ditentukan oleh emosional, sebagaimana dikatakan Howard Garner dalam Steven bahwa, inteligens diyakini sebagai bentuk kecerdasan emosional dan ifahami memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika kepemimpinan dalam organisasi –pendidikan Islam– bahkan kecerdasan intelligence quotient dipersepsikan lebih ampun dari pada emotional intelligence, (Steven, 2002). Pada aspek yang lain, Goleman menjelaskan bahwa, keberhasilan potret kepemimpinan pada hakikatnya lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional, dengan potret kepribadian, meliputi beberapa aspek, antara lain; a) kemampuan seorang pemimpin di dalam memahami dan memotivasi potensi dalam dirinya, dengan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap orang lain, b) senang mendorong melihat anak buahnya sukses, tanpa dirinya merasa terancam, c) asertif, yaitu terampil menyampaikan pikiran dan perasaan dengan baik, lugas, jelas tanpa harus membuat orang lain tersinggung, (Goleman, 2004).

Kecerdasan emosional (intelligence quotient), pada dasarnya memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas kinerja para staf bawahannya. Begitu juga halnya dengan potret kepemimpinan pendidikan Islam, dengan pendekatan (intelligence quotient), dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas kinerja guru. Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan out put peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia (Baharun, 2016b).

Mengingat guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pengelolaan pendidikan, maka guru harus melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, disamping itu guru dipandang perlu menguasai berbagai hal sebagai bentuk loyalitasnya terhadap pemimpinnya. Demikian juga guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pimpinannya, guru dituntut untuk dapat bekerja dengan teratur dan konsisten dan kreatif dalam menghadapi bidang pekerjaannya, sebagaimana Dede Rosyada membagi dua katagori dalam membangun guru ideal yaitu; memiliki capability dan loyalty, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkan, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan memiliki loyalitas terhadap tugas-tugas keguruan yang tidak semata di dalam kelas, tapi sebelum dan sesudah di luar kelas, Dede Rosyada, 2004).

Volume 2 Nomor 2 2018

Demikian, *emotional intelligence* menjadi bagian penting dalam kajian ini untuk membangun perilaku sosial kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan Islam, sehingga dapat mewarnai dinamika kepemimpinan selama ini serta dapat meningkatkan loyalitas guru, (Depdikbud; 1989:). Karena itu loyalitas guru pada dasarnya merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan *emotional attachment*, sedangkan loyalitas dalam *the oxford English dictionary* adalah; "a strong feeling of support". Dari definisi tersebut terdapat kata *strong feeling*, artinya kedalaman perasaan manusia terhadap suatu hal, apakah keluarga, teman, organisasi, atau pimpinannya. Perasaan inilah yang menjadi unsur utama dan menentukan keeratan serta loyalitas, (Hermawan dalam Ratih Hurriyati, 2005)

Paradigma Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan dalam organisasi –pendidikan Islam–memiliki peran utama dalam pengelolaan pendidikan Islam. Secara teoritik, kepemimpinan merupakan sebuah seni untuk mempengaruhi peran dan tindakan sosial dalam dalam rangka mencapai tujuan organisasi, (Stephen P Robbins, 1991). Pada aspek yang berbeda, kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi peran sosial individu dalam sistem organisasi yang meliputi; motivasi kinerja, budaya kinerja dan semangat kinerja, (Robert Owwens, 1995) yang dibangun melalui hubungan interpersonal.

kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya (Hasan Baharun, 2017). Demikian kepemimpinan, merupakan sebuah upaya untuk dapat mempengaruhi tindakan sosial individu melalui berbagai pendekatan dan mendorong peran sosial individu untuk melakukan sebuah pekerjaan baik melalui proses bujukan, ajakan, bujukan, sugesti, perintah, saran atau bentuk lainnya, dengan membangun proses interaksi antara individu dan kelompok, (Fauzi, 2017b).

Demikian, potret kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan untuk dapat memberikan sebuah motivasi, sehingga menyebabkan orang lain melakukan sebuah pekerjaan dibidang tertentu, (Boone dan Kurtz di dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati, 1995). Karena itu, potret kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan Islam merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Hadits, sebagai standarisasi dari kepemimpinan

Volume 2 Nomor 2 2018

dimaksud. Karena itu untuk memberikan pemahaman yang holistik terhadap potret kepemimpinan di maksud, secara umum kepemimpinan dapat dimaknai sebagai berikut; pertama, kepemimpinan merupakan sebuah proses yang berkenaan dengan perilaku sosial seorang individu, mengenai berbagai aktivitas dalam lingkungan organisasi serta sebuah proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas sosial individu dengan cara pencapaian sebuah tujuan, (Hemhill dan Coons, 1957). Kedua, kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dipengaruhi antar individu dengan individu yang lainnya melalui komunikasi dua arah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, (Tannenbaun, Weschler dan Massarik, 1961). Ketiga, kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan (Rauch dan Bahling: 1984). Keempat, kepemimpinan adalah sebuah proses pemberian pengaruh yang dilakukan secara kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi, (Jacobs dan Jacques, 1990).

Berangkat dari konteks tersebut, peran kepemimpinan menduduki posisi strategi dalam lingkungan organisasi –pendidikan Islam– bahkan menjadi aspek terpenting sebuah organisasi, baik yang menyangkut penetapan tujuan, pembagian kinerja, pembedangan kinerja, dan pelaksanaan kerja (Baharun, 2006). Berbagai peran dimaksud, hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, melalui penetapan kebijakan-kebijakan dan keputusan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi baik di dunia corporate maupun organisasi (noble industry). Karena itu, melalui berbagai studi kebijakan dan keputusan tersebut, seorang pemimpin dapat menggerakkan dan mempengaruhi para anggotanya agar dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan profesional, (Moefte Wiriadirja, 1987).

Demikian bahwa, budaya organisasi –pendidikan Islam– yang dinamis dan sehat dibangun dari model kepemimpinan yang profesional dan efektif. Karena itu upaya untuk membangun potret dan model (proto type) kepemimpinan dimaksud, dapat diilhami oleh kepribadian dan kemampuan yang terpancarkan dalam dirinya berupa kecerdasan (intelligence quotient dan intelligence quotient) sebagai modal sosial dalam mengkonstruksi kepemimpinan ideal dimaksud. Pandangan hakikatnya dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan dalam sistem organisasi di lembaga pendidikan Islam.

Volume 2 Nomor 2 2018

***Emotional Intelligence* dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Secara universal, konsep kecerdasan dalam kajian sejarah manusia sejalan dengan dinamika perkembangan dan perjalanan manusia saat ini, bahkan Martin Mc Cormack menggambarkan beberapa karakter manusia sebagai makhluk sosial yang dapat melahirkan kebijaksanaan, (Fauzi, 2017). Kecerdasan *emotional intelligence* terdiri dari dua perkataan yaitu; kecerdasan dan emosional yang dapat ditafsirkan dengan kemampuan, sedangkan emosional dimaknai dengan pemikiran yang berkenaan dengan tindakan dan perasaan seseorang, (Martin L. Barbara dan Leslie J Briggs, 1980). Karena itu, kecerdasan *intelligence quotient* hakikatnya merupakan salah satu kemampuan dasar yang dibawa manusia sejak dilahirkan dan memungkinkan setiap individu untuk berbuat sesuatu dengan cara tertentu pula, (Abdul Rahman-Muhbib Abdul wahab, 2004), yaitu terutama dalam membangun kepemimpinan di atas. Pandangan ini kemudian menjadi tolak ukur dari keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam, sebagaimana hal ini yang dikemukakan Rita L. Atkinson, melalui hasil penelitiannya bahwa pengembangan *prototype* pada tes kecerdasan modern pada tahun 1905 pertama kali dilakukan oleh Francis Galton, kemudian dikembangkan oleh Alfred Binet yang sangat memiliki pengaruh terhadap tindakan sosial individu, (Murni Rachmatini, 2001).

Demikian secara bahasa, *inteligensi* berasal dari bahasa Latin *Intellegere* yang ditafsirkan dengan proses penyatuan dan penghubungan antara satu dengan yang lainnya. Sehubungan dengan hal di atas, secara mendalam makna *inteligensi* dapat diartikan sebagai kemampuan dalam diri individu, untuk memahami secara cepat mengenai suatu keadaan baru yang dihadapi, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut. Pada aspek yang lain, *inteligensi* diartikan sebagai kemampuan berfikir atau kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi seorang individu –pemimpin–, pandangan tersebut sebagaimana di kemukakan Robert Baron bahwa, kecerdasan adalah kemampuan berfikir yang dimiliki seorang individu, dan dikembangkan melalui sebuah proses pengalaman. *Inteligensi* hakikatnya merupakan kemampuan yang dapat memungkinkan peran dan tindakan sosial individu dalam proses penyesuaian diri secara baik di dalam lingkungan sekitarnya termasuk –sesama manusia dalam organisasi– melalui peran kepemimpinan.

Volume 2 Nomor 2 2018

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia kecerdasan *intelligence quotient* pada hakikatnya lebih banyak menyentuh perasaan atau keadaan dan situasi seseorang seperti kegembiraan, kesedihan, kecintaan, keberanian yang bersifat subjektif, (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2001), sebagaimana Salovey menggunakan bentuk kecerdasan emosional untuk menggambarkan sejumlah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain, dan membangun hubungan dengan orang lain, (Pertiwi Aprilia Fajar, 1997). Karena itu kecerdasan *intelligence quotient* adalah sejumlah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Demikian kecerdasan *intelligence quotient* bagi setiap individu baik sebagai makhluk individual maupun kolektif menjadi sesuatu yang esensial dalam realitas sosial di masyarakat, termasuk dalam membangun model kepemimpinan pendidikan Islam. Karena itu dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang efektif serta mencapai posisi puncak, maka ia harus memiliki kecerdasan dengan berbagai kemampuan yang dimilikinya, bahkan melebihi para anggotanya dalam organisasi. Pandangan ini, sebagaimana dijelaskan dimaksud bahwa perilaku dan peran seorang pemimpin di dalam organisasi secara signifikan sangat ditentukan oleh kemampuannya yaitu menyangkut –*intelligence quotient*– disamping ia dapat memberikan pengaruh terhadap mengambil keputusan, beradaptasi dengan situasi yang baru dan membangun budaya organisasi yang efektif dalam mempengaruhi tindakan orang lain. Dalam perspektif Howard Gardner dijelaskan bahwa teori kecerdasan dibagi dalam beberapa hal, yaitu; a) inteligensi linguistik, merupakan bentuk kecerdasan dengan kemampuan membaca, menulis dan berkomunikasi, b) inteligensi matematika logik, berupa kemampuan berfikir secara logik, sistematis serta kemampuan berhitung dengan mempergunakan angka, c) inteligensi visual-spatial, komponen inteligensi berupa kemampuan untuk berpikir melalui gambar, dan memvisualisasikan hasil masa depan, d) inteligensi musikal, komponen berupa kemampuan untuk dapat mengkomposisikan musik, menyanyi, menghargai musik dan kepekaan pada irama, e) inteligensi kinestetis, inteligensi berupa kemampuan untuk menggunakan tubuh secara trampil dalam memecahkan masalah-masalah sosial, f) inteligensi sosial interpersonal, berupa kemampuan untuk bekerja secara efektif, memiliki rasa empati dan pengertian, menghayati dan motivasi seseorang, g) inteligensi interpersonal, yaitu komponen inteligensi berupa kemampuan untuk melakukan analisis diri, refleksi diri dan menilai keberhasilan terhadap orang lain, memahami diri, h) inteligensi natural, komponen

Volume 2 Nomor 2 2018

inteligensi berupa kemampuan untuk mengenal realitas sosial secara makro. Demikian efektivitas kepemimpinan pendidikan Islam, secara signifikan dapat dipengaruhi oleh berbagai kecerdasan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

Intelligence Quotient dan Intelligence Quotient dalam Perilaku Kepemimpinan

Demikian upaya untuk membangun potret kepemimpinan pendidikan Islam ideal, secara universal tidak dapat dilepaskan dari bentuk kecerdasan (*intelligence quotient* dan *intelligence quotient*), menurut Daniel Goleman, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat inteligensi yang tinggi tidak menjamin kesejahteraan, kebahagiaan, bahkan kesuksesan hidup diri seseorang. Karena itu, masih terdapat kecerdasan lain yang juga memiliki peran penting dalam mengantarkan seseorang untuk mencapai kebahagiaan di atas, termasuk dalam membangun kepemimpinan pendidikan Islam ideal yaitu melalui kecerdasan (*intelligence quotient*), pandangan ini telah mengeser dari paradigma kecerdasan *intelligence quotient* menuju *emotional intelligence*. Demikian bentuk kecerdasan *intelligence quotient* dalam diri seorang pemimpin mempunyai peran utama dalam mewujudkan kepemimpinan dimaksud, bahkan dipandang lebih utama dari *intelligence quotient*, yaitu untuk mewujudkan perilaku sosial yang lebih baik dalam perilaku kepemimpinan, (Goleman, 1996)

Sejak pada awal abad ke-20, *intelligence quotient* menjadi isu besar, yang dapat melahirkan kecerdasan dalam diri individu, bahkan beberapa kecerdasan *intelligence quotient* berdasarkan Stanford Revision yang dibuat oleh Terman dan Merrill dapat diklasifikasikan sebagai berikut: a) *intelligence quotient* dengan skala 140-169 dipersepsikan amat superior, b) *intelligence quotient* dengan skala 120-139 dipersepsikan superior, c) *intelligence quotient* dengan skala 110-119 di persepsikan dengan rata-rata tinggi, d) *intelligence quotient* dengan skala 90-109 persepsikan dengan nilai rata-rata, e) *intelligence quotient* dengan skala 80-89 di persepsikan dengan nilai rata-rata rendah, f) *intelligence quotient* dengan skala 70 -79 dipersepsikan dengan nilai batas lemah mental, g) *intelligence quotient* dengan skala 20-69 dapat dipersepsikan dengan lemah mental (Ali Maksum, Luluk Yunan Ruhendri, 2004).

Pada konteks tersebut, kecerdasan *intelligence quotient* mengindikasikan dominasi aspek rasionalitas dan aspek nalar, yang dapat juga bertumpu pada nilai-nilai emosional, termasuk nilai-nilai agama. Pada aspek yang lain, pandangan ini juga dapat menyebabkan lemahnya lain kehidupan beragama, sebagaimana dapat dilihat dari perkembangan sekulerisme di dunia Barat yang memisahkan agama dari kehidupan bernegara dan sosial,

Volume 2 Nomor 2 2018

setelah perang dunia II, terutama sejak tahun 70-an, banyak pemikir Barat yang menyadari akibat-akibat negatif dari dominasi, (Daulat P. Tampubolon, 2001).

Demikian, salah satu perbedaan mendasar antara masyarakat di Barat dan Timur, terletak pada pandangan masyarakat di Barat cenderung yang lebih mendengarkan kata kepala, sedangkan pandangan masyarakat Timur lebih banyak mendengarkan kata hati. Karena itu, sejak mulai tahun 80-an, anggapan tersebut tampaknya berubah, sebagaimana Harvey Cox mengatakan bahwa *religion return to secular city*, agama kembali bangkit dalam masyarakat sekuler kemudian dalam tahun 90-an, misalnya, dimeramalkan akan kebangkitan agama dalam milenium ketiga. Bahkan lebih penting lagi ialah penemuan kecerdasan emosional yang sebelumnya tidak di sadari, (Harvey Cox, 1984).

Demikian kecerdasan (*intelligence quotient*, *intelligence quotient*), dapat mewujudkan efektivitas model kepemimpinan pendidikan Islam, dengan perilaku kepemimpinan yang efektif, yang pada gilirannya dapat mengantarkan seorang pemimpin dapat mencapai puncak kesuksesan. Karena itu, peran utama di dalam mewujudkan perilaku kepemimpinan dimaksud, sebagaimana dinyatakan Daniel Goleman, bahwa *Albest, IQ Contributes about 20% to the factors that determine life succes, Which leaves 80% to other forces*. Demikian pandangan di atas apabila diimplementasikan di bidang kepemimpinan pendidikan Islam, maka kesuksesan seorang pemimpin dapat disebabkan oleh 20% kecerdasan intelektualnya, sedang 80% sisanya adalah faktor kecerdasan emosional.

Di samping itu, masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses pembentukan kepemimpinan, yaitu faktor sosial dan genetik manusia . Pada konteks tersebut, kelas sosial merupakan salah satu aspek terpenting terhadap proses pembentukan keberhasilan seorang pemimpin, bagaimana ia dapat diterima dalam kondisi sosial pada organisasi dalam kepemimpinannya. Sedangkan faktor genetik, merupakan faktor yang ditimbulkan secara alamiah berdasarkan nasib ia menjadi seorang pemimpin, ia diangkat dan diterima menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, karena ia didukung oleh sebuah kekuatan tertentu yang sedang berkuasa. Pandangan tersebut, sebagaimana dijelaskan dalam teori *great man* yang menekankan pada aspek keturunan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki pembawa sifat dari orang tuanya sebagai pemimpin.

Berangkat dari kedua hal tersebut, tetapi yang paling dominan dalam potret kepemimpinan di atas, terletak kepada tingkat kecerdasan emosional (*intelligence quotient*) dalam diri seorang pemimpin. Karena itu internalisasi nilai-nilai kecerdasan dimaksud, dapat

Volume 2 Nomor 2 2018

mempengaruhi tindakan dan peran sosial dalam kepemimpinan seseorang. Demikian bahwa melalui sistem nilai-nilai sosial di atas seorang pemimpin dapat menggerakkan perilaku sosial individu yang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, serta membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah, (Fauzi, 2018)

Demikian kesadaran sosial terutama empati dalam kepemimpinan menjadi bagian penting untuk menggerakkan resonansi dan melaksanakan tugas seorang pemimpin. Dengan mendengarkan perasaan orang lain pada kondisi tertentu, maka seorang pemimpin dapat berkata bahkan melakukan apa yang tepat, apakah itu menenangkan kekuatan, atau sebaliknya meredakan kemarahan, atau bergabung dengan kegembiraan. Pandangan ini juga merupakan bagian dari internalisasi nilai-nilai *intelligence quotient* yang dapat memungkinkan pemimpin untuk merasakan nilai tersebut sehingga dapat membimbing kelompoknya dalam sebuah organisasi. Demikian apabila seorang pemimpin mampu menangkap perasaan dan pandangan orang lain, ia telah mengakses sistem petunjuk emosi yang sungguh luar biasa, yang mengarahkan apa yang mereka katakan dan dilakukan agar tetap berada di jalur yang benar. Karena itu, empati dalam potret kepemimpinan merupakan salah satu syarat paling utama dalam menumbuhkan loyalitas dan budaya kinerja. Pada dimensi yang lain, kecerdasan emosional juga dapat melakukan pengelolaan relasi yang semuanya merupakan bagian dari kecerdasan emosional.

Internalisasi Nilai-Nilai *Emotional Intelligence* dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), pada dasarnya lebih banyak menitikberatkan pada emosi, pikiran dan perasaan dalam diri setiap individu. Pada konteks di atas, emosi merupakan sumber energi yang terdapat dalam diri setiap individu, seperti; marah, mencintai, membenci dan menghindari, mendekat karena adanya rasa simpati. Demikian emosi juga difahami sebagai sumber informasi yang digunakan untuk memberikan bahan-bahan pertimbangan dalam melakukan sebuah tindakan dan peran sosial individu dalam sebuah organisasi. Karena itu, emosi hakikatnya dapat memberikan pengaruh terhadap proses pembentukan perilaku sosial individu dalam bersikap dan berperilaku, yang ditimbulkan melalui reaksi fisiologis antara ranah kognitif yang bersifat obyektif ke arah subyektif yang menghasilkan perilaku ekspresif dengan didasari pengalaman pribadi sebagai akibat dari adanya reaksi didalamnya (Roberd A. Baron dalam Rita L. Atkinson, 2002).

Volume 2 Nomor 2 2018

Berangkat dari konteks tersebut, emosi secara umum dapat dibedakan atas beberapa hal, antara lain: a) amarah terdiri dari beringas, mengamuk, marah besar, jengkel, kesal, tersinggung, rasa pahit, bermusuhan, kekerasan dan kebencian, b) kesedihan mencakup rasa pedih, perih, sedih, muram, suram, melankolis, putus asa, kasihan, kesepihan, merasa ditolak, disisihkan, merasa bersalah/berdosa dan yang terhebat menjadi patologis dan setres berat, c) perasaan takut, terdiri dari cemas, takut, gugup, khawatir, sangat takut, waspada, bingung, stres, kecut, tidak tenang, ngeri dan tegang, d) kenikmatan seperti gembira, bahagia, merasa ringan, puas, riang/ceria, senang, terhibur, bangga, takjub, terpesona, kegirangan luar biasa, senang sekali, e) cinta meliputi penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, bahagia, sayang dan kasih sayang, f) terkejut, terkesiap dan terpana, g) jengkel mencakup kehinaan, jijik, muak, mual, benci, tidak suka dan mau muntah, h) malu yang terdiri dari rasa bersalah, malu hati, kesal hati, sesal, nista, aib, dan hati terasa hancur lebur. Disamping beberapa hal di atas, masih terdapat beberapa jenis emosi yang sulit mengelompokkannya, seperti iri hati, tinggi hati, ketenangan hati, pemaaf, ragu-ragu, puas dan sifat pemalas.

***Trait Theories* dan Proses Pembentukan Perilaku Kepemimpinan**

Potret kepribadian seorang pemimpin menjadi bagian penting dan utama dalam membangun puncak kepemimpinan. Pandangan ini sebagaimana dijelaskan dalam teori kepribadian yang dikemukakan, bahwa potret kepemimpinan seseorang tidak dapat dilepaskan oleh karakteristik dan kepribadian yang berada dalam dirinya. Karena itu kepribadian seorang pemimpin merupakan manifestasi dari peran dan tindakan sosial dalam membangun kepemimpinan dirinya, dengan demikian keefektifan seorang pemimpin secara umum dapat ditentukan oleh sifat, perangai atau ciri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat, tetapi juga yang diperoleh dari pengalaman belajar, sebagaimana Miftah Thiha menjelaskan bahwa terdapat empat sifat utama dalam mewujudkan efektifitas kepemimpinan antara lain; kecerdasan, kedewasaan dan keluasan pandangan sosial, motivasi diri dan dorongan, sikap-sikap hubungan sosial, (Miftah Thiha, 1998).

Demikian pula Yukl dalam Hersey dan Bleschsr menemukan karakteristik pemimpin yang sukses terdiri dari beberapa aspek, antara lain; cerdas, trampil secara konseptual, kreatif, diplomatis dan taktis, lancar berbicara, memiliki pengetahuan mengenai tugas kelompok, persuasif dan memiliki ketrampilan sosial, (Yukl dalam Hersey dan Bleschsr, 1998).

Volume 2 Nomor 2 2018

Sedangkan Bennis dalam Hersey dan Blanchard menambahkan empat sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, antara lain, a) management of Attention, kemampuan mengkomunikasikan tujuan atau arah yang dapat menarik perhatian anggota dalam organisasi, b) management of Meaning, kemampuan untuk menciptakan dan mengkomunikasikan makna tujuan secara jelas dan dapat dipakai dalam organisasi, c) management of Trust, kemampuan untuk dipercaya dan konsisten sehingga orang-orang dapat memperhatikannya, d) management of Self, kemampuan untuk mengetahui, menguasai, mengendalikan diri sendiri dalam batas kekuatan dan kelemahan diri dalam kepemimpinan yang dibangun.

Dalam perspektif Islam, teori sifat itu dinyatakan dalam kepribadian Nabi Muhammad SAW sebagai rasul Allah dan pemimpin yang patut diteladani oleh umatnya, yaitu sejak XV abad yang lalu dan mengantarkan beliau menjadi model pemimpin yang paling sukses dan modern sepanjang sejarah peradaban manusia, diantar karakteristik kepribadian di atas meliputi, a) sidiq yakni seorang pemimpin harus selalu berkata, bersikap, berbuat dan berlaku benar berpihak pada kebenaran dan membela kebenaran, b) amanah, yakni dapat dipercaya, mampu memelihara kepercayaan rahasia orang lain, tidak menyalagunakan kepercayaan orang lain, tidak menyembunyikan atau mengurangi segala sesuatu yang harus disampaikan pada umatnya, c) tabliq, yakni mengkomunikasikan dan menyampaikan informasi yang perlu dan harus diketahui tanpa ditutup-tutupi dan apalagi disembunyikan, d) fatanah yakni mampu memahami ajaran berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits dan menyelesaikan masalah yang di hadapinya dengan cara bijaksana dan berlaku adil.

Demikian potret kepribadian kepemimpinan tersebut, harus melekat dalam diri seorang pemimpin sebagai modal sosial di dalam mewujudkan kepemimpinan pendidikan Islam yang ideal, humanis dan profesional. Internalisasi kepribadian di maksud secara universal akan melahirkan beberapa tindakan sosial yang efektif, meliputi; 1) inteligensi para pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengarahkan setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, pada konteks tersebut pemimpin harus lebih cerdas memiliki keleluasaan dibidang ilmu pengetahuan melebihi para anggotanya, 2) kematangan dan keluasan pandang terhadap realitas sosial, yakni para pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengarahkan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya lebih matang emosinya dari pada pengikutnya, sehingga selalu mampu mengendalikan pada situasi kritik, sulit dan bermasalah. Di samping itu memiliki kemampuan dalam melakukan sosialisasi dengan orang lain, khususnya anggota organisasi serta memiliki keyakinan,

Volume 2 Nomor 2 2018

kepercayaan diri yang tinggi, 3) memiliki motivasi dan keinginan berprestasi, yakni para pemimpin yang efektif atau yang mampu mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Pada umumnya pemimpin memiliki dorongan yang besar dari dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan sesuatu secara sukses, 4) pemimpin memiliki kemampuan hubungan manusiawi, yakni mengetahui bahwa usahanya untuk mencapai sesuatu sangat tergantung pada orang lain, khususnya anggota dalam organisasi. Para pemimpin itu selalu mampu memahami orang lain dan berorientasi pada anggota organisasi.

Secara teoritis beberapa bentuk keprbadian tersebut, menjadi modal sosial dalam mewujudkan perilaku dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam sistem organisasi, terutama dalam pengelolaan pendidikan Islam (Baharun, 2016a). Demikian perilaku atau gaya kepemimpinan diartikan sebagai bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, yang di dalamnya diimplementasikan satu atau lebih dari bentuk perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya, sedangkan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran perasaan sikap dan perilaku sosial individu di bawahannya. Pada konteks tersebut, Agus Darma mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai polah tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mempengaruhi orang lain, (Agus Darma, 1984). Disamping Sementara Poaul Hersey, mengatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya, (Poaul Hersey, Kenneth Blanchard, 1998). Bahkan Paul Hersey sebagaimana mengutip Tannenbaum, membagi empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, yaitu; sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi kepemimpinan dan perasaan aman dalam situasi.

Demikian gaya kepemimpinan merupakan proses pembentukan tindakan dan perilaku seorang pemimpin dalam organisasi, agar ia dapat mempengaruhi bawahan-nya, disamping itu kemampuan pemimpin untuk mengatakan sesuatu hal dengan benar tetapi juga pada sekumpulan kegiatan terkoordinasi yang tercakup dalam gaya kepemimpinan tertentu. Karena itu, tipologi kepemimpinan terbaik dan efektif bertindak berdasarkan salah satu dari enam pendekatan kepemimpinan dengan trampil mengganti gaya, tergantung pada situasi, keempat dari keenam gaya tersebut yaitu visioner, pembimbing, afiliatif, dan demokatis ini menciptakan sejenis resonansi yang memajukan kinerja, sementara dua gaya lainnya penetap kecepatan dan memerintah, meskipun berguna untuk beberapa situasi tertentu, sebaliknya diterapkan dengan sangat hati-hati, (Daneil Goleman, Ricard Boyatzis dan Annie Mckee,

Volume 2 Nomor 2 2018

2004). Demikian keempat dari gaya kepemimpinan pertama visioner, pembimbing, afiliatif, dan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang pasti mampu membangun resonansi. Karena diantara masing-masing pemimpin memiliki dampak positif yang kuat pada iklim emosi suatu organisasi, sedangkan dua gaya terakhir yaitu penentu kecepatan dan memerintah juga mempunyai tempat tersendiri di dalam kotak alat pemimpin. Tetapi keduanya harus digunakan dengan sangat hati-hati dan terampil jika ingin mendapatkan dampak positif. Jika pemimpin berlebihan dalam menggunakan kedua gaya terakhir ini, terlalu sering menggunakannya atau menggunakannya dengan sembrono, akan membangun desonansi, bukan resonansi.

Kesimpulan

Secara sosial peran dan tindakan kepemimpinan dalam berbagai sistem organisasi – pendidikan Islam– pada hakikatnya merupakan proses aktualisasi dari internalisasi nilai-nilai yang melekat dalam kepribadiannya, terutama mengenai kecerdasan (*emotional intelligence*). Pada tataran teoritis, kecerdasan emosional menjadi bagian penting dalam membangun kepemimpinan ideal, sebagaimana beberapa hasil penelitian menjelaskan bahwa, kepemimpinan secara teknik dan unggul, ditafsirkan memiliki kecerdasan emosional yang relatif tinggi. Demikian potret kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dapat melahirkan dua model kepemimpinan, antara lain: a) kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional lebih dipandang efektif, dan memiliki pengaruh terhadap loyalitas individu dalam organisasi –pendidikan Islam–, bahkan tinggi dan rendahnya bentuk kecerdasan emosional juga mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya loyalitas dan budaya kinerja. b) kecerdasan emosional seorang pemimpin tentu tidak bisa di ukur dengan jenjang pendidikan, bahkan gelar kesarjanaan seseorang. Karena itu, tidak menjamin seseorang yang memiliki jabatan tinggi atau bertitel tinggi memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Pada konteks tersebut, emosionalitas dalam kepemimpinan akan melahirkan dua hal yang sangat penting, yaitu, kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan emosional sangat efektif, bahkan dapat meningkatkan kesetiaan dan kelayaitas individu Semakin tinggi kecerdasan emosional pemimpin maka semakin tinggi pula loyalitas bawahannya, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pemimpin maka kelayaitasan guru pun semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustian 2001, *Rahasia Sukses Membangub ESQ*, Jakarta: Argo.
- Baharun, H. (2006). Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo). Tesis, konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri.
- Baharun, H. (2016a). Management Of Quality Education In Pesantren: The study of the Education Quality Improvement Pesantren by Strategy Management Approach. Malang: 2nd INTERNATIONAL CONFERENCES ON EDUCATION AND TRAINING (ICET), UM Malang. Retrieved from <http://icet.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/06/PROCEEDINGS-2ND-ICET-BOOK-2-.pdf>
- Baharun, H. (2016b). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243–262.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–25.
- Binnis Warren G dan Burt Nanus Trejemahan Victor Purba 1990, *Kepemimpinan: setrategi Dalam mengemban Tanggung Jawab*, Jakarta: Prehalliando.
- Daneil Goleman, Ricard Boyatzis dan Annie Mckee. 2004. *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Daneil Goleman. 2001. *Emotional Intelligence (Kcerdasan Emosional)*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Dede Rosyada. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta; Kencana.
- Fauzi, A. (2016). Transformation Of Values In Developing Leadership Prophetic Islamic Education. In 2nd ICET Theme: Improving The Quality Of Education and Training Through Strengthening Networking (pp. 1196–1204). Faculty of Education, State University of Malang.
- Fauzi, A. (2017a). Building Transformative Management Epistemology at Pondok Pesantren Based on Local Wisdom. In Proceedings of the 1 st International Conference on Education and Islamic Culture “Rethinking Islamic Education Toward Cultural Transformation” Faculty of Tarbiyah, Islamic Institute of Nurul Jadid Probolinggo (pp. 199–203). Probolinggo.
- Fauzi, A. (2017b). Manajemen Pendidikan Islam di Pesantren; Berbasis Kearifan Lokal Kajian Fenomenologis. In Seminar Nasional Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Sinergitas Keluarga, Sekolah dan Masyarakat dalam Penguatan Pendidikan Karakter (pp. 51–62). Malang.
- Fauzi, A. (2018). Transkulturasi Social Capital Pesantren; Sebagai Paradigma Pendidikan Islam Moderat. In 2St Annual Conference For Muslim Scholars, Strengthening The Moderate Vision of Indonesia Islam (Vol. II, pp. 751–765). Surabaya.
- Gary A Yulk di dalam terjemahan Jusuf Udaya 1994, *Leadeship in oganization*, New York: practice-Hall International, Inc, trejemahan Jusuf Udaya 1994 *Kepemimpinan dalam organisasi*, Kakarta: Prenhallindo

Volume 2 Nomor 2 2018

- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari 2003, *Kepemimpinan Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif*, Jakarta: Gaja Mada University Pres.
- Hasan Baharun, Z. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan : Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Hersey dan Blanchard 1998, *Managing of Organization Behavior*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- James A.F. Stoner. R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert 1996, *Manageman*, New York: Prentice Hall Inc. Terjemahan Wihemus dan Binyamin 1994, *Manajemen*, Jakarta: Intermedia.
- Jhon M. Steinberg dan Robert A. Baron, 1991, *Behavior in Organization: Understanding and managing The human Side of Work*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- KBBI, 1989 Jakarta, Depdikbud
- Maurice J. Elias 2000, *Cara-cara Efektif Mengasuh Anak Dengan EQ*, Bandung: Kafa
- Miftah Thiha 1998, *Kepemimpinan Dalam manajemen: Suatu pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Moefte Wiriadirja, 1987, *Dimensi kepemimpinan Dalam manajemen*, Jakarta: Balai pustaka.
- Muhaimin, 2005, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Norman A. Sprinhal dan Richard C Sprinthal 1990, *Educational Psychology: A Development Approach*, Singapore; McGraw-Hill, Inc.
- Robert G Owwens 1995, *Organizational Behavior in Education*, manchester: Ally and Bacon
- Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf 2000, Terjemahan Alex Tri katjoro widodo, *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia.
- Stephen P Robbins 1991, *Organizations Behavior: Concept, Controversies, Application* (New Jersey: Prentice-Hall International, Inc).
- Steven J. Stein, Howard E. Book. 2002. *EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Bandung; Kaifa.
- Suharsono, 2005, *Melejitkan IQ, EQ, Dan SQ*, Jakarta: Inisiasi Pres.
- Syaiful Bahri Djamarah, 2000, *Guru Dan Anak didik Dalam Edukatif*, Jakarta: renika Cipta. kses: 20 Maret 2012.