



ANGER MANAJEMEN DALAM KENINGKATKAN MUTU KINERJA KARYAWAN DI MA'HAD ALY NURUL JADID

Ansori*, Pahrul Iman*Fita Putridiyanti

*pascasarjana Universitas Nurul Jadid, Indonesia

Ansorimu123@gmail.com , pahruliman85@gmail.com, fitaputri.diyanti@gmail.com

Abstract :

This study aims to analyze the Anger Management applied by leaders to all academics in Ma'had Aly Nurul Jadid, where its application has its own role for a leader, especially in develops the quality of employee performance, so that it has the ability to stabilize and improve employee performance in bearing their respective burdens. Anger management as an iron for a leader in stepping up and doing something to avoid mistakes that cause something negative. This research uses a qualitative approach of this type of case study, with a research site at ma'had aly Pondok Pesantren Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo. The results of this study show that anger management in improving the quality of employee performance in ma'had aly has its own form. Anger management is tapped by the leader ma'had aly nurul jadid in improving the quality of employee performance through *first* self-control emotions, so that with the control can think about the impact that will occur. *Both* drivers of discipline, because by managing anger the leader will be able to control feelings and clear minds so that the things conveyed to employees will have an effect. *Third* as a nuance of Sufism in collaboration with the work of imam al-ghozali in his book Ihyak Ulumuddin. *Fourth* as a policy brake, so that in setting policy is not in a state of anger.

Key words: Anger Management, Employee Performance Quality, Ma'had Aly

INTRODUCTION

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap banyak hal yang berkaitan dengan kontribusi organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Salah satu factor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

pemimpin merupakan faktor utama pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan, dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjuk melebihi harapan (Mahendra and Mujiati 2018).

Jadi Pemimpin Lembaga merupakan *agent Of Change* dalam proses pendidikan, dikarenakan pemimpin merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam mencapai mutu klulusan peserta didiknya. Meskipun fasilitas Pendidikannya lengkap, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan pemimpin yang berkualitas, berkinerja



tinggi dan memiliki kecerdasan emosional, mustahil akan mendapatkan kompetensi lulusan yang maksimal. (Riadi 2019)

Demikian halnya dengan Lembaga Pendidikan Tinggi Mah'had Aly Nurul Jadid yang baru mendapat pengakuan dari pemerintah pada tahun 2019, meskipun Lembaga ini eksis sejak tahun 2006, yang dapat dikategorikan sebagai yang masih baru berdiri disebabkan baru tersistem, tentu kecerdasan emosional atau kestabilan emosi khususnya dalam mengelola marah sangat penting bagi pimpinan Mahad Aly dalam mengatur kinerja karyawan.

Dalam laporan *The International Commission on Education for Twenty-first Century* yang dikutip oleh (Riadi 2019) menyatakan bahwa kita tidak dapat mengharapkan kualitas pendidikan yang tinggi tanpa pemimpin yang mampu kerjasama aktif dengan karyawan dalam manajemen Lembaga. Pemimpin dan karyawan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi ekspektasi stakeholder pendidikan. Penentu kualitas proses dan hasil pendidikan terletak pada kinerja Pemimpin. Tanpa ada kinerja Pimpinan yang kompeten dan profesional maka semua upaya untuk membenahi pendidikan diduga tidak akan efektif.

Oleh karena itu terdapat sejumlah faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Pimpinan diantaranya: kepribadian. (Husna 2021) mengungkapkan bahwa kestabilan emosi berkorelasi dengan kinerja, dan dua lainnya dari lima dimensi *The Big five Personality* yaitu *agreeableness* dan *openness* berkorelasi dengan kinerja lebih tinggi dari pada aspek *conscientiousness*.

Masalah kinerja diduga berkaitan dengan Kecerdasan emosional John J. Sosik dan Lara Megerian (1999:367) hasil kajian empirisnya memberikan dukungan untuk kecerdasan emosional menjadi dasar dari aspek-aspek lain dari kepemimpinan. Demikian halnya dengan penelitian Su Yung Fu (2000:45) "bahwa beberapa hasil penelitian mengindikasikan bahwa perilaku ekstra peran (*extra role behavior*) maupun kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki hubungan dengan kinerja". (Rosmaini 2019).

Emosi atau kearahannya yang ada pada diri setiap orang pada dasarnya adalah baik, karena setiap diri seseorang sudah ada sifat tersebut seperti halnya memiliki hati, pikiran, kehendak, dan emosi. Seperti kegembiraan, cemburu, kecurigaan, termasuk kemarahan (Fatchurahman and Raya 2020). Begitu pula dengan suatu organisasi seorang pemimpin yang memang mempunyai tanggung jawab yang sangat berat dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam menjalankan apa yang sudah menjadi tugasnya, maka besar kemungkinan akan meluapkan amarahnya apabila sudah mengetahui atau melihat pekerjaan bawahannya yang tidak sesuai dengan prosedur yang sudah menjadi ketetapan pada organisasinya.

Emosi manusia pada intinya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu emosi yang halus atau menyenangkan dan emosi yang kasar atau menyebalkan. Emosi marah ini merupakan emosi yang seharusnya dihindari karena merupakan penghalang sukses.



Marah merupakan suatu reaksi emosional kuat yang didatangkan oleh ancaman, campur tangan, serangan kata-kata, penyerangan jelas, atau frustrasi dan dicirikan dengan reaksi-reaksi gawat dari sistem syaraf yang bebas dan balasan-balasan dengan serangan yang jelas atau tersembunyi. (Febriani 2020)

Perasaan Marah atau *Anger* memang semua orang pernah mengalami hal ini, selama daya pikir dan perasaannya masih normal, karena adanya marah dalam diri manusia berguna kuntuk menjaganya dari kerusakan dan untuk menolak ancaman yang membahayakan dirinya disamping sifat tersebut memang negative, akan tetapi semuanya Kembali ke dalam diri bagaimana cara mengelolanya (Nilamsari 2018).

Anger management merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengatur masalah yang terjadi seperti pikiran, nafsu amarah dan perasaan dengan cara yang tepat dan positif, sehingga dapat diterima secara sosial atau masyarakat. Penggunaan teknik anger management dapat mencegah sesuatu tindakan yang buruk atau merugikan diri sendiri dan orang lain karena dengan mampu dan paham bagaimana mengelola emosi marah akan dapat menyalurkan rasa marah kepada hal-hal yang positif. (Handayani, Nurhasanah, and Martunis 2019)

Banyak Penelitian terkait dengan *Anger Management*, diantaranya (Yunire 2019) Falerisiska yunere yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Marah Terhadap Perilaku Kekerasan Pada Siswa Smk Negeri 1 Bukittinggi Tahun 2015, dari hasil penelitian menunjukkan peningkatan respon anger control serta penurunan respon anger out secara bermakna (P -value 0,05) pada siswa yang mendapatkan latihan manajemen marah. Sedangkan dari karakteristik siswa tidak ada yang berkontribusi secara statistik (nilai P -value > 0,05).

Putu Ayu Pradnyasari, Mita Aswanti Tjakrawiralaksana, jurnal 2021 yang berjudul Efektivitas Penerapan *Anger Management* dalam Meningkatkan Kemampuan Mengelola Emosi Marah Pada Remaja Laki-Laki. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa 5 dari 6 partisipan mengalami penurunan skor emosi marah secara signifikan antara sebelum dan sesudah dilakukan intervensi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan intervensi ini berhasil menurunkan emosi marah ($Z = -2.04$, $p < 0.05$).

Kinerja pada dasarnya melihat terhadap apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan Kinerja karyawan merupakan alat yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Christy and Amalia 2018).

Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (a) kuantitas dari hasil, (b) kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dari hasil, (d) kehadiran dan (e) kemampuan bekerja sama. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat



usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. (Bustomi, Sanusi, and Herman 2020)

Fatmah Bagis, Bima Cinintya Pratama, Alfato Yusnar Kharismasyah, jurnal 2019 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Hasil dari penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sugiyanto dan Ruknan, jurnal 2020 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja. Kedua, keterampilan manajerial berpengaruh positif langsung terhadap kinerja. Ketiga, pengambilan keputusan memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja. Keempat, kepemimpinan memiliki pengaruh positif langsung terhadap pengambilan keputusan. Kelima, keterampilan manajerial berpengaruh positif langsung terhadap pengambilan keputusan.

Dengan paparan diatas, sangatlah penting untuk mengetahui akan dampak yang akan terjadi pada kinerja bawahannya apabila terjadi amarah pemimpin terhadap karyawannya. Fokus penelitian ini adalah bagaimana **Anger Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja karyawan di Ma'had Aly Nurul Jadid**

METHOD

Penelitian tentang anger manajemen dalam meningkatkan Mutu kinerja karyawan di Ma'had Aly Nurul Jadid ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode untuk mendalami suatu pemahaman makna dari objek, baik dilakukan secara berkelompok atau individu, sedangkan jenis yang digunakan menggunakan jenis studi kasus yaitu menggali dan memahami terhadap anger manajemen terhadap mutu kinerja karyawan yang ada di lapangan. fokuskan pada anger manajemen terhadap mutu kinerja karyawan sehingga dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dilakukan.

Sedangkan Teknik yang dilakukan didalam melakukan penelitian ini, menggunakan Teknik: pertama, observasi yang bertujuan untuk mengamati kondisi yang terjadi dilapangan, sehingga dalam observasi akan diketahui proses yang sebenarnya. Kedua wawancara untuk mencari data dengan pihak-pihak yang terkait, diantaranya *Mudir, Musa'id Mudir (Pembantu/Asisten Mudir)*, Kepala Akademi, Maha Santri guna untuk mengetahui bagaimana anger manajemennya. Ketiga Teknis analisis, dalam Teknik ini memiliki tiga tahap 1. (Reduksi data) merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabastrakkan, dan transformasi data. 2. (Penyajian data) cara merangkai data untuk memudahkan membuat kesimpulan atau



tindakan yang diusulkan. 3. (Penarikan kesimpulan) merupakan penarikan kesimpulan terhadap objek temuan yang masih belum jelas untuk dapat dijawab sesuai kategori data yang ada.

FINDINGS AND DISCUSSION

Dari hasil penelitian terhadap *Anger Management* pimpinan Mahad Aly Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam meningkatkan mutu karyawan sebagai berikut:

Pengontrol Emosi Diri

Anger Management bagi seorang pemimpin tidak serta merta diekspresikan secara langsung, namun masih memikirkan dampak yang akan terjadi terhadap mutu kinerja karyawan apabila perasaan marah dalam diri tidak bisa di kontrol. Oleh karena itu diperlukan pengontrolan emosi diri seorang pemimpin untuk menstabilkan terhadap mutu kinerja karyawan.

Islam mengajarkan agar tidak berlebihan dalam meluapkan emosi, baik itu yang bersifat negatif ataupun positif. Karena emosi yang diluapkan dengan berlebihan akan membuat individu tersebut kehilangan kendali terhadap diri sendiri. Allah menjelaskan dalam QS. Al- Hadid : 23 (Aini and Rosyad 2019)

لَكَيْلًا تَأْسَفُوا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

“(kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu, dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri.”

Dari penjelasan ayat diatas, dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk tidak berlebihan dalam mengexpresikan emosi. Manusia harus bisa mengatur emosinya untuk menbuahkan hasil yang positif.

Mudir Mahad Aly Nurul Jadid (Al Fayyadl. 2022) mengatakan “Fungsi dari Anger Manajemen bagi saya, sebagai pengontrol emosi yang berada dalam diri saya ketika dalam keadaan marah. Mengenai gimana cara untuk mengelolah emosi, saya tidak bisa untuk mengutarakan secara langsung terhadap pihak terkait, dengan mengalihkan jepada hal hal yang lain, karena dampaknya dari marah secara langsung tidak memungkinkannya karyawan semaking gigih dalam melaksanakan apa yang menjadi tugasnya, bahkan akan memunculkan rasa takut, menghindar diri, dan semakin malas untuk melakukan tugasnya, maka dari itu saya sampaikan lewat terhadap media sosial seperti WA yang melibatkan semua karyawan agar apa yang menjadi permasalahan diselesaikan secara bersama sama”.

Hal ini juga didukung oleh (Sulianto.2022) sebagai Wakil Mudir Mahad Aly Nurul Jadid bahwa pernah suatu ketika Mudir menyampaikan pesan di grup WA yang merupakan gabungan antara Mudir, Nadir dan Idaroh ‘Am, Pesan tersebut berupa uangkapan prihatin dan miris melihat Mahasantri yang keluar dari area pesantren tidak mengenakan kopyah dan hanya mengenakan kaos, hal ini menandakan kurangnya pengontrolan dari pembimbing atau pengurus Mahad Aly.



“Waktu itu, saya di telfon oleh Mudir, agar mengumpulkan ustadz-ustadz selaku pengurus Mahad Aly untuk lebih mewanti-wanti dalam memperhatikan mahasantri sebagai peserta didik, terutama dalam masalah akhlak, karena beliau melihat ada mahasantri Mahad Aly yang tidak pakai kopyah di tanjung, dan itu tidak mencerminkan karakter santri seperti itu” Jelasnya.

Hal ini juga didukung oleh infomasi dari Ahmad Arinul Hisan salah satu mahasantri *Tamhidiyah* yang mengatakan bahwa ketika melaksanakan pengajian Ihya Ulumuddin setiap hari sabtu dan ahad, mudir mahad aly nurul jadid menyampaikan nasehat-nasehat terkait sopan santun dan etika terutama kemudian Mudir menyebutkan hal-hal yang berkaitan dengan pakaian salah satunya pakaian yang seharusnya santri mengenakannya, seperti kopyah dan lain sebagainya (Hisan. 2022).

“iya memang beliau sering mewanti-wanti masalah Akhlak Mahasantri, tapi waktu itu beda setelah ustadz sosialisasi terkait pakaian di musholla, gus fayadl lebih menekankan itu saat pengajian ihya” Ungkapnya.

Menurut psikologi, pengendalian emosi terbagi menjadi tiga model, diantaranya: **Pertama**. Model Displacement yaitu pengendalian emosi dengan cara mengalihkan atau menyalurkan ketegangan emosi kepada obyek lain. Model ini meliputi katarsis dan rasionalisasi.

Katarsis ialah suatu penyaluran emosi keluar dari keadaannya. Contohnya seseorang yang tidak bisa mengungkapkan perasaan cinta dan dia menyalurkan emosi cinta tersebut dengan menulis novel.

Asionalisasi ialah proses pengalihan dari tujuan yang tidak tercapai kepada bentuk lain yang diciptakan pikirannya. Contohnya seseorang yang mengiginkan bunga mawar, tetapi tidak bisa memilikinya, lalu dia mengalihkan pikiran bahwa mawar itu berduri dan akan melukainya.

Kedua. Model cognitive adjusment. Yaitu penyesuaian antara pengalaman dan pengetahuan yang tersimpan (kognisi) dengan upaya memahami masalah yang muncul. Model ini meliputi atribusi positif, empati dan altruisme.

Atribusi Positif ialah suatu mekanisme yang menempatkan persepsi berada dalam kondisi positif. Empati ialah kesadaran dalam diri seseorang untuk turut merasakan apa yang dialami orang lain, baik berupa kesulitan atau musibah.

Altruisme ialah contohnya ketika menolong seseorang hanya mengharapkan ridho Allah serta dia merasa kebahagiaan ketika melihat orang yang ditolongnya bahagia.

Ketiga. Model coping, yaitu dengan menerima atau menjalani segala hal yang terjadi dalam kehidupan, meliputi, syukur, bersabar, pemberian maaf, dan adaptasi adjusment (Puspita 2018).

Pendorong Kedisiplinan

Kedisiplinan Merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Krisnandi and Saputra 2021) Penelitian terdahulu banyak membuktikan bahwa kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja (Hoki dan Sofyan, 2019; Suhasto dan Lestariningsih,



2018). Tetapi beberapa penelitian tidak mendapatkan dukungan untuk kompetensi ini, hanya tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja (Lustono dan Hasnaeni, 2019). (Krisnandi and Saputra 2021)

Siswanto (dalam Sinambela, 2016) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja dan etika kerja. Penanaman disiplin tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. (Krisnandi and Saputra 2021) Maka dari itu Indikator Kinerja yang bermutu salah satunya adalah dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Anger Management sebagai pendorong kedisiplinan Karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan Mutu kinerja Karyawan, Karena dengan mengelola marah pemimpin akan dapat mengendalikan perasaan, mengendalikan jiwa dan berpikir jernih, sehingga hal yang disampaikan terhadap karyawan akan berpengaruh.

Mudir Mahad Aly Nurul Jadid Pernah Menegur Salah satu staff pengajar Mahad Aly yang melakukan hal yang menyalahi Norma-norma yang berlaku, tidak pantas untuk ditiru oleh anak didik dan tidak pantas dilakukan oleh seorang pengajar, yaitu mengoperasikan Handphone ketika melaksanakan perkuliahan salah satu kelas Mahad Aly, karena hal itu akan mengganggu konsentrasi pengajar sebagai penyampai ilmu.

Hal ini disampaikan oleh yang bersangkutan yaitu Abdus Salam selaku Staff Pengajar Marhalah Idadiyah, “ iya saya pernah ditegur oleh beliau, karena main Hp saat ngajar di Idadiyah, beliau mengingatkan kalau itu akan mengganggu aktivitas belajar mengajar dan tidak sepatasnya dilakukan oleh seorang ustadz, setelah itu beliau mengingatkan semua ustadz untuk tidak melakukan hal itu juga” ungapnya. (Salam. 2022)

Oleh Karena itu berdasarkan teori dan hasil wawancara serta observasi diatas, Anger management berperan dalam meningkatkan Mutu kinerja Karyawan salah satunya dengan mendorong kedisiplinan karyawan, karyawan yang mulanya tidak disiplin dengan mengoperasikan Handphone saat melaksanakan perkuliahan, menjadi teratur dan disiplin kembali.

Nuansa Tasawwuf atau Sufi

Sejak Terlantiknya Mudir, dalam memeberikan kebijakan, Mudir selalu memberikan Uswah atau contoh serta menganalogikan terhadap ulama-ulama Sufi seperti halnya Imam Ghozali yang merupakan Ulama sufi terkenal yang mengarang kitab fenomenal dan monumental yaitu lhya' Ulumuddin, sehingga Setiap keputusan dianalisi terlebih dahulu memepertimbangkan *mashalah* dan *mafsadah*-nya (Husaini.2022)

Hal ini disampaikan oleh Irfan Husaini yang mengatakan “Beliau itu tidak akan memberikan keputusan jika dalam keadaan jiwa tidak stabil, atau dalam keadaan sakit, karena dawuhnya beliau itu akan berpengaruh terhadap hasil keputusan, beliau sangat



mepertimbangkan, terkadang beliau memberikan contoh Imam Ghozali dalam bersikap bagaimana seperti itu” jelasnya.

Kepemimpinan seorang kyai di pondok pesantren tidak sama antara kyai yang satu dengan kyai yang lain atau dengan pengurus pesantren, hal ini dapat di mengerti bahwa kepemimpinan kyai di pondok pesantren banyak di dukung oleh watak sosial di mana beliau berada. Yang hal itu masih di tambah lagi dengan pengaruh konsep-konsep kepemimpinan islam Wilayatu al-Imam serta pengaruh ajaran Sufi. (Rusdi 2018)

Hal itu sesuai Berdasarkan observasi peneliti terhadap keseharian Mudir dan aktivitas di Mahad Aly Nurul Jadid yang setiap hari sabtu dan ahad mudir mengisi kajian tasawwuf menggunakan kitab *Ihya Ulumuddin*, dan pada malam jumat mengadakan kajian tasawwuf juga menggunakan kitab Burdah karya *Imam Al-Busyiri*, serta ditambah dengan pengajian beliau pada tingkat mahasantri yaitu kitab *idzotu An - Nasyi'in*.

Hal ini diungkapkan oleh (Al fayyadl 2022) yang mengatakan bahwa “ saya mengadakan pengajian kitab burdah ini, meski ini hukumnya sunnah bagi pengurus Mahad Aly, meski dua orang saya akan tetap melanjutkan pengajian ini, karena satu, yaitu menyambung Robithoh atau hubungan terhadap Imam Al-Busyiri, yang terkenal dengan Imamnya para pemuji Rosulullah, karena mengarang Syair yang sangat luar biasa, hingga mendapatkan gelar demikian, sehingga jiwa dan hati kitab kita tertata begitu juga dengan anak didik kita” ungapnya

Rem Kebijakan

Kebijakan merupakan seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi (Zabir 2018).

Anger Management memiliki peran penting dalam mengendalikan kebijakan seorang pemimpin, karena sifat marah dapat membutuhkan tindakan sehingga menjadi brutal oleh (Carolina and Tjakrawiralaksana 2021) karena itu adanya Anger Management akan membuat kebijakan lebih terkendali dan terkontrol saat dalam situasi marah.

Mudir Mahad Aly Nurul Jadid Pernah memberikan kebijakan kemudian berbentuk regulasi tertulis terhadap mahasantri yang berisikan bahwa setiap mahasantri tidak boleh aktif dalam organisasi diluar mahad aly kecuali semester akhir (Al-Fayyadl. 2022).

“Karena itu akan membuat Mahasantri tidak konsentrasi terhadap Pembelajaran, perkuliahan dan Takhossus yang ada di Mahad Aly, dan hal itu akan membuat target mereka keteteran”, Ujarnya.

Kebijakan ini berawal dari salah satu mahasantri yang Sowan kepada Mudir Mahad Aly dan memohon izin untuk aktif di organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) serta berdomisili di salah satu *basecame* organisasi tersebut (Afifurrohman. 2022).

Afifurrahman selaku kepala Idaroh Am mengatakan demikian “peraturan ini berlaku mulai pada waktu itu, karena ada mahasantri yang mau izin untuk menetap di luar Mahad Aly untuk ikut PMII karena dia ingin aktif di PMII, akhirnya Gus Fayadl



menghubungi saya menanyakan anak itu, dan memberikan intruksi bahwa mahasantri tidak boleh ikut organisasi di luar mahad aly kecuali semester akhir” uangkapnya.

Hal itu dibenarkan oleh Zainul Mun'im yang merupakan Mahasantri yang memohon izin kepada Mudir Mahad Aly bahwa pada waktu itu Mudir Mahad Aly memberikan idzin kepada Zainul Munim, akan tetapi pemberian idzin tersebut merupakan kali pertama dan terakhir terdapat Mahasantri yang aktif di luar Mahad Aly. (Mun'im. 2022)

“Oh iya saya ingat, saya beberapa minggu yang lalu memohon izin ke Ra Fayadl untuk bertempat tinggal di baseceme PMII, dikarenakan tidak enak sendiri kalau sering keluar, akhirnya saya minta izin, alhamdulillah diberikan izin, tapi beliau dawuh iya Mu'im saya berikan izin, tapi ini yang pertama kali dan yang terakhir ya”, jelasnya.

Hal ini membuktikan Bahwa Anger Magement sangat berpengaruh dan berperan penting dalam mengendalikan kebijakan, karena melihat peristiwa tersebut Mudir Mahad Aly yang sebenarnya marah terhadap Mahasantri tersebut, namun tetap memberikan izin, kemudian dikeluarkanlah kebijakan yang berupa intruksi dari Mudir Mahad Aly untuk semua Mahasantri.

CONCLUSION

Anger Management sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan Mahad Aly Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Karena Anger Management memiliki peran Sebagai; Pertama : Sebagai Pengontrol Emosi Diri, kedua : Sebagai Pendorong Kedisiplinan, ketiga : Sebagai Nuansa Tawawwuf atau Sufi, keempat : Sebagai Rem Kebijakan.

Pertama: sebagai Pengontrol emosi diri

Anger Management menjadi pengontrol emosi diri seorang Mudir Mahad Aly Nurul Jadid, Sehingga dalam keadaan marah, Mudir Mahad Aly masih memikirkan dampak yang akan terjadi terhadap mutu kinerja karyawan apabila perasaan marah dalam diri tidak bisa di kontrol. Oleh karena itu diperlukan pengontrolan emosi diri seorang pemimpin untuk menstabilkan terhadap mutu kinerja karyawan.

Kedua : Sebagai Pendorong Kedisiplinan

Anger Management sebagai pendorong kedisiplinan Karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan Mutu kinerja Karyawan, Karena dengan mengelola marah pemimpin akan dapat mengendalikan perasaan, mengendalikan jiwa dan berpikir jernih, sehingga hal yang disampaikan terhadap karyawan akan berpengaruh.

Ketiga : Sebagai Nuansa tasawwuf Atau Sufi

Sifat Marah merupakan sifat hati yang membuat pemiliknya menjadi brutal jika tidak terkontrol, oleh karena itu perlu adanya Anger Management atau pengendalian marah, Anger Management merupakan pembahasan yang sangat Krusial di dalam Ilmu tasawwuf, salah satu kitab yang membahas Anger Management yaitu Al-ghozali dalam kitabnya yaitu Ihya Ulumuddin.

Mudir Mahad Aly Nurul Jadid merupakan pengkaji kitab tersebut dan kitab Burdah karya Imam Albusyiri kemudian Misykat Al-Anwar karya imam Al-ghozali, hal ini



membuktikan bahwa Anger Manajement merupakan pengendalin yang berbasis Tasawwuf.

Keempat: Sebagai Rem Kebijakan

Anger manajement sebagai pengendali atau rem kebijakan berperan ketika dalam keadaan marah, sehingga kebijakan tidak akan salah sasaran dan terencana dengan baik sesuai dengan tujuan serta esensi *Maslahahnya*, jika tidak menggunakan Anger Manajement tentu arah kebijakan akan dikuasai oleh rasa Marah yang akan mengakibatkan hilangnya arah kebijakan atau kebijakan tidak tepat sasaran.

REFERENCES

- Aini, Putri Fajriah, and Rifki Rosyad. 2019. "Khalwat Dalam Mengendalikan Emosi." *Jurnal Studi Psikoterapi Sufistik* 2 (3): 53-64.
- Bustomi, Ahmad, Irfan Sanusi, and Herman Herman. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5 (1): 1-16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>.
- Carolina, Claudya, and Aswanti Tjakrawiralaksana. 2021. "Efektivitas Intervensi Teen Anger Management and Education Dalam Mengatasi Kemarahan Dan Agresivitas Remaja Perempuan." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 9 (2): 200-210. <https://doi.org/10.22219/jipt.v9i2.14441>.
- Christy, Nadia Antonita, and Sholihati Amalia. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3 (2): 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Fatchurahman, M, and Raya. 2020. "Pelatihan Mengenali Emosi Marah Bagi Siswa SMP Training in Recognizing Angry Emotions for Junior High School Students." *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat* 6 (1): 57-64.
- Febriani, Indah. 2020. "Penalaran Hukum Dan Penemuan Kebenaran." *Legalitas: Jurnal Hukum* 12 (1): 1-436. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v12i1.190>.
- Handayani, Wulan, Nurhasanah, and Martunis. 2019. "Penerapan Teknik Anger Management Untuk Menurunkan Agresivitas Siswa SMAN 5 Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling* 4 (2): 106-13. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/pbk/article/view/9046>.
- Husna, Achmad. 2021. "Elemen Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Umum: Dimensi Kepribadian (Big Five), Pelatihan Dan Kerjasama Tim." *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik* 1 (3): 265-79. <https://dinastirev.org/JIHP>.
- Krisnandi, Herry, and Nanda Agung Saputra. 2021. "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17 (1): 13-36.
- Mahendra, Kadek, and Ni Mujiati. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4 (10): 3172-97.
- Nilamsari, Natalina. 2018. "Komunikasi Antar Pribadi Orang Tua dan Guru Tk Jasmien



- Jakarta Utara." *Jurnal Pustaka Komunikasi* 1(1) (1): 71-82.
- Puspita, Weni. 2018. *Manajemen Konflik*. Yogyakarta grup penerbitan CV budi utama.
- Riadi, Edi. 2019. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kota Tangerang." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (1): 432-441.
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Rusdi. 2018. "Continues Improvement Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pedesaan." *Al-Tanzim* 2 (2): 150-160.
- Yunire, Falerisiska. 2019. "Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Marah Terhadap Perilaku Kekerasan pada Siswa di SMK Negeri 1 Bukit Tinggi Tahun 2015."
- Zabir, Muzakkir. 2018. "Kebijakan Pimpinan dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh." *Jurnal Kalam* 6 (1): 1-23.