

**MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN EFEKTIF MELALUI PENGEMBANGAN
EMOTIONAL INTELLIGENCE**

Enhancing Effective Leadership through Emotional Intelligence Development

Alfani Ramadani¹, Dewi Angraini², Muh.Fahri amin² Huznun Maqfirah³, Muhammad Alwi⁵, *Abdul Halik⁶.

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Parepare

Alfani Ramadani (alfaniramadani123@gmail.com)

Muh.Fahri amin (Fahriamin773@gmail.com)

Dewi Angraini (dewiangrainii1234@gmail.com)

Huznun Magfirah (husnunmaqfira@gmail.com)

Muhammad Alwi (muhalwi@iainpare.ac.id)

*Abdul Halik [koresponden] (abdulhaliknas@iainpare.ac.id)

ABSTRAK

Kepemimpinan efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi, dan emotional intelligence (EI) telah diakui sebagai elemen penting dalam kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan EI dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan EI di kalangan pemimpin. Metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa EI yang tinggi memungkinkan pemimpin untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, yang berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan pengelolaan konflik yang konstruktif. Pemimpin dengan EI tinggi juga mampu membangun hubungan kerja yang kuat dan memotivasi tim, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Beberapa strategi yang diidentifikasi untuk mengembangkan EI di kalangan pemimpin meliputi pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, penilaian diri dan umpan balik 360 derajat, pembelajaran berbasis pengalaman, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Implementasi strategi-strategi ini dapat membantu pemimpin mengembangkan keterampilan EI mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan EI esensial untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan EI pemimpin mereka dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga dan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kepemimpinan melalui pengembangan EI.

Kata kunci: Kepemimpinan Efektif, Emotional Intelligence

ABSTRAC

Effective leadership is a key factor in achieving organizational success, and emotional intelligence (EI) has been recognized as an important element in effective leadership. This research aims to explore how EI development can influence leadership effectiveness and identify strategies that can be applied to improve EI among leaders. A qualitative method with a literature study approach was used to collect and analyze information from various relevant sources.

The results show that high EI enables leaders to understand and manage their own emotions as well as those of others, which contributes to better decision-making, effective communication, and constructive conflict management. Leaders with high EI are also able to build strong working relationships and motivate teams, thereby improving the overall performance of the organization.

Some of the strategies identified for developing EI among leaders include training and development, mentoring and coaching, self-assessment and 360-degree feedback, experiential learning, and creating a supportive organizational culture. Implementation of these strategies can help leaders develop their EI skills, which in turn improves leadership effectiveness and organizational performance.

This research concludes that EI development is essential for improving leadership effectiveness. Organizations that invest in the EI development of their leaders can see significant improvements in team performance and the achievement of organizational goals. The results of this study provide valuable insights and practical recommendations for organizations looking to improve leadership through EI development.

Keywords: *Effective Leadership, Emotional Intelligence*

PENDAHULUAN

Dalam era yang dinamis dan kompleks saat ini, lingkungan bisnis dan organisasi mengalami perubahan dengan kecepatan dan ketekunan yang luar biasa¹. Untuk mencapai kesuksesan dan mampu bertahan di tengah dinamika perubahan ini, kepemimpinan yang efektif menjadi suatu hal yang sangat penting. Salah satu faktor yang semakin diakui sebagai penentu keberhasilan kepemimpinan adalah kecerdasan emosional (Emotional Intelligence)². Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain.³ Dalam konteks kepemimpinan, ini berarti pemimpin harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi tantangan emosional yang mungkin dihadapi oleh anggota tim, serta membangun hubungan yang positif dan produktif⁴.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis atau strategi bisnis semata, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memotivasi tim, dan membuat keputusan yang bijaksana dalam situasi yang penuh

¹ Mesiono, "Manajemen Organisasi. (Bandung: Cita Media Perintis.2015)," n.d.

² Hamim Tohari, "Gaya Kepemimpinan Berbasis Emotional Intelligence," *Jurnal Kependidikan* 5, no. 1 (2017): 29–42.

³ Siti Wardah Hanafie Das, Abdul Halik, and S. Muhammad Nasir, "The Learning Paradigm of Democracy-Based Islamic Education in Fostering Students' Tolerance," in *Proceedings of the 4th Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science 2022 (BIS-HSS 2022)*, vol. 1 (Atlantis Press SARL, 2023), 719–28, https://doi.org/10.2991/978-2-38476-118-0_83.

⁴ Oky Mandala Pratama and Fahrudin J S Pareke, "Peran Mediasi Emotional Intelligence Dalam Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Contextual Performance (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Di Kota Bengkulu)," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 7, no. 1 (2024): 886–96.

tekanan⁵. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat lebih baik dalam mengelola konflik, berkomunikasi dengan jelas, dan memberikan dukungan emosional kepada tim mereka.⁶ Hal ini memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas tim. Dengan mengembangkan kecerdasan emosional, pemimpin dapat mengoptimalkan kinerja mereka dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif, memastikan bahwa organisasi tetap kompetitif dan berhasil dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang⁷.

Emotional Intelligence merujuk pada kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Seorang pemimpin yang memiliki tingkat Emotional Intelligence yang tinggi cenderung memiliki kapasitas untuk membimbing, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya⁸. Mereka mampu mengenali dan memahami emosi anggota tim, berkomunikasi dengan empati, serta menangani konflik dengan bijaksana. Kemampuan ini memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif⁹.

Di sisi lain, pemimpin yang kurang mampu memahami dan mengelola emosi, terutama dalam situasi tekanan, mungkin mengalami kesulitan dalam menginspirasi dan memimpin¹⁰. Mereka mungkin kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan, berkomunikasi secara efektif, dan memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan oleh tim. Kekurangan dalam kecerdasan emosional dapat mengakibatkan ketegangan, konflik yang tidak terselesaikan, dan berkurangnya motivasi di kalangan anggota tim, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan Emotional Intelligence dalam konteks kepemimpinan efektif tidak hanya terbatas pada kemampuan interpersonal semata, tetapi juga berdampak pada keterampilan pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi, dan bahkan membentuk budaya organisasi¹¹. Kecerdasan emosional memengaruhi cara pemimpin membuat keputusan dengan mempertimbangkan emosi dan reaksi orang lain, serta bagaimana mereka mengelola stres dan tekanan. Pemimpin yang memahami dan mengelola emosi mereka dan orang lain dengan baik cenderung lebih mampu membuat keputusan yang bijaksana dan mempertimbangkan berbagai perspektif¹².

Kemampuan komunikasi juga sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Pemimpin dengan EQ tinggi dapat berkomunikasi dengan lebih efektif, menyampaikan

⁵ Muhammad Alwi, "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Industri 4.0," *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia* 1, no. 2 (2022): 87–97, <https://doi.org/10.55784/jupenji.voll.iss2.227>.

⁶ Abdul Halik et al., "Virtual Based Principal Leadership Model in Increasing Performance and Quality of Middle Education," *Revista de Gestao Social e Ambiental* 18, no. 6 (2024): 1–23, <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-053>.

⁷ Ahmad Fauzi, "Emotional Intelligence Dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018): 114–28.

⁸ Hanny Liany, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2021): 261, <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>.

⁹ Norbertus Tri Suswanto Saptadi et al., *Revolusi Pendidikan: Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)* (Sada Kurnia Pustaka, 2024).

¹⁰ Muhammad Isra et al., "Dinamika Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Ekplorasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Dialektika: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2023): 16–26.

¹¹ Muhammad Alwi, "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Industri 4.0."

¹² Pratama and Pareke, "Peran Mediasi Emotional Intelligence Dalam Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Contextual Performance (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Di Kota Bengkulu)."

pesan dengan jelas, dan mendengarkan dengan empati.¹³ Ini membantu membangun hubungan yang solid dan mengurangi kemungkinan terjadinya miskomunikasi atau konflik¹⁴.

Selain itu, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi¹⁵. Pemimpin yang menunjukkan empati, dukungan, dan pengertian dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja tim. Budaya yang dibentuk oleh pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sering kali mencerminkan nilai-nilai seperti kolaborasi, keterbukaan, dan rasa saling menghormati¹⁶.

Dalam dunia yang semakin kompleks dan dinamis, kepemimpinan efektif menjadi salah satu kunci utama kesuksesan organisasi¹⁷. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan emosional¹⁸. Emotional Intelligence (EI) atau kecerdasan emosional telah muncul sebagai faktor kritis dalam menentukan efektivitas seorang pemimpin. EI melibatkan kemampuan untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif, yang dapat mempengaruhi berbagai aspek kepemimpinan, termasuk pengambilan keputusan, komunikasi, dan hubungan interpersonal¹⁹.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, pemimpin dengan tingkat EI yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, dan membuat keputusan yang lebih baik dalam situasi yang penuh tekanan²⁰. EI memungkinkan pemimpin untuk berempati dengan orang lain, menginspirasi dan memotivasi tim, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Dengan demikian, EI tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas kepemimpinan tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi²¹.

Namun, meskipun pentingnya EI dalam kepemimpinan telah diakui, masih banyak organisasi yang belum memanfaatkan potensi penuh dari pengembangan EI di kalangan pemimpinnya²². Banyak program pengembangan kepemimpinan berfokus pada

¹³ Abdul Halik St. Wardah Hanafie Das, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Virtual* (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), www.penerbituwais.com.

¹⁴ Ryan Basith Fasih Khan and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Transformational Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)" (Fakultas Ekonomika & Bisnis, 2019).

¹⁵ Misra Joviana Girsang and Hery Syahrial, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2, no. 1 (2021): 9–21.

¹⁶ Neneng Nurikasari, "Pengembangan Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence) Untuk Meningkatkan Sikap Sosial Siswa (Studi Kualitatif Pada Siswa Kelas I SD Al Azhar Syifa Budi Telaga Bestari Tangerang Banten)" (Institut PTIQ Jakarta, 2022).

¹⁷ Frendy Wibowo and Heru Kurnianto Tjahjono, "Optimalisasi Kinerja Organisasi Melalui Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Mencapai Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Literatur," *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2023, 129–42.

¹⁸ Lies Indriyatni, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Dan Organisasi," *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 4, no. 2 (2009).

¹⁹ Hari Baktio, "Kecerdasan Emosi KECERDASAN EMOSI Pemerintahan Tingkat IV," *Badan Diklat Diy*, 2019, 1–36.

²⁰ Haetami Haetami et al., "Redefinisi Kepemimpinan Dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam Tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Efektivitas Organisasi," *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 2 (2023): 50–64.

²¹ Septi Kusumawati and Sri Rahayu Ningsih, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERDASARKAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DI SDN 2 KAMPUNG BARU KOTA BANDAR LAMPUNG," *UNISAN JURNAL* 3, no. 7 (2024): 516–22.

²² Yeni Wulandari, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Kecerdasan Emosional (EQ) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bumiwaras," *UNISAN JURNAL* 3, no. 1 (2024): 966–74.

keterampilan teknis dan manajerial tanpa memberikan perhatian yang memadai pada aspek emosional. Ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan EI dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Dalam konteks Indonesia, di mana organisasi semakin menghadapi tantangan global dan lokal, penting untuk memahami bagaimana EI dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kepemimpinan. Penelitian ini akan mempertimbangkan konteks spesifik dan budaya organisasi di Indonesia, serta bagaimana EI dapat diintegrasikan dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif. Studi ini bertujuan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana pengembangan EI dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai strategi dan metode yang dapat diterapkan untuk meningkatkan EI di kalangan pemimpin, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi teori dan praktik kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan Emotional Intelligence (EI) dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Pendekatan studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti²³.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang berfokus pada analisis literatur yang ada mengenai EI dan kepemimpinan efektif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara EI dan kepemimpinan, serta mengeksplorasi strategi pengembangan EI yang efektif untuk meningkatkan kepemimpinan.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber literatur yang meliputi, Jurnal ilmiah dan artikel penelitian yang telah dipublikasikan, Buku-buku yang relevan dengan topik EI dan kepemimpinan, Laporan penelitian dan studi kasus yang berkaitan dengan pengembangan EI dan kepemimpinan, Artikel dari konferensi dan seminar yang membahas EI dan kepemimpinan.

Pengumpulan data dilakukan dengan, Menyusun daftar kata kunci yang relevan, seperti “Emotional Intelligence”, “Kepemimpinan Efektif”, “Pengembangan EI”, dan “Manajemen Emosi”. Kata kunci ini digunakan untuk mencari sumber literatur di database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest. Memilih literatur yang relevan berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci. Literatur yang dipilih harus memiliki fokus pada EI dalam konteks kepemimpinan. Mengumpulkan artikel, buku, dan laporan yang telah diseleksi untuk dianalisis lebih lanjut.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif mengenai pentingnya EI dalam meningkatkan kepemimpinan efektif serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan EI di kalangan pemimpin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kapabilitas individu dalam memahami, mengelola, dan mengenali emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. EQ

²³ Creswell John and Creswell David, *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, SAGE Publications, Inc., vol. Sixth Edit, 2023.

melibatkan sejumlah keterampilan seperti kesadaran emosional, pengelolaan emosional, empati, motivasi, dan keterampilan sosial. Sifat EQ yang berfokus pada aspek emosional dan sosial membedakannya dari kecerdasan intelektual (IQ) yang lebih menekankan kemampuan intelektual.

Dalam mencapai kecerdasan emosi tersebut di atas terkandung di dalamnya bahwa Pemimpin mampu menerapkan kecerdasan emosi dalam berorganisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk itu mata ajar Kecerdasan Emosi ini sangat diperlukan agar Pimpinan di organisasi tersebut mampu membawa organisasinya mencapai tujuannya dengan selamat.²⁴

Menurut Nwokah dan Ahiauzu (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan dasar dari kualitas personal seperti percaya diri yang realistis, integritas, pengetahuan tentang kelebihan dan kekurangan diri sendiri, ketabahan atau ketangguhan, motivasi diri, ketekunan dan mudah berteman. Yang dapat disimpulkan bahwa dasar akan kualitas personal individu.²⁵

Menurut Agustian (2013), kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Patton (2002) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Rohiat (2008) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Indikator kecerdasan emosional Goleman (2013) adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan mengenali emosi orang lain (empati)²⁶

Naderi (2012), Cheok dan Eleanor (2010) dan Jamshed (2018) menemukan dalam penelitiannya mengenai kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, bahwa keduanya memiliki kolerasi yang positif. Dalam penelitiannya, Naderi menjelaskan bahwa sebuah organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, karena berpengaruh kepada kinerja mereka.

a. Pengembangan emotional intelligence dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam organisasi

Pengembangan emotional intelligence (EI) memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin dengan EI yang tinggi mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, yang berkontribusi pada berbagai aspek kepemimpinan. Dengan kemampuan ini, mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik dengan mempertimbangkan aspek emosional dari situasi tertentu. Hal ini sangat penting dalam situasi krisis di mana pengambilan keputusan yang cepat dan tepat sangat dibutuhkan. EI juga membantu pemimpin dalam memahami kebutuhan dan perasaan anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam tim.²⁷

Pemimpin yang memiliki emotional intelligence tinggi juga lebih mampu

²⁴ Baktio, "Kecerdasan Emosi KECERDASAN EMOSI Pemerintahan Tingkat IV."

²⁵ Liany, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi."

²⁶ Girsang and Syahril, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara."

²⁷ Abdul Halik St. Wardah Hanafie Das, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru* (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021).

mengelola konflik secara konstruktif. Mereka dapat mengenali tanda-tanda awal dari ketegangan atau perselisihan dalam tim dan mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikannya sebelum masalah tersebut berkembang menjadi lebih besar. Pendekatan yang tenang dan empatik dalam menangani konflik membuat anggota tim merasa didengar dan dihargai, yang memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan rasa saling percaya. Selain itu, kemampuan untuk tetap tenang dan terkendali di bawah tekanan memungkinkan pemimpin untuk memberikan contoh yang baik bagi timnya.

Kemampuan untuk menjaga motivasi dan moral tim adalah aspek lain di mana emotional intelligence memainkan peran penting. Pemimpin yang cerdas secara emosional tahu cara memberikan umpan balik yang membangun dan mendorong, serta cara merayakan pencapaian kecil untuk mempertahankan semangat tim. Mereka juga peka terhadap tanda-tanda kelelahan atau demotivasi di antara anggota tim dan dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk mengatasi masalah ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, pemimpin dengan EI tinggi membantu timnya mencapai produktivitas yang optimal.²⁸

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan emotional intelligence tinggi cenderung lebih mampu berkomunikasi secara efektif. Mereka dapat menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi tim. Kemampuan untuk mendengarkan dengan empati dan responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran anggota tim juga merupakan ciri khas dari pemimpin yang cerdas secara emosional. Hal ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, pengembangan emotional intelligence merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dengan EI tinggi mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengelola stres, yang penting dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Mereka tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga memperhatikan kesejahteraan jangka panjang anggota tim. Dengan membangun hubungan kerja yang kuat dan saling percaya, pemimpin yang cerdas secara emosional menciptakan dasar yang kuat untuk kesuksesan organisasi. Pengembangan EI dalam kepemimpinan bukan hanya sebuah keinginan, tetapi suatu kebutuhan yang esensial untuk keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.²⁹

b. Strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan emotional intelligence

Ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan emotional intelligence (EI) di kalangan pemimpin, yang dapat berdampak positif pada kinerja tim dan organisasi:

Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan yang dirancang khusus untuk mengembangkan emotional intelligence (EI) mencakup berbagai keterampilan seperti kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri melibatkan pemahaman mendalam tentang emosi pribadi dan dampaknya terhadap pikiran dan tindakan. Pelatihan ini dapat mencakup teknik meditasi dan refleksi diri untuk meningkatkan kesadaran diri. Pengelolaan emosi fokus pada teknik untuk mengendalikan emosi negatif dan meningkatkan emosi positif, yang dapat diajarkan melalui simulasi situasi stres dan latihan relaksasi.

Workshop dan seminar memberikan platform bagi pemimpin untuk belajar dan

²⁸ Abdul Halik, *Manajemen Pembelajaran Pendidikan Islam Berbasis IESQ* (Makassar: Global RCI, 2020).

²⁹ Abdul Halik St. Wardah Hanafie Das, *Pendidikan Islam Di Pondok Pesantren: Problematika Dan Solusinya* (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), www.penerbituwais.com.

berlatih keterampilan EI dalam lingkungan yang terstruktur. Sesi coaching individual, di sisi lain, menawarkan pendekatan yang lebih personal dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pemimpin. Dalam sesi ini, pemimpin dapat mengeksplorasi tantangan spesifik yang mereka hadapi dan menerima umpan balik langsung dari coach. Pendekatan pelatihan yang beragam ini memastikan bahwa setiap aspek EI dikembangkan secara komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Mentoring dan Coaching

Melalui mentoring dan coaching, pemimpin dapat menerima umpan balik yang konstruktif dan belajar dari pengalaman mentor yang lebih berpengalaman. Mentor dapat berbagi pengetahuan dan wawasan yang diperoleh dari pengalaman mereka, memberikan contoh konkret tentang bagaimana EI dapat diterapkan dalam situasi nyata. Melalui hubungan mentoring yang berkelanjutan, pemimpin dapat mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang kekuatan dan kelemahan mereka dalam hal EI.

Coaching, baik secara individual maupun kelompok, memberikan kesempatan bagi pemimpin untuk bekerja secara intensif pada area tertentu yang memerlukan peningkatan. Coach yang terlatih dapat membantu pemimpin mengidentifikasi pola perilaku yang mungkin menghambat pengembangan EI mereka dan memberikan strategi untuk mengatasinya. Dengan bimbingan yang konsisten dan umpan balik yang terus-menerus, pemimpin dapat memperbaiki keterampilan EI mereka dan menerapkannya lebih efektif dalam situasi sehari-hari.

Penilaian Diri dan Umpan Balik 360 Derajat

Menggunakan alat penilaian diri dapat membantu pemimpin mengevaluasi level EI mereka sendiri dan memahami area yang perlu diperbaiki. Penilaian ini sering kali mencakup kuesioner dan tes psikologis yang dirancang untuk mengukur berbagai aspek EI. Hasil dari penilaian diri ini dapat memberikan wawasan yang berharga dan membantu pemimpin mengembangkan rencana pengembangan pribadi yang spesifik.

Umpan balik 360 derajat melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai individu yang bekerja dengan pemimpin, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan. Umpan balik ini memberikan perspektif yang lebih luas tentang bagaimana pemimpin dilihat oleh orang lain dalam hal EI. Dengan memahami pandangan orang lain, pemimpin dapat mengenali perilaku yang perlu ditingkatkan dan mengambil langkah-langkah konkret untuk mengembangkan EI mereka. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa pengembangan EI didasarkan pada pemahaman yang komprehensif tentang diri sendiri dan persepsi orang lain.

Pembelajaran Berbasis Pengalaman

Melibatkan pemimpin dalam situasi yang menantang secara emosional dapat memberikan kesempatan berharga untuk mempraktikkan dan mengembangkan keterampilan EI mereka. Situasi-situasi ini dapat mencakup proyek-proyek kolaboratif yang membutuhkan kerjasama dan komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang memerlukan pendekatan empatik dan konstruktif, serta menghadapi perubahan organisasi yang menuntut adaptasi dan ketahanan emosional.

Dalam konteks ini, pemimpin dapat belajar secara langsung bagaimana mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain. Melalui pengalaman ini, mereka dapat mengembangkan strategi praktis untuk menghadapi tantangan emosional dan meningkatkan keterampilan EI mereka. Pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman memastikan bahwa pengembangan EI tidak hanya teoretis, tetapi juga praktis dan dapat diterapkan dalam situasi nyata.

Menciptakan Budaya Organisasi yang Mendukung

Organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung pengembangan EI dengan mendorong komunikasi terbuka dan umpan balik konstruktif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berbicara secara terbuka tentang perasaan dan pendapat mereka

tanpa takut akan konsekuensi negatif, hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan EI. Budaya ini juga harus mendorong umpan balik yang jujur dan konstruktif, yang membantu pemimpin memahami bagaimana tindakan mereka mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka dapat meningkatkannya.

Lingkungan kerja yang inklusif juga memainkan peran penting dalam pengembangan EI. Ketika karyawan merasa dihargai dan diterima, mereka lebih cenderung terbuka untuk mengeksplorasi dan mengembangkan EI mereka. Organisasi dapat mendukung inklusivitas dengan menyediakan pelatihan tentang keragaman dan inklusi, serta dengan memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan pengembangan³⁰. Dengan menciptakan budaya yang mendukung, organisasi membantu pemimpin untuk lebih terbuka dan responsif terhadap kebutuhan emosional mereka sendiri dan orang lain, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Penelitian ini mengungkapkan bahwa emotional intelligence (EI) memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki EI tinggi mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, yang berdampak positif pada berbagai aspek kepemimpinan seperti pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengelolaan konflik. Pemimpin yang emosional cerdas cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang kuat, memotivasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi.

Studi literatur menunjukkan bahwa pengembangan EI dapat dilakukan melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, penilaian diri dan umpan balik 360 derajat, pembelajaran berbasis pengalaman, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Implementasi strategi-strategi ini dapat membantu pemimpin mengembangkan keterampilan EI mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Dengan demikian, pengembangan EI bukan hanya penting tetapi juga esensial bagi pemimpin yang ingin mencapai efektivitas kepemimpinan yang lebih tinggi. Organisasi yang menginvestasikan sumber daya untuk mengembangkan EI di kalangan pemimpin mereka dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja tim, hubungan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga dan rekomendasi praktis untuk organisasi yang ingin meningkatkan kepemimpinan melalui pengembangan EI.

DAFTAR PUSTAKA

- Baktio, Hari. "Kecerdasan Emosi KECERDASAN EMOSI Pemerintahan Tingkat IV." *Badan Diklat Diy*, 2019, 1–36.
- Creswell John and Creswell David. *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc. Vol. Sixth Edit, 2023.
- Das, Siti Wardah Hanafie, Abdul Halik, and S. Muhammad Nasir. "The Learning

³⁰ Amaluddin St. Wardah Hanafie Das, Abdul Halik, "Paradigm of Islamic Education in the Future: The Integration of Islamic Boarding School and Favorite School," *Information Management and Business Review* 8, no. 4 (2016): 24–32, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>.

- Paradigm of Democracy-Based Islamic Education in Fostering Students' Tolerance." In *Proceedings of the 4th Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science 2022 (BIS-HSS 2022)*, 1:719–28. Atlantis Press SARL, 2023. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-118-0_83.
- Fauzi, Ahmad. "Emotional Intelligence Dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018): 114–28.
- Girsang, Misra Joviana, and Hery Syahrial. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2, no. 1 (2021): 9–21.
- Haetami, Haetami, Yudiyanto Joko Purnomo, Rabiyyatul Jasiyah, Ita Soegiarto, and Soni Suharmono. "Redefinisi Kepemimpinan Dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam Tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Efektivitas Organisasi." *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 2 (2023): 50–64.
- Halik, Abdul. *Manajemen Pembelajaran Pendidikan Islam Berbasis IESQ*. Makassar: Global RCI, 2020.
- Halik, Abdul, St Wardah Hanaf e Das, Muhammad Naim, Rafiuddin, Safri, Ridwan, Hamzah Umasagi, and Muh Poli. "Virtual Based Principal Leadership Model in Increasing Performance and Quality of Middle Education." *Revista de Gestao Social e Ambiental* 18, no. 6 (2024): 1–23. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-053>.
- Indriyatni, Lies. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Dan Organisasi." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 4, no. 2 (2009).
- Isra, Muhammad, Ali Rahman, Muhammad Alwi, and Abdul Halik. "Dinamika Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Ekplorasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru." *Dialektika: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2023): 16–26.
- Khan, Ryan Basith Fasih, and Ahyar Yuniawan. "Pengaruh Transformational Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)." Fakultas Ekonomika & Bisnis, 2019.
- Kusumawati, Septi, and Sri Rahayu Ningsih. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERDASARKAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DI SDN 2 KAMPUNG BARU KOTA BANDAR LAMPUNG." *UNISAN JURNAL* 3, no. 7 (2024): 516–22.
- Liany, Hanny. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2021): 261. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>.
- Mesiono. "Manajemen Organisasi. (Bandung: Cita Media Perintis.2015)," n.d.
- Muhammad Alwi. "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Industri 4.0." *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia* 1, no. 2 (2022): 87–97. <https://doi.org/10.55784/jupenji.vol1.iss2.227>.
- Nurikasari, Neneng. "Pengembangan Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence) Untuk Meningkatkan Sikap Sosial Siswa (Studi Kualitatif Pada Siswa Kelas I SD Al Azhar Syifa Budi Telaga Bestari Tangerang Banten)." Institut PTIQ Jakarta, 2022.
- Pratama, Oky Mandala, and Fahrudin J S Pareke. "Peran Mediasi Emotional Intelligence Dalam Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Contextual Performance (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Di Kota Bengkulu)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 7, no. 1 (2024): 886–96.
- Saptadi, Norbertus Tri Suswanto, Muhammad Alwi, Giandari Maulani, Winda Novianti, Yenni Agustina, Erni Susilawati, Ferdinandus Sampe, Tri Hutami Wardoyo, Toton Riyadi, and Reina A Hadikusumo. *Revolusi Pendidikan: Merdeka Belajar Kampus*

- Merdeka (MBKM)*. Sada Kurnia Pustaka, 2024.
- Tohari, Hamim. "Gaya Kepemimpinan Berbasis Emotional Intelligence." *Jurnal Kependidikan* 5, no. 1 (2017): 29–42.
- Wardah Hanafie Das, Abdul Halik, Amaluddin St. "Paradigm of Islamic Education in the Future: The Integration of Islamic Boarding School and Favorite School." *Information Management and Business Review* 8, no. 4 (2016): 24–32. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997><http://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>.
- Wardah Hanafie Das, Abdul Halik St. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Virtual*. Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022. www.penerbituwais.com.
- . *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*. Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021.
- . *Pendidikan Islam Di Pondok Pesantren: Problematika Dan Solusinya*. Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019. www.penerbituwais.com.
- Wibowo, Frendy, and Heru Kurnianto Tjahjono. "Optimalisasi Kinerja Organisasi Melalui Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Mencapai Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Literatur." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2023, 129–42.
- Wulandari, Yeni. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Kecerdasan Emosional (EQ) Di Sekolah Dasar Negeri 1 Bumiwaras." *UNISAN JURNAL* 3, no. 1 (2024): 966–74.