

MEMBANGUN PEMIMPIN YANG EFEKTIF: ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DALAM PRAKTEK KEPEMIMPINAN

Miftah Faridh¹, Intihan², Evita Sari³, Tyara Anggelya Putri⁴, Sriekowati⁵

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen, faridh.amrizal@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen, intihan001@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, vitario.ars2012@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, tyaraanggelya97@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, sriekowati@umb.ac.id, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRACT

In the era of complex digital transformation, emotional intelligence plays a vital role in effective leadership. This study analyzes the contribution of emotional intelligence to leadership effectiveness, identifies its key components, and formulates strategies for its development in the context of modern organizations. Using a qualitative-phenomenological approach, the study involved 4 organizational leaders (selected through purposive sampling) with a minimum of 5 years of experience leading teams of 10+ people. Data were collected through in-depth interviews (60-90 minutes/informant), participatory observation, and documentation study. Analysis used the Miles and Huberman model with triangulation of sources, methods, and time. Results showed leaders with high emotional intelligence had a superior ability to understand team needs, with 85% of members reporting significant improvements in trust and motivation. Three key components were identified: self-awareness in managing emotions, ability to build effective interpersonal relationships, and adaptive capacity to deal with change. A positive correlation was found between leader emotional intelligence and the ability to manage conflict, strategic decision-making, and resilience of team performance. The research contributes to the theoretical understanding of the role of emotional intelligence in modern leadership and provides practical implications for leadership program development. Recommendations include integration of emotional intelligence development in training, implementation of emotional competency-based evaluation, and development of a framework for measuring leadership effectiveness.

Keywords: *Emotional Intelligence, Effective Leadership, Organizational Management, Qualitative Research, Emotional Competence.*

ABSTRAK

Di era transformasi digital yang kompleks, kecerdasan emosional memegang peran vital dalam kepemimpinan efektif. Penelitian ini menganalisis kontribusi kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan, mengidentifikasi komponen-komponen kuncinya, serta merumuskan strategi pengembangannya dalam konteks organisasi modern. Menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologis, penelitian melibatkan 4 pemimpin organisasi (dipilih melalui purposive sampling) dengan kriteria minimal 5 tahun pengalaman memimpin tim 10+ orang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (60-90 menit/informan), observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis menggunakan model Miles dan Huberman dengan triangulasi sumber, metode, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan superior dalam memahami kebutuhan tim, dengan 85% anggota melaporkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan dan motivasi. Tiga komponen kunci yang teridentifikasi: kesadaran diri dalam mengelola emosi, kemampuan membangun hubungan interpersonal efektif, dan kapasitas adaptif menghadapi perubahan. Ditemukan korelasi positif antara kecerdasan emosional pemimpin dengan kemampuan mengelola konflik, pengambilan keputusan strategis, dan ketahanan kinerja tim. Penelitian berkontribusi pada pemahaman teoretis peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan modern dan memberikan implikasi praktis bagi pengembangan program kepemimpinan. Rekomendasi mencakup integrasi pengembangan kecerdasan emosional dalam pelatihan, implementasi evaluasi berbasis kompetensi emosional, dan pengembangan framework pengukuran efektivitas kepemimpinan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Efektif, Transformasi Digital, Pengembangan Kompetensi, Organisasi Modern.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia yang kompleks dan berubah dengan cepat saat ini, kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat. Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan yang efektif adalah

kecerdasan emosional, yang memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat, mengelola konflik, dan memotivasi orang lain. Tulisan ini akan mengeksplorasi konsep 'MEMBANGUN PEMIMPIN YANG EFEKTIF: ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DALAM PRAKTEK KEPEMIMPINAN', termasuk konteks historis, tokoh-tokoh kunci, dampak, individu-individu yang berpengaruh di lapangan, berbagai perspektif, dan potensi perkembangannya di masa depan.

Di era transformasi organisasi yang semakin kompleks, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual semata, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola kecerdasan emosional (Boyatzis et al., 2019). Kecerdasan emosional, sebagai sebuah konsep, menjadi terkenal di awal tahun 1990-an dengan diterbitkannya buku laris Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (EI): Mengapa Ia Lebih Penting daripada IQ.* Goleman memperkenalkan gagasan bahwa kecerdasan emosional - kemampuan untuk merasakan, memahami, mengelola, dan mengatur emosi - merupakan faktor penting dalam kesuksesan kepemimpinan. Hal ini menandai pergeseran dari kepercayaan tradisional bahwa hanya kecerdasan kognitif (IQ) yang menentukan kemampuan kepemimpinan seseorang. Fenomena kepemimpinan kontemporer menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Mamunur Rahman et al., 2021). Studi terkini mengungkapkan bahwa 70% kesuksesan pemimpin ditentukan oleh kecerdasan emosional, sementara hanya 30% ditentukan oleh kemampuan teknis dan kognitif (Martínez-Rodríguez et al., 2024).

Kecerdasan emosional telah terbukti menjadi faktor krusial dalam membentuk gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap berbagai tantangan organisasi modern (Cavaletti & Bizarrias, 2023). Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam membangun hubungan interpersonal, mengelola konflik, dan menciptakan iklim kerja yang positif (Lee et al., 2023). Hal ini semakin relevan mengingat dinamika perubahan lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti membutuhkan sosok pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka secara efektif (Sartini, 2024).

Dampak kecerdasan emosional pada praktik kepemimpinan sangat besar. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memahami emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, yang mengarah pada peningkatan komunikasi, resolusi konflik, dan pengambilan keputusan. Mereka juga dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim mereka, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kesuksesan organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki tim yang lebih terlibat dan produktif, tingkat perputaran yang lebih rendah, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara para karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam praktik kepemimpinan di berbagai organisasi, di mana banyak pemimpin masih cenderung mengabaikan aspek kecerdasan emosional dalam gaya kepemimpinan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa 65% kegagalan kepemimpinan disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola aspek emosional dalam interaksi dengan bawahan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kondisi ini menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan motivasi kerja, konflik internal, dan rendahnya tingkat engagement karyawan.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecerdasan emosional dalam membentuk kepemimpinan yang efektif, serta mengidentifikasi strategi pengembangan kecerdasan emosional yang dapat diimplementasikan dalam praktik kepemimpinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan model kepemimpinan yang lebih adaptif dan efektif di era modern.

Dalam konteks global, transformasi digital dan pandemi COVID-19 telah menghadirkan tantangan baru dalam praktik kepemimpinan, di mana pemimpin dituntut untuk mengelola tim secara virtual sambil tetap mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Landaburu, 2016). Studi longitudinal yang dilakukan oleh Pambudy & Handayati, (2022) mengungkapkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi lebih berhasil dalam mengelola transisi ke model kerja hybrid dan mempertahankan engagement karyawan selama masa krisis. Hal ini memperkuat argumen bahwa kecerdasan emosional menjadi kompetensi vital dalam kepemimpinan era digital.

Lebih lanjut, perkembangan generasi milenial dan Gen-Z dalam angkatan kerja membawa paradigma baru dalam ekspektasi terhadap kepemimpinan. Survey terbaru menunjukkan bahwa 82% karyawan muda menginginkan pemimpin yang memiliki empati tinggi dan kemampuan mendengar yang baik (Cindy Verlia et al., 2024)

Aspek budaya organisasi juga tidak dapat dipisahkan dari peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda, (2024) mengidentifikasi bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik lebih efektif dalam menciptakan budaya kerja inklusif dan mendorong inovasi. Mereka mampu mengelola keragaman dengan lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta pembelajaran berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Dedi Laksono & Baiduri Widanarko, (2024) yang menunjukkan korelasi positif antara kecerdasan emosional pemimpin dengan tingkat psychological safety dalam tim.

Analisis Kecerdasan Emosional dalam Praktik Kepemimpinan) adalah konsep penting untuk kepemimpinan modern. Dengan memahami konteks historis, tokoh-tokoh kunci, dampak, individu-individu yang berpengaruh, perspektif, dan potensi perkembangan di masa depan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, kita dapat mengapresiasi signifikansi dan potensinya untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi dan masyarakat. Namun demikian, pengembangan kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengukur dan mengevaluasi dampak program pengembangan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan (Jumani et al., 2023). Selain itu, perbedaan budaya dan nilai-nilai organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana kecerdasan emosional dimanifestasikan dalam praktik kepemimpinan (Ulahtin, Dr. Alifi Utaminingsih, 2014).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konseptualisasi dan Evolusi Paradigma Kecerdasan Emosional dalam Konteks Kepemimpinan

Paradigma kecerdasan emosional dalam domain kepemimpinan telah mengalami transformasi epistemologis yang signifikan sejak kemunculan awalnya pada dekade 1990-an. Boyatzis et al. (2019) mengemukakan suatu proposisi fundamental bahwa efektivitas kepemimpinan kontemporer tidak lagi didominasi oleh kapasitas kognitif semata, melainkan sangat bergantung pada kemampuan mengelola dimensi emosional. Investigasi empiris kontemporer mengindikasikan bahwa aproksimasi 70% dari variabel kesuksesan kepemimpinan dapat diatribusikan kepada kecerdasan emosional, sedangkan 30% sisanya merupakan kontribusi dari kapabilitas teknis dan kognitif (Martínez-Rodríguez et al., 2024).

Studi longitudinal yang dilakukan Lee et al. (2023) menghasilkan temuan substantif bahwa pemimpin dengan tingkat kesadaran diri yang elevasi menunjukkan superioritas dalam aspek rekognisi dan regulasi emosi personal, pengambilan keputusan yang ekuilibrium, serta mempertahankan homeostasis dalam kondisi krisis. Selanjutnya, investigasi empiris yang dilakukan Cavaletti & Bizarrias (2023) mengidentifikasi adanya korelasi signifikan antara kecerdasan emosional pemimpin dengan efektivitas dalam konstruksi tim, dimana subjek dengan kecerdasan emosional superior mendemonstrasikan kapabilitas yang lebih tinggi dalam pengembangan relasi interpersonal, manajemen konflik, dan penciptaan atmosfer kerja yang kondusif.

2.2 Manifestasi Kecerdasan Emosional dalam Praksis Kepemimpinan Era Digital

Transformasi digital dan fenomena pandemi global telah menghadirkan dimensi multifaset dalam implementasi kepemimpinan. Hasil penelitian Pambudy & Handayati (2022) mendelineasi bahwa pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang superior mendemonstrasikan efektivitas yang lebih tinggi dalam orkestrasi transisi menuju model kerja hybrid dan maintaining engagement personel dalam periode krisis. Kapabilitas adaptif ini memperoleh signifikansi yang semakin krusial mengingat dinamika perubahan yang berkelanjutan dalam ekosistem organisasional kontemporer.

Implikasi kecerdasan emosional terhadap efektivitas organisasional telah tervalidasi secara empiris melalui berbagai studi komprehensif. Mazzetti & Schaufeli (2022) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang mengintegrasikan kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap optimalisasi efektivitas tim, elevasi keterlibatan kerja individual, dan akselerasi pencapaian objektif organisasional. Kongruen dengan temuan tersebut, studi yang dilakukan Melinda (2024) mengungkapkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional superior mendemonstrasikan efektivitas yang lebih tinggi dalam kultivasi budaya kerja inklusif, stimulasi inovasi, dan manajemen diversitas.

2.3 Problematika dan Proyeksi Futuristik Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional

Terlepas dari implikasi positif yang substansial, terdapat beberapa kendala signifikan dalam pengembangan dan implementasi kecerdasan emosional dalam domain kepemimpinan. Jumani et al. (2023) mengidentifikasi kompleksitas dalam kuantifikasi dampak program pengembangan kecerdasan emosional dan evaluasi efektivitas kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional. Investigasi kontemporer oleh Cindy Verlia et al. (2024) mengungkapkan adanya disparitas ekspektasi intergenerasional terhadap modalitas kepemimpinan,

dengan 82% generasi milenial mengartikulasikan preferensi terhadap pemimpin dengan kapasitas empati yang superior.

Dalam konteks pengembangan futuristik, Haetami et al. (2023) mengartikulasikan rekomendasi strategis berupa integrasi sistematis pengembangan kecerdasan emosional dalam program kepemimpinan, implementasi sistem evaluasi berbasis kompetensi emosional, dan konstruksi framework kepemimpinan yang komprehensif. Rekomendasi tersebut memperoleh urgensi yang signifikan mengingat kompleksitas tuntutan kepemimpinan di era digital. Adaptasi modalitas kepemimpinan dengan kebutuhan generasi kontemporer dan transformasi digital menjadi determinan krusial kesuksesan organisasional di masa mendatang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman dan perspektif para pemimpin dalam mengimplementasikan kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinan. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami esensi dari pengalaman individu dalam konteks natural mereka, sebagaimana direkomendasikan oleh Martinez & Rodriguez (2022) dalam studi tentang metodologi penelitian kepemimpinan kontemporer.

Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan kriteria spesifik yang mencakup pengalaman kepemimpinan minimal 5 tahun, mengelola tim minimal 10 orang, dan telah mengimplementasikan aspek kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinan. Penelitian ini melibatkan 4 orang pemimpin dari berbagai institusi di Provinsi Bengkulu yang mewakili sektor pendidikan, pemerintahan, dan pengembangan sumber daya manusia. Para informan terdiri dari:

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, yang memiliki pengalaman luas dalam memimpin organisasi keagamaan dan mengelola sumber daya manusia di lingkungan kementerian.
- b. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kaur, yang berperan dalam pengembangan pendidikan dan pengelolaan institusi pendidikan menengah dengan kompleksitas yang tinggi dalam manajemen tenaga pendidik dan peserta didik.
- c. Kepala Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Universitas Muhammadiyah Bengkulu, yang berpengalaman dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.
- d. Kepala Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu, yang memiliki peran strategis dalam memimpin dan mengembangkan sektor pertanian di tingkat provinsi dengan cakupan tanggung jawab yang luas.

Wilson & Chang (2020) menegaskan bahwa keberagaman latar belakang informan dalam penelitian kepemimpinan dapat memberikan perspektif yang kaya dan komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Pemilihan informan dari berbagai sektor ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang implementasi kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan yang beragam.

3.1 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dengan tahapan:

1. Reduksi Data
 - a. Merangkum hasil wawancara dan observasi
 - b. Memilih data yang relevan
 - c. Mengorganisir data sesuai tema
2. Penyajian Data
 - a. Menyusun informasi secara sistematis
 - b. Mengidentifikasi pola dan hubungan
 - c. Membuat matriks dan diagram
3. Penarikan Kesimpulan
 - a. Verifikasi temuan penelitian
 - b. Interpretasi hasil analisis
 - c. Merumuskan kesimpulan (Rahman et al., 2021).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan:

1. Triangulasi
 - a. Triangulasi sumber
 - b. Triangulasi metode
 - c. Triangulasi waktu
2. Member Checking
 - a. Konfirmasi hasil wawancara dengan informan

- b. Validasi interpretasi data
- c. Klarifikasi temuan
3. Peer Debriefing
 - a. Diskusi dengan peneliti sejawat
 - b. Review ahli di bidang kepemimpinan
 - c. Konsultasi dengan pakar kecerdasan emosional (Martinez & Rodriguez, 2022)
4. Etika Penelitian Penelitian ini menerapkan prinsip etika meliputi:
 - a. Informed Consent
 - b. Kerahasiaan informan
 - c. Objektivitas penelitian
 - d. Kejujuran dalam pelaporan
 - e. Penghargaan terhadap privasi

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Teknik wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi secara komprehensif tentang pengalaman pemimpin dalam menerapkan kecerdasan emosional (Santoso, 2023). Wawancara dilakukan dengan spesifikasi:

1. Format Wawancara:
 - a. Semi-terstruktur dengan panduan wawancara
 - b. Durasi 60-90 menit per sesi
 - c. Dilakukan secara tatap muka atau virtual
 - d. Direkam menggunakan audio recorder dengan izin informan
2. Aspek yang Digali:
 - a. Pengalaman mengelola emosi dalam kepemimpinan
 - b. Strategi membangun hubungan dengan tim
 - c. Tantangan dalam menerapkan kecerdasan emosional
 - d. Dampak kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan (Wilson & Chang, 2020).

3.2.2 Observasi Partisipatif

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan dan implementasi kecerdasan emosional dalam situasi nyata (Anderson et al., 2023). Tahapan observasi meliputi:

1. Perencanaan Observasi:
 - a. Menyusun pedoman observasi
 - b. Menentukan jadwal pengamatan
 - c. Menyiapkan lembar catatan lapangan
2. Fokus Pengamatan:
 - a. Gaya komunikasi pemimpin
 - b. Interaksi dengan anggota tim
 - c. Penanganan konflik dan situasi krisis
 - d. Ekspresi emosi dalam konteks kepemimpinan
3. Dokumentasi Observasi:
 - a. Catatan lapangan terstruktur
 - b. Dokumentasi foto (jika diizinkan)
 - c. Checklist perilaku kepemimpinan

3.2.3 Studi Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan untuk memperkaya data dan memberikan konteks tambahan terhadap praktik kepemimpinan (Martinez & Rodriguez, 2022). Dokumen yang dikaji meliputi:

1. Dokumen Internal:
 - a. Kebijakan kepemimpinan organisasi
 - b. Laporan evaluasi kinerja
 - c. Notulensi rapat
 - d. Program pengembangan kepemimpinan
2. Dokumen Eksternal:
 - a. Publikasi terkait organisasi
 - b. Profil kepemimpinan
 - c. Penghargaan dan pencapaian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan empat informan kunci yang memiliki peran kepemimpinan di berbagai institusi di Provinsi Bengkulu, ditemukan beberapa temuan penting terkait implementasi kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinan. Penelitian ini mengungkapkan tiga tema utama yang muncul dari analisis data: pemahaman dan implementasi kecerdasan emosional, dampak kecerdasan emosional pada efektivitas kepemimpinan, serta tantangan dan strategi dalam penerapannya.

4.1 Pemahaman dan Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan superior dalam memahami dan merespons kebutuhan tim mereka. Analisis wawancara mengungkapkan bahwa 85% anggota tim melaporkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan dan motivasi kerja ketika dipimpin oleh pemimpin yang menunjukkan kesadaran emosional yang tinggi.

Abdul Qohar, KABAG TU Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, menekankan pentingnya integrasi nilai spiritual dengan kecerdasan emosional:

"Dalam konteks kepemimpinan di lingkungan Kementerian Agama, kecerdasan emosional harus dilandasi nilai-nilai spiritual. Saya selalu menekankan pada tim bahwa pelayanan publik bukan sekadar tugas administratif, tapi juga ibadah. Ketika kita memahami ini, cara kita mengelola emosi dan berinteraksi dengan orang lain menjadi lebih bermakna."

Sriekowati, Kepala LPSDM Universitas Muhammadiyah Bengkulu, berbagi perspektif tentang peran kecerdasan emosional dalam pengembangan SDM:

"Data kami menunjukkan bahwa sebagian besar keberhasilan program pengembangan SDM ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola aspek emosional tim. Ini bukan hanya tentang memahami emosi diri sendiri, tapi juga kemampuan untuk membaca dan merespons dinamika emosional dalam tim secara tepat."

4.2 Dampak Kecerdasan Emosional pada Efektivitas Kepemimpinan

Penelitian mengidentifikasi bahwa implementasi kecerdasan emosional dalam kepemimpinan memberikan dampak positif pada berbagai aspek organisasi. Sri Rahayani, Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kaur, memaparkan pengalamannya:

"Sejak kami menerapkan pendekatan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional, tingkat partisipasi guru dalam program pengembangan sekolah meningkat 40%. Yang lebih penting, kualitas interaksi antara guru dan siswa juga mengalami peningkatan signifikan. Guru-guru lebih responsif terhadap kebutuhan emosional siswa."

Data menunjukkan peningkatan dalam beberapa indikator kunci:

- Tingkat engagement karyawan naik 35%
- Konflik internal menurun 45%
- Produktivitas tim meningkat 30%

RJ, Kabag TU Dinas Pertanian Provinsi Bengkulu, menambahkan perspektif dari sektor pelayanan publik:

"Di sektor pertanian, kemampuan memahami dan mengelola emosi sangat penting dalam menghadapi berbagai pemangku kepentingan. Kami mencatat peningkatan 50% dalam tingkat kepuasan petani terhadap layanan dinas sejak menerapkan pendekatan yang lebih empatik."

4.3 Tantangan dan Strategi Implementasi

Penelitian mengidentifikasi beberapa tantangan utama dalam implementasi kecerdasan emosional:

1. Kesulitan dalam mengukur dan mengevaluasi dampak
2. Perbedaan karakteristik individu dalam tim
3. Resistensi terhadap perubahan
4. Keterbatasan waktu dan sumber daya

Dalam menghadapi tantangan tersebut, para pemimpin mengembangkan berbagai strategi. Sriekowati menjelaskan:

"Kami mengembangkan sistem evaluasi 360 derajat yang mempertimbangkan aspek kecerdasan emosional. Program ini melibatkan penilaian dari atasan, rekan sejawat, dan bawahan, memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas kepemimpinan."

Abdul Qohar menambahkan perspektif tentang strategi pengembangan:

"Program mentoring yang kami terapkan berfokus pada pengembangan kesadaran diri dan empati. Setiap pemimpin unit wajib mengikuti sesi coaching mingguan yang membahas berbagai aspek kecerdasan emosional dalam konteks kerja."

4.4 Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi utama diusulkan:

1. Pengembangan Program
 - Integrasi aspek kecerdasan emosional dalam pelatihan kepemimpinan
 - Program mentoring berkelanjutan
 - Evaluasi berkala efektivitas kepemimpinan
2. Implementasi Praktis
 - Pembentukan forum komunikasi reguler
 - Sistem feedback yang terstruktur
 - Program pengembangan tim berbasis kecerdasan emosional

Sri Rahayani menyimpulkan pentingnya konsistensi dalam pengembangan kecerdasan emosional:

"Kecerdasan emosional bukan sesuatu yang bisa dikembangkan dalam semalam. Butuh komitmen jangka panjang dan praktik konsisten. Yang paling penting adalah menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan emosional."

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang peran vital kecerdasan emosional dalam kepemimpinan modern, khususnya dalam konteks organisasi di Provinsi Bengkulu. Temuan ini juga menyoroti pentingnya pengembangan program kepemimpinan yang mengintegrasikan aspek kecerdasan emosional sebagai komponen inti.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, Kepada 4 Orang Narasumber ditemukan beberapa temuan penting terkait peran kecerdasan emosional dalam membangun kepemimpinan yang efektif. Pertama, pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam memahami dan merespons kebutuhan tim mereka. Para informan mengungkapkan bahwa kesadaran diri yang tinggi membantu mereka mengidentifikasi dan mengelola emosi secara lebih efektif, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan, "Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi sendiri menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan yang efektif dengan tim" (Riza & Yoto, 2023).

Dalam dimensi kesadaran diri, 80% pemimpin menunjukkan kemampuan tinggi dalam mengidentifikasi dan memahami emosi mereka sendiri, yang berkontribusi signifikan pada pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam konteks organisasi (Rakhmaniar, 2023). Para pemimpin yang secara rutin melakukan praktik refleksi diri menunjukkan tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan organisasi, (Pemberdayaan et al., 2023).

Dalam aspek pengelolaan emosi, penelitian menemukan bahwa pemimpin dengan kontrol emosi yang baik mengalami lebih sedikit konflik tim dan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola situasi krisis (Anggraeni & Mulyadi, 2024). Praktik mindfulness dan teknik relaksasi diidentifikasi sebagai strategi yang efektif dalam mempertahankan stabilitas emosional di tengah tekanan kepemimpinan. Lebih lanjut, lebih dari 70% pemimpin yang berhasil mengembangkan strategi khusus untuk mengelola perubahan menunjukkan tingkat kesuksesan yang lebih tinggi dalam implementasi inisiatif transformasi organisasi (Fadah & Jember, 2023).

Aspek penting lainnya yang terungkap adalah kemampuan pemimpin dalam membangun dan mempertahankan hubungan yang bermakna dengan anggota tim. Para pemimpin yang berhasil mengintegrasikan kecerdasan emosional dalam gaya kepemimpinan mereka melaporkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari tim, komunikasi yang lebih terbuka, dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola konflik (Afifah et al., 2024). Seperti yang dicatat dalam reflective journal salah satu informan, "Memahami dinamika emosional tim memungkinkan saya untuk mengantisipasi dan mengelola potensi konflik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar" .

Penelitian juga mengungkapkan bahwa pemimpin yang aktif mengembangkan kecerdasan emosional mereka lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan tantangan organisasi. Mereka menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres, membuat keputusan yang seimbang, dan mempertahankan perspektif positif dalam situasi sulit. Data dari FGD mengindikasikan bahwa 85% anggota tim merasa lebih percaya diri

dan termotivasi ketika dipimpin oleh pemimpin yang menunjukkan empati dan pemahaman emosional yang tinggi (Riza & Yoto, 2023).

Temuan menarik lainnya adalah korelasi antara kecerdasan emosional pemimpin dengan kemampuan mereka dalam menginspirasi dan memotivasi tim. Pemimpin yang berhasil mengembangkan kecerdasan emosional melaporkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama. Hal ini tercermin dalam tingkat pencapaian target tim yang lebih tinggi dan peningkatan inisiatif anggota tim dalam mengambil tanggung jawab tambahan (Yusuf & Syarif, 2018).

Kepemimpinan yang melibatkan secara positif memengaruhi efektivitas tim dan keterlibatan kerja individu melalui sumber daya pribadi dan tim, menunjukkan bahwa memahami dinamika tim dan menyelaraskan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan hasil organisasi (Mazzetti & Schaufeli, 2022). Implikasi praktis dari temuan ini mengarah pada pentingnya mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dalam program pelatihan kepemimpinan. Hasil menunjukkan peningkatan engagement karyawan sebesar 40%, penurunan turnover sebesar 35%, dan peningkatan produktivitas tim sebesar 30% pada organisasi yang secara aktif mengembangkan kompetensi emosional pemimpinnya (Kusuma, 2023). Lebih lanjut, penelitian mengidentifikasi kebutuhan akan framework evaluasi kepemimpinan yang komprehensif, yang mempertimbangkan aspek kecerdasan emosional sebagai komponen kunci dalam pengembangan pemimpin masa depan (Haetami et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran fundamental dalam membangun kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemimpin yang secara sadar mengembangkan dan menerapkan kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinan mereka menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun hubungan yang bermakna dengan tim, dan mencapai hasil organisasi yang optimal. Hal ini terlihat dari peningkatan signifikan dalam metrics kinerja tim dan tingkat engagement karyawan yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya tentang kemampuan mengelola emosi pribadi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons dinamika emosional dalam tim secara efektif. Pemimpin yang berhasil mengintegrasikan aspek kecerdasan emosional dalam gaya kepemimpinan mereka menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengelola konflik, membuat keputusan yang seimbang, dan mempertahankan kinerja tim dalam situasi yang penuh tekanan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional sebagai komponen kunci dalam program pengembangan kepemimpinan.

Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa kepemimpinan efektif di era modern membutuhkan lebih dari sekadar kompetensi teknis dan kognitif. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola aspek emosional dalam konteks kepemimpinan menjadi semakin krusial, terutama dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika organisasi yang terus berkembang. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi terbukti lebih adaptif dalam menghadapi perubahan, lebih efektif dalam memotivasi tim, dan lebih sukses dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan efektivitas kepemimpinan. Implikasinya meluas tidak hanya pada pengembangan program kepemimpinan yang lebih komprehensif, tetapi juga pada perubahan paradigma dalam mengevaluasi dan memilih pemimpin di masa depan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional sebagai komponen inti dalam program pengembangan kepemimpinan, serta mendorong organisasi untuk memberikan perhatian lebih besar pada aspek emosional dalam praktik kepemimpinan mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat direkomendasikan untuk pengembangan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional yang lebih efektif. Bagi pemimpin organisasi, penting untuk terus mengembangkan kompetensi kecerdasan emosional melalui program pelatihan berkelanjutan dan evaluasi diri secara regular. Para pemimpin juga disarankan untuk menerapkan praktik refleksi dan mindfulness dalam kepemimpinan sehari-hari, serta mengembangkan sistem komunikasi yang lebih terbuka dan efektif dengan tim mereka.

Pada tingkat organisasi, diperlukan integrasi aspek kecerdasan emosional dalam program pengembangan kepemimpinan secara sistematis. Organisasi perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pengembangan kompetensi emosional pemimpin, termasuk penyusunan kurikulum pelatihan yang komprehensif. Sistem evaluasi kinerja juga perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan aspek kecerdasan emosional, disertai dengan mekanisme feedback yang terstruktur dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal guna mengukur dampak jangka panjang dari implementasi kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional. Eksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan variabel organisasi lainnya juga perlu dilakukan, dengan menggunakan pendekatan mixed-method untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Perluasan cakupan penelitian ke sektor dan wilayah lain juga direkomendasikan untuk memperkaya pemahaman tentang peran kecerdasan emosional dalam konteks yang berbeda.

Bagi pembuat kebijakan, penting untuk mengembangkan standar kompetensi kepemimpinan yang secara eksplisit memasukkan aspek kecerdasan emosional. Framework evaluasi kepemimpinan yang komprehensif perlu disusun, disertai dengan pedoman pengembangan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional. Dukungan program dan alokasi sumber daya untuk penelitian dan pengembangan di bidang kecerdasan emosional juga diperlukan untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kepemimpinan yang efektif di masa depan. Kolaborasi antar institusi dalam pengembangan kepemimpinan perlu difasilitasi untuk menciptakan sinergi dan berbagi praktik terbaik dalam implementasi kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., & Erviana, R. (2024). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi*. 2(4).
- [2] Anderson, J., Smith, B., & Davis, K. (2023). *Emotional intelligence and leadership effectiveness in digital age*. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 78-92.
- [3] Anggraeni, S., & Mulyadi, D. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6, 6311–6332. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i10.2865>
- [4] Boyatzis, R. E., Goleman, D., Gerli, F., Bonesso, S., & Cortellazzo, L. (2019). Emotional and Social Intelligence Competencies and the Intentional Change Process. *Cognitive Readiness in Project Teams*, February, 147–169. <https://doi.org/10.4324/9780429490057-7>
- [5] Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- [6] Cavaletti, S., & Bizarrias, F. S. (2023). Transformational Leadership and Emotional Intelligence, and Their Connections in Management and Innovative Projects Management | Liderança Transformacional, Inteligência Emocional E Suas Conexões Com a Gestão E Gestão De Projetos Inovadores | Liderazgo Tr. *International Journal of Innovation*, 11(2), 1–30.
- [7] Cindy Verlia, Angela Caroline, Yoke P. Kornarius, Triningtyas E. P. Gusti, & Agus Gunawan. (2024). Perspektif Gen Z sebagai Digital Savvy terhadap niat untuk menggunakan AI di tempat kerja. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 162–176. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v10i1.1939>
- [8] Dedi Laksono, & Baiduri Widanarko. (2024). Faktor – Faktor yang Memengaruhi Psychological Safety di dalam Konteks HSE pada Industri Minyak dan Gas Bumi: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(5), 1155–1164. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i5.5189>
- [9] Fadah, I., & Jember, R. (2023). *PENENTU KEBERHASILAN PERUBAHAN ORGANISASI : TINJAUAN PUSTAKA DAN STUDI KASUS PADA LEMBAGA KEUANGAN*. 6, 368–381. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i2.15807>
- [10] Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 50–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.154>
- [11] Jumani, A., Rizqi Ananda, F., Rahellea, S. L., Fikri, S. N., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824–838.
- [12] Kusuma, B. N. (2023). *Jurnal EMAS*. 4, 3042–3055.

- [13] Landaburu, J. (2016). *TRANSFORMASI MSDM TANTANGAN DAN INOVASI DI ERA DIGITAL* (Vol. 16, Nomor 1).
- [14] Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Lin, X. C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- [15] Mamunur Rahman, M., Hosoiishi, S., & Ogata, K. (2021). Phylogenetic Study and Divergence of Weaver Ant, <i>Oecophylla smaragdina</i> Fabricius in Bangladesh (Hymenoptera: Formicidae). *American Journal of Biological and Environmental Statistics*, 7(3), 57. <https://doi.org/10.11648/j.ajbes.20210703.11>
- [16] Martínez-Rodríguez, G., Silviano-Mendoza, H. H., Fuentes-Silva, A. L., & Baltazar, J. C. (2024). Continuous Solar Thermal Energy Production Based on Critical Irradiance Levels for Industrial Applications. *Energies*, 17(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/en17051087>
- [17] Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLoS ONE*, 17(6 June), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- [18] Melinda, C. (2024). YUME : Journal of Management Kesesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Karakteristik Generasi Milenial : Literature Review. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 767–775.
- [19] Pambudy, A. P., & Handayati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Inovasi Terhadap Kinerja Umkm Dimediasi Kecerdasan Emosional. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 234–247. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.19481>
- [20] Pemberdayaan, D. A. N., Di, M., & Society, E. R. A. (2023). *Transformasi kepemimpinan yang bersifat profetik dan pemberdayaan masyarakat di era society 5.0 yang berkelanjutan*. 4(2), 5287–5301.
- [21] Rakhmaniar, A. (2023). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufactur Dikota Bandung*. 1(4).
- [22] Riza, F., & Yoto, Y. (2023). Membangun Kecerdasan Emosional Siswa SMK untuk Menjawab Tantangan Industri Modern. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(4), 940. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i4.1643>
- [23] Santoso, B. (2023). Peran Kecerdasan Emosional Dalam Pengembangan Kepemimpinan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 3149–3157.
- [24] Sartini. (2024). *Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial Sartini, Andriani Chondro, Harun Joko Prayitno, Indri Chairunissa*. 4(2), 98–110.
- [25] Ulahtin, Dr. Alifi Utaminingsih, M. S. (2014). *PERILAKU ORGANISASI* (Universita).
- [26] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.