

**KEPEMIMPINAN BERBASIS KECERDASAN EMOSI
(Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-
Rahman Surabaya)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirasah Islamiyah



Oleh
Riski Karyanto
NIM. F02916198

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Riski Karyanto

NIM : F02916198

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 22 Januari 2018

Saya yang menyatakan,



Riski Karyanto

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Riski Karyanto ini telah diuji

Pada tanggal 20 Februari 2018

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Burhan Djamaluddin, M.A. (Ketua)
2. Prof. Dr. H. Husein Aziz, M.Ag. (Penguji)
3. Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh, Dip.Is (Penguji)

mm
Husein Aziz
Sholeh

Surabaya, 20 Februari 2018

Direktur,



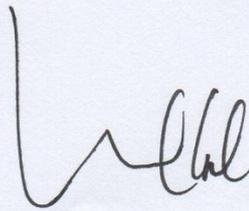
Husein Aziz
Prof. Dr. H. Husein Aziz, M.Ag.

NIP. 195601031985031002

PERSETUJUAN

Tesis Riski Karyanto ini telah disetujui
Pada tanggal 22 Januari 2018

Oleh,
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sholeh', written in a cursive style.

Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh, Dip.Is



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Riski Karyanto
NIM : F02916198
Fakultas/Jurusan : Dirasah Islamiyah
E-mail address : rk.boyz@live.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan

Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 April 2018

Penulis

(Riski Karyanto)

dan memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi. *Social awareness* berbicara tentang kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan *Relationship management* berhubungan dengan kemampuan kerjasama dan menyelesaikan konflik.²⁵

Fakta-fakta perilaku di lapangan menunjukkan bahwa ketua Remas Ar-Rahman telah memiliki kecerdasan emosi. Hal ini dapat dilihat dari fakta *self awareness* Ustaz Tri Djoyo ketika masa awal mengadakan pengajian sambang dulur, hanya 3 anggota remas yang datang, namun Ustaz Tri Djoyo tetap melanjutkan kegiatan tersebut hingga selesai karena sadar bahwa dirinya harus istiqomah ketika ingin remasnya hidup.²⁶ *Self management* dan *motivation* Ustaz Tri Djoyo menghadapi fenomena warga yang menilai bahwa remas tidak berguna, tidak dengan meluapkan emosi ke warga ataupun SDM nya, melainkan tetap menenangkan SDM dengan ungkapan “Tidak apa-apa, yang penting remas jangan kendor (semangatnya), jangan mau kalah dengan ucapan warga”.²⁷

Social awareness salah satunya dapat dilihat ketika hendak menyampaikan tausiyah atau pada saat pengajian sambang dulur dilaksanakan. Ustaz Tri Djoyo senantiasa menggunakan bahasa yang cenderung mudah untuk dimengerti oleh mereka, biasanya sedikit materi tetapi banyak contoh dan selingan humornya. Sedangkan *relationship management* dapat dilihat dari usahanya untuk membuat

²⁵ R.A Fabiola Meirayati Trihandini, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)” (Tesis--Universitas Diponegoro, Semarang, 2005), 23-24.

²⁶ Tri Djoyo Budiono, *Wawancara*, Surabaya, 11 April 2017.

²⁷ M. Badrus Sholeh, *Wawancara*, Surabaya, 1 Juni 2017.

1. Keberadaan organisasi dakwah pelajar yang aktif dan berkembang seperti Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remas Ar-Rahman Surabaya, mengindikasikan adanya kesetiaan dari sumber daya manusia untuk berkontribusi bagi organisasi, sehingga dapat dicari tahu tentang komitmen SDM pada organisasi tersebut.
2. Keberadaan organisasi dakwah pelajar yang aktif dan berkembang seperti Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remas Ar-Rahman Surabaya, menunjukkan adanya minat remaja untuk aktif di dalamnya, sehingga dapat dicari tahu tentang faktor-faktor keaktifan remaja pada organisasi dakwah pelajar tersebut.
3. Keberadaan organisasi dakwah Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remas Ar-Rahman Surabaya yang dapat terbentuk mulai dari nol dan aktif hingga saat ini tidak terlepas dari kesabaran pemimpin dalam menghadapi sekaligus menggerakkan anggota atau sumber daya manusia yang notabene pelajar. Oleh karena itu dapat dicari tahu pula berkenaan tentang kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi pada organisasi dakwah pelajar tersebut.

Dari beberapa masalah yang diuraikan di atas, fokus penelitian ini hanya pada poin ke 3 yakni meneliti kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remas Ar-Rahman Surabaya.

dan jika hal tersebut diketahui oleh banyak orang maka mereka bisa meragukan ide PTP dan tentunya bisa menciderai semangat PTP. Namun, sikap yang ditampakkan oleh Ustaz Alfian bukan untuk meluapkan emosi.

Penyikapannya dengan tidak meluapkan emosi atau kemarahan sesuai dengan kondisi remaja yang emosinya menggebu. Kalau saja Ustaz Alfian meluapkan emosinya, maka yang terjadi adalah efek buruk yakni SDM tersebut akan merasa malu, sangat bersalah atau mungkin bahkan menjadi emosi kepada Ustaz Alfian, dan imbasnya bisa keluar dari PTP. Jika SDM yang lain mengetahui sikap Ustaz Alfian yang cenderung emosional, membuat SDM yang lain takut berhubungan dengan Ustaz Alfian, maka SDM yang lain juga bisa keluar dari PTP, apalagi mereka sukarela dalam berperan di PTP. Sehingga sikap yang ditampakkan oleh Ustaz Alfian sudah tepat dalam menyikapi SDM PTP yang sedang bermasalah di usia mereka yang masih remaja.

Seperti yang telah diungkapkan dalam teori yang dijadikan pijakan dalam penelitian ini, pemimpin yang memiliki pengendalian diri yang baik akan memudahkan pemimpin tersebut untuk memunculkan inisiatif - inisiatif pemecahan masalah. Jika dikembalikan pada fakta di atas, maka wujud inisiatif Ustaz Alfian dalam memecahkan masalah juga terlihat dalam meminta tolong SDM lain untuk melakukan pekerjaan ketika dia sedang berhalangan hadir, memberikan motivasi terhadap SDM yang ragu akan rencana kegiatan PTP dengan penjelasan yang logis, serta mengajak diskusi personal dan memberi nasihat - nasihat terhadap SDM yang masih goyah prinsipnya untuk tidak

tertunda bahkan tidak terlaksana. Jika pada saat di luar kota, Ustaz Tri Djoyo tidak mempersiapkan diri untuk meminta tolong kepada SDM nya untuk mensukseskan kegiatan Isra mikraj, maka bisa jadi acara tersebut tidak jadi berjalan ataupun berjalan dengan hasil yang kurang memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penting bagi seorang pemimpin bersikap seperti Ustaz Tri Djoyo, mampu mengukur diri dan tahu kapan harus meminta bantuan kepada SDM. Sekalipun pada akhirnya Ustaz Tri Djoyo meminta bantuan kepada SDM, namun sikapnya tidak serta merta meninggalkan remas, melainkan beliau memantau dari jauh. Andai saja sikap yang dimunculkan oleh Ustaz Tri Djoyo dengan mendelegasikan wewenang atau memberi perintah SDM untuk mengurus kegiatan kemudian langsung ditinggal, maka bisa jadi SDM nya akan bingung bahkan mungkin jadi jengkel sama Ustaz Tri Djoyo, dan hal ini tentu tidak sejalan dengan yang diharapkan pada teori kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi. Sehingga sikap Ustaz Tri Djoyo tepat menurut teori tersebut.

Sebagai seorang perintis organisasi, jika Ustaz Tri Djoyo memiliki sikap yang mudah menyerah terlebih ketika yang datang kegiatan remas hanya sedikit, maka bisa jadi remas Ar-Rahman sulit berkembang seperti sekarang. Butuh keoptimisan yang tinggi untuk membangun remas Ar-Rahman dan perilaku yang tepat telah dilakukan oleh Ustaz Tri Djoyo, yakni senantiasa mengadakan atau melanjutkan acara remas sekalipun yang hadir sedikit. Dia mencontohkan dengan selalu hadir kegiatan, memotivasi yang hadir sekalipun sedikit. Dan secara hasilnya pun terbukti positif bagi remas, kegiatannya bisa hidup sampai sekarang,

terhadap remas. Remas bisa dinilai tidak peduli warga sekitar yang berduka ataupun remas dinilai tidak profesional karena acaranya berjalan tidak semestinya hanya untuk bertakziah.

Andai saja Ustaz Tri Djoyo meluapkan emosi ketika mendapat pengalaman buruk dari warga seperti ungkapan negatif terhadap remas dan ketika dia disuruh turun dari mimbar, tentu akan membuat keadaan berubah semakin negatif. Bisa jadi SDM remas menganggap bahwa meluapkan emosi adalah perilaku yang memang seharusnya dilakukan pada konteks tersebut, dan kemudian SDM melakukan hal yang sama kepada warga, maka akan terjadi keributan antara remas dan warga. Bisa jadi efek negatif akan didapatkan remas, semisal remas tidak boleh lagi hidup di lingkungan tersebut. Peluang untuk membuat SDM remas ikut terpancing emosi sangatlah tinggi, karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, lingkungan Wonokusumo Kidul merupakan lingkungan yang kehidupannya keras dan kriminalitas sering terjadi di sana. Sehingga sikap Ustaz Tri Djoyo untuk tidak meluapkan emosi ketika mendapatkan tekanan tersebut, sudah tepat dan tidak menimbulkan efek yang lebih negatif bagi remas.

Pemimpin yang memiliki kompetensi ini dapat memberikan efek SDM yang memiliki emosi positif (tidak mudah emosi) dan mampu mencapai perbaikan kinerja/ mencetak prestasi kerja. Kemampuan pengelolaan emosi Ustaz Tri Djoyo juga dapat menular kepada SDM, ditandai dengan kondisi SDM yang dibiasakan untuk tidak saling mengumpat dan mencemooh pendapat SDM lain

untuk diganggu oleh SDM remasnya hingga merespon aspirasi dari SDM, bahkan membantu menyelesaikan masalah SDM di luar pekerjaan remas.

Jika Ustaz Tri Djoyo tidak memiliki kesadaran sosial yang baik tentu perilaku yang dimunculkan adalah cuek terhadap SDM, tidak ingin diganggu oleh SDM, apalagi mendengar dan memperjuangkan aspirasi SDM nya. Andai saja Ustaz Tri Djoyo dalam mengisi kajian senantiasa menggunakan bahasa yang terlalu filosofis, banyak penjelasan dan terkesan serius, maka efek negatif bisa muncul. Ketika pengajian rutin remas dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami saja, peserta yang hadir pun sedikit, apalagi jika pengajiannya cenderung sulit dicerna oleh mereka. Sisi empati Ustaz Tri Djoyo sudah tepat dalam dilakukan dalam konteks mengisi pengajian, karena memang kondisi rielnya pelajar yang ada di remas mayoritas masih berpendidikan antara SMP dan SMA. Mereka tentu masih keberatan jika dijelaskan menggunakan bahasa yang ilmiah ataupun terkesan teoritis. Kecuali jika memang SDM remas adalah mahasiswa atau sarjana mungkin masih relevan.

Kemudian perilaku yang paling menarik adalah desain ajakannya melakukan tahlil namun kepada pelajar yang *background* keagamaannya Muhammadiyah, Ustaz Tri Djoyo tidak mengajak dengan ajakan tahlil namun dengan ajakan pembacaan kalimat *thoyibah*, dan zikir. Hal ini tentu membutuhkan kepekaan tersendiri, jika saja Ustaz Tri Djoyo mengatakan ajakan tahlil, mungkin SDM tersebut tidak mau hadir.

Pelayanan yang diberikan Ustaz Tri Djoyo kepada SDM juga dapat dibilang sangat baik, karena pelayanannya tidak hanya sekedar menyampaikan aspirasi SDM remas seperti pengadaan hadrah, namun juga sampai kehidupan SDM remas berkenaan dengan memberi saran tempat sekolah dan encarikan lahan pekerjaan. Perhatian dan pelayanan yang tinggi tersebut membuat SDM dan keluarganya sangat berterima kasih kepada Ustaz Tri Djoyo. Andai saja Ustaz Tri Djoyo tidak mau capek-capek untuk memperhatikan SDM sampai seperti itu, maka mungkin hubungan SDM dengan Ustaz Tri Djoyo tidak akan harmonis dan saling mendukung.

Pemimpin yang memiliki kompetensi ini dapat memberikan efek SDM yang memiliki hubungan baik terhadap pemimpin & SDM potensial atau berbakat dapat bertahan di dalam organisasi. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, SDM tidak pernah terlibat konflik dengan Ustaz Tri Djoyo. Gaya kepemimpinannya yang tidak emosi membuat SDM tidak mudah emosi pula kepadanya, justru SDM yang konflik nurut padanya untuk saling bermaafan ketika diberi nasihat. Sehingga hubungan baik senantiasa terjalin antara SDM dengan Ustaz Tri Djoyo.

Ada SDM potensial yang sebelumnya menganggur kemudian dicarikan pekerjaan oleh Ustaz tri Djoyo dan diterima bekerja, pada akhirnya sangat aktif di remas, bahkan orang tuanya juga sangat mendukung anaknya untuk aktif di remas. Kemudian SDM yang sekarang menjadi pemimpin hadrah, dahulunya adalah SDM yang pemalu untuk tampil di depan banyak orang, namun berkat usaha Ustaz Tri Djoyo untuk membimbing, pada akhirnya dia bisa bertahan dan

sungkan untuk kembali aktif di dalam remas. Efek buruk yang lain adalah perasaan SDM yang dijadikan sebagai budak ketika hanya diberi instruksi sedangkan sang pemimpin tidak mau terlibat, hal ini akan berakibat meluapnya emosi SDM remaja kepada Ustaz Tri Djoyo dan berakhir pada hubungan yang tidak harmonis. Sehingga sikap yang ditampakkan Ustaz Tri Djoyo sudah tepat untuk menggerakkan SDM nya, dengan contoh yang diberikan membuat SDM mampu dan SDM tidak merasa trauma melakukan pekerjaan tersebut (penggalan dana).

Cara Ustaz Tri Djoyo dalam menekan terjadinya konflik di dalam organisasi juga dapat dijadikan contoh. Sekalipun SDM mudah tersulut emosinya, seperti ketika ada yang datang terlambat dalam rapat, sikap Ustaz Tri Djoyo tidak dengan memarahi SDM yang telat tersebut, dan juga tidak membenarkan sikap SDM lain yang menyalahkan atau memarahi SDM yang terlambat. Sehingga ada sistem pengendalian konflik yang diciptakan oleh Ustaz Tri Djoyo di dalam remas.

Seandainya Ustaz Tri Djoyo memunculkan sikap membela salah satu SDM dan menyalahkan SDM yang lain, maka SDM yang bersalah tersebut pasti akan merasa malu, sedih dan kemungkinan efek buruk yang akan terjadi adalah tidak mau ikut remas lagi. Tentu jika merujuk pada konsep karakteristik remaja yang telah dibahas pada latar belakang, remaja Gen Z memiliki emosi yang berkobar dan pengendalian diri yang belum matang, jika disulut emosi sedikit saja

pengelolaan relasi dimiliki oleh ketua masing-masing organisasi tersebut, ditandai dengan senantiasa memberikan contoh atau menjadi inspirasi dalam bekerja di organisasi, membantu SDM agar mampu melakukan pekerjaan organisasi, serta menyelesaikan konflik di dalam organisasi dengan segera.

B. Temuan & Saran

Hasil penelitian menunjukkan adanya kesamaan perilaku kepemimpinan yang ditampakkan oleh ketua pada masing-masing organisasi tersebut seperti yang telah dibahas pada kesimpulan. Namun hal yang paling menonjol adalah berkenaan dengan pengendalian emosi kedua pemimpin tersebut. Mereka jarang sekali terlihat meluapkan emosinya terutama kepada SDM. Hal ini senantiasa membuat hubungan pemimpin dan SDM berjalan harmonis. Begitu pula dengan konsistensi, keoptimisan dan semangat pengorbanan kedua pemimpin tersebut sangat tinggi yang mampu menginspirasi dan menggerakkan SDM. Temuan ini nantinya bisa menjadi inspirasi bagi pemimpin yang juga terlibat dalam organisasi dakwah pelajar khususnya pelajar Gen Z.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengkaji perilaku kepemimpinan kedua organisasi tersebut secara lebih mendalam sehingga memungkinkan untuk dapat menghasilkan teori baku berbasis *grounded research*. Saran tersebut muncul karena dalam hasil penelitian ini ditemukan adanya kesamaan perilaku kepemimpinan yang dimunculkan oleh kedua pemimpin organisasi tersebut sekalipun bentuk organisasinya berbeda, yakni komunitas dan

- Haekal, Muhammad Husain. *Sejarah Hidup Muhammad*. terj. Ali Audah. Bogor: Pustaka Litera AntarNusa, 2010.
- Harianto, Yudi Asmara. “Kepemimpinan Rasulullah SAW pada Peristiwa Hudaibiyah Pendekatan Kepemimpinan Emotional Quotient (EQ)”, *Jurnal Kajian & Pengembangan Manajemen Dakwah*, Vol. 05, No. 2, Desember, 2015.
- Helstad, Kristin. & Jorunn Moller, “Leadership as Relational Work: Risks and Opportunities”, *International Journal Leadership In Education*, Vol. 16, No. 3, 2014.
- Karyanto, Riski. “Primal Leadership Khalifah Umar bin Abdul Aziz”, *Jurnal Kajian & Pengembangan Manajemen Dakwah*, Vol. 07, No. 1, Juni, 2017.
- Lunenburg, Fred C. “Emotional Intelligence in the Workplace: Application to Leadership”, *International Journal of Management, Business, And Administration*, Vol. 14, No.1, 2011.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. terj. Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI-Press, 2007.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Nasir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta1, 1993.
- Novitasari, Putri & Budhi Satriyo. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 05, No. 9, September, 2016.
- Pradesa, Dedy & Tri Djoyo Budiono, “Tindakan Pendirian dan Pelaksanaan Program Dakwah Organisasi Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya”, *Jurnal Kajian & Pengembangan Manajemen Dakwah*, Vol. 07, No. 1, Juni, 2017.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

- Rufaidah, Ani. "Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya". Tesis, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2017.
- Safaria, Triantoro. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Santrock, John W. *Remaja: Jilid 1*. terj. Benedictine Widyasinta. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Sarwono, Sarlito W. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Shallabi (ash), Ali Muhammad. *Perjalanan Hidup Khalifah Yang Agung Umar Bin Abdul Aziz Ulama & Pemimpin Yang Adil*. terj. Izzudin Karimi. Jakarta: Darul Haq, 2014.
- Srdan Nikezic et al, "Transactional And Transformational Leadership: Development Through Changes", *International Journal for Quality Research*, Vol. 6, No. 3, 2012.
- Surya, Alan. "Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya". Tesis, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2017.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnyati. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)". Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Weisinger, Hendrie. *Emotional Intelligence at Work*. terj. Roro Ratih Ambarwati. Jakarta: Buana Ilmu Populer, 2006.
- Wipperman, Jean. *Meningkatkan Kecerdasan Emosional*. terj. Winianto. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2006.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. terj. Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks, 2005.