

---

## **Re-Design Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis *Emotional Quotient***

**Mohammad Thoha**

Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia  
Email: [mohammadthoha@iainmadura.ac.id](mailto:mohammadthoha@iainmadura.ac.id)

**Hilmi Qosim Mubah**

Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia  
Email: [hilmiqosimmubah@iainmadura.ac.id](mailto:hilmiqosimmubah@iainmadura.ac.id)

---

### **Abstract**

**Keywords:** Emotion Control; Managerial; Leadership; The world of education in this era is trapped in a pragmatic mindset in almost all sectors. Educators and education staff, students, financing, learning processes, fulfillment of infrastructure, assessment, and management services seem to work following a mechanical pattern and deny humanistic elements of humans which are full of politeness, patience, cooperation, mutual understanding, and so on. This research uses the Systematic Literature Review (SLR) method with a choice of Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses or PRISMA. The results of this study show that emotional intelligence as a basis for implementing early childhood education management can positively affect educators and education staff. The values of emotional intelligence which include the ability to motivate oneself, resistance to frustration, self-control, and the ability to balance emotions and ratios will lead the entire educational community to enjoy a harmonious, humane, and warm educational process.

---

### **Abstrak**

**Kata Kunci:** *Kontrol emosi; pragmatis di hampir semua sektornya. Pendidik dan tenaga Manajerial; kependidikan, peserta didik, pembiayaan, proses Kepemimpinan; pembelajaran, pemenuhan sarana prasarana, penilaian dan layanan manajemen seakan-akan bekerja mengikuti pola mekanik dan menafikan unsur humanistik manusia yang penuh kesantunan, kesabaran, kerja sama, saling pengertian dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pilihan model Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses atau PRISMA. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kecerdasan emosional sebagai landasan pelaksanaan manajemen pendidikan anak usia dini dapat memberikan efek positif terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Nilai-nilai kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan memotivasi diri, ketahanan*

---

*menghadapi frustrasi, pengendalian diri, dan kemampuan menyeimbangkan emosi dan rasio akan mengantarkan seluruh civitas pendidikan untuk menikmati proses pendidikan yang harmonis, humanis dan penuh kehangatan.*

---

Received : 17 December 2022; Revised: 29 January 2023; Accepted: 19 February 2023

<http://doi.org/10.19105/kiddo.v4i2.10200>

Copyright© Mohammad Thoha, et al.  
with the licenced under the CC-BY licence



This is an open access article under the **CC-BY**

## 1. Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk pemikir yang tidak pernah bisa jauh dari pendidikan, pendidikan pada dasarnya membentuk pola pikir lebih dewasa dalam menghadapi segala tantangan dan segala situasi dengan tenang dan bersahaja. Pendidikan dimaknai sebagai upaya memaksimalkan potensi manusia sebagai sumber daya dengan proses pembelajaran (Syah, 2003). Unsur utama dalam pendidikan adalah belajar dan pembelajaran. Belajar artinya proses berubah yang dilakukan individu menuju hasil yang permanen dalam sikap, keterampilan dan pengetahuan. (Syah, 2003). Selanjutnya pembelajaran berupa pola komunikasi dan interaksi guru sebagai pengajar, dengan siswa sebagai pelajar. Pola komunikasi ini selanjutnya termasuk bagian dari kurikulum pembelajaran tersebut, (Dimiyati & Mudjiono, 1993), baik yang nyata (*core curriculum*) maupun yang tersembunyi (*hidden curriculum*). Dalam pendidikan terdapat proses penyesuaian peserta didik terhadap norma yang berlaku di kehidupan masyarakat (Tilaar, 1992).

Dalam Islam, tujuan pendidikan mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang islami (Marimba, 1964), berakhlak mulia (Al-Abrasyi, 1975), mencapai predikat *insan kamil* (Mursi, 1977), merefleksikan dirinya sebagai hamba Allah (Jalal, 1988), dan sebagai makhluk mulia di muka bumi (Al-Attas, 1979). Terwujudnya tata nilai luhur dalam kehidupan manusia menjadi tujuan bersama dari semua proses pendidikan. Ciri manusia terwujudnya nilai luhur tersebut adalah manusia yang berbadan sehat, bersih, kuat dan trampil, memiliki akal yang cerdas dan resposif untuk menyelesaikan problem secara tepat, cepat, rasional, logis, ilmiah, serta menguasai perkembangan sains dan filsafat (Tafsir, 1994). Oleh karena itu pendidikan dilaksanakan untuk menanamkan rasa tanggung jawab manusia dalam segala sesuatu. Gambaran ideal ini, bisa diwakili keberadaan pemuda sebagai *protipe* wajah kehidupan masyarakat. Ada ungkapan bijak; "remaja menggambarkan kehidupan realitas masyarakat, jika mereka kuat, maju dan terbuka, maka bisa dipandang kehidupan masyarakat daerah itu, terbuka, kut dan adaftif (Langgulung, 1985).

Sumber daya manusia utama pendidikan adalah peserta didik atau murid, pendidik atau guru dan tenaga kependidikan atau administrator. Kita menyadari bahwa murid memiliki keanekaragaman yang unik, prilaku, tingkat kecerdasan berpikir, kecenderungan, kemampuan bakat, pola sikap, dan sebagainya. Dengan demikian sekolah harus menyiapkan pola komunikasi yang bisa

mempertemukan intlegensi, emosional dan nurani dari seluruh elemen pendidikannya (Syah, 2003).

Dalam menyelesaikan seluruh problem belajar yang timbul dari keberagaman kondisi murid tersebut sekolah dituntut hadir dengan berbagai pendekatan yang mengedepankan ketajaman rasa atau emosional, hingga murid merasa nyaman, tidak terasing dan betah dengan keluarga besar sekolahnya. (Prayitno & Amti, 2004). Tujuan pendidikan selaian menajamkan intelektualitas peserta didik, juga tidak kalah prioritasnya mengasah keterampilan mereka berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga emosioanl dan keterampilan fisiknya juga ikut tumbuh berkembang. Layanan pendidikan yang baik, akan menciptakan hubungan emosional yang kuat antara elemen-elemen lembaga pendidikan (Bahri & Zain, 1996).

Demi mewujudkan iklim pendidikan seperti yang diinginkan tersebut, maka seluruh bagian harus dikelola secara professional, humanis dan egaliter. Ketidaknyamanan layanan satu bagian, akan mengakibatkan efek yang menjalar pada bagian-bagian yang lain. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pendidikan saat ini mengalami krisis di beberapa bagian, yaitu (1) bagaian kualitas, dan ini paling menonjol, (2) relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pengembangan pembangunan, (3) sikap elitism yang tumbuh di dalam lembaga pendidikan, dan (4) manajemen yang lemah dan abai terhadap kerja tim (Tilaar, 1992). Tata kelola manajemen yang baik, akan mewujudkan suasana belajar yang kondusif di kelas. Iklim ini akan melahirkan meningkatnya daya nalar intelektual, dan emosi murid menjadi lebih berkembang dan peka. Hasil dari situasi ini, peserta didik tidak hanya menguasai pelajaran, akan tetapi mereka juga akan pintar menjaga emosional dan pribadinya dalam kehidupan yang lebih luas di masyarakat (Azra, 1999).

Manajemen pendidikan memiliki cakupan kerja yang banyak. Di antaranya adalah: (1) Di bidang kurikulum, atau sering disebut manajemen pengajaran; (2) di bidang peserta didik atau manajemen kesiswaan; (3) di bidang tata kelolah Sumber daya manusia atau manajemen staf; (4) di bidang sarana dan prasarana; (5) di bidang keuangan atau manajemen pembiayaan; (6) di bidang hubungan masyarakat atau *public relation*; dan 7) di bidang lingkungan (budaya) pendidikan atau manajemen lingkungan belajar (Burhanuddin, 1994).

Jika lebih fokus pada tata kelola sumber daya manusia, maka pengelolaanya tidak bisa mengenyampingakn salah satu dari 3 ranah kecerdasan manusia. Pengembangan sumber daya manusia pendidikan harus menyeimbangkan intelektual, emosional dan spiritual. Selama ini pendidikan telah mengalami perkembangan yang dahsyat dalam menajamkan kecerdasan intelektual lulusannya. Namun di sisi lain, hal itu belum berimbang dengan upaya meningkatkan ketajaman emosional dan spiritual mereka (Mudlofir, 2014). Bekal kecerdasan intelektual yang diperoleh terbukti belum bisa mengantarkan mereka sebagai

pribadi-pribadi yang berkarakter, berintegritas, responsive, berdidikasi tinggi, komitmen pada tugas dan wewenangnya, serta mampu bekerja secara kolaboratif. Pada sisi berlawanan, kemampuan intelektual tersebut justru membentuk sikap individualis, elitis, arogan, angkuh, asosial, dan pragmatis (Yusuf, 2014). Kebutuhan mendesak pada masyarakat kita saat ini adalah kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif, saling menguntungkan dan saing berkemajuan. Di sinilah dibutuhkan ketajaman emosional yang baik. Goleman, seorang psikolog yang mengenalkan kecerdasan emosional menyebutkan peran kecerdasan intelektual hanya 20% dalam mendukung keberhasilan individu, sedangkan kecerdasan emosional berkontribusi hingga 60% (Sukmadinata, 2011). Motivasi orangtua ketika mengikutsertakan anaknya di pendidikan usia dini menurut kajian Ismawaty ada 4 hal yaitu ambisi orangtua, religi/moral/agama, penggalan dan pengembangan potensi, serta memperingan tugas orang tua dalam pengasuhan anak di rumah (Ismawa, 2023).

Kecerdasan intelektual lulusan pendidikan tidak sebanding dengan kecerdasan emosional dan spiritual. Faktor utama penyebabnya, diantaranya adalah pengelolaan pendidikan lebih mengedepankan pada aspek penajaman ranah kognitif belaka (Siswanto, 2014). Meskipun hal ini telah disadari bersama dengan diberlakukannya kurikulum 2013, yang mengedepankan kompetensi utama adalah sikap spiritual dan sosial, namun era revolusi industri 4.0 yang berbasis globalisasi dan digitalisasi, telah membawa dunia pendidikan pada pola interaksi yang kering, kaku, mekanistik dan mulai meninggalkan proses pendidikan yang humanis, dan hangat. Nilai-nilai percontohan sikap dari guru sebagai *hidden* kurikulum telah tergantikan dengan nilai pragmatism, arogansi dan individual yang diperankan aktor-aktor lain di dunia maya. Keberhasilan pendidikan tidak lagi diukur dengan perubahan sikap, tapi kecepatan mengakses informasi dan memenangkan persaingan. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bersama seluruh *stakeholders* pendidikan baik pemerintah sebagai pemegang regulasi, masyarakat sebagai pengguna lulusan, guru sebagai subyek, komite sekolah sebagai badan pertimbangan, peserta didik sebagai subyek sekaligus obyek. Sehingga usaha perbaikan harus dilaksanakan secara menyeluruh di semua aspek tersebut demi mewujudkan tata kelola yang mengedepankan peningkatan seluruh aspek kecerdasan peserta didik (Wardi, 2012).

Kecerdasan emosional sama halnya dengan kecerdasan sosial yang mengimplikasikan upaya untuk mengontrol perasaan serta emosi diri dan orang lain. Kemampuan kontrol tersebut akan mengantarkan kepada kemampuan mentolerir perbedaan sikap dan kecenderungan setiap individu (Cobb & Mayer, 2000), atau dengan ungkapan lain kecerdasan emosional diperlukan untuk memahami, merasakan, mengimplementasikan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi secara efektif, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi untuk hidup berkolaborasi dengan orang lain (Cooper & Sawaf, 1996).

Nilai-nilai dalam kecerdasan emosional saat ini perlu diintensifikasi dalam bidang manajemen pendidikan di pendidikan usia dini. Mengingat semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam menjalani kehidupan sehari-hari serta ditopang oleh pertumbuhan teknologi yang

semakin cepat, sehingga semakin tinggi pula resiko peningkatan beban dan emosi serta rasa ketidak pedulian manusia terhadap sesama. Goleman menunjukkan bahwa kompetensi yang menjadi pengaruh kesuksesan individu dalam pekerjaan adalah empati, disiplin diri, dan inisiatif yang dikenal dengan kecerdasan emosional (Goleman, 2003). Hasil salah satu studi menyatakan bahwa hidup seseorang yang sukses tidak 100% ditentukan oleh hasil pendidikan formalnya didapatkan bahwa pendidikan formal hanya 15% saja, sedangkan sisanya (85%) ditentukan oleh kepribadiannya atau sikap mentalnya (Mangkunegara, 2010), (Trihandini, 2005), dan (Edwardin, 2006).

Urgensi ketajaman emosional semakin diperlukan bagi praktisi pendidikan pra sekolah. Usia peserta didik di level ini, masih belum bisa mengantarkan para guru untuk memahami sikap masing-masing peserta didiknya. Mereka masih terbagi antara dunia sekolah, keluarga dan lingkungan masyarakat yang lebih luas. Kompleksitas permasalahan pendidikan di level ini memerlukan pendekatan emosional yang lebih dalam dan menyeluruh dalam setiap kebijakan yang diterapkan.

## 2. Metode

Penelitian menerapkan *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai metode. Model yang dipilih adalah "*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis*" atau PRISMA. Dalam website resminya dikatakan "*PRISMA is an evidence-based minimum set of items for reporting in systematic reviews and meta-analyses*" (PRISMA Admin, 2021), (Welch et al., 2016), (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). PRISMA itu sendiri dimaknai dengan *evidencebased* yang bertumpu pada bukti dengan tujuan membantu peneliti untuk menganalisa suatu objek kajian berdasarkan manfaat yang akan dihasilkan. PRISMA mengutamakan transparansi data dan pembandingan sebagai bahan analisis yang lengkap dari berbagai sumber data penelitian. Metode penggalian data penelitian ini bersumber bacaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Literatur dalam penelitian ini berasal dari referensi, buku, hasil *proceedings*, maupun artikel jurnal yang berskala nasional maupun internasional dengan menggunakan *database* metadata dari Scopus, Emerald, maupun Google Scholar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif yang menurut Perry dalam Siswanto digunakan untuk mensintesis (menyederhanakan) data hasil-hasil penelitian kualitatif yang cair, alami dan vaktual. Langkah ini disebut dengan "meta-sintesis" yaitu melakukan kompilasi dan kondensasi data untuk mendapatkan temuan yang akan dikonseptualisasikan sebagai teori baru untuk memberikan tingkatan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh (Siswanto, 2010). Langkah pengumpulan data dilakukan dengan beberapa proses: *identification identifikasi*, *screening* (penyaringan data dan validitas), *eglibilty* dan *included* (integrasi beberapa data yang memiliki kemiripan dan kebasahan yang sama). Langkah ini disesuaikan

dengan prosedur pengumpulan data yang diberikan oleh PRISMA. (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). Sedangkan dalam penggalian data, menggunakan teknik *asosiasi, classification, clustering, outlier, prediction*, serta *regression*. (Sastypratiwi & Nyoto, 2020).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka memberikan pemahaman yang utuh terhadap internasionalisasi nilai kecerdasan emosional di lembaga pendidikan anak usia dini, peneliti mencoba untuk memaparkan dan mendiskusikan hal-hal yang menjadi penting agar kecerdasan emosional juga perlu diakomodir oleh para kepala paud, pendidik, tenaga kependidikan serta stakeholder agar bersama membangun kecerdasan emosional baik dalam manajerial maupun pembelajaran.

#### **Kecerdasan Emosional dalam Kajian Manajemen**

Kecerdasan emosional atau lebih populer dengan istilah *Emotional Quotient* dipopulerkan mulai tahun 1990 oleh Peter Salovey, dari Harvard University dan Jonh Meyer dari Universitas New Hampshire. Selain itu Howes dan Herald menyebutkan bahwa seseorang menjadi lebih pintar jika ia mempergunakan emosinya. Hal ini karena emosi manusia berada pada wilayah perasaan dan tersembunyi, dan jika orang lain mengakui, menghormati, maka kecerdasan emosional akan membantu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan pengenalan yang lebih mendalam mengenai diri sendiri dan orang lain (Howes & Herald, 1999). Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa Goleman menyebutkan kecerdasan emosional sebagai kompetensi dalam memberikan motivasi terhadap dirinya sendiri, tahan terhadap perbedaan harapan dan kenyataan, emosinya terkendali, dan tidak mudah berputus asa serta mengatur kondisi jiwa. Sehingga seseorang dapat memerankan gejala emosinya sesuai porsi dan pada situasi yang sangat tepat, dan selanjutnya dapat meraih kepuasan serta mampu untuk menata suasana hati (Goleman, 2003).

Pembahasan ini tidak berhenti pada tataran definisi saja, namun lebih mendalam pada bagaimana seorang dapat mengendalikan diri dalam rangka mewujudkan manajemen yang baik di PAUD, sehingga tercipta *good governance* yang efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan pendidikan unggul masa depan. Mengendalikan emosi bagi orang yang tidak terbiasa atau orang yang berada pada lingkungan emosional akan sulit dilakukan. Thoits menjelaskan bahwa pengendalian diri itu sejalan dengan kemampuan diri untuk tidak terjebak pada kondisi yang menimbulkan emosi tidak stabil saat di depan umum, misalnya di depan murid dan teman sejawat guru (Thoits, 1989).

Keterikatan emosional dengan orang lain dan komitmen afektif (misalnya keinginan, sikap, nilai, keyakinan moral) memengaruhi sebagian besar perilaku manusia, terutama dalam berinteraksi dengan orang lain di lembaga pendidikan. Emosi dapat dibedakan dari perasaan, afek, suasana hati, dan sentimen. Dua yang pertama adalah istilah yang kurang spesifik, dua yang terakhir, lebih spesifik. Istilah umum perasaan mencakup pengalaman keadaan dorongan fisik (misalnya lapar, sakit, lelah) serta keadaan emosional. Afek mengacu pada evaluasi positif dan negatif (suka/tidak suka) terhadap suatu objek, perilaku, atau gagasan;

mempengaruhi juga memiliki dimensi intensitas dan aktivitas. Suasana kerja pendidikan anak usia dini sarat dengan nuansa yang sarat dengan emosional.

Model utama Kecerdasan Emosional yang tersedia saat ini meliputi skala kecerdasan emosional multifaktor, tes kecerdasan emosional Mayer Salovey Caruso, inventaris kompetensi emosional, inventaris kecerdasan emosi, kecerdasan emosional yang didalamnya ada instrument peta, tes, laporan diri, tes kecerdasan model Swinburne, skala *mood*, sifat meta, dan profil kecerdasan emosional kelompok kerja (Kerr et al., 2006).

Disamping itu kajian tentang adanya kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja pegawai (guru dan tenaga kependidikan) telah dihasilkan oleh Rahmasari dengan hasil, bahwa secara empiris dibuktikan ada pengaruh signifikan dari keterpaduan kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual terhadap kinerja karyawan. Namun keterangan lebih lanjut bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang akan memberikan pengaruh paling tinggi dibanding kecerdasan-kecerdasan yang lain. Demikian pula kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif yang paling dominan (Rahmasari, 2012).

Justina melakukan kajian bagaimana kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perilaku karyawan (guru dan tenaga kependidikan) dan menghasilkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial secara dominan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, di samping motivasi, dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan secara simultan 4 cabang kecerdasan emosional yakni kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dapat memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap perilaku karyawan (Justina, 2020).

Hamper sama dengan Justin, Trihandini melakukan kajian tentang pengaruh kecerdasan emosi seseorang terhadap kinerjanya. Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara positif terhadap meningkatnya kinerja seseorang. Dengan demikian ia mengatakan kecerdasan emosi seseorang yang tinggi, akan juga meningkatkan kinerjanya (Trihandini, 2005).

### **Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan PAUD**

Kepemimpinan sebagaimana yang dikatakan oleh Humphrey serta Pirola-Merlo bahwa suatu proses interaksi sosial dimana kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya dapat mempengaruhi hasil kerja secara signifikan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses emosional sehingga pemimpin mengetahui keadaan emosi pengikut, mencoba untuk membangkitkan keadaan emosi orang yang dipimpinya, dan kemudian mencoba mengendalikan keadaan emosi bawahannya sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pescosolido berpendapat bahwa pemimpin harus mampu mendorong peningkatan solidaritas dan moral kelompok dengan mewujudkan pengalaman emosional bersama. Kompetensi seorang pemimpin untuk mempengaruhi situasi emosional dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Kerr et al., 2006).

Dalam hal ini kecerdasan emosional menjadi kunci dalam membentuk kemampuan sosial secara efektif dan merupakan penentu utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin dapat menumbuhkan dan menaikkan keefektifan kerja di seluruh tingkatan organisasi. Kecerdasan gerak pemimpin berperan penting dalam peningkatan kualitas dan keefektifan interaksi sosial dengan individu lain. Selain itu, pribadi yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi, memiliki interaksi yang lebih lancar dengan tim kerjanya, pribadi yang dinilai tinggi kemampuannya dalam merasakan sesuatu secara akurat, memahami, dan menilai emosi orang lain lebih mampu menjawab perubahan dalam lingkungan sosial mereka secara fleksibel serta mampu membangun jaringan yang saling mendukung satu sama lain. Kecerdasan gerak tingkat menjadikan pemimpin lebih kompeten dalam mengontrol perasaan anggota kelompok saat bekerja, dan mengambil langkah yang tepat.

Internalisasi nilai-nilai kecerdasan emosional benar-benar menjadi rekomendasi utama dalam pelaksanaan manajemen dan kepemimpinan di pendidikan anak usia dini. Pasalnya dari beberapa penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosi tinggi mampu membawa bawahan dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih produktif, berkualitas, dan efisien dalam bekerja. Selain itu tujuan dari lembaga bisa segera terealisasi dengan baik.

Hasil dari studi menguraikan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan intelektual bagi seorang pemimpin (Weinberger, 2004). Mayer, Salovey dan Caruso telah membagi Kecerdasan Emosional ke dalam empat dimensi (mengidentifikasi, menggunakan, memahami dan mengelola emosi) (Mayer et al., 2000). Menurut klasifikasi ini, dimensi-dimensi tersebut dapat dinyatakan dalam kepemimpinan sebagai berikut: a) mengidentifikasi emosi diri sendiri dan orang lain: Kemampuan terpenting yang terkait dengan kecerdasan emosional adalah bahwa orang tersebut menyadari emosi dan perasaannya. Kemampuan untuk kesadaran diri memungkinkan para pemimpin untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan mengenali nilainya untuk menemukan kepercayaan diri. b) menggunakan emosi: keterampilan ini termasuk kemampuan empati dan wawasan organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini, membuat emosi dan perasaan orang lain lebih praktis daripada merasakannya. c) memahami emosi: pemimpin yang memiliki kemampuan memahami emosi, tidak menggunakan keterampilan tersebut untuk mengembangkan semangat dan menyelesaikan perbedaan melalui humor dan bercanda serta mengungkapkan kebaikan. d) mengelola emosi: pemimpin yang memiliki keterampilan ini, jangan sampai sesekali terjadi ketidakpuasan mereka di siang hari. mereka gunakan mulai dari mengelola emosi agar tidak masuk ke dalam roh jahat dan ketidakpuasan di lingkungan kerja atau menjelaskan asal usul dan penyebabnya secara logis kepada orang lain.

Pemimpin PAUD hendaknya memahami emosi dan menilai kemampuan individu untuk memahami emosi dan menalar dengan

pengetahuan emosional. Tingkat pemahaman emosional yang tinggi memungkinkan pemahaman yang unggul tentang keuntungan dan kerugian dari tindakan di masa depan dan pengelolaan emosi diri yang lebih efektif, terutama emosi negatif.

Elemen kecerdasan emosional kesadaran diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial dapat dijelaskan dalam kepemimpinan seorang kepala PAUD sebagai berikut: a) kesadaran diri: kesadaran diri atau mengidentifikasi perasaan yang terjadi pada saat bersamaan, adalah bagian kunci dari kecerdasan emosional. pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi, jujur dengan diri mereka sendiri dan orang lain dan mereka tahu bagaimana perasaan mereka mempengaruhi mereka, orang lain dan kinerja mereka. b) pengaturan diri: mengelola emosi adalah keterampilan berdasarkan kesadaran diri. Pemimpin yang otonom, mampu menciptakan lingkungan kepercayaan dan keadilan. c) motivasi: pengarahan emosi untuk tujuan tertentu sangat penting agar perhatian fokus dan memotivasi diri sendiri. mengelola emosi adalah latar belakang keterampilan dan kesuksesan dan mereka mampu memotivasi perasaan mereka tepat waktu dan berusaha menjadi produktif dan efektif. d) empati: kemampuan ini dibentuk berdasarkan kesadaran diri emosional, empati dengan orang lain adalah jenis keterampilan orang. pemimpin empatik mencoba untuk memuaskan semua orang. Mereka mengambil keputusan dengan pemikiran dan pemikiran mereka serta perasaan staf bersama dengan faktor-faktor lain dipertimbangkan. e) Keterampilan sosial: seni berhubungan dengan orang lain, keterampilan mengendalikan dan mengelola emosi mereka. Keterampilan ini adalah kemampuan yang akan memperkuat popularitas, kepemimpinan, dan pengaruh. Pemimpin yang memiliki tingkat keterampilan emosional yang tinggi seringkali bersifat spirit.

#### **Dimensi Kecerdasan Emosional dalam Manajemen PAUD**

Pemimpin besar membawa kita ke depan. Mereka memicu emosi kita dan memotivasi kita. Ketika kita mengatakan penyebab dari keefektifan yang luar biasa, kita berbicara tentang kebijaksanaan, imajinasi atau ide-ide mereka yang kuat. Tapi sebenarnya lebih awal: Pemimpin hebat bekerja melalui emosi. jika kecerdasan emosional dalam organisasi dipelajari, maka efisiensi meningkat dan pemimpin harus memahami sumber daya manusia. Kecerdasan emosional, seperti yang diklaim oleh banyak orang, adalah kemampuan untuk memprediksi hasil kerja, seperti kepuasan kerja, perputaran, dan kinerja.

Beberapa penelitian telah membahas hubungan kepuasan dan efektivitas bawahan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Studi-studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih dikaitkan dengan kepuasan pengikut dan kemauan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi. Jelas bahwa kombinasi pengetahuan manajemen dan keterampilan afektif oleh pemimpin dapat memotivasi dan

menggerakkan karyawan menuju tujuan yang diinginkan dalam organisasi.

Kecerdasan Emosional memiliki kemampuan dasar: a) mengetahui emosi, yaitu kapabilitas individu dalam mengenali perasaan (*metamood*) diri dan selalu mewaspadaai suasana hati dan pikiran, b) mengelola emosi, yaitu kapabilitas individu dalam mengendalikan perasaan sehingga mampu untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, duka lara, dan bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan, c) memotivasi diri, yaitu memiliki kapabilitas menahan diri terhadap kepuasan dan membangkitkan perasaan serta motivasi positif yang berupa sifat antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri, dan d) mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kapabilitas individu untuk mengetahui emosi orang selain dirinya, sehingga mampu mengerti dan memahami sinyal sosial yang orang lain butuhkan, mampu menerima sudut pandang dari orang di luar dirinya, peka terhadap perasaan orang lain, dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain (Ainurrahman, 2008).

Dalam mengelola pendidikan anak usia dini, pimpinan seharusnya mengetahui dan memahami beberapa wujud kualitas emosional yang dirasa penting bagi kesuksesan individu. Sehingga pimpinan tahu apa yang harus dilakukan dalam memotivasi bawahan untuk mewujudkan cita-cita besar lembaga yang dipimpinnya, apaun wujud kualitas emosional tersebut dapat berupa: a) empati, b) mengungkapkan perasaan, c) pengendalian amarah, d) mandiri, e) adaptif, f) mudah disukai, g) mengatasi masalah antar pribadi, g) tekun, h) setiakawan, dan i) ramah (Ainurrahman, 2008).

Kecerdasan emosional tersebut senaniasa diperlukan dalam jabaran-jabaran kinerja manajemen pendidikan. Secara sederhana wilayah kerja manajemen pendidikan berbasis kecerdasan emosional di dalam manajemen pendidikan anak usia dini dapat dijabarkan sebagai berikut:

*Pertama*, manajemen kurikulum yang masuk dalam salah satu dari manajemen PAUD sebagai sistem pengaturan kurikulum yang kooperatif, komprehensif, sistemik dan sistematis untuk mencapai tujuan kurikulum (Rusman, 2012). Sedangkan fungsi manajemen kurikulum sendiri ialah sebagai berikut: a) perencanaan terhadap kurikulum, b) implementasi dari kurikulum yang telah direncanakan, c) evaluasi keterlaksanaan kurikulum, d) penetapan mekanisme naik kelas dan kelulusan, e) pengembangan bahan, media, serta sumber belajar, f) pengembangan ekstrakurikuler dan kokurikuler. Dalam pelaksanaan kerja manajemen kurikulum tersebut, kemampuan mengenali emosional diri dan staf pendidikan mutlak dibutuhkan, agar pelaksanaan rangkaian pengelolaan kurikulum tersebut bersifat objektif dan bias dari subyektif, sehingga hasilnya efektif (Rusman, 2012).

*Kedua*, manajemen kesiswaan merupakan bagian dari manajemen PAUD sebagai pengelolaan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan siswa, mulai mendaftar sebagai siswa hingga purna studi di suatu lembaga (Prihatin, 2011). Cakupan manajemen kesiswaan meliputi: a) analisis daya tampung siswa, b) masa pendaftaran siswa baru, c) mengelompokkan siswa baru, d) masa orientasi siswa baru, e)

layanan keperluan sehari-hari siswa, f) manajemen ekstrakurikuler siswa, g) kelulusan/pelepasan peserta didik, h) distribusi alumni, dan i) koordinasi dengan alumni (Daryanto, 1998). Dalam melaksanakan kegiatan pengaturan peserta didik tersebut, kepala PAUD atau bahkan guru PAUD dituntut secara mutlak untuk memiliki kemampuan dalam memahami psikologi peserta didik. Demikian pula mengenal emosi mereka, memotivasi mereka dan mengembangkan *soft skill* mereka menjadi faktor penentu keberhasilan manajemen kesiswaan/peserta didik.

*Ketiga*, manajemen sumber daya manusia, yaitu mengatur pendayagunaan seluruh personil dalam lembaga pendidikan, seperti kepala, guru, dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien dalam rangka menggapai tujuan pendidikan secara maksimal (Suprihatiningrum, 2013). Sumber daya manusia PAUD secara umum akan berpengaruh pada keberlangsungan proses pendidikan yang ada di lembaga anak usia dini. Manajemen SDM PAUD secara umum dapat disesuaikan dengan fungsi manajemen secara umum yang meliputi: a) perencanaan (*Planning*) termasuk di dalamnya adalah analisis kebutuhan personil dan penempatannya, b) pelaksanaan yang termasuk di dalamnya adalah rekrutmen personil baru, induksi personil baru, penempatannya, penyerahan wewenang dan tanggung jawab untuk personil. Wewenang beserta tanggung jawab akan memberikan efek positif bagi seluruh elemen SDM pendidikan (Malayu, 2000). Kepercayaan diri serta tanggung jawab yang diberikan akan tumbuh dari masing-masing SDM tersebut (Prabowo, 2008), c) kontrol yang meliputi pelaksanaan supervisi terhadap kinerja personil, d) evaluasi yang meliputi penilaian terhadap kinerja personil, e) pengembangan yang meliputi pembinaan kesejahteraan personil, pembinaan karir personil, f) tindak lanjut yang meliputi, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian pesangon.

*Keempat*, manajemen sarpras (sarana dan prasarana), yaitu pengelolaan persiapan seluruh kelengkapan atau material dalam penyelenggaraan proses pendidikan di PAUD, baik yang langsung berkaitan dengan pembelajaran (sarana), maupun tidak secara langsung (prasarana) (Rohiat, 2010). Manajemen di bidang ini meliputi: a) analisis kebutuhan, b) penyusunan anggaran, c) pengadaan, d) inventarisasi, e) pemeliharaan, f) layanan perbaikan, g) penyusunan pedoman penggunaannya.

*Kelima*, manajemen keuangan PAUD, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembiayaan pendidikan serta pelaporannya. Pengelolaan keuangan dapat dilaksanakan dalam beberapa tindakan diantaranya: a) penyusunan administrator keuangan, b) pengembangan sumber dana, c) pengelolaan dan pengembangan sumber dana, d) Penyusunan anggaran keuangan, e) pemeriksaan keuangan (*auditing*), f) pembinaan administrasi keuangan (Harsono, 2007).

*Keenam*, manajemen hubungan masyarakat, yaitu suatu proses mengkomunikasikan lembaga pendidikan dengan dunia luar

(masyarakat) untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan (Arikunto & Yuliana, 2009). Adapun strategi yang dapat dilaksanakan dalam pengelolaan humas adalah: a) komunikasi, b) peragaan dengan menampilkan kreasi guru PAUD dalam membimbing siswa di kegiatan intrakurikuler serta ekstrakurikuler, c) pelibatan masyarakat dalam mensukseskan program PAUD, dan d) penggunaan fasilitas PAUD oleh masyarakat (Minarti, 2017).

*Ketujuh*, manajemen lingkungan kerja, yaitu pola pengelolaan budaya kerja yang efektif untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, progresif, serta nyaman, agar karyawan bekerja secara optimal serta dapat menopang dalam mencapai tujuan organisasi (Arianto, 2013). Indikator kedisiplinan kerja, diantaranya adalah: tujuan yang disesuaikan dengan kompetensi, keteladanan pimpinan, responsif terhadap bantuan, berusaha untuk berlaku adil, pengawasan, sanksi, sikap tegas dan hubungan kemanusiaan.

Meski tidak ada metode unik untuk mengajarkan kecerdasan emosional dan reformasi manajemen pada PAUD. Seperangkat panduan untuk keberhasilan penerapan pembiasaan kecerdasan emosional bagi para personil PAUD sebagai berikut: a) perhatian kepada pimpinan: seringkali, ada masalah atau masalah besar yang cukup mendorong manajer untuk menindaklanjuti layanan konsultan program pendidikan kecerdasan emosional. b) menentukan kompetensi yang diperlukan: konsultan program pelatihan kecerdasan emosional perlu mengetahui dengan jelas kompetensi masa depan seperti apa yang diciptakan dan diperkuat oleh manajer di beberapa organisasi. Dengan sedikit refleksi kita dapat menggambarkan, menjelaskan, dan mengevaluasi sebagian besar karakteristik kecerdasan emosional selama beberapa tahun. c) evaluasi kecerdasan emosional: tahap penilaian untuk mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi pimpinan merupakan faktor penting dan mendasar dalam rangka keberhasilan program pelatihan kecerdasan emosional. Pada tahap ini, perilaku dan kebutuhan sosial para pimpinan dan efek dari persepsi yang diselidiki. d) perencanaan dan meringkas tujuan program: untuk memvalidasi dan mengevaluasi hasil pemisahan, seorang manajer harus bertemu dengan seseorang. Dalam pertemuan tatap muka terlihat nada bahasa manajer, menerima hasil dan reaksinya terhadap umpan balik. e) sesi pelatihan kecerdasan emosi: Setelah mengevaluasi dan menyiapkan tujuan program, sebaiknya menetapkan program yang relevan. f) *follow-up*: Meskipun kemajuan program pelatihan kecerdasan emosional untuk manajer dapat menjadi signifikan. Tetapi jika mereka tidak mempraktekkan apa yang mereka pelajari, tidak banyak kemajuan yang dicapai.

Mendesain ulang manajemen PAUD meliputi implementasi dan internalisasi nilai-nilai kecerdasan emosional. Implikasinya akan terlihat setelah semua program yang telah dilaksanakan dengan baik dievaluasi dan ditindak lanjuti dengan serius. Dalam hal ini kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan memotivasi diri, ketahanan menghadapi frustrasi, pengendalian diri, dan kemampuan menyeimbangkan emosi dan rasio akan terus mandarah-daging dalam jiwa dan pelaksanaan kehidupan sehari-hari.

Kemampuan individu dan personil PAUD dalam memotivasi diri akan memberikan efek positif terhadap kinerja di lingkungan kerja. Seorang kepala PAUD yang mampu memotivasi diri akan memberikan motivasi kepada personil lain, begitu pula dengan guru akan berimplikasi kepada proses pembelajaran. Selain itu jika tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan ini akan berimplikasi meningkatnya kualitas dan kuantitas pekerjaan di bidang administrasi. Ketahanan setiap personil terhadap frustrasi dan pengendalian diri akan berimplikasi pada efektifitas dan efisiensi kerja. Selain itu kreativitas akan muncul dari jiwa yang tenang dan mampu bertahan dari setiap guncangan masalah tanpa frustrasi.

Kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan emosi dan rasio perlu dilatih karena orang yang tingkat emosi tinggi akan menurunkan rasionya. Logika orang yang emosi akan berkurang karena keduanya bertolak belakang. Orang yang cenderung emosional setiap merespon sesuatu dan bereaksi secara emosional, *fight*, *flight* dan *freeze*. Artinya Tindakan melawan, mengejar, berteriak, kabur, melarikan diri, diam, mengis, atau bahkan pingsan. Sedangkan orang yang logis dalam merespon akan berfikir, mempertimbangkan permasalahan dari berbagai sisi.

#### **4. Kesimpulan**

Acapkali perasaan dikesampingkan dalam mengelola pendidikan anak usia dini. Kepala PAUD masih belum memahami emosi pendidik dan tenaga kependidikan bahkan tidak bisa mengontrol emosinya sendiri, meskipun demikian PAUD masih diminati oleh masyarakat. Kecerdasan emosi hadir dalam rangka memberikan wajah dalam pengelolaan pendidikan anak usia dini, lebih-lebih pada manajemen pembelajaran yang mana, pendidik merupakan pelayan pengetahuan sehingga internalisasi kecerdasan emosional ini menjadi hal yang sangat penting.

Kecerdasan emosional menjadi hal sangat pokok dan utama dalam membentuk kemampuan sosial secara efektif dan efisien, serta dipandang sebagai penentu utama kepemimpinan yang efektif. Pimpinan yang cerdas emosional akan mampu meningkatkan keefektifan dan daya cipta di setiap tingkatan organisasi. Kecerdasan gerak pimpinan berperan penting dalam peningkatan kualitas dan keefektifan interaksi sosial dengan orang lain. Kecerdasan emosional sebagai landasan pelaksanaan manajemen pendidikan anak usia dini dapat memberikan efek positif terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Nilai-nilai kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan memotivasi diri, ketahanan menghadapi frustrasi, pengendalian diri, dan kemampuan menyeimbangkan emosi dan rasio akan mengantarkan seluruh civitas pendidikan untuk menikmati proses pendidikan yang harmonis, humanis dan penuh kehangatan.

## Referensi

- Ainurrahman. (2008). *Belajar dan Pembelajaran*. Alfabeta.
- Al-Abrasyi, M. A. (1975). *At-Tarbiyah Al-Islamiyah wa Falsafatuha Vol. III*. 'Isa al-Babi al-Halabi.
- Al-Attas, S. M. al-N. (1979). *Aims and Objectives of Education*. King Abdul Aziz University.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Aditya Media.
- Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam*. Logos Wacana Ilmu.
- Bahri, S., & Zain, A. (1996). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1996). *Executive EQ : emotional intelligence in leadership and organizations*. Berkley Publishing Group.
- Daryanto. (1998). *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Dimiyati, & Mudjiono. (1993). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Edwardin, L. T. A. S. (2006). *Analisis pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia Se Kota Semarang)*. [Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/15698/>
- Goleman, D. (2003). *Working with Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Harsono. (2007). *Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan*. Suranjaya.
- Howes, & Herald. (1999). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ismawa, Q. (2023). *Persepsi Orang Tua Tentang PAUD dan Motivasi Menyekolahkan Anak di Lembaga PAUD*. 12–25. <https://doi.org/10.19105/kiddo.v4i1.8397>
- Jalal, A. F. (1988). *Azaz-azaz Pendidikan Islam*. Terj. Herry Noer Ali. Diponegoro.
- Justina. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT. IKI (Persero) Makassar*. 6(003), 211–223.
- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 265–279. <https://doi.org/10.1108/01437730610666028>
- Langgulong, H. (1985). *Pendidikan dan Peradaban Islam: Suatu Analisa Sosio-Psikologi*. Pustaka al-Husna.
- Malayu, S. P. H. (2000). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marimba, A. (1964). *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Al-Ma'arif.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). *Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability*. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence:*

- Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace.* Jossey-Bass/Wiley.
- Minarti, S. (2017). *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri.* Ar Ruzz Media.
- Mudlofir, A. (2014). Pendidikan Karakter melalui Penanaman Etika Berkomunikasi dalam al-Qur'an. *ISLAMICA: Jurnal Studi Keislaman*, 5(2), 367. <https://doi.org/10.15642/islamica.2011.5.2.367-382>
- Mursi, M. M. (1977). *Al-Tarbiyyat al-Islamiyyah: Usuluha wa Tatawwuruha fi Bilad al-'Arabiyyah.* 'Al'am al-Kutub.
- Prabowo, S. L. (2008). *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah.* UIN Malang Press.
- Prayitno, H., & Amti, E. (2004). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling.* Pusat Perbukuan Depdiknas.
- Prihatin, E. (2011). *Manajemen Peserta Didik.* Alfabeta.
- PRISMA Admin. (2021). *PRISMA; TRANSPARENT REPORTING of SYSTEMATIC REVIEWS and META-ANALYSES.* <https://www.Prisma-Statement.Org/>. <https://www.prisma-statement.org/>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah.* PT. Refika Aditama.
- Rusman. (2012). *Manajemen Kurikulum.* Raja Grafindo Persada.
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika (JEPIN)*, 6(2), 250. <https://doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Siswanto. (2010). Systematic Review Sebagai Metode Penelitian Untuk Mensintesis Hasil-Hasil Penelitian (Sebuah Pengantar) (Systematic Review as a Research Method to Synthesize Research Results (An Introduction)). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 13(4), 326–333.
- Siswanto. (2014). Membudayakan Nilai-nilai Agama Dalam Komunitas Sekolah. *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*, 22(1), 66–80. <http://ejournal.stainpamekasan.ac.id/index.php/karsa/article/view/547>
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan.* Remaja Rosdakarya.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru Profesional.* Rineka Cipta.
- Syah, M. (2003). *Psikologi Belajar.* Raja Grafindo Persada.
- Tafsir, A. (1994). *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam.* Remaja Rosdakarya.
- Thoits, P. A. (1989). The sociology of emotions. *The Sociology of Emotions*, 1–347. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511819612>
- Tilaar, H. A. R. (1992). *Manajemen Pendidikan Nasional.* Remaja Rosdakarya.

- Trihandini, R. . F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan [Universitas Diponegoro]. In *Universitas Diponegoro*. <https://core.ac.uk/download/pdf/11715554.pdf>
- Wardi, M. (2012). Penerapan Nilai Pendidikan Agama Islam Dalam Perubahan Sosial Remaja. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1).
- Weinberger, L. A. (2004). An Examination of the Relationship Between Emotional Intelligence and Leadership Style. *University of Minnesota*, 1151–1158. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492518.pdf>
- Welch, V., Petticrew, M., Petkovic, J., Moher, D., Waters, E., White, H., & Tugwell, P. (2016). Extending the PRISMA statement to equity-focused systematic reviews (PRISMA-E 2012): Explanation and elaboration. *Journal of Clinical Epidemiology*, 70, 68–89. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2015.09.001>
- Yusuf, M. (2014). Pendidikan Karakter Berbasis Qurani dan Kearifan Lokal. *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*.