



EMOTIONAL QUOTIENT LEADERSHIP UMAR BIN KHATTAB DALAM SITUASI KRISIS

Anisah Nur Aini

STID Al-Hadid, Surabaya

sm4rt3st1d34@gmail.com

Mukhammad Dimas Wahudi

STID Al-Hadid, Surabaya

dimaswahyudi1803@gmail.com

Abstrak: Setiap organisasi kerap menghadapi dinamika yang mengancam eksistensi, salah satu dinamika tersebut yakni situasi krisis. Situasi krisis dapat menimbulkan ancaman bagi keberlangsungan organisasi, menurunnya legitimasi dan kepercayaan terhadap pemimpin dalam mengatasi situasi tersebut. Diperlukan kepemimpinan yang mampu mengelola situasi krisis agar organisasi tetap solid, adaptif sehingga mampu keluar dari situasi tersebut. Diperlukan kepemimpinan dalam situasi krisis yang tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektual semata, melainkan juga kecerdasan emosional untuk mengelola dinamika psikologis dan sosial yang terjadi. Hal ini tampak dalam kepemimpinan Khalifah Umar bin Khattab saat menghadapi krisis besar, yaitu kelaparan pada Tahun Ar-Ramadah atau Tahun Abu. Artikel ini mengkaji penerapan Emotional Quotient Leadership Umar bin Khattab dengan menelaah pada dimensi kesadaran diri, regulasi emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif pustaka. Hasil temuan menunjukkan bahwa Umar bin Khattab konsisten menampilkan kecerdasan emosional dalam situasi krisis dengan menjaga kesederhanaan hidup, mengendalikan emosi di tengah kepanikan, menumbuhkan motivasi spiritual, hadir dengan penuh empati bersama rakyat, dan membangun jejaring sosial untuk memperluas solusi. Implikasi dari kajian ini menegaskan bahwa pemimpin perlu menempatkan kecerdasan emosional sebagai fondasi kepemimpinan, sehingga mampu menjaga stabilitas, memperkuat solidaritas, dan memastikan keberlangsungan organisasi khususnya pada organisasi dakwah dalam menghadapi situasi krisis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Krisis, Kecerdasan Emosional, Umar bin Khattab, Dakwah, EQ Leadership

Abstract: UMAR BIN KHATTAB'S EMOTIONAL QUOTIENT LEADERSHIP IN CRISIS SITUATIONS. Every organization faces dynamics that may threaten its existence, one of which is a crisis situation. Such crises can endanger the organization's survival, undermine legitimacy, and reduce trust in leadership. Effective leadership in times of crisis is therefore essential to keep the organization solid and adaptive, enabling it to overcome challenges. Leadership in crisis should rely not only on intellectual intelligence but also on emotional intelligence to manage the psychological and social dynamics that arise. This is exemplified in the leadership of Caliph Umar ibn al-Khattab during a major crisis, namely the famine in the Year of Ar-Ramadah (the Year of Ashes). This article examines the application of Umar ibn al-Khattab's Emotional Quotient (EQ) Leadership by analyzing the dimensions of self-awareness, emotional regulation, motivation, empathy, and social skills. The study employs a qualitative literature approach. The findings show that Umar bin Khattab consistently displayed emotional intelligence in crisis situations by maintaining a simple life, controlling emotions amidst panic, cultivating spiritual motivation, being present with empathy with the

people, and building social networks to expand solutions. The study concludes that leaders must regard emotional intelligence as a foundational aspect of leadership in order to maintain stability, strengthen solidarity, and ensure the sustainability of organizations—particularly Islamic da'wah organizations—during crises."

Keywords: *Leadership, Crisis, Emotional Intelligence, Umar ibn al-Khattab, Da'wah, EQ Leadership*

Pendahuluan

Krisis adalah peristiwa yang tidak diharapkan, berdampak signifikan dan dramatis, bahkan sering kali kondisi tersebut belum pernah dialami suatu organisasi sebelumnya yang mengakibatkan suatu organisasi berada dalam kekacauan dan berpotensi besar menghancurkan organisasi tersebut apabila tidak ada tindakan nyata dalam meresponnya.¹ Menurut I Gusti Ngurah, terdapat empat penyebab krisis yang biasa terjadi, (1) krisis disebabkan adanya kegagalan teknis ekonomi dari dalam organisasi, (2) kegagalan teknis ekonomi dari luar organisasi, (3) krisis yang disebabkan faktor sosial dan manajemen dari internal, serta (4) krisis yang disebabkan oleh faktor sosial dari lingkungan luar organisasi.²

Krisis dapat menimpa organisasi maupun perusahaan tanpa memandang ukuran, artinya dapat melanda berbagai organisasi atau perusahaan, baik besar maupun kecil dan tanpa memperhatikan situasi geografi ataupun reputasi dari suatu organisasi maupun perusahaan. Contoh krisis besar yang pernah muncul pada level nasional maupun internasional antara lain Pandemi COVID-19 pada tahun 2020 membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan sosial, termasuk dalam aktivitas dakwah organisasi Islam di Indonesia seperti Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah. Sebagai organisasi sosial-keagamaan terbesar, keduanya menghadapi situasi krisis yang mengancam eksistensi kelembagaan dan keberlanjutan program dakwahnya. Pembatasan sosial (PSBB) dan larangan berkumpul menyebabkan kegiatan dakwah tatap muka, pengajian, serta program sosial yang selama ini menjadi ciri khas kedua organisasi tersebut terhenti secara mendadak. Kondisi ini menimbulkan ancaman serius terhadap program dakwah yang dijalankan diantaranya: *Pertama*, *mad'u* kehilangan akses langsung terhadap dakwah, yang mengakibatkan penurunan keterlibatan *mad'u* dalam kegiatan keagamaan. Krisis pandemi menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan spiritual *mad'u* karena tidak tersedianya ruang dakwah *offline* pada masa pandemi.³ *Kedua*, resesi ekonomi yang menyertai pandemi menyebabkan donasi dan pemasukan keuangan organisasi menurun drastis. NU dan Muhammadiyah, yang selama ini mengandalkan dana sosial dari masyarakat untuk mendukung kegiatan pendidikan, dakwah, dan kesehatan, menghadapi tekanan finansial yang signifikan.⁴ Penurunan ini berpotensi melemahkan kemandirian organisasi dan mengancam kelangsungan program sosial-keagamaan yang telah berjalan. *Ketiga*, kedua organisasi terpaksa melakukan transformasi mendadak ke arah dakwah

¹ John P Powell et al., *Crisis a Leadership Opportunity*, Harvard Un (Cambridge, 2005), 1-4.

² I Gusti Ngurah Ketut Putera and I Made Ngurah Oka Mahardika, *Manajemen Hubungan Masyarakat, Penerbitan Universitas Atmajaya* (Yogyakarta, 1999), 90-92.

³ M Khamim, "Transformasi Dakwah: Urgensi Dakwah Digital Di Tengah Pandemi Covid-19," *AN NUR: Jurnal Studi Islam* 14, no. 1 (2022): 25-43.

⁴ Doni Wino Fajar Utomo and Margaretha Hanita, "Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional," *Jurnal Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia* 8, no. 2 (2021): 193-211.

digital, dengan memanfaatkan media online seperti pengajian virtual, *streaming* kajian, dan sistem zakat *online*. Adaptasi ini di satu sisi menjadi tantangan karena keterbatasan infrastruktur dan literasi digital pada *mad'u*, namun di sisi lain juga membuka peluang baru untuk mengembangkan model dakwah berbasis teknologi yang lebih luas dan modern.⁵ Bagi organisasi yang sedang mengalami krisis kondisi tersebut merupakan masalah yang berat dan serius dapat mengancam organisasi apabila tidak ditangani secara tepat.⁶

Apabila seorang pemimpin abai terhadap potensi ancaman krisis dan tidak segera mengambil langkah yang tepat dalam meresponsnya, maka organisasi berada dalam risiko tinggi kehilangan seluruh capaian strategisnya. Akumulasi usaha, kerja keras, dan pengorbanan yang telah dibangun selama bertahun-tahun tidak hanya terancam sirna, tetapi juga dapat berbalik menjadi sumber kehancuran yang mengancam kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan yang adaptif sehingga mampu mengarahkan organisasi secara efektif dan efisien di tengah situasi krisis. Kepemimpinan yang demikian memungkinkan seluruh elemen organisasi bersinergi dalam menghadapi kondisi sulit serta mendorong perubahan menuju keadaan yang lebih baik.⁷

Selain strategi manajemen krisis yang terencana, keberhasilan dalam menghadapi krisis sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang kuat mampu menjaga motivasi tim, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong lahirnya solusi inovatif. Tanpa kepemimpinan yang demikian, strategi manajemen krisis terbaik sekalipun sulit diimplementasikan. Dalam kondisi krisis, motivasi dan psikologis sumber daya manusia (SDM) kerap menurun, mereka mudah merasa takut, khawatir, bahkan bingung. Di sinilah peran pemimpin sangat vital untuk membangkitkan optimisme sekaligus mengarahkan tim agar tetap fokus pada tujuan.

Salah satu kompetensi yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam menghadapi situasi krisis adalah dengan menggunakan *Emotional Quotient* (EQ).⁸ Mengutip dari pernyataan Goleman, bahwa banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan, diantaranya terdapat tiga komponen yakni: (1) *Pertama*, komponen kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang sebesar 20% saja sebagai faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup; (2) *Kedua*, Kecerdasan Emosi (EQ) dan (3) *Ketiga*, Kecerdasan Spiritual (SQ). Gabungan EQ dan SQ memiliki pengaruh 80% terhadap kesuksesan.⁹

Emotional Quotient (EQ) atau Kecerdasan Emosi adalah kemampuan diri memantau dan mengendalikan perasaan pada diri dan perasaan terhadap orang lain untuk memandu pikiran dan tindakan.¹⁰ Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang memiliki EQ mampu untuk mengenali, memahami, mengelola emosi diri maupun emosi orang lain. Kemampuan EQ yang dimiliki pemimpin membantu dalam proses pengambilan keputusan, berkomunikasi efektif, dan

⁵ Wahyu Tri Wibowo, "Strategi Digitalisasi Dakwah NU Online di Era Pandemi Covid 19" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023).

⁶ Butterick Keith, *Pengantar Public Relations: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 72.

⁷ Utomo and Hanita, "Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional."

⁸ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ.*, vol. 24 (New York: Bantam Books, 1996), 21.

⁹ C Cherniss and Goleman D, *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), 44.

¹⁰ Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ.* 43.

memotivasi SDM atau tim.¹¹ Pada kajian “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Sebuah Tinjauan Sistematis” menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pengembangan dan peningkatan kepemimpinan yang efektif.¹² Pemimpin yang memiliki EQ berpengaruh pada lingkungan kerja, produktivitas, kinerja organisasi, pelatihan¹³, serta budaya kerja yang tangguh.¹⁴

Ketahanan pemimpin dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi krisis ditunjang oleh EQ.¹⁵ EQ yang melekat pada diri pemimpin akan berkolaborasi dengan tindakan pemimpin dalam merespon situasi. Tanpa EQ yang tepat, akan semakin menyulitkan pemimpin untuk merespon situasi krisis yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam meresponnya.¹⁶

Kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* (EQ) memiliki peran strategis dalam menghadapi situasi krisis, karena krisis tidak hanya menuntut kecerdasan intelektual dan kapasitas teknis, tetapi juga kemampuan mengelola emosi, empati, serta hubungan sosial.¹⁷ Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berorientasi pada pemulihan jangka pendek, tetapi juga membangun ketahanan jangka panjang melalui penguatan moral, solidaritas, dan inovasi organisasi. Dengan demikian, *emotional quotient leadership* menjadi kunci bagi organisasi untuk tidak sekadar bertahan, tetapi juga keluar dari situasi krisis.¹⁸

Kondisi krisis yang berpotensi menghancurkan organisasi pernah dialami umat muslim ketika menghadapi Tahun Abu yang berlangsung kurang lebih selama sembilan bulan di akhir tahun 17 Hijriah. Khalifah Umar bin Khattab yang berhasil *survive* ketika menghadapi krisis di Tahun Abu dengan bencana kekeringan parah yang terjadi di Negeri Arab pada Tahun 638 Masehi. Umar dan seluruh umat muslim di Madinah dan sekitarnya pun saat itu merasakan kondisi kekeringan dan kelaparan yang berkepanjangan. Ibnu Manzur menjelaskan bahwa *ramada* atau *armada* merupakan ungkapan jika terjadi kebinasaan. Tahun *Ramada* dinamakan demikian karena banyak manusia meninggal dan harta benda rusak yang merupakan tanda kebinasaan.¹⁹ Pada masa itu terjadi kelaparan karena di seluruh Semenanjung Arab tidak turun hujan dalam waktu yang panjang dan lapisan-lapisan gunung berapi mulai bergerak dari dasarnya, sehingga membakar permukaan dan semua tanaman yang berada di atasnya. Di gambarkan pada saat itu tanah berubah warna menjadi hitam dikarenakan cuaca panas yang terik, hewan-hewan ternak mati dan manusia banyak terjangkit penyakit. Dengan kondisi demikian pasar pun menjadi sepi dari hiruk-pikuk perdagangan,

¹¹ Rani Sintya, Yunia Wardi, and Ilham Thaib, “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis,” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 9, no. 2 (2023): 96–104, <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Fitra Mulya, “Peran Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan: Menumbuhkan Budaya Kerja Yang Tangguh,” *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 1 (2024): 435–44, <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/view/3851/3087>.

¹⁵ C Cherniss and Goleman D, *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), 35.

¹⁶ A Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence* (Boston: Harvard Business School Press, 2002), 45–46.

¹⁷ Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ*.

¹⁸ Robert K Cooper and Ayman Sawaf, *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, Grosset/Pu (New York, 1997).

¹⁹ Jaribah bin Ahmad al-Ḥarīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah* (Riyadh: Dār al-‘Āṣimah, 1993), 353.

karena sudah tidak ada lagi yang akan diperjual belikan. Uang ditangan pun sudah tidak berarti apa-apa, karena sudah tidak ada lagi yang dapat dibeli untuk sekadar menyambung hidup.²⁰

Saat terjadi krisis di Tahun Abu, orang-orang dari semenanjung Arab dan sekitarnya yang terkena dampak berbondong-bondong datang mengungsi ke Madinah. Hingga kota Madinah tidak lagi mampu menampung para pengungsi yang datang, karena saat itu kota Madinah pun merupakan kota yang terbatas sumber ekonominya, sehingga tidak siap untuk menampung para pengungsi.²¹ Kondisi di Tahun Abu ini merupakan krisis terparah yang pernah terjadi di masa itu dan pertama kali pada masa kepemimpinan Khalifah Umar bin Khattab. Dalam menghadapi kondisi ini akhirnya menuntut Umar untuk berijtihad dan mengambil sikap yang terukur agar bisa memandu umat muslim dan seluruh pengungsi yang ada di Madinah untuk bisa keluar dari situasi krisis ini, sehingga nantinya setelah terlepas dari kondisi krisis ini peran dakwah dalam menyebarkan ajaran agama Islam bisa terus berlanjut, tidak mengalami kemunduran bahkan kematian eksistensial.

Khalifah Umar bin Khattab dikenal dengan ketegasan, keadilan, dan keteladanan spiritual dalam menghadapi krisis berat seperti tahun *Ar-Ramadah* (kelaparan dan kekeringan). Namun aspek kepemimpinan yang penting untuk keluar dari situasi krisis *Ar-Ramadah* yakni pada kekuatan kecerdasan emosional Umar bin Khattab. Terdapat indikasi kekuatan EQ yang diterapkan oleh Umar bin Khattab kala menghadapi situasi krisis diantaranya: (1) Umar bin Khattab menolak menikmati makanan enak selama rakyatnya masih kelaparan. Demi meneguhkan komitmennya beliau bersumpah tidak akan makan daging atau minyak hingga rakyatnya kembali sejahtera.²² Tindakan yang dilakukan Umar bin Khattab menunjukkan kesadaran emosi sebagai pemimpin untuk mengendalikan gaya hidupnya agar selalu hidup sederhana sebab gaya hidupnya berpengaruh langsung pada psikologi rakyat yang sedang kelaparan; (2) Umar bin Khattab tetap tenang meski ribuan pengungsi berdatangan ke Madinah, menyebabkan stok atau cadangan pangan menipis dan potensi kerusakan meningkat akibat kekurangan pangan.²³ Dalam situasi genting dan semakin memprihatinkan, Umar bin Khattab tidak larut dalam kepanikan ataupun menyalahkan pihak lain atas kedatangan gelombang pengungsi ke Madinah, ia tetap tenang serta fokus pada solusi. Beliau juga menolak pemberian hadiah agar tidak memicu kecemburuan sosial di tengah situasi krisis kelaparan pada Tahun Abu.²⁴ Pada indikasi tersebut menunjukkan bahwa Umar bin Khattab menerapkan Kepemimpinan berbasis EQ yang penerapannya keberhasilan menavigasi krisis pada Tahun Abu atau *Ar-Ramadah*.

Pada kajian kepemimpinan berbasis EQ sebelumnya: (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan;²⁵ (2) Kepemimpinan berbasis

²⁰ Muhammad Husein Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu* (Jakarta: Tintamas Indonesia, 2015), 330.

²¹ Ibid, 330-331., al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*, 353; Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab* (Jakarta: Beirut Publishing, 2014), 263-265.

²² Muhammad Husein Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu* (Jakarta: Tintamas Indonesia, 2015), 330.

²³ Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab* (Jakarta: Beirut Publishing, 2014), 263-264.

²⁴ al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*, 353.

²⁵ Noni Nimas Ariyanti and Ittihadatul Ummah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Kemitraan," *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1–10,

Kecerdasan Emosi pada Ketua Majelis Taklim Khoirun Nisa Surabaya;²⁶ (3) Kepemimpinan Rasulullah SAW pada Peristiwa Hudaibiyah Pendekatan Kepemimpinan *Emotional Quotient* (EQ);²⁷ (4) Kepemimpinan berbasis Kecerdasan Emosi (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya);²⁸ (5) Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang;²⁹ (6) Menghadapi Perubahan dengan *Emotional Quotient Leadership*: Studi pada TK Islam Safinah;³⁰ Pada kajian sebelumnya belum mengulas kepemimpinan berbasis EQ pada Khalifah Umar bin Khattab. Kajian yang telah diulas mengenai kepemimpinan Umar bin Khattab dilihat dari sudut pandang kepemimpinan keteladanan pada artikel Kepemimpinan Sosial di Masa Krisis: Keteladanan Umar bin Khattab dalam Menghadapi Tahun Ramadhan 18 H;³¹ dari sudut pandang kepemimpinan krisis yakni pada ulasan deskripsi kepemimpinan Umar bin Khattab dalam menghadapi tahun abu berdasarkan teori *Crisis Leadership* John Powell;³² namun spesifik pada kajian pada penerapan *Emotional Quotient* Umar bin Khattab dalam menghadapi situasi krisis belum diulas. Sedangkan mengutip pada pernyataan Goleman bahwa 80% keberhasilan pemimpin salah satunya disumbang dari aspek *Emotional Quotient*. Kajian ini menjadi penting bagi pemimpin lembaga dakwah untuk meneladani kepemimpinan berbasis EQ ala Umar bin Khattab dalam menghadapi krisis, serta menjadikan kecerdasan emosional sebagai fondasi kepemimpinan dalam mengatasi ancaman krisis di organisasi. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan kepemimpinan berbasis EQ yang diterapkan oleh Umar bin Khattab dalam situasi krisis Tahun Abu.

Manfaat pada kajian ini yakni: (1) Memberikan deskripsi penerapan kepemimpinan berbasis EQ untuk situasi krisis yang diterapkan oleh Umar bin Khattab dalam mengatasi Tahun Abu; (2) Kajian ini memperkaya khasanah pengembangan konsep kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional pada situasi krisis yang diterapkan dalam organisasi dakwah; dan (3) Memberikan wawasan referensi bagi manajer dakwah dalam merespon krisis menggunakan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kepemimpinan+Kepala+Madrasah+Berbasis+Kecerdasan+Emosional+dalam+Membangun+Kemitraan&btnG=.

²⁶ Tri Djoyo Budiono, "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi Pada Ketua Majelis Taklim Khoirun Nisa'Surabaya," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 2 (2018): 279–300, <http://inteleksia.stidalhadid.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/171/91>.

²⁷ Yudi Asmara Harianto, "Kepemimpinan Rasulullah SAW Pada Peristiwa Hudaibiyah Pendekatan Kepemimpinan Emotional Quotient (EQ)," *Jurnal Kajian & Pengembangan Manajemen Dakwah* 5, no. 2 (2015): 1.

²⁸ Riski Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).

²⁹ Ida Zahara Adibah, "Implementasi Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Sekolah Di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12, no. 2 (2020): 127–39, <https://doi.org/https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>.

³⁰ Anisah Nur Aini, "Menghadapi Perubahan Dengan Emotional Quotient Leadership: Studi Pada TK Islam Safinah," *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 3, no. 1 (2025): 47–66.

³¹ Eric Dwi Rufianto, "Kepemimpinan Sosial Di Masa Krisis: Keteladanan Umar Bin Khattab Dalam Menghadapi Tahun Ramadhan 18 H," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 7, no. 1 (2025): 51–72.

³² Mukhammad Dimas Wahyudi, "Deskripsi Kepemimpinan Umar Bin Khattab Dalam Menghadapi Tahun Abu Berdasarkan Teori Crisis Leadership John Powell" (STID AL-Hadid Surabaya, 2025).

Metode

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka,³³ dengan mendeskripsikan penerapan kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* (EQ) dalam menghadapi krisis yang diterapkan Khalifah Umar bin Khattab pada peristiwa Tahun Abu 17 Hijriah. Pendekatan ini dipilih karena artikel ini bertujuan memahami secara mendalam dinamika kepemimpinan Umar bin Khattab serta mendeskripsikan berdasarkan pada aspek kesadaran diri, regulasi emosi, empati, motivasi, serta keterampilan sosial dalam merespons krisis kelaparan.

Sumber data diperoleh melalui penelusuran literatur klasik maupun kontemporer yang membahas peristiwa Tahun Abu, kitab sejarah, biografi Umar bin Khattab, diantaranya: (1) Ibn Sa'd, *Ṭabaqāt al-Kubrā* sumber tersebut memberikan data terkait empati Umar bin Khattab, sikap solidaritas, dan kebijakan konkret dalam situasi krisis;³⁴ (2) al-Ṭabarī, *Tārīkh al-Rusul wa al-Mulūk* sumber tersebut memberikan data pada aspek keterampilan *social* dan *relationship* Umar dalam mengelola solidaritas sosial dan jaringan antar wilayah dalam kondisi kritis;³⁵ (3) Jaribah bin Ahmad al-Ḥārīthī, *al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah* sumber tersebut menyajikan peristiwa *al-Ramadah* dari perspektif sejarah, menyediakan data rinci tentang dampak krisis kelaparan, migrasi besar-besaran, dan kebijakan Umar bin Khattab di masa tersebut;³⁶ (4) Muhammad Husain Haekal, *Umar bin Khattab: Sebuah Telaah Mendalam tentang Pertumbuhan Islam dan Kedaulatannya Masa Itu* sumber tersebut mendeskripsikan aspek perilaku Umar bin Khattab pada aspek keteladanan moral, kesederhanaan hidup, dan empati Umar di tengah krisis;³⁷ (5) Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Biografi Umar bin Khattab* sumber tersebut menyajikan data detail tentang tindakan-tindakan Umar saat Tahun *Ramadah*, seperti mendirikan dapur umum, membagi distribusi makanan, hingga meminta bantuan dari Mesir dan Syam. Pada sumber tersebut menyajikan data akan ketenangan Umar, kepeduliannya terhadap rakyat, dan kecakapannya membangun jejaring eksternal.³⁸

Analisis data dilakukan melalui proses seleksi, interpretasi, dan sintesis berbagai literatur untuk menemukan pola kepemimpinan berbasis EQ yang diterapkan Umar bin Khattab dalam menghadapi krisis Tahun Abu.³⁹ Kajian ini menggunakan pendekatan teori *Emotional Quotient Leadership* untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan Umar bin Khattab pada situasi tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Emotional Quotient Leadership

Kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* (EQ) atau *Emotional Intelligence* (EI) merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan peran kemampuan seorang pemimpin dalam mengendalikan emosinya sekaligus memahami emosi orang lain dalam

³³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, Bandung: Remaja Rosdakarya. PT. Remaja Rosda Karya, vol. 58, 2019, 6.

³⁴ Ibn Sa'd, *Kitāb Al-Ṭabaqāt Al-Kubrā*, Ed. 'Alī Muḥammad 'Umar (Kairo: Maktabat al-Khānjī, 2021), 312-315.

³⁵ Abū Ja'far Muḥammad ibn Jarīr Al-Ṭabarī, *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm (Beirut: Dār al-Turāth, 2009), 57-60.

³⁶ al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*.

³⁷ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*.

³⁸ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*.

³⁹ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, 6.

lingkup organisasi. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional mampu membangun relasi yang sehat, memberikan motivasi kepada anggota, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.⁴⁰

Dimensi kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* terdiri atas lima aspek utama kecerdasan emosional. *Pertama*, kesadaran diri (*self-awareness*), yaitu kemampuan mengenali dan memahami emosi pribadi. Menurut Goleman, individu dengan kesadaran diri yang tinggi mampu menyadari pengaruh emosinya terhadap pikiran dan tindakan, memahami kekuatan serta kelemahan dirinya, sekaligus memiliki rasa percaya diri yang kuat. Bagi seorang pemimpin, kesadaran diri tidak hanya berarti mampu mengenali emosi, tetapi juga memahami bagaimana emosi tersebut memengaruhi perilaku dan hubungan sosialnya.⁴¹

Kedua, pengelolaan emosi (*self-regulation*): Kemampuan mengelola emosi merujuk pada keterampilan untuk mengendalikan serta mengarahkan reaksi emosional. Goleman menjelaskan bahwa pengelolaan emosi adalah kapasitas seseorang untuk mengontrol perasaan sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan tanpa bertindak impulsif. Seorang pemimpin yang memiliki regulasi emosi yang baik ditandai dengan kemampuan menahan dorongan emosional yang merugikan, beradaptasi terhadap perubahan, tetap tenang di bawah tekanan, serta menunjukkan kejujuran, integritas, dan standar etika profesional dalam setiap kondisi.⁴²

Ketiga, motivasi (*motivation*): Kemampuan memotivasi mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan, menghadapi tantangan, dan menjaga komitmen jangka panjang. Menurut Goleman, motivasi bukan hanya bersumber dari faktor eksternal seperti penghargaan atau gaji, tetapi lebih pada motivasi intrinsik yang mendorong seseorang meraih makna dalam pekerjaannya. Pemimpin dengan motivasi tinggi ditandai oleh dorongan kuat mencapai target, orientasi pada hasil dengan standar kerja tinggi, ketangguhan menghadapi kegagalan, komitmen untuk terus berkembang, serta antusiasme dan *passion* terhadap tugas yang dijalankan.⁴³

Keempat, empati (*empathy*): Empati merupakan kemampuan memahami dan merasakan emosi orang lain serta meresponsnya dengan perhatian yang tepat. Goleman menekankan bahwa empati tidak hanya sebatas memahami secara intelektual, tetapi juga ikut merasakan perasaan orang lain dan memanfaatkannya dalam interaksi sosial. Pemimpin dengan empati yang baik mampu membangun hubungan yang kuat, meminimalisasi konflik, serta meningkatkan efektivitas komunikasi, pelayanan, dan kepemimpinan. Dalam model kecerdasan emosional Goleman, empati mencakup tiga aspek utama: (1) empati kognitif, yakni memahami sudut pandang orang lain; (2) empati emosional, yaitu merasakan emosi yang mereka alami; serta (3) empati peduli, yakni menunjukkan kepedulian nyata melalui tindakan.⁴⁴

⁴⁰ Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ*. 317-320.

⁴¹ D Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), 63-70.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

Kelima, Keterampilan Sosial (Social Skills): Keterampilan sosial merujuk pada kemampuan individu dalam membangun dan mengelola hubungan secara efektif. Hal ini mencakup keterampilan dalam membangun jaringan, memengaruhi orang lain, serta bekerja sama dalam tim. Menurut Goleman, keterampilan sosial tidak hanya terbatas pada kemampuan berbicara, tetapi juga melibatkan penguasaan emosi, komunikasi yang efektif, kemampuan memengaruhi, menyelesaikan konflik, serta memimpin. Pemimpin dengan keterampilan sosial yang baik mampu menciptakan relasi yang kokoh, membangun suasana positif, dan mengelola interaksi sosial secara produktif. Goleman menguraikan beberapa aspek penting dari keterampilan sosial, yakni: (1) komunikasi efektif, yaitu menyampaikan pesan dengan jelas sekaligus memahami orang lain; (2) manajemen konflik, yaitu menyelesaikan pertentangan secara konstruktif; (3) kepemimpinan, yaitu membimbing, menginspirasi, dan memotivasi; kerja sama tim, yakni berkolaborasi secara harmonis dan produktif; serta (4) membangun hubungan, yaitu memelihara ikatan sosial yang sehat.⁴⁵

Indikator efektivitas kepemimpinan yang berlandaskan kecerdasan emosional dapat dijadikan acuan dalam menilai keberhasilan seorang pemimpin. Indikator tersebut mencakup: (a) kemampuan dalam mengendalikan stres; (b) keterampilan berkomunikasi secara efektif; (c) kapasitas membangun dan menjaga hubungan; (d) kepekaan dalam merespons kebutuhan pengikut; serta (e) fleksibilitas dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan.⁴⁶

Teori kepemimpinan yang berlandaskan kecerdasan emosional dapat diaplikasikan dalam berbagai jenis organisasi guna meningkatkan kinerja kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengasah kecerdasan emosinya berpotensi membangun suasana kerja yang lebih kolaboratif, mendorong semangat tim, serta meminimalisasi munculnya konflik.⁴⁷ Pengembangan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu, tetapi juga berdampak pada organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang menekankan pentingnya kecerdasan emosional mampu mendorong terbentuknya budaya organisasi yang sehat, positif, dan produktif.⁴⁸

Emotional Quotient Leadership pada Organisasi Dakwah

Kepemimpinan dalam organisasi dakwah adalah proses pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam wadah guna mewujudkan tujuan dakwah, yaitu menyebarkan ajaran dan nilai-nilai Islam secara

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ A Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence* (Boston: Harvard Business School Press, 2002), 32-35.

⁴⁷ Goleman D Cherniss, C., *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), 139-142.

⁴⁸ Paul Andrew Bourne et al., "Primal Leadership: Realizing The Power of Emotional Intelligence—A Book Review," *Crimson Publishers, COJ* 1, no. 2 (2017): 46–50, https://www.researchgate.net/profile/Paul-Bourne/publication/324033253_Primal_Leadership_Realizing_the_Power_of_Emotional_Intelligence-_A_Book_Review/links/5b73155045851546c903200a/Primal-Leadership-Realizing-the-Power-of-Emotional-Intelligence-A-Book-Rev.

berkesinambungan dan efektif.⁴⁹ Kepemimpinan dalam organisasi dakwah memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dari model kepemimpinan dalam kepemimpinan pada umumnya.⁵⁰ Karakteristik kepemimpinan dalam organisasi dakwah berfokus pada penanaman nilai dan kesadaran. Tipe kepemimpinan ini menitikberatkan pada keteladanan, kekuatan spiritual, kerja sama, pengelolaan sumber daya manusia, serta strategi dakwah untuk mewujudkan masyarakat yang lebih baik.⁵¹

Kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* (EQ) menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami dan mengendalikan emosi dirinya, sekaligus merespons emosi orang lain di dalam organisasi. Dalam lingkup organisasi dakwah, konsep ini tetap relevan karena pemimpin dituntut untuk mengelola interaksi sosial yang beragam, membangkitkan motivasi anggota yang bekerja secara sukarela melalui kesadaran nilai, serta menjaga keseimbangan antara visi-misi dakwah dengan dinamika emosi internal pemimpinnya. Dengan menerapkan kepemimpinan berbasis EQ, organisasi dakwah dapat menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan semangat partisipasi anggota, dan memperkuat efektivitas kerja kolektif.⁵²

Implementasi lima dimensi kepemimpinan berbasis *Emotional Quotient* (EQ) dalam organisasi dakwah diantaranya: *Pertama*, kesadaran diri (*self-awareness*). Dimensi ini menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin memahami emosi pribadinya serta dampaknya terhadap orang lain. Pemimpin dalam organisasi dakwah dengan tingkat kesadaran diri yang baik mampu menilai bagaimana sikap emosionalnya berpengaruh pada anggota atau sumber daya manusia dalam organisasinya. Ia juga memiliki keyakinan diri yang berpijak pada nilai-nilai Islam, sekaligus menjadikan kesadaran spiritual sebagai landasan utama dalam setiap pengambilan keputusan strategis.⁵³

Kedua, Regulasi Emosi (*Self-Regulation*), memiliki peran penting dalam kepemimpinan pada organisasi dakwah, terutama karena sering muncul perbedaan pandangan serta dinamika internal dalam keorganisasian maupun pemikiran. Seorang pemimpin organisasi dakwah yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih bijak dalam menghadapi kritik maupun perbedaan pendapat. Ia akan memastikan setiap keputusan yang diambil dengan penuh pertimbangan rasional serta ketenangan hati.⁵⁴ Selain itu, pemimpin yang memiliki regulasi emosi yang baik juga menjaga integritas dan akhlaknya, sehingga setiap tindakannya tetap selaras dengan nilai dan prinsip dakwah.

Ketiga, Motivasi (*Motivation*). Motivasi dalam dakwah tidak semata-mata didorong oleh pencapaian target, melainkan juga oleh kekuatan spiritual dan komitmen terhadap visi-misi atau nilai-nilai Islam. Seorang pemimpin dakwah dengan motivasi yang kuat akan mampu menginspirasi anggotanya untuk tetap berkhidmat, meskipun tanpa dukungan finansial yang besar. Pemimpin yang mampu menunjukkan ketangguhan dalam

⁴⁹ A Rasyad Shaleh, *Management Da'wah Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), 44.

⁵⁰ Asni Leliana and Cecep Castrawijaya, "Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah," *Matlamat Minda* 4, no. 1 (2024); Shaleh, *Management Da'wah Islam*, 44.

⁵¹ Shaleh, *Management Da'wah Islam*, 50.

⁵² Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ*, 21.

⁵³ Ibid, 43.

⁵⁴ Goleman, *Working with Emotional Intelligence*.

menghadapi berbagai dinamika, tantangan, serta perubahan organisasi, dapat menjaga semangat kolektif anggota atau sdm agar tetap konsisten dalam perjuangan dakwah.⁵⁵

Keempat, Empati (Empathy). Empati menjadi aspek penting dalam kepemimpinan organisasi dakwah karena membantu pemimpin memahami kondisi dan kebutuhan anggotanya. Dengan kemampuan empati, seorang pemimpin tidak hanya mampu merasakan perasaan anggota, tetapi juga memberikan perhatian nyata serta solusi atas persoalan yang dihadapi. Selain itu, empati memungkinkan pemimpin untuk menjembatani perbedaan yang ada di dalam organisasi dakwah, sehingga tercipta suasana dakwah yang harmonis dan penuh kebersamaan.⁵⁶

Kelima, Keterampilan Sosial (Social Skills). Keterampilan sosial sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin dakwah untuk memperkuat jaringan, baik di lingkup internal organisasi maupun dengan pihak eksternal. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional dalam aspek keterampilan sosial akan mampu membangun komunikasi yang efektif, menyelesaikan konflik internal melalui musyawarah dan kebijaksanaan, serta mendorong terwujudnya kolaborasi yang lebih baik,⁵⁷ di antara anggota dalam melaksanakan berbagai program dakwah.

Efektivitas kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dalam organisasi dakwah dapat diukur dari sejumlah indikator penting. Di antaranya adalah kemampuan pemimpin dalam mengendalikan stres ketika menghadapi berbagai tantangan dan perubahan, keterampilan komunikasi yang baik, serta kapasitas membangun hubungan sosial yang harmonis dengan para anggota. Selain itu, efektivitas tersebut juga tercermin dari kemampuan pemimpin dalam merespons kebutuhan anggota dengan tepat, serta kesiapan beradaptasi dalam strategi dan praktik dakwah agar tetap relevan dengan perubahan dan perkembangan zaman.

Emotional Quotient Leadership dalam Situasi Krisis

Dalam kondisi krisis, kepemimpinan dalam organisasi dakwah dituntut untuk lebih dari sekadar mengarahkan dan membimbing, tetapi juga mampu mengelola emosi kolektif, menenangkan situasi, serta menjaga fokus pada tujuan dakwah. Berbeda dengan organisasi bisnis yang lebih berorientasi profit, organisasi dakwah menghadapi krisis dengan titik tekan pada nilai, spiritualitas, dan kesadaran kolektif.

Lima dimensi kepemimpinan EQ dalam situasi krisis diantaranya: *Pertama, Kesadaran Diri (Self-Awareness)* dalam situasi krisis yakni ketika organisasi menghadapi permasalahan yang mengancam eksistensi organisasi, (misalnya: konflik internal karena perbedaan strategi dakwah), pemimpin dengan kesadaran diri yang kuat mampu menyadari emosi pribadinya (marah, kecewa, panik) agar tidak meledak dan memperburuk keadaan. Ia memahami bahwa setiap ucapannya akan memengaruhi suasana hati anggota. Karena itu, pemimpin meneguhkan diri dengan kesadaran spiritual contohnya

⁵⁵ Bourne et al., "Primal Leadership: Realizing The Power of Emotional Intelligence—A Book Review."

⁵⁶ Cherniss and D, *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, 44.

⁵⁷ Goleman, *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ*, 317-320.

dengan cara mengingatkan visi dakwah dan nilai Islam sehingga ia tetap tenang dan percaya diri dalam mengambil langkah penyelesaian.

Kedua, Pengelolaan Emosi (Self-Regulation) dalam situasi krisis dapat memicu emosi anggota organisasi cenderung meningkat diantaranya: merasa takut, pesimis, atau marah. Pemimpin dengan pengendalian emosi yang baik tidak terbawa arus emosi sehingga panik, marah dan seabainya, akan tetapi ia tetap objektif. Misalnya, saat dana kegiatan dakwah mendadak hilang karena penipuan atau kesalahan manajemen, pemimpin tidak langsung menyalahkan pihak tertentu, tetapi menenangkan tim, melakukan evaluasi dengan kepala dingin, dan memastikan keputusan diambil berdasarkan hikmah serta prinsip dan etika penyelesaian masalah.

Ketiga, Motivasi (Motivation) dalam situasi krisis. Situasi krisis dapat mengakibatkan penurunan pada semangat anggota. Dalam kondisi seperti itu, pemimpin dengan motivasi berbasis spiritual akan menyalakan kembali semangat kolektif, menekankan bahwa dakwah bukan hanya soal fasilitas, tetapi tentang komitmen pada visi-misi. Contoh: ketika program dakwah harus dibatalkan karena bencana alam, pemimpin justru mengubahnya menjadi kegiatan sosial yang dapat membantu korban bencana. Dengan begitu, motivasi anggota tetap terjaga karena mereka tetap bisa berkontribusi dalam bentuk dakwah bil hal (dakwah dengan tindakan nyata).

Keempat, Empati (Empathy) dalam situasi krisis. Sering kali situasi krisis menimbulkan luka sosial dalam organisasi: ada anggota yang merasa disalahkan, ada yang merasa tidak didengar, atau bahkan kehilangan semangat. Pemimpin dengan empati tinggi mendengar keluhan mereka, memahami kesulitan masing-masing, serta mencari solusi bersama. Misalnya, saat krisis kepemimpinan karena pergantian ketua yang sangat mendadak, pemimpin sementara yang memiliki empatik akan mengajak seluruh anggota untuk berbicara, memahami perasaan mereka, lalu menekankan pentingnya menjaga persaudaraan dalam situasi genting, tidak tersulut konflik atau ambisi kekuasaan. Ia mampu menunjukkan tindakan empatik sesuai dengan kondisi yang terjadi.

Kelima, Keterampilan Sosial (Social Skills) dalam situasi krisis. Pada situasi krisis, komunikasi memiliki peran dan menjadi penentu utama apakah organisasi tetap solid atau justru pecah. Pemimpin yang memiliki keterampilan sosial mampu menyampaikan informasi dengan jujur tetapi memberikan efek menenangkan, ia mampu mengelola musyawarah tanpa memperuncing konflik, serta mampu menjalin kerja sama salah satunya dengan pihak eksternal untuk mencari solusi. Contoh: ketika terjadi konflik antar divisi dakwah karena perbedaan metode (konvensional vs digital), pemimpin dengan keterampilan sosial memfasilitasi dialog terbuka, menjembatani perbedaan, lalu menggabungkan keduanya menjadi strategi kolaboratif.

Indikator efektivitas kepemimpinan berbasis EQ pada situasi krisis dalam organisasi dakwah tercermin dari: (1) mampu menenangkan suasana sehingga anggota tidak terjebak dalam kepanikan; (2) mampu menjaga komunikasi yang sehat, baik dalam internal organisasi maupun dengan pihak eksternal; (3) meningkatnya solidaritas anggota meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya; (4) berhasil mengubah krisis menjadi momentum dakwah, misalnya dengan mengalihkan program menjadi bentuk dakwah yang lebih sesuai dengan situasi darurat; (5) kebijakan tetap bernuansa Islami sesuai dengan

karakter pada organisasi dakwah yang berorientasi jangka panjang, tidak sekadar solusi jangka pendek.

Peristiwa Krisis Tahun Abu

Peristiwa krisis Tahun Abu merupakan salah satu bencana kemanusiaan yang menimpa Jazirah Arab pada akhir tahun 17 H hingga awal tahun 18 H. Kekeringan panjang mengakibatkan kegagalan panen dan kelaparan meluas, sehingga banyak masyarakat terpaksa meninggalkan kampung halaman mereka untuk mengungsi ke Madinah guna mencari bantuan dari Khalifah Umar bin Khattab. Sebagai pemimpin, Umar menghadapi tantangan besar dalam menangani krisis yang begitu kompleks. Dalam situasi tersebut, kepeduliannya terhadap penderitaan rakyat tampak jelas, ditunjukkan dengan kesabaran serta berbagai langkah konkret yang beliau ambil untuk meringankan beban para pengungsi dan masyarakat yang terdampak kelaparan.^{58, 59, 60}

Kesederhanaan dan Kepedulian Umar bin Khattab sebagai Pemimpin dalam Krisis

Kepemimpinan Umar bin Khattab tampak nyata dalam tindakannya saat krisis. Ia tidak hanya memerintah, tetapi juga memberi teladan dengan hidup sederhana bersama rakyatnya. Umar bersumpah tidak akan memakan makanan lezat selama rakyatnya masih menderita pada, menunjukkan bahwa seorang pemimpin sejati harus merasakan penderitaan umatnya dan berbagi kesulitan bersama mereka.⁶¹

Sebagai seorang pemimpin, Umar bin Khattab memberikan teladan kepemimpinan dengan menolak segala bentuk kemewahan di tengah penderitaan rakyat. Ketika seorang penduduk Madinah menghadiahkan dua wadah berisi lemak dan susu seharga 40 dirham, ia menolaknya dengan tegas dan meminta agar makanan itu disedekahkan kepada para pengungsi. Sikap ini menunjukkan kepedulian mendalam Umar terhadap rakyatnya, serta komitmennya untuk tidak menikmati kemewahan saat umatnya kelaparan.^{62, 63, 64}

Pada masa krisis, Umar bin Khattab juga menolak hidangan berupa potongan daging unta terbaik yang disajikan kepadanya. Penolakan tersebut didasarkan pada prinsip keadilan, yakni ketidaksediaannya menikmati makanan mewah ketika rakyat masih dilanda kelaparan. Sebagai gantinya, ia memerintahkan agar daging tersebut disalurkan kepada penghuni rumah Yatsmagh yang telah tiga hari tidak memperoleh makanan.^{65, 66, 67}

⁵⁸ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 330.

⁵⁹ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 263-264.

⁶⁰ al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*, 353.

⁶¹ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 263-264.

⁶² Ash-Shallabi, 263-264.

⁶³ al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*, 353.

⁶⁴ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 330.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 264.

⁶⁷ Al-Ṭabarī, *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm, 58.

Aslam meriwayatkan bahwa dalam krisis Tahun Abu, Umar bin Khattab menunjukkan kepedulian mendalam terhadap rakyat, khususnya para pengungsi. Ia rela berpuasa sepanjang masa krisis. Umar tidak sekadar memberikan instruksi, tetapi menampilkan keteladanan melalui kehidupan sederhana dan kesediaannya berbagi makanan dengan masyarakat yang lebih membutuhkan. Sikap tersebut mencerminkan karakter seorang pemimpin sejati yang senantiasa mengutamakan kepentingan rakyatnya.^{68, 69, 70}

Umar bin Khattab senantiasa berupaya mencari solusi, baik dalam aspek keagamaan maupun kemasyarakatan, untuk mengatasi kekeringan dan krisis pada Tahun Abu. Ia tetap fokus memperhatikan kondisi rakyat, baik yang berada di Madinah maupun di perkampungan sekitarnya. Beban krisis tersebut ia hadapi dengan kapasitas kepemimpinan yang kuat dan ketegasan terhadap dirinya sendiri. Kepedulianya begitu mendalam sehingga para sahabatnya menyatakan bahwa jika Allah tidak segera mengakhiri krisis Tahun Abu, Umar bisa saja wafat karena terlalu prihatin terhadap penderitaan kaum Muslimin.^{71, 72}

Kemah-kemah Para Pengungsi pada Tahun Abu. Pada masa krisis Tahun Abu, Umar bin Khattab terlibat langsung dalam merawat para pengungsi di kemah-kemah penampungan. Aslam meriwayatkan bahwa pada periode tersebut, ribuan orang Arab dari berbagai wilayah berdatangan ke Madinah untuk mencari perlindungan. Umar kemudian menugaskan SDM-nya untuk mengatur kedatangan para pengungsi agar tetap tertib. Pada suatu malam, Aslam mendengar Umar memerintahkan bawahannya melakukan pendataan, dan hasilnya menunjukkan sekitar 7.000 orang tercatat sebagai pengungsi. Selain itu, sebanyak 4.000 orang yang sakit beserta keluarganya juga terdata, dan Umar segera menginstruksikan agar mereka dirawat dengan baik.⁷³

Para SDM yang ditugaskan Umar mulai memasak bubur bercampur daging menggunakan periuk besar sejak pagi hari. Umar membagi tugas secara jelas dan terorganisir kepada para bawahannya. Ia membangun sistem pengelolaan bantuan pengungsi yang efektif, sehingga setiap sdm yang bertugas memahami perannya tanpa melalaikan atau melampaui tugas orang lain. Umar juga menunjuk perwakilan di berbagai wilayah kota untuk mengawasi distribusi makanan kepada masyarakat. Setiap sore, mereka menyampaikan laporan kondisi, dan Umar memberikan arahan untuk pelaksanaan pada hari berikutnya.^{74, 75}

Malik bin Aus dari Bani Nasher meriwayatkan bahwa pada Tahun Abu, sekitar seratus keluarga dari kaumnya datang mengungsi ke Madinah dan mendirikan kemah di sekitar kota. Umar bin Khattab memastikan seluruh keluarga tersebut mendapatkan kebutuhan pokok berupa tepung, kurma, dan lauk-pauk yang dikirimkan langsung ke perkemahan

⁶⁸ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 335.

⁶⁹ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 265.

⁷⁰ Al-Ṭabarī, *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm, 59.

⁷¹ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 265.

⁷² Al-Ṭabarī, *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm, 59.

⁷³ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 266.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ al-Ḥarīsī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhiyyah*, 354.

mereka untuk mencukupi kebutuhan selama beberapa bulan. Selain itu, Umar turut memperhatikan mereka yang sakit, mengurus jenazah yang wafat, serta secara langsung menshalatkan para korban yang meninggal selama masa krisis.⁷⁶

Hazm bin Hisyam meriwayatkan bahwa pada masa krisis Tahun Abu, Umar bin Khattab melihat seorang perempuan di sebuah kemah yang sedang memasak bubur. Menyadari adanya kesalahan dalam proses memasak, Umar segera menghampirinya. Dengan penuh kepedulian, beliau mengambil alat masak dan memperlihatkan cara yang benar, sehingga bubur tidak gosong maupun menggumpal. Peristiwa ini menunjukkan kepemimpinan Umar yang tidak hanya memberi perintah, tetapi juga terlibat langsung dalam membantu rakyatnya menghadapi kesulitan sehari-hari.^{77, 78}

Meminta Bantuan Pada Gubernur di Luar Kota

Ketika persediaan pangan di Baitul Mal menipis pada masa krisis Tahun Abu, Umar bin Khattab segera mengirim surat kepada para gubernurnya di wilayah-wilayah yang termasuk kaya di luar Madinah untuk meminta bantuan kemanusiaan. Salah satu surat ditujukan kepada Amr bin Ash, Gubernur Mesir, yang menggambarkan kondisi penduduk Madinah dan para pengungsi yang hampir binasa akibat kemarau panjang. Respon cepat datang dari para gubernur di bawah kepemimpinannya. Amr bin Ash mengirim bantuan melalui jalur darat berupa 1.000 unta yang membawa tepung, serta 20 kapal lewat laut berisi tepung, minyak, dan 5.000 pakaian. Abu Ubaidah bin Jarrah mengirimkan 4.000 unta sarat dengan bahan makanan, sedangkan Muawiyah bin Abu Sufyan mengirim 3.000 unta membawa makanan dan tepung dari Irak. Bantuan besar ini membuat persediaan Baitul Mal kembali terisi dan mampu memenuhi kebutuhan pengungsi maupun penduduk Madinah.⁷⁹

Umar kemudian menugaskan SDM-nya untuk terus memasak menggunakan periuk besar sejak pagi hingga sore hari, mendistribusikan makanan kepada masyarakat melalui sistem panitia yang telah ia bentuk. Umar menegaskan kepada rakyatnya bahwa selama kekeringan belum berakhir, ia akan memastikan setiap rumah mendapat bagian sesuai kebutuhannya. Meskipun dirinya dalam kondisi sulit, Umar tetap berbagi demi memastikan tidak ada keluarga yang kelaparan sampai Allah menurunkan hujan.⁸⁰

Meminta Pertolongan Allah dan *Shalat Istisqa*. Sulaiman bin Yasar, menceritakan bahwa Umar berkhotbah di depan umat pada masa krisis Tahun Abu, dalam khutbahnya tersebut Umar mengajak rakyatnya yang ada di Madinah untuk tetap bertakwa kepada Allah, bersabar dalam menghadapi ujian ini dalam diri kalian dan dalam urusan yang tidak terlihat oleh orang lain dan berdoa bersama-sama kepada Allah agar mengampuni mereka dan memberikan rahmat-Nya kepada mereka dengan menghilangkan kemarau panjang di Tahun Abu. Setelah itu, semua orang berkumpul, mengangkat tangan mereka, dan mulai

⁷⁶ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 267.

⁷⁷ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 331.

⁷⁸ al-Ḥārīṣī, *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhīyyah*, 354.

⁷⁹ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 268.

⁸⁰ Ibid.

berdoa dengan penuh pengharapan serta menangis. Kemudian datanglah awan yang bergumpal-gumpal kemudian diam, lalu turunlah hujan.⁸¹

Setelah hujan turun, Umar mengarahkan para pengungsi untuk kembali ke tempat asalnya masing-masing. Umar khawatir bila para pengungsi terlena hidup di *camp* pengungsian dan akan tinggal di Madinah karena mengira hidup di kota lebih nyaman. Beliau pun tak lupa memberikan mereka bekal makanan dan hadiah berupa unta dan domba untuk mereka yang kembali ke daerah asalnya, agar mereka bisa merawat dan memelihara ternak tersebut. Mereka membawa hadiah-hadiah itu dengan unta hingga sampai ke perkampungan mereka, dan setelah tiba di sana, kehidupan mereka kembali berjalan seperti biasa.⁸²

Tabel 1 - Sasaran Kepemimpinan EQ Umar Pada Situasi Krisis

No	Objek Kepemimpinan	Perilaku Kepemimpinan Umar bin Khattab
1	Para pengungsi di Madinah	a. Umar mengajak seorang arab Badui untuk makan roti yang dicampur dengan minyak samin bersamanya.⁸³ b. Umar bersumpah untuk tidak akan makan-makanan yang enak baik berupa daging atau lemak sampai orang-orang hidup sejahtera kembali.⁸⁴ c. Umar membaur bersama umatnya yang di dalam <i>camp</i> pengungsian dan ikut melayani serta merawat mereka secara langsung. d. Umar menjamin akan memberikan bantuan seluruh kebutuhan hidup para pengungsi selama krisis masih berlangsung. e. Umar memotivasi dan menumbuhkan rasa optimisme para pengungsi bahwa mereka akan bisa melalui kondisi krisis bersama-sama. f. Umar mengajak para pengungsi untuk bersama-sama berdoa dan memohon kepada Allah, agar kondisi krisis ini segera berakhir dengan kembali diturunkan hujan.⁸⁵ g. Umar mengarahkan para pengungsi untuk kembali ke daerah asalnya masing-masing dengan memberikan perbekalan kepada mereka agar mampu melanjutkan kehidupnya setelah berakhirnya kondisi krisis.⁸⁶
2	Para penduduk lokal Madinah	a. Umar memberikan pemahaman kepada para penduduk lokal Madinah yang masih memiliki kelebihan harta dan makanan, bahwa prioritas utama dalam sedekah makanan tersebut adalah untuk para pengungsi yang sedang kekurangan dan mengalami kesulitan hidup selama Tahun Abu.

⁸¹ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 335.

⁸² Haekal, 335.

⁸³ Ibnu Katsir, *Al-Binayah Wan Hihayan (Masa Khulafa'ur Rasyidin Abu Bakar, Umar, Usman, Ali) Cet. 1* (Jakarta: Darul Haq, 2002), 202-205.

⁸⁴ Haekal, *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*, 330.

⁸⁵ Al-Ṭabarī, *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm, 58.

⁸⁶ Ash-Shallabi, *Biografi Umar Bin Khattab*, 266.

No	Objek Kepemimpinan	Perilaku Kepemimpinan Umar bin Khattab
3	SDM Umar yang ada di Madinah	b. Umar juga menjamin akan memberikan bantuan kepada penduduk asli Madinah yang mengalami kekurangan bahan makanan atau kebutuhan hidup lainnya selama krisis di Tahun Abu. c. Umar mengajak para penduduk asli Madinah untuk bersama-sama berdoa dan memohon kepada Allah, agar kondisi krisis ini segera berakhir dengan kembali diturunkan hujan. a. Umar membentuk Badan Usaha Pengungsi yang terdiri dari para pemimpin suku dan kabilah-kabilah yang ada di Madinah. Ia juga memberikan arahan serta membagi tugas kepada para SDMnya dengan detail. Ada yang ditugaskan untuk mendata jumlah pengungsi yang ada di perkemahan dan selalu mengupetnya setiap hari. Ada yang ditugaskan untuk membuat bubur dengan daging. Ada yang ditugaskan untuk mengawasi pembagian makanan kepada para pengungsi dan penduduk lokal Madinah yang kekurangan. Ada juga yang mengurus pengungsian, dan lain-lain b. Umar menunjukan secara langsung cara memasak tepung menjadi bubur, merawat orang yang sedang sakit, menshalatkan orang yang meninggal, mendistribusikan makanan, dan lain-lain c. Umar mengajak para SDMnya yang ada di Madinah untuk ikut berdoa bersama dan memohon kepada Allah, agar kondisi krisis ini segera berakhir dengan kembali diturunkan hujan.

Emotional Quotient Leadership Umar bin Khattab Situasi Krisis Tahun Abu

1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Krisis Tahun Abu (tahun 17H) adalah bencana besar: kekeringan panjang, ternak mati, pertanian gagal panen, dan kelaparan massal. Ribuan orang mengungsi ke Madinah. Situasi ini berpotensi menyebabkan kehancuran sosial, ekonomi, bahkan spiritual bila tidak segera diatasi. Orang-orang hampir kehilangan harapan; stok pangan *Baitul Mal* menipis; dan Madinah menghadapi ancaman keruntuhan tatanan masyarakat. Umar menyadari betul bahwa posisi emosinya akan memengaruhi rakyat. Ia menahan diri untuk tidak menikmati makanan enak selama rakyatnya kelaparan. Kesadaran spiritualnya mendorongnya untuk hidup sederhana, agar ia tidak terjebak dalam kenyamanan pribadi.

Umar memahami bahwa jika ia hidup mewah di tengah krisis, itu akan melukai perasaan rakyat, sehingga ia meneguhkan diri untuk berbagi penderitaan bersama mereka. Situasi: Rakyat dalam kondisi lapar dan kehilangan harapan. Jika Umar tetap hidup nyaman, jurang kepercayaan antara pemimpin dan rakyat bisa mempercepat kehancuran sosial.

Umar sadar diri, menolak makanan enak, berpuasa, dan bersumpah tidak makan lezat sebelum rakyatnya sejahtera. Umar sadar diri untuk menahan ego pribadinya, hal tersebut menjadi cara Umar mencegah potensi krisis sosial yang lebih parah. Karena rakyat melihat pemimpinnya ikut merasakan penderitaan, mereka tetap menjaga solidaritas dan tidak kehilangan pegangan.

Pada situasi tersebut kesadaran diri Umar tercermin dalam tiga hal diantaranya : Seorang pemimpin dengan kesadaran diri yang tinggi ia memahami: (1) Memahami pengaruh emosinya terhadap SDM atau anggota, yakni Umar sadar bahwa kemewahannya di tengah krisis akan menimbulkan luka sosial. Karena itu ia sadar perlu untuk menahan diri; (2) Memiliki kepercayaan dan sadar akan prinsip atau nilai yang diyakni, Yakni Umar paham dan percaya bahwa kesederhanaan dan kesetiiaannya akan menjadi kekuatan moral bagi rakyatnya; (3) kesadaran akan spiritual dalam setiap keputusan, yakni Umar tidak hanya mempertimbangkan aspek praktis, tetapi juga kesadaran sebagai pemimpin memiliki amanah yang menuntut keberpihakan pada penderitaan umat.

2) Pengelolaan Emosi (*Self-Regulation*)

Dalam kondisi panik, ribuan orang mengungsi ke Madinah, stok makanan menipis, dan potensi kekacauan besar, Namun Umar bin Khattab tetap tenang serta sistematis dalam memimpin. Ia menolak hadiah berlebihan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial, fokus mencari solusi praktis dengan mendirikan dapur umum, membagi tugas sumber daya manusia, serta mengatur distribusi makanan secara teratur. Menolak hadiah berlebihan, agar tidak ada kecemburuan sosial.

Umar tidak larut dalam ketakutan, tidak menyalahkan pihak lain, dan tidak membiarkan emosinya menguasai situasi. Sebaliknya, ia bertindak disiplin, mengatur langkah konkret untuk mengatasi krisis. Jika Umar terbawa emosi atau panik, distribusi pangan akan kacau dan konflik sosial bisa meledak. Dengan menahan diri dan menjaga ketenangan, Umar mampu mencegah Madinah terjerumus ke dalam anarki perebutan makanan.

Pada situasi tersebut Umar menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang kuat melalui: (1) Mengendalikan impuls emosional yakni Umar tidak terpancing panik atau marah, meski ribuan pengungsi menekan Madinah dan stok pangan menipis. Ia tetap mengatur situasi dengan kepala dingin; (2) Mengambil keputusan dengan akal sehat dan hati tenang yang ditunjukkan dalam keputusannya mendirikan dapur umum, membagi tugas, dan mengatur distribusi pangan adalah langkah rasional yang lahir dari emosi yang terkelola baik; (3) Menjaga integritas dan akhlak yakni dengan menolak hadiah berlebihan, Umar menunjukkan keteladanan moral bahwa kepemimpinan bukanlah ruang untuk mengambil keuntungan pribadi, melainkan amanah untuk menjaga keadilan, tanggung jawab dan kepercayaan.

3) Motivasi (*Motivation*)

Krisis kelaparan membuat rakyat kehilangan harapan, sebagian hampir menyerah dan berpotensi melakukan eksodus massal. Bahkan, penderitaan yang berkepanjangan bisa mengguncang keimanan dan melemahkan moral masyarakat. Menjamin kebutuhan para pengungsi selama krisis. Umar bin hattab tampil sebagai motor penggerak dengan: (1) Menjamin kebutuhan para pengungsi dengan mendirikan dapur umum dan mengatur distribusi pangan; (2) Memperkuat solidaritas, agar krisis tidak menjadi pemecah belah, melainkan momentum mempererat persaudaraan; (3) Mengingatkan rakyat untuk bersabar dan tetap menaruh harapan pada Allah.

Umar menjadikan krisis sebagai momentum penguatan iman dan solidaritas. Tanpa motivasi ini, masyarakat bisa tenggelam dalam apatis dan keputusan yang berujung kehancuran spiritual dan moral.

Umar bin Khattab mencerminkan kepemimpinan yang sarat motivasi melalui: (1) Memberikan inspirasi spiritual yakni Umar tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik rakyat, tetapi juga menumbuhkan harapan dengan mengingatkan bahwa Allah adalah penolong dalam kesulitan; (2) Menumbuhkan daya tahan kolektif bahwa di tengah krisis panjang, Umar menekankan pentingnya kesabaran dan solidaritas, sehingga masyarakat tidak larut dalam keputusan; (3) Menjadi teladan keteguhan yakni Umar menunjukkan bahwa pemimpin dengan motivasi tinggi mampu mengubah penderitaan menjadi momentum untuk memperkuat iman dan persaudaraan umat.

4) Empati (*Empathy*)

Krisis kelaparan membawa dampak tragis: ribuan keluarga kehilangan anggota, banyak yang sakit, bahkan meninggal dunia. Dalam kondisi seperti ini, muncul potensi kebencian sosial bila pemimpin dianggap tidak hadir secara nyata. Namun, Umar bin Khattab menunjukkan empati yang mendalam dengan: (1) Mengunjungi kemah pengungsi dan bahkan mengajari langsung seorang perempuan cara memasak bubur; (2) Menolak menikmati makanan enak, demi merasakan penderitaan rakyatnya; (3) Mengurus orang sakit, ikut mensholatkan jenazah, dan merawat keluarga korban secara langsung. Umar hadir secara emosional bersama rakyat, tidak hanya memberi perintah, tetapi ia benar-benar merasakan penderitaan yang sama. Empati yang ditunjukkan Umar mampu meredakan luka sosial dan menjaga keterikatan, persatuan, dan rasa kebersamaan umat. Tanpa empati, pengungsi bisa merasa ditelantarkan, sehingga Madinah berpotensi runtuh oleh konflik antara penduduk lokal dan pendatang.

Empati adalah bentuk kecerdasan emosional yang memungkinkan pemimpin memahami kebutuhan dan perasaan anggota. Hal ini tercermin dalam kepemimpinan Umar bin Khattab dalam situasi krisis diantaranya: (1) Memahami perasaan rakyat yakni Umar menolak kenyamanan pribadi agar bisa merasakan penderitaan yang sama dengan umatnya; (2) Memberikan perhatian langsung yakni ia tidak sekadar memerintah, Umar turun ke lapangan: memasak, merawat, hingga mensholatkan jenazah; (3) Menjembatani perbedaan sosial yakni dengan ia hadir bersama pengungsi, Umar mencegah kecemburuan sosial antara pendatang dan penduduk lokal, menciptakan rasa kebersamaan dan harmoni.

5) Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Pada masa krisis kelaparan, Umar menunjukkan keterampilan sosial yang tinggi. Ia tidak hanya mengandalkan wibawa sebagai khalifah, tetapi juga menggerakkan masyarakat dengan manajemen yang rapi. Umar membentuk struktur organisasi pengungsian, mulai dari pembagian tugas, pemimpin distribusi, hingga dapur umum melalui pembagian tersebut kebutuhan para pengungsi bisa tertangani dengan baik.

Di saat stok Baitul Mal menipis dan Madinah hampir kolaps karena kekurangan logistik, Umar menggunakan jaringan sosial dan komunikasi lintas wilayah. Ia menulis surat kepada gubernur di Mesir, Syam, dan Irak untuk meminta bantuan, hingga datang

ribuan unta dan kapal penuh bahan makanan yang menyelamatkan Madinah. Selain itu, Umar juga mengelola komunikasi publik melalui khutbah dan doa bersama (*Shalat Istisqa*), yang memberi ketenangan batin rakyat dan menjaga harapan secara kolektif.

Umar mampu menjaga komunikasi yang jujur, menenangkan, sekaligus efektif dengan pihak internal dan eksternal. Dengan keterampilan sosialnya, Umar memperluas solusi dari lokal ke global. Tanpa langkah ini, Madinah bisa mengalami kehancuran total akibat kelaparan, namun berkat komunikasi dan jejaring yang kuat, umat Islam selamat dari kebinasaan.

Keterampilan sosial merupakan kecerdasan emosional yang sangat penting. Umar sebagai pemimpin tidak bisa bekerja sendiri, melainkan perlu membangun jejaring yang luas dan komunikasi yang efektif. Umar dengan keterampilan sosialnya mampu menjalin komunikasi yang menenangkan, menyelesaikan potensi konflik internal dalam situasi krisis, dan meningkatkan kolaborasi antar anggota dalam untuk fokus keluar dari situasi krisis. Dengan keterampilan sosialnya, Umar mampu menemukan solusi dan membangun jaringan eksternal di luar Madinah untuk menyelamatkan dari kebinasaan bencana Tahun Abu. Umar bin Khattab adalah contoh konkret pemimpin dengan keterampilan sosial tinggi. Ia menggunakan komunikasi bukan hanya sebagai alat informasi, tetapi juga sebagai instrumen membangun kepercayaan, meredam kepanikan, dan memperluas jaringan solusi.

Simpulan

Kepemimpinan Umar bin Khattab dalam menghadapi krisis Tahun Abu merupakan teladan nyata penerapan kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan di organisasi dakwah. Umar menunjukkan: Pertama, kesadaran diri dengan menahan ego pribadi, hidup sederhana, dan menyatukan diri dengan penderitaan rakyat sehingga kepercayaan sosial tetap terjaga. Kedua, ia juga menampilkan pengelolaan emosi yang matang, tetap tenang di tengah kepanikan, menolak keuntungan pribadi, serta mengambil keputusan rasional dan berkeadilan. Ketiga, Umar menghadirkan motivasi yang menguatkan daya tahan spiritual umat, menumbuhkan solidaritas, serta menjaga optimisme kolektif di tengah bencana. Keempat, kepekaan Umar melalui empati menjadikannya hadir secara emosional dan fisik bersama rakyat, mengunjungi pengungsi, memasak, merawat, hingga mensholatkan jenazah, sehingga luka sosial dapat diredam, persatuan dan solidaritas umat tetap terjaga. Kelima, di sisi lain, keterampilan Umar dalam membangun jejaring sosial dan mengelola komunikasi, baik internal maupun eksternal, berhasil memperluas solusi dari skala lokal hingga global, menyelamatkan Madinah dari potensi kehancuran total. Dengan demikian, kepemimpinan Umar bin Khattab membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang mencakup kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial menjadi fondasi dalam menjaga stabilitas, memperkuat solidaritas, dan memastikan keberlangsungan organisasi meski dalam kondisi krisis yang berat.

Melalui kajian ini diharapkan memberikan inspirasi bagi pemimpin dalam organisasi dakwah yang menerapkan kepemimpinannya berbasis kecerdasan emosional, dengan

menekankan pada kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi spiritual, empati nyata, serta keterampilan sosial dan jejaring, dalam menghadapi tantangan pada situasi krisis diorganisasinya.

Bibliografi

- Adibah, Ida Zahara. "Implementasi Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Sekolah Di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang." *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12, no. 2 (2020): 127–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>.
- Aini, Anisah Nur. "Menghadapi Perubahan Dengan Emotional Quotient Leadership: Studi Pada TK Islam Safinah." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 3, no. 1 (2025): 47–66.
- al-Ḥarīsī, Jaribah bin Ahmad. *Al-Ramādah: Dirāsah Tārīkhiyyah*. Riyadh: Dār al-‘Āṣimah, 1993.
- Al-Ṭabarī, Abū Ja‘far Muḥammad ibn Jarīr. *Tārīkh Al-Rusul Wa Al-Mulūk*, Ed. Muḥammad Abū Al-Faḍl Ibrāhīm. Beirut: Dār al-Turāth, 2009.
- Ash-Shallabi, Ali Muhammad. *Biografi Umar Bin Khattab*. Jakarta: Beirut Publishing, 2014.
- Bourne, Paul Andrew, I Hanna, T Solomon, and H A Smith Sherwood. "Primal Leadership: Realizing The Power of Emotional Intelligence–A Book Review." *Crimson Publishers, COJ* 1, no. 2 (2017): 46–50. https://www.researchgate.net/profile/Paul-Bourne/publication/324033253_Primal_Leadership_Realizing_the_Power_of_Emotional_Intelligence_A_Book_Review/links/5b73155045851546c903200a/Primal-Leadership-Realizing-the-Power-of-Emotional-Intelligence-A-Book-Rev.
- Budiono, Tri Djoyo. "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi Pada Ketua Majelis Taklim Khoirun Nisa' Surabaya." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 2 (2018): 279–300. <http://inteleksia.stidalhadid.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/171/91>.
- Cherniss, C, and Goleman D. *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- Cooper, Robert K, and Ayman Sawaf. *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. Grosset/Pu. New York, 1997.
- Goleman, D. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books, 1998.
- Goleman, D, R Boyatzis, and A McKee. *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press, 2002.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence. Why It Can Matter More Than IQ*. Vol. 24. New York: Bantam Books, 1996.
- Haekal, Muhammad Husein. *Umar Bin Khattab : Sebuah Telaah Mendalam Tentang Pertumbuhan Islam Dan Kedaulatannya Masa Itu*. Jakarta: Tintamas Indonesia, 2015.
- Hariato, Yudi Asmara. "Kepemimpinan Rasulullah SAW Pada Peristiwa Hudaibiyah Pendekatan Kepemimpinan Emotional Quotient (EQ)." *Jurnal Kajian & Pengembangan Manajemen Dakwah* 5, no. 2 (2015): 1.
- Karyanto, Riski. "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.

- Katsir, Ibnu. *Al-Binayah Wan Hihayan (Masa Khulafa'ur Rasyidin Abu Bakar, Umar, Usman, Ali) Cet. 1*. Jakarta: Darul Haq, 2002.
- Keith, Butterick. *Pengantar Public Relations: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Khamim, M. "Transformasi Dakwah: Urgensi Dakwah Digital Di Tengah Pandemi Covid-19." *AN NUR: Jurnal Studi Islam* 14, no. 1 (2022): 25–43.
- Leliana, Asni, and Cecep Castrawijaya. "Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah." *Matlamat Minda* 4, no. 1 (2024).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya. PT. Remaja Rosda Karya. Vol. 58, 2019.
- Mulya, Fitra. "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan: Menumbuhkan Budaya Kerja Yang Tangguh." *Journal of Mandalika Literature* 6, no. 1 (2024): 435–44. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/view/3851/3087>.
- Nimas Ariyanti, Noni, and Ittihadatul Ummah. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Kemitraan." *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1–10. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kepemimpinan+Kepala+Madrasah+Berbasis+Kecerdasan+Emosional+dalam+Membangun+Kemitraan&btnG=.
- Powell, John P, B Victor, J Cooper, and M Klingele. *Crisis a Leadership Opportunity*. Harvard Un. Cambridge, 2005.
- Putera, I Gusti Ngurah Ketut, and I Made Ngurah Oka Mahardika. *Manajemen Hubungan Masyarakat. Penerbitan Universitas Atmajaya*. Yogyakarta, 1999.
- Rufianto, Eric Dwi. "Kepemimpinan Sosial Di Masa Krisis: Keteladanan Umar Bin Khattab Dalam Menghadapi Tahun Ramadah 18 H." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 7, no. 1 (2025): 51–72.
- Sa'd, Ibn. *Kitāb Al-Ṭabaqāt Al-Kubrā, Ed. 'Alī Muḥammad 'Umar*. Kairo: Maktabat al-Khānjī, 2021.
- Shaleh, A Rasyad. *Management Da'wah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1993.
- Sintya, Rani, Yunia Wardi, and Ilham Thaib. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 9, no. 2 (2023): 96–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>.
- Utomo, Doni Wino Fajar, and Margaretha Hanita. "Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional." *Jurnal Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia* 8, no. 2 (2021): 193–211.
- Wahyudi, Mukhammad Dimas. "Deskripsi Kepemimpinan Umar Bin Khattab Dalam Menghadapi Tahun Abu Berdasarkan Teori Crisis Leadership John Powell." *STID AL-Hadid Surabaya*, 2025.
- Wibowo, Wahyu Tri. "Strategi Digitalisasi Dakwah NU Online di Era Pandemi Covid 19." *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2023.