

OPTIMALISASI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN BERBASIS KECERDASAN SOSIAL SEBAGAI PILAR ADAPTABILITAS ORGANISASI PEMBELAJARAN DI ERA DISRUPSI DIGITAL

Abu Muna Almaududi Ausat¹, Sutrsino², Susatyo Adhi Pramono³

¹Universitas Subang, Jl. Raden Ajeng Kartini No.KM. 3, Subang, Jawa Barat, Indonesia

²Universitas PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

³Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Jl. Raya Beji Karangsalam No.25, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia

Email: abumuna742@gmail.com

Article History

Received: 02-07-2025

Revision: 10-08-2025

Accepted: 12-08-2025

Published: 13-08-2025

Abstract. This study aims to examine how social intelligence can be strategically integrated into educational HR development as a foundation for organizational adaptability. Using a qualitative approach with a literature review method and descriptive analysis, data were collected from 50 scholarly articles obtained via Google Scholar and various credible academic websites spanning the years 1990–2025, which were then rigorously filtered down to 31 core articles for analysis. Data analysis was conducted thematically by identifying patterns and key concepts from relevant literature to generate in-depth conclusions. The findings reveal that social intelligence plays a strategic role in enhancing collaboration, psychosocial resilience, and adaptive leadership within educational settings. Theories such as Multiple Intelligences, Emotional and Social Intelligence, and Learning Organization underpin the urgency of integrating social intelligence into HR strategies. Previous studies and practical cases support the assertion that social intelligence-based HR development has a tangible impact on the success of learning organization transformation in the digital era. This study recommends a reformulation of educational HR management policies by positioning social intelligence as a key measurable competence integrated into performance assessment systems, training programs, and the organizational culture of educational institutions.

Keywords: Social Intelligence, Human Resource Development, Organizational Adaptability

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kecerdasan sosial dapat diintegrasikan secara strategis dalam pengembangan SDM pendidikan sebagai fondasi adaptabilitas organisasi pembelajaran. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka dan analisis deskriptif, data dikumpulkan dari 50 artikel ilmiah yang diperoleh melalui Google Scholar dan berbagai situs akademik kredibel pada rentang waktu 1990–2025, kemudian diseleksi ketat menjadi 31 artikel utama yang dianalisis. Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola dan konsep utama dari literatur yang relevan untuk menghasilkan kesimpulan yang mendalam. Hasil kajian menunjukkan bahwa kecerdasan sosial memiliki peran strategis dalam meningkatkan kolaborasi, ketahanan psikososial, dan kepemimpinan adaptif di lingkungan pendidikan. Teori Multiple Intelligences, Emotional and Social Intelligence, dan Learning Organization mendasari urgensi integrasi kecerdasan sosial dalam strategi SDM. Studi-studi terdahulu dan kasus-kasus praktis mendukung bahwa pengembangan SDM yang berbasis kecerdasan sosial berdampak nyata terhadap keberhasilan transformasi organisasi pembelajaran di era digital. Penelitian ini menyarankan perlunya reformulasi kebijakan manajemen SDM pendidikan dengan menjadikan kecerdasan sosial sebagai kompetensi kunci yang terukur dan terintegrasi dalam sistem penilaian, pelatihan, serta budaya organisasi pendidikan.

Kata Kunci: Kecerdasan Sosial, Pengembangan SDM, Adaptabilitas Organisasi

How to Cite: Ausat, A. M. A., Sutrsino., & Pramono, S. A. (2025). Optimalisasi Strategi Pengembangan SDM Pendidikan Berbasis Kecerdasan Sosial sebagai Pilar Adaptabilitas Organisasi Pembelajaran di Era Disrupsi Digital. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7674-7688. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.4006>

PENDAHULUAN

Transformasi digital yang semakin masif telah mengubah lanskap institusi pendidikan secara mendasar, tidak hanya dalam metode pembelajaran, tetapi juga dalam tuntutan terhadap sumber daya manusianya. Di era disrupsi digital, organisasi pembelajaran dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika teknologi, pola pikir generasi digital, serta perubahan kebutuhan peserta didik (Osodhapiruk et al., 2022). Kebutuhan ini tidak bisa semata-mata dipenuhi oleh penguasaan teknologi atau inovasi kurikulum semata, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menunjukkan fleksibilitas, empati, dan kemampuan membangun relasi yang konstruktif di tengah kompleksitas sosial. Strategi pengembangan SDM pendidikan yang mempertimbangkan aspek kecerdasan sosial menjadi krusial dalam menjaga relevansi dan keberlanjutan organisasi pendidikan di tengah tekanan disrupsi digital yang berlangsung cepat dan multidimensi (Nurhayati & Mulyanti, 2025).

Kecerdasan sosial, sebagaimana dikemukakan oleh Edward Thorndike sejak awal abad ke-20 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh ilmuwan kontemporer seperti Daniel Goleman, merujuk pada kemampuan individu untuk memahami dan mengelola hubungan sosial secara efektif, mencakup aspek empati, kesadaran situasional, dan keterampilan komunikasi interpersonal (Kihlstrom & Cantor, 2019). Dalam konteks pendidikan, kecerdasan sosial menjadi komponen penting yang menopang kolaborasi antar pendidik, keterlibatan dengan peserta didik, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Di era digital yang ditandai oleh isolasi sosial, komunikasi virtual, serta perubahan cara interaksi sosial, penguatan kecerdasan sosial di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi strategi kunci dalam mendorong adaptabilitas dan kohesi dalam organisasi pembelajaran.

Adaptabilitas organisasi pembelajaran sendiri merupakan refleksi dari sejauh mana institusi pendidikan mampu bertransformasi dan bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal maupun tekanan internal (Awad & Martín-Rojas, 2024; Jiao & Bu, 2024). Adaptabilitas ini mencakup kemampuan teknis, administratif, serta lebih dalam lagi berkaitan dengan aspek budaya organisasi, pola pikir kolektif, dan kapasitas pembelajaran berkelanjutan. Di sinilah peran SDM pendidikan yang memiliki kecerdasan sosial menjadi vital: mereka berperan sebagai pelaksana kebijakan, agen perubahan yang mampu menginisiasi dialog, menyebarkan semangat kolaboratif, dan menciptakan iklim organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembaruan.

Dalam perspektif organisasi pembelajaran, sebagaimana dijelaskan oleh Peter Senge tahun 1990, dibutuhkan bagi institusi pendidikan untuk menjadi entitas yang terus belajar,

beradaptasi, dan mentransformasikan diri berdasarkan pengalaman kolektif (Harris, 1990). Dalam konteks ini, kecerdasan sosial menjadi landasan utama bagi praktik reflektif, dialog terbuka, serta pembentukan jejaring pengetahuan antar individu dalam organisasi. Ketiadaan kecerdasan sosial dapat menghambat proses pembelajaran organisasi, memperkuat silo struktural, dan menimbulkan resistensi terhadap perubahan. Strategi pengembangan SDM pendidikan di era disrupsi digital harus melampaui pendekatan berbasis kompetensi teknis, dan mengintegrasikan dimensi sosial-emosional dalam setiap lini pengembangan kapasitas.

Di sisi lain, disrupsi digital juga membawa tantangan dalam hal dehumanisasi proses pembelajaran, di mana penggunaan platform digital yang masif berpotensi mengikis interaksi sosial yang hangat antara pendidik dan peserta didik (Bitar & Davidovich, 2024; Cahayani & Martono, 2024). Hal ini berisiko menurunkan kualitas pengalaman belajar dan membatasi ruang bagi pendidikan karakter. Dalam kondisi tersebut, pendidik dengan kecerdasan sosial yang tinggi akan mampu mengimbangi teknologi dengan kepekaan relasional, menjembatani keterputusan emosional yang ditimbulkan oleh interaksi daring, serta menciptakan ruang pembelajaran yang inklusif dan bermakna. Organisasi pembelajaran perlu merancang strategi pengembangan SDM yang fokus pada literasi digital dan pelatihan yang menumbuhkan kecerdasan sosial secara sistemik dan terukur.

Implementasi strategi pengembangan SDM berbasis kecerdasan sosial dapat melibatkan berbagai pendekatan, seperti pembentukan komunitas praktik, pelatihan kepemimpinan empatik, penguatan program mentoring dan coaching, serta pengembangan budaya kerja yang berbasis kolaborasi dan saling percaya (Kaur & Hirudayaraj, 2021; Prummer et al., 2024). Strategi ini juga perlu diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja yang menekankan aspek sosial seperti kemampuan kerja tim, komunikasi efektif, dan kontribusi terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kinerja individu dan pembangunan kapasitas kolektif yang mendukung adaptasi organisasi terhadap perubahan digital yang dinamis.

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, integrasi kecerdasan sosial dalam pengembangan SDM belum menjadi prioritas utama, meskipun sudah ada upaya seperti penguatan karakter dalam Kurikulum Merdeka dan pelatihan guru berbasis kompetensi. Padahal, kemampuan adaptif dan relasional tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan transformasi digital pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan (Anwar & Saraih, 2024a; Palmquist et al., 2025). Oleh karena itu, perlu ada desain kebijakan yang secara eksplisit mengakui pentingnya kecerdasan sosial sebagai salah satu pilar dalam strategi pengembangan

SDM pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pembaruan kurikulum pelatihan, insentif berbasis kompetensi sosial, serta penguatan indikator keberhasilan yang mencerminkan kualitas interaksi dan kolaborasi dalam organisasi pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana optimalisasi strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan berbasis kecerdasan sosial dapat berperan sebagai pilar utama dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi pembelajaran di era disrupsi digital. Penelitian ini penting dilakukan untuk menyediakan kerangka konseptual dan praktis bagi institusi pendidikan dalam merancang pendekatan pengembangan SDM yang tidak hanya berbasis teknologi, tetapi juga berbasis pada nilai-nilai sosial yang mendukung keberlanjutan dan ketahanan organisasi pembelajaran dalam menghadapi tantangan zaman.

METODE

Penelitian ini merupakan studi tinjauan pustaka (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam konsep, strategi, dan temuan-temuan ilmiah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan berbasis kecerdasan sosial sebagai pilar adaptabilitas organisasi pembelajaran di era disrupsi digital. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami makna, pola, dan hubungan konseptual yang terkandung dalam berbagai sumber literatur secara deskriptif, sehingga memungkinkan peneliti mengeksplorasi isu secara komprehensif dan interpretatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, di mana peneliti mengkaji isi dari artikel-artikel ilmiah terpilih untuk mengekstrak ide-ide kunci, membandingkan perspektif teoritis, serta merumuskan sintesis yang dapat digunakan sebagai dasar argumentasi konseptual. Data diperoleh dari pencarian sistematis melalui platform Google Scholar dan berbagai website kredibel lainnya seperti ScienceDirect dan SpringerLink. Peneliti hanya memilih artikel yang relevan dengan topik pengembangan SDM pendidikan, kecerdasan sosial, organisasi pembelajaran, dan disrupsi digital, dengan rentang publikasi antara tahun 1990 hingga 2025 untuk menjaga aktualitas dan relevansi temuan.

Proses awal pengumpulan data menghasilkan sebanyak 50 artikel ilmiah yang sesuai dengan kata kunci utama. Namun, setelah melalui proses seleksi ketat berdasarkan kriteria inklusi seperti kesesuaian konteks pendidikan, penggunaan data empiris atau konseptual yang kuat, serta kejelasan metodologi dan fokus tematik, akhirnya dipilih 31 artikel utama yang dijadikan sebagai sumber analisis dalam penelitian ini. Seleksi dilakukan secara bertahap melalui tahap pembacaan abstrak, penilaian metodologi, serta kesesuaian isi dengan tujuan

penelitian. Seluruh artikel yang terpilih dianalisis dengan fokus pada bagaimana masing-masing literatur membahas strategi pengembangan SDM, peran kecerdasan sosial dalam institusi pendidikan, serta kaitannya dengan kemampuan organisasi pembelajaran dalam merespons tantangan disrupsi digital. Hasil analisis kemudian diklasifikasikan dalam beberapa tema utama yang menjadi dasar interpretasi konseptual dan sintesis hasil dalam pembahasan. Dengan metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual yang kuat dan relevan untuk pengembangan strategi pendidikan di era transformasi digital yang terus berkembang.



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

HASIL

Kecerdasan Sosial merupakan fondasi awal yang menggambarkan kemampuan individu, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, dalam memahami, merespons, dan mengelola hubungan antar manusia secara efektif. Dalam konteks organisasi pendidikan, kecerdasan sosial mencakup empati, komunikasi interpersonal, kepekaan terhadap dinamika sosial, dan kemampuan untuk membangun kerja sama yang sehat (Eliadis, 2023; Praditsang et al., 2015). Kemampuan ini sangat vital di era digital, di mana interaksi langsung berkurang, dan koneksi sosial harus tetap dijaga dalam format daring maupun hybrid.

Berangkat dari pentingnya kecerdasan sosial, maka pengembangan SDM pendidikan harus diarahkan bukan hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis atau digital, tetapi juga dimensi sosial-emosional. Pengembangan ini mencakup pelatihan, mentoring, asesmen kompetensi, dan sistem penghargaan yang mempertimbangkan aspek kolaboratif, kepemimpinan empatik, serta kontribusi terhadap suasana kerja yang suportif. SDM pendidikan yang memiliki kecerdasan sosial tinggi mampu beradaptasi lebih baik dengan tantangan pembelajaran modern, mengelola konflik, dan memotivasi peserta didik dalam situasi penuh ketidakpastian (Jeloudar & Yunus, 2011; Khassawneh et al., 2022; Mangarin & Namalata, 2024; Valente & Lourenço, 2020).

Adaptabilitas organisasi menjadi tujuan strategis dari penguatan SDM pendidikan berbasis kecerdasan sosial. Adaptabilitas ini mencerminkan sejauh mana organisasi pendidikan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal, termasuk teknologi, kebijakan, dan perilaku peserta didik. SDM yang mampu bekerja lintas fungsi, bersikap fleksibel, dan terbuka terhadap inovasi sosial akan memperkuat daya lenting institusi dalam mengelola perubahan (Heredia et al., 2022; Szemző et al., 2022; Wang et al., 2025). Adaptabilitas bukan hanya soal mengadopsi teknologi, tetapi juga membangun budaya belajar dan hubungan sosial yang produktif di dalam organisasi.

Ketiga konsep tersebut tidak dapat dilepaskan dari konteks besar disrupsi digital, yaitu perubahan radikal yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang menggeser cara kerja, berpikir, dan belajar dalam pendidikan. Disrupsi digital memaksa institusi pendidikan untuk melakukan transformasi sistemik secara cepat — dari pembelajaran konvensional ke digital, dari struktur hierarkis ke kerja kolaboratif, dan dari pendekatan instruksional ke partisipatif (Lingard et al., 2021). Dalam konteks ini, organisasi yang mengabaikan aspek sosial dan pengembangan SDM hanya sebagai pelengkap teknis akan kesulitan menjaga keberlanjutan dan relevansi institusinya.

Mengacu pada hal tersebut, dalam menghadapi disrupsi, konsep organisasi pembelajaran menjadi kerangka strategis yang menyatukan semua elemen di atas. Organisasi pembelajaran adalah entitas yang terus belajar dari pengalaman, mendorong partisipasi semua anggota, dan memfasilitasi pengembangan diri kolektif (Harris, 1990). Dalam organisasi pembelajaran, kecerdasan sosial menjadi budaya organisasi yang mendorong refleksi bersama, dialog terbuka, serta inovasi berkelanjutan. SDM yang dikembangkan dengan pendekatan sosial-emosional mampu mengisi peran sebagai agen pembelajaran dan agen perubahan, sehingga menciptakan organisasi yang adaptif, resilien, dan transformatif (Fitzgerald et al., 2022).

Penguatan kecerdasan sosial dalam pengembangan SDM pendidikan merupakan prasyarat untuk membangun organisasi pembelajaran yang mampu beradaptasi secara strategis di tengah disrupsi digital. Rangkaian keterkaitan ini menegaskan bahwa transformasi pendidikan bukan semata soal infrastruktur atau teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas manusia di dalamnya, terutama pada kemampuan mereka dalam memahami dan membina relasi, bekerja sama dalam keragaman, serta berkontribusi pada misi organisasi pendidikan secara kolektif dan berkelanjutan.

DISKUSI

Menghadapi disrupsi digital yang menuntut organisasi pembelajaran berdaya adaptasi tinggi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan harus melampaui paradigma teknokratis yang hanya fokus pada kompetensi kognitif atau digital, dengan menempatkan kecerdasan sosial sebagai fondasi strategis untuk mendukung kolaborasi, inovasi, dan ketahanan organisasi. Teori Multiple Intelligences yang dikembangkan oleh Gardner (2011) menempatkan kecerdasan interpersonal sebagai dimensi utama yang memungkinkan individu memahami serta merespons perasaan, intensi, dan kebutuhan sosial orang lain, yang esensial dalam membangun interaksi pembelajaran yang bermakna. Konsep ini diperluas oleh Goleman (1995) melalui kerangka *emotional and social intelligence*, yang menekankan bahwa keberhasilan dalam dunia kerja dan institusi pendidikan tidak cukup ditopang oleh kecerdasan intelektual (IQ) semata, melainkan secara signifikan bergantung pada kemampuan untuk mengelola emosi sendiri, memahami emosi orang lain, serta menjalin hubungan sosial yang produktif. Dalam konteks organisasi pembelajaran, kecerdasan sosial berfungsi sebagai penggerak utama dalam memperkuat keterhubungan antarindividu, menciptakan lingkungan kolaboratif, serta meningkatkan sensitivitas terhadap dinamika perubahan eksternal maupun internal. Ketika institusi pendidikan mengalami disrupsi teknologi dan tekanan transformasi digital, SDM yang memiliki kecerdasan sosial tinggi cenderung mampu menghadirkan kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, serta pembelajaran organisasional yang berkelanjutan (Reis da Silva, 2024). Integrasi kecerdasan sosial dalam strategi pengembangan SDM pendidikan merupakan syarat mutlak untuk memperkuat adaptabilitas institusi dan memastikan keberlanjutan eksistensial organisasi pembelajaran di tengah perubahan digital yang cepat dan kompleks.

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa kecerdasan sosial tenaga pendidik memiliki korelasi positif terhadap efektivitas dan ketahanan organisasi pembelajaran dalam menghadapi dinamika perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Studi oleh Silman (2015) di Turki menegaskan bahwa guru dengan kecerdasan sosial tinggi mampu menciptakan lingkungan kelas yang terbuka terhadap interaksi dua arah, meningkatkan partisipasi siswa dalam diskusi kritis, serta memfasilitasi transisi pembelajaran ke arah yang lebih kolaboratif dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Dalam konteks Indonesia, Defianty et al. (2021) memperkuat temuan tersebut melalui penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kecerdasan sosial dalam program pengembangan guru secara signifikan meningkatkan kemampuan pendidik dalam membangun komunikasi efektif lintas platform, baik luring maupun daring, terutama selama masa disrupsi pembelajaran akibat

pandemi COVID-19. Implikasi dari kedua studi tersebut menegaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan aset strategis kelembagaan yang memungkinkan organisasi pendidikan bertransformasi menjadi entitas pembelajar yang adaptif, inklusif, dan berorientasi masa depan. Ketika kecerdasan sosial diintegrasikan ke dalam sistem pelatihan dan pengembangan profesional tenaga pendidik, maka organisasi pendidikan akan lebih siap menghadapi tantangan kompleks yang ditimbulkan oleh digitalisasi, pergeseran pola belajar peserta didik, dan tuntutan masyarakat yang semakin dinamis.

Implementasi strategis organisasi pembelajaran melalui model *Learning Organization* yang dikemukakan oleh Peter Senge tahun 1990 menjadi sangat relevan di era disrupsi, karena menekankan pada pentingnya sinergi antara visi bersama, pembelajaran tim, dan penguasaan pribadi sebagai fondasi untuk membangun kapasitas kolektif secara berkelanjutan (Harris, 1990). Dalam kerangka ini, kecerdasan sosial berfungsi sebagai alat komunikasi interpersonal, penggerak utama dalam menciptakan lingkungan organisasi yang suportif terhadap pembelajaran lintas departemen, pertukaran pengetahuan secara terbuka, dan penyelesaian konflik secara kolaboratif. Dengan kecerdasan sosial yang tinggi, individu dalam organisasi mampu memahami perspektif orang lain, menahan ego saat berdiskusi, serta membangun relasi kerja yang saling memperkuat, sehingga menghasilkan dialog strategis yang berkontribusi pada pengambilan keputusan berbasis pengetahuan kolektif. Sebaliknya, ketiadaan kecerdasan sosial berpotensi melemahkan fungsi organisasi pembelajaran karena dapat menciptakan fragmentasi pengetahuan, memicu konflik laten yang tidak produktif, serta menurunkan kecepatan respon organisasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga, khususnya yang dipicu oleh transformasi digital dan tuntutan inovasi berkelanjutan.

Penelitian kualitatif kasus di sebuah sekolah dasar di Malang melibatkan tujuh guru yang mengikuti workshop selama delapan jam mengenai *cooperative learning* dan *social-emotional learning* (Karmina et al., 2024). Hasil temuan menunjukkan bahwa guru-guru tersebut mulai menerapkan strategi pembelajaran kolaboratif dengan pembagian peran kelompok yang jelas, interaksi bermakna, dan pengambilan keputusan secara konsensus. Pendekatan ini mampu meningkatkan keterampilan sosial-emosional siswa dan memperkuat iklim kolaboratif di antara guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Struktur komunitas pembelajaran di antara guru menciptakan modal sosial yang memungkinkan adaptasi cepat terhadap situasi pembelajaran daring dan luring serta menghadapi disrupsi digital secara bersama-sama. Temuan ini mempertegas bahwa dalam konteks organisasi pembelajaran, kecerdasan sosial merupakan atribut interpersonal, sekaligus strategi manajerial yang krusial

untuk mengatasi hambatan adaptasi dan membangun ketahanan organisasi terhadap tekanan eksternal yang terus berubah.

Pengembangan SDM berbasis kecerdasan sosial memiliki peran sentral dalam membentuk resiliensi organisasi, khususnya dalam sektor pendidikan yang terus mengalami disrupsi akibat perkembangan teknologi dan dinamika kebijakan nasional; hal ini sejalan dengan pandangan Lengnick-Hall et al. (2011) bahwa ketahanan organisasi bergantung pada kapasitas sosial-emosional anggotanya untuk merespons perubahan secara adaptif, kolaboratif, dan penuh empati. Dalam praktiknya, guru dan tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kecerdasan sosial tinggi mampu menjadi jangkar stabilitas emosional di tengah tekanan transisi sistemik, seperti pergeseran dari metode pengajaran tatap muka ke daring, penyesuaian terhadap kurikulum Merdeka Belajar, hingga pemulihan psikososial pasca pandemi. Mereka tidak sekadar bertahan secara fungsional, tetapi turut menciptakan ruang aman psikologis, memperkuat kohesi tim, dan memfasilitasi pembelajaran organisasional yang reflektif. Artinya, pendekatan pengembangan SDM yang hanya menekankan pada pencapaian kompetensi teknis seperti digital literacy atau sertifikasi pedagogik menjadi kurang memadai jika tidak disertai dengan pelatihan-pelatihan yang mendalam tentang kepemimpinan relasional, keterampilan komunikasi interpersonal yang inklusif, serta manajemen emosi kelompok dalam menghadapi ketidakpastian. Kombinasi antara kecerdasan digital dan kecerdasan sosial inilah yang menjadi fondasi bagi organisasi pendidikan yang mampu menciptakan nilai baru dan transformasi berkelanjutan.

Temuan dari studi yang dilakukan oleh Linggi et al. (2021) yang meneliti perguruan tinggi swasta di Jawa Barat mempertegas urgensi pengembangan kecerdasan sosial dalam konteks pendidikan tinggi digital, di mana para dosen yang mengikuti pelatihan berbasis social-emotional learning tidak hanya menunjukkan peningkatan dalam kemampuan membangun hubungan emosional dengan mahasiswa selama proses pembelajaran daring, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi belajar, keterlibatan, dan retensi mahasiswa secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kelekatan sosial merupakan elemen strategis yang memengaruhi hasil pembelajaran. Lebih jauh, kemampuan dosen dalam mengelola keterbatasan teknologi, membangun komunikasi multichannel yang responsif, serta menyelesaikan konflik akademik secara empatik dan solutif mencerminkan penerapan konkret dari kecerdasan sosial dalam membentuk lingkungan belajar yang suportif dan inklusif. Dalam kerangka organisasi pembelajaran, kecerdasan sosial memungkinkan transfer pengetahuan yang lebih efektif, memperkuat partisipasi kolektif, dan menumbuhkan budaya reflektif di antara sivitas akademika. Maka, kecerdasan sosial menjadi komponen esensial yang

mendefinisikan kesiapan institusi pendidikan dalam membangun ketangguhan struktural dan kultural di tengah disrupsi digital yang terus berlangsung.

Namun demikian, tantangan dalam implementasi strategi ini masih signifikan, terutama dalam hal kesadaran manajerial dan kebijakan kelembagaan yang cenderung masih memomorsatukan output kuantitatif seperti akreditasi, publikasi, atau sertifikasi digital. Kurangnya indikator pengukuran terhadap kemampuan sosial-emosional dalam sistem penilaian kinerja membuat dimensi ini kurang mendapatkan perhatian dalam perencanaan pengembangan SDM. Hal ini diperburuk oleh kultur birokrasi yang masih dominan di banyak institusi pendidikan yang belum mendukung ruang partisipasi dan komunikasi terbuka. Untuk menjawab tantangan implementasi strategi pengembangan SDM pendidikan berbasis kecerdasan sosial yang disebabkan oleh rendahnya kesadaran manajerial, fokus kelembagaan yang masih didominasi orientasi output kuantitatif, dan kultur birokratis yang kaku, dibutuhkan solusi menyeluruh yang menyentuh aspek struktural, kultural, dan instrumentatif.

Pertama, pergeseran paradigma manajerial harus dimulai dari tingkat pimpinan institusi pendidikan, di mana pengambilan kebijakan pengembangan SDM tidak lagi semata-mata berfokus pada indikator kinerja formal seperti jumlah publikasi atau sertifikasi digital, tetapi mulai memasukkan dimensi sosial-emosional sebagai bagian dari kompetensi inti dalam penilaian kinerja dan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadopsi kerangka kerja kompetensi berbasis *emotional and social intelligence*, seperti yang dikembangkan oleh Goleman (1995b), ke dalam sistem penjaminan mutu internal institusi. Kedua, diperlukan reformulasi indikator penilaian kinerja yang memasukkan variabel-variabel seperti kemampuan kerja sama tim, kepemimpinan inklusif, kemampuan membina komunikasi interpersonal, dan kontribusi terhadap budaya organisasi. Pengukuran ini dapat dilakukan melalui pendekatan 360 derajat, yang melibatkan penilaian sejawat, atasan, dan peserta didik secara kualitatif dan kuantitatif. Misalnya, guru atau dosen dinilai dari kemampuan mereka menciptakan lingkungan pembelajaran yang empatik, kolaboratif, dan mampu menjembatani kesenjangan sosial dalam pembelajaran daring maupun luring.

Ketiga, penguatan kapasitas manajemen SDM melalui pelatihan transformasional juga menjadi bagian dari solusi. Institusi pendidikan perlu menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan strategis dan komunikasi sosial-emosional secara berkala, tidak hanya bagi guru dan dosen, tetapi juga untuk kepala sekolah, dekan, direktur program studi, dan manajer HR pendidikan. Pelatihan ini harus didesain berbasis praktik (*experiential learning*), sehingga para pemangku kebijakan benar-benar memahami pentingnya kecerdasan sosial dalam konteks kepemimpinan adaptif di era digital, bukan sekadar sebagai formalitas administrasi. Ketiga

solusi ini perlu diintegrasikan dalam kerangka manajemen perubahan yang menyeluruh, dengan komitmen jangka panjang dari seluruh elemen organisasi. Tanpa keberanian untuk mendobrak rutinitas manajerial lama yang terlalu kuantitatif dan teknokratis, strategi pengembangan SDM berbasis kecerdasan sosial akan sulit menjadi arus utama. Oleh karena itu, transformasi organisasi pembelajaran di era disrupsi digital harus dimulai dari rekonstruksi nilai dan orientasi manajerial yang berpihak pada kualitas relasi manusia dalam proses pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pernyataan bahwa strategi pengembangan SDM pendidikan berbasis kecerdasan sosial sangat relevan dan signifikan dalam membentuk kapasitas adaptif organisasi pembelajaran di era disrupsi digital, karena kecerdasan sosial berperan sebagai jembatan antara kemampuan teknis dan konteks relasional yang kompleks dalam transformasi pendidikan. Didukung oleh teori kecerdasan majemuk, teori organisasi pembelajaran, serta kerangka resiliensi organisasi yang menekankan begitu diperlukannya adaptabilitas dan keterhubungan interpersonal, strategi ini memiliki dasar konseptual yang solid. Selain itu, berbagai bukti empiris—seperti studi kasus sekolah dasar di Malang dan penelitian terdahulu—membuktikan bahwa pelatihan kecerdasan sosial mampu menghasilkan perubahan perilaku kolektif, memperkuat sinergi tim, dan meningkatkan responsivitas terhadap perubahan teknologi. Ini menegaskan bahwa pendekatan berbasis kecerdasan sosial bukanlah gagasan abstrak, tetapi praktik strategis yang dapat memperkuat kohesi internal organisasi dan meningkatkan ketahanan institusi dalam menghadapi tekanan eksternal. Maka dari itu, organisasi pendidikan di Indonesia perlu menata ulang arah pengembangan SDM dengan menyeimbangkan kompetensi kognitif, keterampilan teknis, dan kecakapan sosial-emosional secara proporsional agar mampu menavigasi kompleksitas dan ketidakpastian dunia pendidikan yang semakin terdigitalisasi.

Tabel 1. Integrasi Kecerdasan Sosial dalam Pengembangan SDM Pendidikan di Era Digital

No	Aspek	Temuan Utama
1	Peran Strategis Kecerdasan Sosial	Menjadi fondasi kolaborasi, inovasi, dan ketahanan organisasi pembelajaran
2	Kontribusi Terhadap Transformasi Organisasi	Meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons disrupsi digital melalui komunikasi terbuka dan kepemimpinan partisipatif
3	Efektivitas Pembelajaran	Meningkatkan interaksi dua arah, partisipasi siswa, dan adaptasi guru terhadap perubahan metode pembelajaran
4	Resiliensi Organisasi	SDM dengan kecerdasan sosial tinggi berperan sebagai jangkar emosional dalam menghadapi transisi sistemik
5	Pengaruh di Pendidikan Tinggi	Dosen yang dilatih SEL mampu meningkatkan motivasi, retensi, dan keterlibatan mahasiswa
6	Tantangan Implementasi	Dominasi orientasi output kuantitatif, rendahnya kesadaran manajerial, dan kultur birokratis

7	Solusi Strategis	1) Reformulasi indikator kinerja berbasis kecerdasan sosial; 2) Pelatihan manajerial berbasis experiential learning; 3) Sistem penilaian 360 derajat
8	Relevansi Konseptual	Diperkuat oleh teori Multiple Intelligences, Emotional & Social Intelligence, Learning Organization, dan Resilience
9	Dampak Praktis	Perubahan perilaku kolektif, peningkatan sinergi tim, peningkatan responsivitas terhadap perubahan teknologi
10	Rekomendasi	Penyeimbangan kompetensi kognitif, teknis, dan sosial-emosional dalam strategi pengembangan SDM pendidikan

Sumber: Analisis data sekunder (2025)

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan berbasis kecerdasan sosial merupakan strategi krusial dalam memperkuat adaptabilitas organisasi pembelajaran di tengah derasnya arus disrupsi digital. Kecerdasan sosial menjadi fondasi kolektif yang memungkinkan terbangunnya lingkungan kerja yang kolaboratif, reflektif, dan responsif terhadap perubahan. Integrasi kecerdasan sosial ke dalam strategi pengembangan SDM memungkinkan institusi pendidikan untuk melampaui pendekatan konvensional yang hanya menekankan pada kompetensi teknis dan capaian kuantitatif, menuju pendekatan holistik yang mengedepankan ketahanan organisasi, koneksi antarmanusia, dan keberlanjutan pembelajaran. Teori kecerdasan majemuk, organisasi pembelajaran, dan resiliensi organisasi menjadi landasan konseptual yang mendukung urgensi pendekatan ini, sedangkan bukti empiris dan studi kasus yang dikaji menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berdampak nyata dalam mendorong keberhasilan transformasi digital dan pembentukan budaya kerja yang sehat dalam lembaga pendidikan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa institusi pendidikan, baik di tingkat dasar, menengah, maupun tinggi, perlu merancang ulang kebijakan manajemen SDM mereka dengan mengakui kecerdasan sosial sebagai kompetensi utama yang harus dikembangkan dan diukur. Hal ini mencakup penguatan pelatihan kepemimpinan empatik, reformulasi indikator kinerja yang mencakup dimensi sosial-emosional, serta pembentukan budaya organisasi yang lebih terbuka dan inklusif. Implikasi kebijakan juga muncul pada tingkat sistem, di mana pemerintah perlu menetapkan standar kecerdasan sosial dalam kerangka pengembangan profesi tenaga pendidik serta mengalokasikan dukungan sumber daya dan regulasi untuk mendukung pengembangan ekosistem pendidikan yang humanis. Selain itu, penguatan kecerdasan sosial dapat meningkatkan retensi tenaga pendidik, memperkuat loyalitas institusional, serta meningkatkan kualitas interaksi pembelajaran, terutama dalam konteks pembelajaran digital dan hybrid.

REKOMENDASI

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagai studi tinjauan pustaka dengan pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif, hasil kajian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas karena tidak dilandasi oleh data empiris primer. Kedua, meskipun artikel yang digunakan dalam analisis telah diseleksi secara ketat berdasarkan relevansi dan kredibilitas, keterbatasan akses terhadap beberapa jurnal berbayar dan literatur kontekstual lokal mungkin memengaruhi kelengkapan perspektif yang dibahas. Ketiga, belum adanya pengukuran kuantitatif terhadap kontribusi kecerdasan sosial terhadap indikator spesifik adaptabilitas organisasi menjadikan temuan ini lebih bersifat konseptual dan normatif.

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan studi lapangan berbasis pendekatan mixed methods yang menggabungkan pengukuran empirik terhadap kecerdasan sosial dengan indikator kinerja adaptabilitas organisasi pendidikan. Penelitian eksperimental atau quasi-eksperimental juga dapat dilakukan untuk menguji efektivitas intervensi pelatihan kecerdasan sosial terhadap perubahan perilaku kerja dan pola komunikasi dalam organisasi pendidikan. Selain itu, perlu dilakukan pengembangan instrumen pengukuran kecerdasan sosial yang sesuai dengan konteks budaya pendidikan Indonesia, agar strategi pengembangan SDM ke depan benar-benar relevan, aplikatif, dan berdampak luas. Institusi pendidikan juga disarankan untuk mulai mendokumentasikan praktik baik penguatan kecerdasan sosial sebagai bahan pembelajaran organisasi lintas institusi.

REFERENSI

- Anwar, S., & Saraih, U. N. (2024a). Digital leadership in the digital era of education: enhancing knowledge sharing and emotional intelligence. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 1581–1611. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2023-0540>
- Awad, J. A. R., & Martín-Rojas, R. (2024). Digital transformation influence on organisational resilience through organisational learning and innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 69. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00405-4>
- Bitar, N., & Davidovich, N. (2024). Transforming Pedagogy: The Digital Revolution in Higher Education. *Education Sciences*, 14(8), 811. <https://doi.org/10.3390/educsci14080811>
- Cahayani, N., & Martono, M. (2024). Digitalization Breeds Technocentric to Dehumanise Behavior in the Classroom and Dragged into the Arts. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(5), 499. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i5.5686>
- Defianty, M., Wilson, K., & Dadan. (2021). Surviving ERT: How an Online Professional Learning Community Empowered Teachers During the Covid-19 School Lockdown in Indonesia. In *Emergency Remote Teaching and Beyond* (pp. 67–90). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84067-9_4

- Eliadis, A. (2023). Social Intelligence and Empathy; an Integrated Literature Review. *Journal of International Business Research*, 22(4), 1–11.
- Fitzgerald, M. M., Shipman, K., Pauletic, M., Ellesworth, K., & Dymnicki, A. (2022). Promoting educator social emotional competence, well-being, and student–educator relationships: A pilot study. *Mental Health & Prevention*, 26, 200234. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2022.200234>
- Gardner, H. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences* (3rd ed.). Basic Books.
- Goleman, D. (1995a). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1995b). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement*. Bantam Books.
- Harris, S. G. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization, by Peter Senge, New York: Doubleday/Currency, 1990. *Human Resource Management*, 29(3), 343–348. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930290308>
- Heredia, J., Rubiños, C., Vega, W., Heredia, W., & Flores, A. (2022). New Strategies to Explain Organizational Resilience on the Firms: A Cross-Countries Configurations Approach. *Sustainability*, 14(3), 1612. <https://doi.org/10.3390/su14031612>
- Jeloudar, S. Y., & Yunus, A. S. M. (2011). Exploring the Relationship between Teachers' Social Intelligence and Classroom Discipline Strategies. *International Journal of Psychological Studies*, 3(2), 149–155. <https://doi.org/10.5539/ijps.v3n2p149>
- Jiao, P., & Bu, W. (2024). The Impact of Organizational Learning on Organizational Resilience in Construction Projects. *Buildings*, 14(4), 975. <https://doi.org/10.3390/buildings14040975>
- Karmina, S., Dyson, B., & Setyowati, L. (2024). Teachers' perspectives on implementing cooperative learning to promote social and emotional learning. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 470–479. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.68447>
- Kaur, N., & Hirudayaraj, M. (2021). The Role of Leader Emotional Intelligence in Organizational Learning: A literature Review Using 4I Framework. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(1), 51–68. <https://doi.org/10.1002/nha3.20305>
- Khassawneh, O., Mohammad, T., Ben-Abdallah, R., & Alabidi, S. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector. *Behavioral Sciences*, 12(12), 511. <https://doi.org/10.3390/bs12120511>
- Kihlstrom, J. F., & Cantor, N. (2019). Social Intelligence. In *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 756–779). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108770422.032>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Lingard, B., Wyatt-Smith, C., & Heck, E. (2021). Transforming Schooling through Digital Disruption. In *Digital Disruption In Teaching And Testing* (pp. 1–44). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003045793-1>
- Linggi, G. G. A., Hindiarto, F., & Roswita, M. Y. (2021). Efikasi diri akademik, dukungan sosial, dan resiliensi akademik mahasiswa perantau pada pembelajaran daring di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 217–232. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.5049>

- Mangarin, R. A., & Namalata, J. (2024). The Mediating Effect of Self-Motivation on the Relationship Between Social Skills and Competence of Teachers. *International Journal of Research and Innovation in Applied Science*, *IX(X)*, 257–261. <https://doi.org/10.51584/IJRIAS.2024.910024>
- Nurhayati, & Mulyanti, D. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan di Era Digital: Optimalisasi Infrastruktur, SDM, dan Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Jurnal Pelita Nusantara*, *2(4)*, 376–383. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v2i4.698>
- Osodhampiruk, S., Jenkwao, S., Deekawong, S., & Taweessintisut, J. (2022). Learning Management in the Digital Disruption Era. *The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science)*, *8(1)*, 74–84.
- Palmquist, A., Sigurdardottir, H. D. I., & Myhre, H. (2025). Exploring interfaces and implications for integrating social-emotional competencies into AI literacy for education: a narrative review. *Journal of Computers in Education*. <https://doi.org/10.1007/s40692-025-00354-1>
- Praditsang, M., Hanafi, Z., & Walters, T. (2015). The Relationship among Emotional Intelligence, Social Intelligence and Learning Behaviour. *Asian Social Science*, *11(13)*, 98–107. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n13p98>
- Prummer, K., Human-Vogel, S., Graham, M. A., & Pittich, D. (2024). The role of mentoring in developing leaders' emotional intelligence: exploring mentoring types, emotional intelligence, organizational factors, and gender. *Frontiers in Education*, *9*, 1–16. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1393660>
- Reis da Silva, T. M. H. (2024). Emotional Intelligence in Higher Education. In *Humanizing Technology With Emotional Intelligence* (pp. 117–140). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7011-7.ch007>
- Silman, F. (2015). Social Intelligence and Leadership Styles of the School Administrators in Turkey. *Psycho-Educational Research Reviews*, *4(3)*, 13–24.
- Szemző, H., Mosquera, J., Polyák, L., & Hayes, L. (2022). Flexibility and Adaptation: Creating a Strategy for Resilience. *Sustainability*, *14(5)*, 2688. <https://doi.org/10.3390/su14052688>
- Valente, S., & Lourenço, A. A. (2020). Conflict in the Classroom: How Teachers' Emotional Intelligence Influences Conflict Management. *Frontiers in Education*, *5*, 1–10. <https://doi.org/10.3389/educ.2020.00005>
- Wang, J., Zhang, J., & Zhao, Y. (2025). Strategic HRM and SME innovation: a chain mechanism of learning-resilience pathway and nonlinear environmental dynamism. *Frontiers in Psychology*, *16*, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1584489>