

Model Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Majemuk dan Resiliensi Diri: Tinjauan Kualitatif terhadap Aspek Self-Awareness, Etika Profesi, dan Pendekatan Coaching.

INFO PENULIS

Rika Linuih Amsa
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
rikaamsa@gmail.com
+62857188326

Hilda Asihatul Afyah
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
231340170.hilda@uinbanten.ac.id
+6283805347635

Haikal Asyraf
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
haikalasyraf30124@gmail.com
+62 813-8572-2023

Machdum Bachtiar
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana
Hasanuddin Banten
machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id
+62 815-9200-315

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 2 Juni 2026
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan referensi :

Amsa, R. L., Afyah, H. A., Asyraf, H. & Bachtiar, M. (2026) Model Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Majemuk dan Resiliensi Diri: Tinjauan Kualitatif terhadap Aspek Self-Awareness, Etika Profesi, dan Pendekatan Coaching.. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan* 5(2)1306-1314.

Abstrak

Pengembangan kepemimpinan pada fase remaja merupakan periode inkubasi krusial yang menentukan efektivitas individu di masa depan. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis integrasi kompetensi intrapersonal, kecerdasan majemuk, dan strategi pengembangan profesional dalam membentuk pemimpin yang adaptif. Melalui metode studi kepustakaan (library research), penelitian ini mengeksplorasi sinergi antara self-awareness dan self-esteem sebagai fondasi internal, yang dipadukan dengan penguatan soft skills mencakup kecerdasan IQ, EQ, SQ, AQ, dan IC (Integrity Quotient). Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berintegritas tidak hanya lahir dari kapasitas intelektual, tetapi juga dari kematangan moral dan etika yang terintegrasi. Lebih lanjut, implementasi metode coaching dan mentoring terbukti efektif dalam mengakselerasi potensi diri serta membangun resiliensi terhadap dinamika lingkungan. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara pemahaman diri yang mendalam, penguasaan kecerdasan holistik, serta komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang responsif dan berkelanjutan. Penemuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kurikulum pendidikan karakter yang menitikberatkan pada keseimbangan stabilitas emosional dan prestasi akademik.

Kata Kunci: Self-Awareness, Self-Esteem, Kecerdasan Majemuk, Coaching, Adaptabilitas

Abstract

Leadership development in the adolescent phase is a crucial incubation period that determines the effectiveness of the individual in the future. This paper aims to analyze the integration of intrapersonal competencies, multiple intelligence, and professional development strategies in forming adaptive leaders. Through the literature study method (library research), this research explores the synergy between self-awareness and self-esteem as an internal foundation, which is combined with strengthening soft skills including IQ, EQ, SQ, AQ, and IC (Integrity Quotient) intelligence. The results of the study show that leadership with integrity is not only born from intellectual capacity, but also from integrated moral and ethical maturity. Furthermore, the implementation of coaching and mentoring methods is proven to be effective in accelerating self-potential and building resilience to environmental dynamics. The conclusion from this research emphasizes that the combination of deep self-understanding, mastery of holistic intelligence, and commitment to continuous learning is the main prerequisite in realizing responsive and sustainable leadership. This discovery has important implications for the development of a character education curriculum that focuses on the balance of emotional stability and academic achievement.

Key Words: Self-Awareness, Self-Esteem, Multiple Intelligence, Coaching, Adaptability.

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan saat ini tidak hanya menuntut peserta didik memiliki kecerdasan intelektual (IQ), tetapi juga kecerdasan emosional (EQ), spiritual (SQ), adversity quotient (AQ), serta integritas (IC). Namun pada kenyataannya, sistem pendidikan masih cenderung berfokus pada aspek kognitif semata dan kurang memberikan perhatian yang seimbang terhadap pengembangan kesadaran diri (self-awareness), harga diri (self-esteem), serta integrasi nilai moral dan etika dalam proses pembelajaran. Akibatnya, banyak peserta didik yang memiliki kemampuan akademik baik, tetapi kurang percaya diri, sulit mengelola emosi, tidak tangguh menghadapi tekanan, serta belum memiliki integritas yang kuat dalam bersikap dan bertindak.

Permasalahan ini semakin terlihat pada fase remaja, khususnya di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), yang merupakan masa penting dalam pembentukan identitas dan karakter kepemimpinan. Minimnya self-awareness menyebabkan siswa kurang memahami potensi dan keterbatasan dirinya. Rendahnya self-esteem membuat siswa mudah terpengaruh lingkungan dan kurang yakin dalam mengambil keputusan. Di sisi lain, kurangnya integrasi nilai moral dan etika dalam pendidikan juga berpotensi melahirkan individu yang cerdas secara akademik, tetapi lemah dalam tanggung jawab sosial dan moral. Isu lain yang tidak kalah penting adalah kurang optimalnya pendekatan pengembangan diri melalui strategi seperti coaching dan mentoring dalam lingkungan pendidikan. Padahal, kedua pendekatan tersebut dapat menjadi sarana efektif dalam membangun adaptabilitas, pembelajaran berkelanjutan, serta penguatan karakter. Tanpa adanya pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan, pengembangan soft skills siswa menjadi tidak maksimal dan tidak terarah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya self-awareness dan self-esteem dalam mendukung pengembangan soft skills (IQ, EQ, SQ, AQ, dan IC) serta mengkaji bagaimana integrasi nilai moral dan etika dapat memperkuat pembentukan karakter peserta didik. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan peran strategi coaching dan mentoring dalam meningkatkan adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan sebagai fondasi kepemimpinan yang efektif. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai pentingnya pengembangan diri secara holistik dalam dunia pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pendidik, lembaga pendidikan, maupun pembuat kebijakan dalam merancang program pembinaan karakter yang tidak hanya berorientasi pada prestasi akademik, tetapi juga pada pembentukan integritas, ketangguhan, dan kesadaran diri peserta didik secara menyeluruh.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research (studi kepustakaan). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian teoritis mengenai pengembangan kepemimpinan dalam perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yang meliputi self-awareness, self-esteem, etika dan integrasi, soft skills (IQ, EQ, SQ, AQ, dan IC), coaching dan mentoring, serta adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, melainkan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional, artikel akademik, serta referensi lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, manajemen SDM, dan psikologi pendidikan. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi topik, kredibilitas penulis, serta keakuratan dan keterbaruan informasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara membaca, mencatat, dan mengelompokkan informasi sesuai fokus kajian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan mendeskripsikan konsep-konsep utama secara sistematis dan mengkaji keterkaitan antarvariabel untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengembangan kepemimpinan berbasis karakter, kompetensi, dan pembelajaran berkelanjutan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. *Self Awareness dalam Pengembangan Kepemimpinan*

Self-awareness atau kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengevaluasi kondisi dirinya sendiri, baik dari segi emosi, pola pikir, nilai, kekuatan, maupun keterbatasan yang dimiliki. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, self-awareness menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki seorang pemimpin karena berkaitan langsung dengan kemampuan dalam mengelola diri serta membangun hubungan kerja yang efektif. Dengan memahami diri sendiri, seseorang dapat lebih mudah menetapkan tujuan hidup yang sesuai dengan nilai-nilai dan potensi yang dimiliki, serta meningkatkan kualitas hubungan sosial dan kesehatan mental. (Al-'Aafiyah Syakira and Dkk 2026)

Selain itu, self-awareness juga membantu individu dalam memahami potensi yang dimilikinya sehingga dapat mengembangkan kemampuan secara optimal. Dengan kesadaran diri seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang ada dalam dirinya baik kelebihan maupun kekurangannya. Melalui kesadaran diri maka seseorang akan mengetahui apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan atau ditingkatkan. Orang yang mempunyai kesadaran diri adalah orang yang dapat menilai dirinya sendiri berdasarkan pengalaman-pengalamannya. Individu yang memiliki self-awareness yang baik akan lebih mampu menguasai diri, memahami situasi sosial, serta memahami harapan orang lain terhadap dirinya. (OKTAFIANI 2025)

Dalam pengembangan kepemimpinan, self-awareness memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman yang dikutip oleh Blisss dan Simon, kecerdasan emosi terbagi menjadi dua wilayah utama, yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Kompetensi pribadi meliputi kesadaran diri, kemampuan mengatur diri, dan motivasi diri, sedangkan kompetensi sosial mencakup empati serta kemampuan membangun hubungan sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri menjadi dasar penting bagi seorang pemimpin dalam mengelola emosi, memahami orang lain, serta membangun kerja sama yang baik di lingkungan organisasi.

Kesadaran diri juga berperan dalam membentuk kemampuan interpersonal seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki self-awareness yang baik cenderung lebih terbuka terhadap evaluasi, kritik, maupun proses pengembangan diri. Mereka mampu memahami bagaimana sikap, keputusan, dan perilakunya dapat memengaruhi anggota tim maupun lingkungan organisasi. Menurut Maharani dan Mustika dalam Safitri, self-awareness merupakan keadaan ketika individu mampu memahami pikiran, perasaan, dan evaluasi dirinya secara tepat. Sejalan dengan itu, Maxwell menjelaskan bahwa pemimpin yang sadar diri mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya serta menyadari pengaruh dirinya terhadap orang lain.

Dalam organisasi, kemampuan tersebut sangat penting karena seorang pemimpin dituntut mampu membimbing, memengaruhi, serta mengarahkan anggota tim secara efektif. Collins

menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki lima hirarki kepemimpinan, mulai dari kemampuan memberikan kontribusi melalui pengetahuan dan keterampilan hingga kemampuan membangun organisasi yang bertahan lama melalui kerendahan hati dan profesionalisme.(Resekiani M Bakar 2022) Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki self-awareness yang baik agar mampu menjalankan perannya secara optimal sebelum memengaruhi dan membimbing orang lain.(Resekiani M Bakar 2022)

Selain self-awareness, rasa percaya diri juga menjadi faktor penting dalam pengembangan kepemimpinan. Kepercayaan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai target tertentu.(Kamaruddin, Tabroni, and Azizah 2022) Pemimpin yang memiliki kesadaran diri dan rasa percaya diri yang baik cenderung lebih mampu mengambil keputusan secara objektif, mengontrol emosi, serta menghadapi tantangan organisasi dengan bijaksana.

Di sisi lain, rendahnya self-awareness dapat menjadi hambatan dalam pengembangan kepemimpinan. Individu yang kurang memahami dirinya sendiri cenderung mengalami kesulitan dalam mengontrol emosi, menerima kritik, maupun menentukan arah pengembangan dirinya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan menurunkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, self-awareness perlu dikembangkan melalui proses refleksi diri, evaluasi pengalaman, serta keterbukaan terhadap masukan dari orang lain. Dengan demikian, individu dapat menjadi pribadi yang lebih matang, bertanggung jawab, serta mampu menjalankan peran kepemimpinan secara efektif.

2. *Self-Esteem dalam Pengembangan Kepemimpinan*

Self-esteem atau harga diri merupakan penilaian individu terhadap nilai dan keberhargaan dirinya sendiri. Self-esteem diartikan sebagai penilaian terhadap diri mengenai keberhargaan diri yang diekspresikan melalui sikap-sikap yang ada pada dirinya.(Kamaruddin, Tabroni, and Azizah 2022) Harga diri memiliki dua komponen utama, yaitu perasaan kompetensi pribadi dan perasaan nilai pribadi. Dengan kata lain, self-esteem merupakan perpaduan antara kepercayaan diri (self-confidence) dan penghormatan terhadap diri sendiri (self-respect).

Dalam pengembangan kepemimpinan, self-esteem memiliki peran penting karena berkaitan dengan rasa percaya diri, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta keberanian dalam mengambil keputusan. Individu yang memiliki self-esteem positif cenderung lebih yakin terhadap kompetensi yang dimilikinya sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dan menghadapi tantangan dengan lebih baik. Harga diri secara etimologi dan terminologi juga mengisyaratkan adanya penilaian terhadap diri sendiri melalui pengalaman yang diraih, berupa pengakuan, penghormatan, dan penghargaan terhadap diri individu.(Arroisi and Badi' 2023)

Dalam lingkungan organisasi, self-esteem yang baik dapat membantu seorang pemimpin bertindak lebih percaya diri dalam memimpin tim, menyampaikan pendapat, maupun mengambil keputusan strategis. Menurut Sadra, Hartati, dan Fauziah dalam Rauf, seseorang yang memiliki self-esteem tinggi akan bekerja secara maksimal dan profesional dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Self-esteem juga menjadi kapasitas individu yang dapat memperkuat motivasi kerja serta meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan.(Rauf 2023)

Selain itu, self-esteem berperan dalam menumbuhkan motivasi internal dan rasa percaya diri yang kuat sehingga individu lebih siap untuk berperan aktif dalam berbagai situasi dan tantangan organisasi.(Manda Melina Kamelane, Wahab Tuanaya 2025) Pemimpin dengan self-esteem yang sehat umumnya lebih optimis, tidak mudah menyerah, dan memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap tersebut menunjukkan adanya kematangan emosional yang sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Self-esteem juga berhubungan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan kritik di lingkungan kerja. Pemimpin yang memiliki harga diri positif tidak mudah merasa rendah diri ketika menghadapi kegagalan ataupun penilaian negatif dari orang lain. Sebaliknya, mereka mampu menjadikan kritik sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya.

Sebaliknya, rendahnya self-esteem dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan seseorang. Menurut Wulandari dalam Murni dan Budiharjo, individu dengan self-esteem rendah cenderung tidak berani mencari tantangan baru, lebih menyukai situasi yang sudah familiar, sulit berkomunikasi dengan orang lain, serta mudah merasa tidak bahagia dalam hidupnya. Kondisi tersebut dapat menghambat kemampuan individu dalam memimpin dan mengurangi produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan self-esteem menjadi hal penting dalam membentuk pemimpin yang berkualitas, percaya diri, dan mampu memberikan pengaruh positif dalam organisasi. Dengan self-esteem yang baik, individu tidak hanya mampu

mengembangkan potensi dirinya secara optimal, tetapi juga mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab, berintegritas, dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja maupun organisasi.

3. *Etika Dan Integrasi*

Pengintegrasian nilai-nilai moral dan etika dalam pendidikan berperan penting dalam membentuk karakter individu yang baik. Dengan memahami dan menerapkan nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan sikap tolong-menolong, serta nilai-nilai etika seperti kehormatan dan tanggung jawab, seseorang dapat mengembangkan pribadi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan mampu menghargai orang lain. Selain itu, penerapan moral dan etika dalam pendidikan agama Islam turut meningkatkan kesadaran moral individu. Peserta didik diharapkan mampu membedakan antara yang benar dan yang salah serta mengambil keputusan secara bijak dalam berbagai situasi kehidupan. Dengan demikian, integrasi moral dan etika dalam pendidikan Islam merupakan usaha untuk memadukan kedua aspek tersebut ke dalam seluruh proses pembelajaran agama Islam secara menyeluruh. (Daryanto and Ernawati 2024)

Penggabungan etika pendidikan dengan keterikatan sosial menjadi sangat penting dalam pembelajaran yang bersifat holistik, karena bertujuan membentuk peserta didik yang memiliki empati, toleransi, serta tanggung jawab sosial yang kuat. Pendekatan ini memberikan landasan yang kokoh dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti empati, toleransi, dan keadilan sebagai bagian inti dari proses pendidikan, dapat dibentuk generasi yang tidak hanya berhasil dalam bidang profesional, tetapi juga memiliki kesadaran dan komitmen untuk berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. (Rambe, Tobroni, and Widodo 2024) Etika pendidikan berlandaskan pada pemahaman bahwa setiap tindakan manusia, termasuk dalam proses belajar mengajar, harus dilaksanakan secara etis. Dalam konteks pendidikan, seluruh proses pembelajaran perlu dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip etika yang benar, sebab pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penanaman nilai-nilai kebaikan melalui materi ajar, tetapi juga menyangkut penerapan sikap etis oleh pendidik maupun peserta didik. Etika pendidikan dapat dipahami sebagai proses pembinaan yang berlangsung secara berkesinambungan dan berorientasi pada nilai-nilai etis dalam kehidupan individu, baik melalui pengajaran maupun penegasan pentingnya perilaku beretika. Dengan demikian, dalam dunia pendidikan, etika menjadi landasan utama yang menegaskan bahwa setiap aktivitas pembelajaran harus dilaksanakan berdasarkan prinsip moral dan tindakan yang sesuai dengan norma yang berlaku. (Labibah, Suciptaningsih, and Anggraini 2025) Secara konseptual, upaya mengintegrasikan ilmu dan agama sering kali dipandang sebagai sesuatu yang tidak mudah untuk diwujudkan. Ilmu pengetahuan yang pada hakikatnya lahir dari proses observasi, eksperimen, serta penalaran rasional kerap dipisahkan dari agama (Islam) yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Hadis. Pemisahan ini membuat keduanya seolah berada pada ranah yang berbeda, padahal pada dasarnya dapat saling melengkapi dan memperkaya satu sama lain. (Priono 2022) Pengintegrasian nilai-nilai Etika Islam ke dalam kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan langkah yang strategis untuk membentuk karakter anak sejak tahap awal perkembangan. Berdasarkan hasil penelitian, nilai-nilai Etika Islam yang dapat diterapkan dalam kurikulum PAUD meliputi empat aspek pokok, yaitu etika terhadap Allah (Hablum Minallah), etika terhadap diri sendiri, etika terhadap sesama manusia (Hablum Minannas), serta etika terhadap lingkungan. (Nasution Azriani Sari 2024) Integrasi merupakan suatu usaha untuk menyatukan ilmu sains maupun ilmu sosial dengan ilmu agama. Pendekatan ini lahir sebagai respons terhadap adanya dikotomi atau pemisahan antarbidang keilmuan. Integrasi dipahami sebagai cara pandang yang mendorong saling penghargaan antara ilmu umum dan ilmu agama, dengan kesadaran bahwa masing-masing memiliki keterbatasan dalam menjawab persoalan manusia. Melalui pendekatan ini diharapkan terbangun kerja sama, atau setidaknya saling memahami cara pandang serta metode berpikir dari kedua ranah keilmuan tersebut.

4. *soft skills (kecerdasan IQ, EQ, SQ, AQ, dan IC)*

Berbagai jenis kecerdasan, seperti kecerdasan interpersonal, intrapersonal, linguistik, dan bentuk kecerdasan lainnya, pada dasarnya dapat dirangkum ke dalam tiga kategori yang paling umum dikenal dan digunakan dalam kehidupan masyarakat, yaitu IQ, EQ, dan SQ. Seluruh bentuk kecerdasan tersebut berperan dalam menunjang keberhasilan peserta didik, baik dalam proses pembelajaran di kelas maupun dalam kehidupan sehari-hari. Pengaruhnya dapat bersifat langsung dan signifikan, maupun tidak langsung dan kurang signifikan terhadap pencapaian prestasi belajar siswa.

- a. IQ : IQ pada umumnya dikaitkan dengan kemampuan intelektual atau tingkat kecerdasan otak seseorang. IQ berfungsi membantu individu dalam berpikir secara

logis dan rasional. Istilah Intelligence Quotient (IQ) pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet, seorang psikolog asal Prancis pada awal abad ke-20. Kecerdasan intelektual dipandang sebagai bentuk kecerdasan utama yang berkaitan erat dengan aspek kognitif individu. IQ juga sering dianggap sebagai faktor penting yang membedakan manusia dari makhluk lainnya karena berkaitan dengan kapasitas berpikir dan bernalar. Selain itu, IQ mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengoordinasikan fungsi psikis dan fisik yang berperan dalam proses penyesuaian diri terhadap lingkungan.

- b. EQ : Emotional Quotient (EQ) merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola serta mengolah emosi yang ada dalam diri sendiri dengan baik, juga mengelolanya dalam berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi juga diartikan sebagai kemampuan mengenali, meraih, membangkitkan perasaan yang berperan membantu pikiran, memahami serta memaknai apa yang dirasakan, serta mampu mengendalikan emosi atau perasanya
- c. AQ : AQ atau Adversity Quotient merupakan kemampuan individu dalam mengenali dan merespons kesulitan yang dihadapi, kemudian mengelolanya secara cerdas sehingga dapat dijadikan sebagai tantangan untuk diselesaikan. AQ menunjukkan sejauh mana seseorang mampu bertahan dan bangkit ketika berada dalam situasi sulit. Menurut Phoolka dan Kaur, Adversity Quotient juga berperan sebagai prediktor keberhasilan seseorang dalam menghadapi berbagai hambatan. Hal ini mencakup bagaimana individu bersikap dan berperilaku saat mengalami kesulitan, bagaimana ia mengendalikan keadaan yang tidak mudah, mampu menemukan akar permasalahan, serta tetap memiliki sikap optimis dengan keyakinan bahwa setiap kesulitan pada akhirnya dapat
- d. SQ : SQ atau kecerdasan spiritual adalah bentuk kecerdasan yang berhubungan dengan aspek transenden, yakni sesuatu yang melampaui pengalaman fisik dan rasional manusia. Kecerdasan ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami, mengelola, serta mengaktualisasikan makna, nilai, dan kualitas kehidupan spiritual dalam kehidupannya sehari-hari.
- e. IC : IC atau Integrity Quotient berkaitan dengan tingkat integritas seseorang, yang mencakup kejujuran, konsistensi terhadap nilai-nilai yang diyakini, serta tanggung jawab moral. IC mencerminkan sejauh mana individu dapat dipercaya dan mampu menyelaraskan antara perkataan dengan perbuatannya. Dalam lingkungan pendidikan maupun dunia kerja, integritas menjadi dasar yang sangat penting dalam membangun kepercayaan, reputasi, dan kredibilitas seseorang. (Nurmela siti, Asyari Hobir 2020)

Kecerdasan IQ, EQ, SQ, dan Multiple Intelligences mempunyai implikasi yang besar terhadap pengembangan kurikulum. Keempat jenis kecerdasan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan tujuan pendidikan, menentukan isi atau materi pembelajaran, memilih strategi yang tepat, menyusun sistem evaluasi, serta merancang konsep kurikulum yang akan diterapkan. Masing-masing kecerdasan tersebut memiliki potensi yang sama dalam menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara komprehensif dan menyeluruh.

Coaching dan mentoring

Coaching adalah proses di mana seorang coach (pelatih) memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik kepada seorang pegawai (coachee) untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, potensi, dan kinerja mereka. Beberapa pengaruh positif coaching terhadap kinerja pegawai adalah peningkatan ketrampilan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, membantu pegawai dalam pengembangan karir, meningkatkan hubungan interpersonal. Mentoring adalah proses di mana seorang mentor memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan kepada seorang pegawai yang lebih junior atau kurang berpengalaman (mentee) untuk membantu mereka dalam pengembangan karir dan peningkatan kinerja. Beberapa pengaruh positif mentoring terhadap kinerja pegawai adalah transfer pengetahuan dan pengalaman, pengembangan ketrampilan, meningkatkan kemampuan kepemimpinan, meningkatkan keterlibatan dan motivasi, membantu pengembangan jaringan dan kesempatan karir. (Wulansari and Achmad Fauzi 2023)

Mentoring dan coaching adalah dua konsep yang berbeda tetapi saling berkaitan, dan keduanya memiliki peran penting dalam pengembangan pribadi dan profesional. Meskipun sama-sama melibatkan bimbingan dan dukungan, mentoring dan coaching memiliki pengertian,

proses, dan tujuan yang berbeda. Mentoring sering didefinisikan sebagai hubungan pembimbingan di mana seseorang yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan panduan, dukungan, dan saran kepada orang yang kurang berpengalaman untuk membantu pertumbuhan pribadi dan profesionalnya. Hubungan ini bisa berbentuk formal maupun informal dan dapat terjadi di berbagai konteks, seperti lingkungan akademik, tempat kerja, atau organisasi komunitas. Menurut Allen dan Eby (2008), hubungan mentoring memiliki banyak aspek, termasuk dukungan akademik, psikologis, dan pengembangan karier. Selain itu, definisi mentoring terus berkembang, dengan para peneliti menekankan pentingnya memperjelas fungsi dan peran dalam hubungan mentoring untuk meningkatkan efektivitasnya (Gershenfeld, 2014). Sebaliknya, coaching biasanya lebih terstruktur dan berfokus pada tujuan tertentu, seperti meningkatkan keterampilan atau performa. Seorang coach bekerja dengan individu atau kelompok untuk mengembangkan kemampuan di area tertentu, seperti kepemimpinan, komunikasi, atau keterampilan teknis. Proses coaching umumnya lebih formal dibandingkan mentoring, sering melibatkan penilaian, umpan balik, dan hasil yang dapat diukur. Wycherley dan Cox (2008) menyatakan bahwa hubungan coaching sering dimulai dengan tujuan dan indikator performa yang jelas, yang membedakannya dari pendekatan mentoring yang lebih luas dan holistik.

Coaching lebih berfokus pada pendekatan taktis untuk pengembangan individu, sedangkan mentoring cenderung berorientasi pada hubungan dan pengembangan menyeluruh. Perbedaan lain terlihat dari hasilnya. Hubungan mentoring sering memberikan manfaat jangka panjang, seperti meningkatkan rasa percaya diri, kemajuan karier, dan pertumbuhan pribadi secara keseluruhan (Ross, 2013). Sebaliknya, coaching biasanya menghasilkan peningkatan performa langsung dan penguasaan keterampilan indikator performa yang jelas, yang membedakannya dari pendekatan mentoring yang lebih luas dan holistik. Coaching lebih berfokus pada pendekatan taktis untuk pengembangan individu, sedangkan mentoring cenderung berorientasi pada hubungan dan pengembangan menyeluruh. Perbedaan lain terlihat dari hasilnya. Hubungan mentoring sering memberikan manfaat jangka panjang, seperti meningkatkan rasa percaya diri, kemajuan karier, dan pertumbuhan pribadi secara keseluruhan (Ross, 2013). Sebaliknya, coaching biasanya menghasilkan peningkatan performa langsung dan penguasaan keterampilan tertentu, sehingga sangat berguna dalam konteks organisasi yang membutuhkan kompetensi spesifik (Wycherley & Cox, 2008). Secara keseluruhan, baik mentoring maupun coaching memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan individu, tetapi keduanya melayani tujuan yang berbeda. Mentoring membantu pertumbuhan jangka panjang melalui hubungan yang mendukung, sementara coaching fokus pada peningkatan keterampilan dan performa melalui pendekatan yang terstruktur.

1.6 Adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan

Adaptabilitas merupakan kemampuan individu maupun organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan atau situasi tertentu. Kemampuan ini mencakup beberapa aspek penting, seperti kesiapan untuk berubah, kemampuan beradaptasi secara cepat, serta inisiatif dalam menghadapi dinamika yang terus berkembang. Salah satu dimensi utama adaptabilitas adalah kemampuan untuk berubah, yaitu kesediaan merespons perubahan secara terbuka tanpa menunjukkan resistensi yang berlebihan. Individu atau organisasi yang adaptif mampu mengakui adanya perubahan, meskipun perubahan tersebut tidak selalu diinginkan, serta bersedia melakukan penyesuaian yang diperlukan (Wulansari and Achmad Fauzi 2023). Dalam konteks dunia bisnis yang bergerak cepat, adaptabilitas menjadi kompetensi krusial bagi seorang pemimpin. Pemimpin yang adaptif mampu menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan baru serta merespons perubahan secara tepat dan relevan. Dengan kemampuan tersebut, pemimpin dapat tetap kompetitif dan responsif terhadap perkembangan lingkungan organisasi. Proses pengembangan kepemimpinan dapat memperkuat adaptabilitas melalui pembelajaran berkelanjutan, keterbukaan terhadap gagasan baru, serta kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Selain adaptabilitas, kemampuan untuk memberdayakan dan memotivasi tim juga merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu menginspirasi anggota tim agar mencapai potensi terbaiknya. Pemberdayaan tim dilakukan dengan memberikan tanggung jawab, membangun kepercayaan, serta menyediakan kesempatan bagi anggota untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan berkelanjutan merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengambilan keputusan dan tindakan dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial demi keberlanjutan generasi mendatang (Liao,

2022; Hallinger & Suriyankietkaew, 2018). Pembelajaran berkelanjutan sendiri dipahami sebagai komitmen proaktif untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sepanjang perjalanan karier. Konsep ini melampaui pelatihan formal dan mencakup berbagai aktivitas, seperti membaca literatur kepemimpinan dan industri, mengikuti perkembangan tren, menghadiri seminar atau webinar, serta belajar melalui interaksi dengan rekan kerja (London & Smither, 1999). Pemimpin yang menerapkan prinsip pembelajaran sepanjang hayat menunjukkan rasa ingin tahu yang tinggi dan sikap rendah hati, dengan kesadaran bahwa proses belajar tidak pernah berhenti. Sejalan dengan pandangan tersebut, pembelajaran berkelanjutan juga dipahami sebagai proses sistematis yang mendorong peningkatan kapasitas individu melalui pengalaman, refleksi, serta interaksi sosial dalam organisasi (Ari Prabowo et al. 2024) Dalam perspektif kepemimpinan modern, pembelajaran tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan berpikir kritis, pengambilan keputusan strategis, kecerdasan emosional, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan menjadi fondasi penting dalam membentuk kepemimpinan yang efektif, responsif, dan berdaya saing tinggi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kepemimpinan dalam perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang bersifat multidimensional dan berkelanjutan. Self-awareness menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter kepemimpinan, khususnya pada fase remaja sebagai masa inkubasi kepemimpinan. Kesadaran diri yang baik membantu individu memahami potensi, mengelola emosi, meningkatkan resiliensi, serta mengambil keputusan secara lebih bijak. Selanjutnya, self-esteem yang terbentuk melalui dukungan keluarga dan lingkungan berperan penting dalam membangun rasa percaya diri, keberanian mengambil tanggung jawab, serta kesiapan menghadapi tantangan akademik, sosial, dan profesional.

Integrasi nilai etika dan moral memperkuat dimensi karakter dalam kepemimpinan, sehingga individu tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga berintegritas dan bertanggung jawab secara sosial. Penguatan soft skills melalui pengembangan berbagai bentuk kecerdasan seperti IQ, EQ, SQ, AQ, dan IC memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk pemimpin yang adaptif, resilien, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat. Selain itu, implementasi coaching dan mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan, motivasi, kinerja, serta pertumbuhan profesional secara terarah. Adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan menjadi kompetensi kunci dalam menghadapi dinamika global, sehingga kepemimpinan yang efektif harus didukung oleh komitmen belajar sepanjang hayat.

Implikasi penelitian ini bagi kalangan akademisi adalah perlunya integrasi pengembangan karakter, kesadaran diri, dan soft skills dalam kurikulum pendidikan secara sistematis dan holistik. Bagi praktisi pendidikan maupun organisasi, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan yang suportif melalui program coaching, mentoring, serta penguatan budaya etis dan pembelajaran berkelanjutan. Sementara itu, bagi pembaca secara umum, artikel ini memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan bukanlah kemampuan yang muncul secara instan, melainkan proses pembentukan yang dimulai sejak dini melalui pengembangan kesadaran diri, harga diri, integritas, kecerdasan holistik, serta kesiapan untuk terus belajar dan beradaptasi sepanjang kehidupan.

E. Referensi

- Al-'Aafiyah Syakira, and Dkk. 2026. "Pelatihan Self Awareness Bagi Remaja." *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal* 4 (1): 26-30. <https://journal.primeidentityhouse.com/index.php/SCSEJ%0APELATIHAN>.
- Ari Prabowo, Jumeida Simatupang, Yahya Tanjung, Aisyah Azhar Adam, Shofyan Roni, and Adam Saman Prakoso. 2024. "Impelementasi Kepemimpinan Berkelanjutan: Merancang Masa Depan Yang Berdaya Saing Dan Berintegritas." *Jurnal Pengabdian Mandiri* 3 (12): 1183-98. <http://bajangjournal.com/index.php/JPM>.
- Arroisi, Jarman, and Syamsul Badi'. 2023. "Konsep Harga Diri: Studi Komparasi Perspektif Psikologi Modern Dan Islam." *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art7>.
- Daryanto, Dwi, and Fetty Ernawati. 2024. "Integrasi Moral Dan Etika Dalam Pendidikan Agama

- Islam." *Integrasi Moral Dan Etika Integrasi* 9 (1): 15-31. <https://doi.org/10.32764/dinamika.v9i1.4137>.
- Kamaruddin, Ilham, Imam Tabroni, and Muna Azizah. 2022. "Konsep Pengembangan Self-Esteem Pada Anak Untuk Membangun Kepercayaan Diri Sejak Dini." *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6 (3): 500. <https://doi.org/10.35931/am.v6i3.1015>.
- Labibah, Farah, Oktaviani Adhi Suciptaningsih, and Ade Eka Anggraini. 2025. "Integrasi Nilai-Nilai Filsafat Etis Dalam Pengembangan Media Pembelajaran Pendidikan Dasar." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 5 (1): 338-47. <https://doi.org/10.53299/jppi.v5i1.949>.
- Manda Melina Kamelane, Wahab Tuanaya, Elake Nataniel. 2025. "Efikasi Diri , Harga Diri , Dan Kepemimpinan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Respons Darurat Bencana Di Kabupaten Seram Bagian Barat." *Takuana : Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humanistik* 4 (3): 965-74. <https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.243>.
- Nasution Azriani Sari. 2024. "Sulawesi Tenggara Educational Journal." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 4 (3): 277-78. <https://doi.org/http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>.
- Nurmela siti, Asyari Hobir, Erihadiana Mohamad. 2020. "Manajemen Peserta Didik Dalam Membekali IQ, EQ, AQ, Dan SQ Bagi Peserta Didik Di Sekolah Menengah Kejuruan KATA." *Journal of Mandalika Social Science Manajemen* 2 (2025). <https://doi.org/https://journal.institutemandalika.com/index.php/jomss>.
- OKTAFIANI, SAFITRI. 2025. "PENGARUH SELF MANAGEMENT TERHADAP SELF AWARENESS REMAJA PANTI ASUHAN 'AISYIYAH DI KECAMATAN KOTO TANGAH." UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT.
- Priono, Andika. 2022. "Integrasi Ilmu Dan." *Journal of Islamic Education Policy* 1 (1): 72-78. https://www.academia.edu/download/62195699/PENGUATAN_MORAL_ANAK_DI_ERA_MILLINEAL_PADA_LEMBAGA_PENDIDIKAN_ISLAM20200225-73540-tsbpfa.pdf.
- Rambe, Aslamiyah, Tobroni Tobroni, and Joko Widodo. 2024. "Integrasi Etika Pendidikan Dan Keterikatan Sosial Dalam Pembelajaran Holistik." *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora* 8 (2): 697. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i2.2024.694-700>.
- Rauf, A. Rachmania. 2023. "Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Manajerial Dan Kecerdasan Emosional Melalui Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar." *ANALISIS PENGARUH GAYA KOMUNIKASI MANAJERIAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL MELALUI SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR* Oleh. UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR. https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/34009/2/A012222121_tesis_04-04-2024_1-2.pdf.
- Resekiani M Bakar. 2022. "EFEKTIF LEADERSHIP TRAINING: MENINGKATKAN SELF-AWARENESS DAN MELEJITKAN PERFORMANSI TIM MELALUI GAMES OUTBOUND Resekiani." *Journal of Community Dedication Vol. 2* (8.5.2017): 210.
- Wulansari, Femmy, and Achmad Fauzi. 2023. "Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 3 (1): 121-26. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670>.