

Integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ sebagai Kompetensi Utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Mustikaningtyas Rolistriyana^{1*}, Mintarti Indartini², Mutmainah³

¹⁻³Universitas Merdeka Madiun, Indonesia

Email: rolis.bogor29@gmail.com¹, mintarti@unmer-madiun.ac.id², mutmainah@unmer-madiun.ac.id³

Korespondensi penulis: rolis.bogor29@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the integration of intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ), spiritual intelligence (SQ), creative intelligence (CQ), and adversity intelligence (AQ) in Human Resource Management (HRM) at the Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, as well as its implications for employee performance and organizational culture. This study employs a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The results indicate that the integration of these five types of intelligence has been implemented in daily work practices, although it has not yet been formally structured within organizational policies. Each dimension of intelligence contributes to enhancing analytical skills, emotional regulation, integrity, innovation, and employee resilience. Furthermore, this integration demonstrates positive implications for improving performance, work effectiveness, teamwork, and the development of an adaptive, innovative, and public service-oriented organizational culture. Therefore, strengthening the systematic and sustainable integration of multiple intelligences in Human Resource Management (HRM) is a crucial strategy for improving human resource quality and organizational performance in the public sector.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Intelligence Integration; Organizational Culture; Public Service*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), spiritual (SQ), kreatif (CQ), dan adversitas (AQ) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi kelima kecerdasan tersebut telah diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari, meskipun belum terstruktur secara formal dalam kebijakan organisasi. Setiap dimensi kecerdasan membantu meningkatkan kemampuan analisis, pengelolaan emosi, integritas, inovasi, dan ketangguhan pegawai. Integrasi ini menunjukkan implikasi positif dalam meningkatkan kinerja, efektivitas kerja, kerja sama tim, serta pengembangan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berfokus pada pelayanan publik. Dengan demikian, penguatan integrasi kecerdasan secara sistematis dan berkelanjutan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi sektor publik.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Integrasi Kecerdasan; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Kualitas kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam menilai kinerja organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kemampuan setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam manajemen, kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil dari pekerjaan, tetapi juga sebagai proses berperilaku dalam bekerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara strategis agar dapat menciptakan kinerja yang baik dan berkelanjutan.

Perkembangan lingkungan kerja, terutama di bidang pemerintahan, terus berubah dengan cepat karena adanya tuntutan reformasi birokrasi, transformasi digital, dan penyesuaian terhadap peraturan yang terus berkembang. Kondisi ini membutuhkan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lebih komprehensif, tidak hanya memperhatikan kemampuan berpikir (IQ), tetapi juga melibatkan kemampuan mengelola emosi (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), kemampuan berpikir kreatif (CQ), serta ketahanan menghadapi kesulitan (AQ). Lima dimensi kecerdasan ini menjadi kemampuan utama dalam membentuk pegawai yang adaptif, inovatif, berintegritas, serta mampu menghadapi tekanan dan perubahan dengan baik.

Secara teoritis, kecerdasan intelektual (IQ) membantu seseorang dalam menganalisis dan membuat keputusan secara logis, sedangkan kecerdasan emosional (EQ) membantu dalam mengelola emosi, berkomunikasi dengan orang lain, dan bekerja sama dalam tim, seperti yang dijelaskan oleh Goleman (1998). Kecerdasan spiritual (SQ) memberikan dasar nilai dan etika dalam bekerja, sehingga mendorong perilaku kerja yang jujur dan bertanggung jawab, seperti yang dikemukakan oleh (Zohar dan Marshall, 2000). Di sisi lain, kecerdasan kreatif (CQ) membantu seseorang menciptakan ide baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja, sedangkan kecerdasan adversitas (AQ) memengaruhi seberapa tangguh seseorang dalam menghadapi kesulitan dan perubahan (Stoltz, 1997). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa integrasi berbagai aspek kecerdasan tersebut memiliki korelasi positif dengan peningkatan prestasi kerja, loyalitas, serta budaya kerja yang lebih fleksibel (Fitriani, 2020).

Namun demikian, Sebagian besar penelitian sebelumnya masih hanya membahas setiap dimensi kecerdasan secara terpisah, seperti hanya fokus pada IQ dan EQ, atau EQ dan SQ, tanpa mengintegrasikan semua dimensi kecerdasan secara menyeluruh dalam satu kerangka MSDM. Selain itu, penelitian yang secara khusus menghubungkan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ dan AQ dengan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik, khususnya di instansi pemerintah daerah, masih terbatas. Padahal, masalah di sektor publik seringkali lebih kompleks, seperti perubahan kebijakan yang terjadi cepat, masyarakat mengharapkan pelayanan yang baik, serta keterbatasan sumber daya manusia, sehingga diperlukan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih menyeluruh.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun sebagai salah satu instansi pemerintah daerah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, pembinaan koperasi, serta mendorong pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) serta Industri Kecil Menengah (IKM). Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai menghadapi beberapa tantangan, misalnya menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi

digital, perubahan peraturan dari pemerintah pusat, serta kebutuhan untuk meningkatkan mutu pelayanan publik. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan teknis belum mampu menjawab berbagai tantangan yang ada. Dibutuhkan integrasi kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, kreatif, serta ketahanan menghadapi tantangan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif, adaptif, fleksibel, dan berorientasi pelayanan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat celah dalam penelitian yang menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut yang menggabungkan lima aspek kecerdasan dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama di bidang pemerintahan daerah. Penelitian ini penting karena memberikan pendekatan baru yang lebih komprehensif untuk memahami berbagai hal yang memengaruhi kinerja pegawai dan budaya organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mempelajari integrasi kelima dimensi kecerdasan sebagai satu kemampuan utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, serta implikasinya terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep integrasi kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan kreatif (CQ), dan kecerdasan ketahanan (AQ) dalam manajemen sumber daya manusia, mendeskripsikan penerapan konsep tersebut sebagai kompetensi utama, serta menjelaskan implikasinya terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara teoritis, serta membantu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses penting yang digunakan untuk mengelola kemampuan dan potensi karyawan melalui beberapa fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dari sudut pandang modern, MSDM tidak hanya memperhatikan kemampuan teknis saja, tetapi juga melibatkan pengembangan hal-hal non-teknis seperti kecerdasan emosional, spiritual, kreativitas, serta ketahanan seseorang. Wirawan (2021) mengatakan bahwa pengelolaan SDM harus dilakukan secara menyeluruh agar dapat menghadapi perubahan dinamis di lingkungan kerja. Penelitian oleh Nurmela, Asyari, dan Erihadiana (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh

keseimbangan dalam mengembangkan berbagai aspek kecerdasan. Hal ini menjadi dasar bahwa pengelolaan SDM yang berbasis pada berbagai jenis kecerdasan relevan untuk diterapkan di organisasi sektor publik.

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient / IQ*)

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan kemampuan individu dalam berpikir logis, analitis, dan sistematis dalam memahami informasi serta memecahkan masalah. Penelitian Iswahyudi et al. (2021) menunjukkan bahwa IQ berpengaruh terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar dibandingkan kecerdasan lainnya. Yuliana (2020) menambahkan bahwa IQ membantu seseorang untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Dalam organisasi, IQ menjadi dasar kemampuan teknis dan analitis yang membantu dalam pengambilan keputusan serta menyelesaikan tugas secara teratur dan sistematis. Oleh karena itu, IQ menjadi dasar kemampuan berfikir yang penting dalam mendukung kinerja pegawai, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kemampuan berfikir rasional.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient / EQ*)

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Goleman (2000) menyatakan bahwa EQ terdiri dari kesadaran diri, kemampuan mengendalikan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dalam bekerja. Dalam organisasi, EQ berfungsi untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, serta mengelola konflik. Penelitian Sari & Hidayat (2020) menunjukkan bahwa EQ berdampak positif pada kinerja pegawai, sedangkan Putra (2021) menegaskan bahwa EQ meningkatkan kemampuan memimpin secara efektif. Oleh karena itu, EQ sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient / SQ*)

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kemampuan seseorang dalam memahami nilai-nilai, makna, dan tujuan hidup yang berpengaruh terhadap cara seseorang bekerja. Zohar & Marshall (2000) menyatakan bahwa SQ adalah jenis kecerdasan yang paling tinggi, yang mengarahkan orang untuk menggunakan IQ dan EQ secara bermakna. SQ berperan dalam membentuk integritas, etika kerja, serta rasa tanggung jawab moral seseorang. Penelitian Haryati (2020) menunjukkan bahwa SQ mampu meningkatkan sikap dan tindakan etis yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, Amiruddin (2022) menekankan bahwa SQ berperan dalam membentuk budaya organisasi yang jujur, bersih dan berintegritas. Dengan demikian, SQ menjadi dasar

moral yang memastikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya efektif, tetapi juga beretika dan bertanggung jawab.

Kecerdasan Kreatif (*Creative Quotient / CQ*)

Kecerdasan kreatif (CQ) adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan gagasan baru, berpikir secara inovatif, dan menemukan solusi yang berbeda untuk menyelesaikan masalah. Dalam lingkungan kerja, CQ membantu mendorong terciptanya inovasi, meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas, serta memperkuat kemampuan organisasi untuk bersaing. Penelitian Sari & Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa CQ berdampak besar terhadap inovasi di tempat kerja, sementara Arifin (2021) menekankan bahwa kreativitas sangat penting untuk menghadapi masalah yang kompleks dalam organisasi. Dengan demikian, CQ menjadi faktor penting dalam membentuk aparatur yang inovatif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan.

Kecerdasan Adversitas (*Adversity Quotient / AQ*)

Kecerdasan adversitas (AQ) adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan, tekanan, dan tantangan dengan cara yang positif. Di dalam sebuah organisasi, AQ membantu meningkatkan ketahanan mental, produktivitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Penelitian Yulianto (2020) menunjukkan bahwa tingkat AQ memengaruhi kinerja dan kemampuan kerja seseorang dalam menghadapi tekanan, sedangkan Fitriani & Sulastri (2021) menunjukkan bahwa AQ membantu meningkatkan produktivitas saat menghadapi situasi krisis. Dengan demikian, AQ berperan penting dalam membentuk pegawai yang tangguh dan mampu menghadapi perubahan di dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana integrasi kecerdasan IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ berperan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, serta pengalaman informan dalam konteks nyata di organisasi publik. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022), penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada pada generalisasi.

Subjek penelitian dipilih dengan metode *purposive sampling*, yaitu cara memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang terkait langsung dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, ada 22 informan yang terdiri dari Pejabat Struktural/Ketua Tim Kerja, Pejabat Fungsional, dan Staf yang berada di lingkungan instansi tersebut. Pemilihan ini bertujuan agar terdapat berbagai pandangan mengenai penerapan dan penggabungan lima aspek kecerdasan dalam pekerjaan. Dengan demikian, informan bertindak sebagai sumber data utama yang memberikan informasi yang mendalam tentang bagaimana kompetensi sumber daya manusia berubah dan berkembang di dalam organisasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, pengamatan yang tidak terlibat langsung, dan pengumpulan dokumen. Wawancara dilakukan dengan bentuk yang cukup terstruktur untuk memahami pengalaman, pemahaman, serta pandangan informan mengenai peran kemampuan kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), spiritual (SQ), kreatif (CQ), dan ketangguhan (AQ) dalam aspek kinerja, etika, inovasi, serta ketahanan kerja. Observasi dilakukan untuk melihat cara kerja, cara berinteraksi dengan orang lain, serta bagaimana pegawai merespons tekanan dan perubahan, agar hasil wawancara menjadi lebih kuat dan lengkap. Dokumentasi digunakan sebagai bukti pendukung yang berupa berkas-berkas organisasi, laporan tentang kegiatan yang dilakukan, susunan struktur organisasi, serta program pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan penelitian tersebut.

Untuk memastikan kualitas data, dilakukan pemeriksaan keabsahan dengan menggunakan teknik triangulasi metode, triangulasi sumber, dan triangulasi teori, serta dilakukan pemeriksaan oleh pemberi informasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi karena informasi dari berbagai sumber dan metode selaras, serta telah diperiksa langsung oleh informan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman (1994) yang interaktif. Model ini terdiri dari tiga tahap, yaitu mengurangi data, menyajikan data, serta mengambil kesimpulan dan memverifikasi hasilnya. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih informasi yang sesuai dengan topik penelitian, penyajian data disiapkan dalam bentuk narasi berdasarkan tema, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan mencari pola, hubungan, serta makna dari data yang sudah dianalisis. Proses analisis dilakukan secara bersamaan mulai dari tahap pengumpulan data sampai diperoleh kesimpulan yang benar dan dapat dipercaya.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model konseptual integratif, di mana IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ ditempatkan sebagai variabel independen yang saling memengaruhi dan bersama-sama membentuk kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel dependen. IQ menunjukkan kemampuan berpikir dan menganalisis, EQ menunjukkan kemampuan mengelola perasaan dan berhubungan dengan orang lain, SQ berkaitan dengan nilai-nilai moral dan keagamaan dalam bekerja, CQ menunjukkan kemampuan berinovasi dan

kreatif, sedangkan AQ menunjukkan kemampuan seseorang untuk tetap stabil dan tangguh dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Integrasi kelima dimensi tersebut diyakini dapat membentuk kemampuan pegawai yang utuh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, budaya kerja, dan kualitas pelayanan publik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada 22 informan yang terdiri dari Pejabat Struktural/Ketua Tim Kerja, Pejabat Fungsional, dan Staf Pelaksana. Setiap wawancara berlangsung selama ± 20 –30 menit dengan pedoman semi-terstruktur.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara *purposive* dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia. Komposisi informan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pejabat Struktural / Ketua Tim Kerja	14 orang
2	Pejabat Fungsional	6 orang
3	Staf	2 orang
	Total	22 orang

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas kerja pegawai untuk mengamati perilaku, interaksi, serta dinamika kerja yang berkaitan dengan penerapan kecerdasan IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengkaji dokumen organisasi seperti struktur organisasi, laporan kegiatan, dan program pengembangan SDM.

Analisis Data

Analisis konsep integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Analisis konsep integrasi kecerdasan IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kelima aspek kecerdasan tersebut sudah dipahami, disusun, dan diaplikasikan dalam kegiatan pengelolaan sumber daya

manusia di lingkungan instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa integrasi kelima jenis kecerdasan tersebut belum ditetapkan secara resmi dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, tetapi sudah terlihat secara tidak langsung dalam kinerja dan budaya kerja para pegawai. Untuk memahami lebih dalam, analisis dilakukan dengan mempelajari setiap dimensi kecerdasan secara terpisah.

a. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) sangat penting dalam membantu Aparatur Sipil Negara (ASN) menjalankan tugasnya, terutama dalam mengelola pemerintahan dan memberikan layanan kepada masyarakat. IQ membantu pegawai memahami tugas dan fungsi kerja, berpikir secara logis, analitis, dan terstruktur, serta memperkuat kemampuan mengambil keputusan yang berbasis data dan menyelesaikan masalah yang kompleks. Selain itu, IQ juga membantu dalam menyusun kebijakan, perencanaan strategis, serta memperkuat pengawasan dan tanggung jawab dalam kinerja. Dengan demikian, IQ menjadi dasar penting dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kualitas pelayanan publik secara profesional dan berorientasi pada hasil.

b. Kecerdasan Emosional (EQ)

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) sangat penting dalam dunia kerja karena membantu seseorang mengelola emosi, membangun komunikasi efektif, serta memperbaiki kerja sama dan hubungan antar rekan kerja. EQ juga membantu dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, mengurangi konflik, dan membantu menghadapi tekanan kerja. Dalam pelayanan publik, EQ sangat penting untuk menciptakan pelayanan yang profesional, penuh empati, dan berorientasi pada masyarakat. Oleh karena itu, EQ berpengaruh besar terhadap kualitas kinerja, keberhasilan tim, dan pembentukan budaya kerja yang baik.

c. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) memiliki pengaruh yang nyata terhadap cara pegawai berperilaku dan kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual berperan sebagai dasar moral yang membentuk sikap jujur, bertanggung jawab dan berintegritas. SQ mendorong pegawai untuk memahami pekerjaan sebagai tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta mengurangi perilaku negatif. Selain itu, SQ juga membantu meningkatkan ketahanan mental dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan. Sebab itu, SQ memiliki peran penting dalam

menciptakan lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan publik serta kinerja yang berkelanjutan.

d. Kecerdasan Kreatif (CQ)

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan kreatif (CQ) sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kemampuan dalam menciptakan ide baru, menemukan cara penyelesaian masalah yang berbeda, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. CQ membantu dalam menyelesaikan masalah yang kompleks dan mampu beradaptasi terhadap perubahan, termasuk perkembangan teknologi. Dalam pelayanan publik, CQ membantu memberikan layanan yang lebih responsif dan inovatif sesuai kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, CQ menjadi kemampuan yang penting dan strategis yang harus ditingkatkan agar mendorong kinerja yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada hasil.

e. Kecerdasan Adversitas (AQ)

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas (AQ) adalah kemampuan penting dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan kesulitan kerja. AQ mencerminkan kemampuan mental dalam mengelola stres, tetap bertahan, dan bangkit setelah mengalami kegagalan. Orang yang memiliki AQ tinggi mampu tetap produktif, fokus pada solusi, serta adaptif terhadap perubahan. Selain itu, AQ juga membantu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan menjaga profesionalisme dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, AQ menjadi faktor penting dalam membentuk pegawai yang tangguh, resilien, dan mampu menjaga kinerja tetap baik secara berkelanjutan..

Analisis penerapan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ sebagai kompetensi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Analisis menunjukkan bahwa penerapan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ sebagai kompetensi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sudah diterapkan dalam lingkungan kerja, meskipun belum memiliki struktur secara formal. Pelaksanaannya berbeda-beda pada setiap dimensi, namun nilai-nilai kecerdasan tersebut sudah terlihat dalam perilaku individu dan kerja tim. Secara keseluruhan, integrasi ini membantu meningkatkan efektivitas kinerja dan memperkuat budaya kerja dalam organisasi.

a. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) pegawai memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Hal ini terlihat dari kemampuan analisis, pengolahan data, serta membuat keputusan yang akurat. Selain itu, kecerdasan intelektual juga meningkatkan keterampilan teknis seperti penyusunan laporan, administrasi, dan penggunaan teknologi. Dengan demikian, kecerdasan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pelayanan publik, ketepatan pengambilan kebijakan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Kecerdasan Emosional (EQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) pegawai telah berfungsi dengan baik dan berperan penting dalam mendukung kinerja serta profesionalisme. Pegawai mampu mengelola emosi secara efektif melalui pengendalian diri, komunikasi asertif, dan koordinasi dalam menyelesaikan masalah. Sikap saling menghargai dan upaya menjaga keharmonisan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, EQ berkontribusi pada meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara optimal.

c. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pembinaan nilai moral dan spiritual pegawai telah tersedia, tetapi pelaksanaannya belum merata dan sering bersifat insidental. Bentuk kegiatan meliputi pembinaan rohani, sosialisasi nilai ASN BerAKHLAK, pengembangan SDM, serta penegakan etika kerja dan anti korupsi. Secara keseluruhan, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan integritas, etika, dan moralitas pegawai dalam pelayanan publik.

d. Kecerdasan Kreatif (CQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instansi telah mendorong kreativitas dan inovasi pegawai melalui pelatihan, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja yang terbuka dan kondusif. Fasilitas yang tersedia, keterlibatan dalam berbagai kegiatan, dan tuntutan kinerja turut memicu munculnya ide-ide baru. Selain itu, penghargaan dan kepercayaan menjadi motivasi dalam berinovasi, khususnya dalam upaya meningkatkan pelayanan publik. Namun, diperlukan penguatan sistem penghargaan yang lebih terstruktur agar inovasi dapat berkembang secara berkelanjutan.

e. Kecerdasan Adversitas (AQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai umumnya mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan dan sistem kerja secara responsif dan sesuai aturan. Adaptasi dilakukan melalui pembelajaran regulasi, sosialisasi, dan penyesuaian pola kerja. Meski ada resistensi awal, pegawai pada akhirnya dapat beradaptasi berkat motivasi belajar, dukungan AQ, dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, tingkat adaptasi

tergolong baik, namun masih perlu dukungan pelatihan dan pendampingan agar lebih optimal.

Implikasi integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Analisis menunjukkan bahwa integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan implikasi positif pada kinerja pegawai dan budaya kerja organisasi. Integrasi ini meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

a. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja. IQ membantu pegawai memahami tugas, menganalisis masalah, mengolah data, dan mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, kecerdasan kognitif mempermudah pemahaman regulasi dan penyusunan perencanaan kerja. Dengan demikian, peningkatan kemampuan intelektual menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi secara optimal.

b. Kecerdasan Emosional (EQ)

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap hubungan kerja dan kerja sama tim. Pegawai dengan EQ tinggi mampu mengelola emosi, menunjukkan empati, dan berkomunikasi secara efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, rendahnya EQ dapat memicu konflik dan menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, EQ menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja.

c. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dan etika kerja secara signifikan memengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Nilai ini tersebut mendorong perilaku jujur, berintegritas, dan kepatuhan terhadap aturan meskipun tanpa pengawasan langsung. Selain itu, nilai spiritual meningkatkan kesadaran diri dalam menjalankan tugas secara profesional. Dengan demikian, aspek ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan organisasi.

d. Kecerdasan Kreatif (CQ)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan kreativitas (CQ) pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui inovasi, penyederhanaan prosedur, dan percepatan layanan. Kreativitas juga mendorong pemanfaatan teknologi

untuk penyampaian informasi yang lebih efektif dan mudah dipahami. Dengan demikian, kecerdasan kreativitas membantu mewujudkan pelayanan yang lebih responsif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

e. Kecerdasan Adversitas (AQ)

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketangguhan (resiliensi) pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan kerja. Pegawai yang tangguh mampu menghadapi tekanan, beradaptasi pada perubahan, dan tetap produktif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kemampuan mengelola stres, bekerja sama, dan mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) turut mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, resiliensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Pembahasan

Integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ merupakan kompetensi yang saling melengkapi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern, yang menekankan keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills* (Wirawan, 2021). Dengan demikian, penerapan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ mempertegas pentingnya pendekatan multidimensional dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Penerapan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ sebagai kompetensi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ sebagai kompetensi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun sudah diterapkan dalam praktik kerja, meskipun belum tertata secara formal. Kelima kecerdasan ini tampak dalam perilaku individu dan dinamika kerja tim. Temuan ini sejalan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern yang menekankan pengelolaan kompetensi secara sistematis dan berkelanjutan (Wirawan, 2021). Dengan demikian, penerapan integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ menunjukkan bahwa organisasi bergerak menuju pengembangan kompetensi multidimensional, meski masih membutuhkan penguatan melalui kebijakan dan sistem yang lebih terintegrasi.

Implikasi integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ memiliki implikasi positif terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi. Integrasi tersebut meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kerja sama tim, serta membentuk budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan berintegritas. Temuan ini sejalan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Wirawan, 2021). Dengan demikian, integrasi IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif, adaptif, dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, integrasi kelima kecerdasan (IQ, EQ, SQ, CQ, dan AQ) merupakan pendekatan holistik yang saling melengkapi dalam membentuk pegawai yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memperkuat kemampuan emosional, nilai spiritual, kreativitas, dan ketangguhan. Sinergi antar dimensi mendukung terbentuknya sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam praktik sehari-hari, penerapan integrasi kecerdasan tersebut telah berlangsung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), meskipun belum sepenuhnya terstruktur dan terformalisasi dalam kebijakan organisasi. Masing-masing dimensi kecerdasan berkontribusi sesuai fungsinya dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kerja sama tim.

Integrasi kelima kecerdasan ini berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif, produktif, dan berkualitas, serta membentuk budaya kerja yang profesional, harmonis, inovatif, dan tangguh. Untuk menjaga dan memperkuat dampak tersebut diperlukan kebijakan yang lebih sistematis agar hasilnya berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, disarankan agar organisasi merumuskan kebijakan yang secara eksplisit mengintegrasikan kelima dimensi kecerdasan sebagai kompetensi utama dalam manajemen sumber daya manusia, agar penerapannya menjadi lebih sistematis dan berkelanjutan. Perlu adanya penguatan melalui program pelatihan dan pengembangan yang menyeimbangkan aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, dan ketangguhan, serta didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang komprehensif. Penelitian ini memiliki keterbatasan

pada cakupan objek dan metode yang digunakan, oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas objek penelitian, menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran, dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan dan motivasi kerja untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan representatif bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

DAFTAR REFERENSI

- Amiruddin. (2022). Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap integritas aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 145–156.
- Arifin, Z. (2021). Kecerdasan kreatif dan inovasi kerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 23–34.
- Fitriani, R. (2020). *Kecerdasan emosional dan spiritual dalam dunia kerja*. Deepublish.
- Fitriani, R., & Sulastri, D. (2021). Adversity quotient dan kinerja pegawai pada masa krisis organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 77–86.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Haryati, N. (2020). Kecerdasan spiritual dan perilaku etis pegawai pemerintahan. *Jurnal Etika dan Profesionalisme*, 7(2), 66–74.
- Iswahyudi, P., Sulung, S. D., Haricahyo, D., & Martono, H. E. (2021). Pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap prestasi belajar taruna Diploma III penerbang. *SKYHAWK: Jurnal Aviiasi Indonesia*, 1(1), 45–56.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Nurmela, A., Asyari, M., & Erihadiana, M. (2024). Integrasi multi-kecerdasan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(1), 12–22.
- Putra, A. (2021). *Kepemimpinan efektif dan kecerdasan emosional dalam organisasi modern*. Deepublish.
- Sari, N., & Hidayat, R. (2020). *Kecerdasan emosional dan kinerja pegawai*. Alfabeta.
- Sari, N., & Rahmawati, T. (2020). Kecerdasan kreatif dan inovasi kerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 7(2), 101–112.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliana, E. (2020). Pengaruh IQ terhadap kemampuan analisis kebijakan publik pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 99–110.
- Yulianto, A. (2020). Adversity quotient dan ketahanan mental pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Kepribadian*, 5(2), 71–84.

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. Bloomsbury Publishing.