

Neuroleadership dalam Dunia Pendidikan: Strategi Otak untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia di Era Digital**Nani Septiana¹, Siti Aimah²**Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi¹, Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi²*Corresponding Email: naniseptiana09092002@gmail.comReceived: May 11th, 2025 Accepted: May 30th, 2025 Published: May 30th, 2025**Abstract**

The rapid development of digital technology requires educational institutions to adapt quickly, including in the management of Human Resources (HR). SMP Plus Darussalam faces challenges in the form of low teacher productivity, high levels of work stress, and lack of adaptation to technology. To overcome this, the school applies a neuroscience-based leadership approach (neuroleadership) as a strategy to strengthen Human Resources (HR) management. This study aims to analyze the application of neuroleadership in increasing Human Resources (HR) productivity in the digital era, using a qualitative approach through a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman interactive model and triangulation of sources and methods. The results of the study indicate that the school designed a neuroscience-based Human Resources (HR) development policy, including training for principals and teachers on emotional regulation, social relationships, and stress management. The principal applies a leadership strategy that supports work autonomy, empathetic communication, and a positive work atmosphere. Teachers experience increased productivity, creativity, and engagement in technological innovation. This study provides theoretical and practical contributions to the development of neuroscience-based leadership that is relevant to educational and modern organizations.

Keywords: Neuroleadership, Brain Strategy, Human Resources, Digital Era**Abstrak**

Perkembangan teknologi digital yang pesat menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi secara cepat, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SMP Plus Darussalam menghadapi tantangan berupa rendahnya produktivitas guru, tingginya tingkat stres kerja, dan kurangnya adaptasi terhadap teknologi. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan berbasis *neurosains* (*neuroleadership*) sebagai strategi penguatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *neuroleadership* dalam meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital, dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi, serta dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman dan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah merancang kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis *neurosains*, termasuk pelatihan kepala sekolah dan guru mengenai regulasi emosi, hubungan sosial, dan manajemen stres. Kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan yang mendukung otonomi kerja, komunikasi empatik, dan suasana kerja yang positif. Guru mengalami peningkatan produktivitas, kreativitas, dan keterlibatan terhadap inovasi teknologi. Penelitian ini memberikan

kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan berbasis neurosains yang relevan untuk organisasi pendidikan dan modern.

Kata Kunci: *Neuroleadership*, Strategi Otak, Sumber Daya Manusia, Era Digital

A. Pendahuluan

Neuroleadership adalah pendekatan kepemimpinan modern yang mengintegrasikan prinsip-prinsip *neurosains* untuk memahami dan mengelola perilaku manusia secara lebih efektif dalam konteks organisasi, termasuk dunia pendidikan. *Neuroleadership* menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital (Kulshrestha & Kulshrestha, 2024; Saluja, Kukreja, & Sharma, 2024). Strategi otak manusia dalam mengelola emosi, mengambil keputusan, dan beradaptasi dengan perubahan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Parker & Grote, 2022). Efisiensi tim merupakan hasil dari kolaborasi yang harmonis, kejelasan tujuan, dan minimnya konflik yang tidak produktif. Dalam praktik *neuroleadership*, pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memahami bagaimana setiap anggota tim merespons tekanan, bagaimana otak mereka memproses informasi, serta bagaimana motivasi internal terbentuk dan dipertahankan. Dengan mengaktifkan sistem *reward* otak secara positif misalnya melalui pengakuan yang tulus, pemberdayaan, dan lingkungan kerja yang aman secara psikologis pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan memotivasi. Efisiensi meningkat secara signifikan karena anggota tim tidak perlu menghabiskan energi untuk mengatasi tekanan emosional atau ketidakjelasan peran. Sebaliknya, mereka lebih fokus pada tujuan bersama. Dalam banyak kasus yang diteliti oleh praktisi *neuroleadership* menyatakan penerapan prinsip ini telah terbukti meningkatkan kolaborasi tim, mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan, dan mengurangi konflik internal semuanya berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi yang nyata, penerapan pendekatan ini oleh kepala sekolah dalam memimpin tim guru bisa menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan terbuka terhadap inovasi pembelajaran. Ketika guru merasa dihargai dan didukung secara emosional, mereka bekerja lebih efektif, lebih terkoordinasi, dan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, pendekatan *neuroleadership* menjadi solusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan adaptif di tengah disrupsi teknologi.

Era digital membawa tantangan besar bagi Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk meningkatnya beban kerja dan tekanan untuk selalu produktif (Haque, 2023; Rožman, Oreški, & Tominc, 2023). *Neuroleadership* menawarkan solusi dengan mengajarkan cara kerja otak dalam mengelola stres dan meningkatkan fokus (Prabha, 2024). Sebuah studi menemukan bahwa pelatihan berbasis *neuroleadership* dapat meningkatkan daya tahan mental karyawan, yang menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya relevan di dunia kerja, tetapi juga dapat diterapkan dalam konteks pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang tangguh dan adaptif, sehingga pembelajaran di sekolah menjadi lebih hidup dan mencerminkan dinamika aktivitas dalam kehidupan masyarakat. Jadi, memahami bagaimana otak bekerja dapat membantu Sumber Daya Manusia (SDM) lebih siap menghadapi tekanan kerja tanpa kehilangan kreativitas dan motivasi.

Teknologi yang semakin canggih mengubah cara manusia bekerja, tetapi tidak semua Sumber Daya Manusia (SDM) mampu beradaptasi dengan cepat (Marquardt & Kearsley, 2024; Vrontis et al., 2023; Zhang & Chen, 2024). *Neuroleadership* hadir sebagai pendekatan yang membantu individu mengembangkan pola pikir yang lebih fleksibel dan inovatif (Bratianu & Stanciu, 2024; Saluja et al., 2024; Singha, 2024). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa karyawan yang dibimbing oleh pemimpin dengan pendekatan *neuroleadership* memiliki tingkat adaptasi terhadap teknologi baru lebih tinggi dibandingkan yang tidak (Bratianu & Stanciu, 2024; Saluja et al., 2024; Stănciu, Stratone, Dabija, & Mititean, 2024). Oleh karena itu, strategi kepemimpinan berbasis *neurosains* dapat menjadi kunci dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih agile dan kompetitif.

Di era digital, pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis tetapi juga kecerdasan emosional yang tinggi (Gilli, Lettner, & Guettel, 2024; Saha et al., 2023). *Neuroleadership* menekankan pentingnya memahami mekanisme otak dalam membangun komunikasi efektif dan budaya kerja kolaboratif (Aithal & Satpathy, 2024). Studi kasus menunjukkan “*teams led with a neuroleadership approach have 30% higher levels of engagement and job satisfaction*” (Joy, Kumar, Nair, & Chandar, 2024). Dengan demikian, penerapan *neuroleadership* tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.

Perkembangan teknologi dan transformasi digital dalam dunia pendidikan menuntut model kepemimpinan yang tidak hanya adaptif, tetapi juga berbasis pada pemahaman ilmiah mengenai cara kerja otak manusia. Salah satu pendekatan inovatif yang mulai diterapkan adalah *neuroleadership*, yakni integrasi antara prinsip neurosains dan kepemimpinan. Di SMP Plus Darussalam Blokagung, Banyuwangi, pendekatan ini mulai diimplementasikan oleh pimpinan sekolah sebagai upaya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, khususnya para guru dan siswa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kepala sekolah menunjukkan praktik *neuroleadership* melalui kemampuan pengaturan emosi, empati terhadap kebutuhan guru, serta dorongan terhadap kolaborasi dan inovasi pengajaran. Guru-guru merespons positif terhadap model kepemimpinan ini karena mereka merasa lebih dihargai dan didukung secara psikologis maupun profesional. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kualitas pembelajaran di kelas. Di sisi lain, siswa menunjukkan peningkatan keterlibatan dalam proses belajar karena suasana kelas yang lebih terbuka dan komunikatif. Kajian ini menunjukkan bahwa penerapan *neuroleadership* di lingkungan sekolah tidak hanya menciptakan iklim kerja yang sehat, tetapi juga meningkatkan performa akademik siswa secara signifikan. Dengan dukungan pelatihan dan kesadaran berkelanjutan, pendekatan ini berpotensi menjadi strategi utama dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan di era digital.

Penelitian terdahulu terkait *neuroleadership* menunjukkan bahwa pendekatan berbasis neurosains dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui pemahaman tentang cara kerja otak dalam pengambilan keputusan, regulasi emosi, dan motivasi. Studi oleh (Krzyżak & Walas-Trębacz, 2025) menekankan pentingnya model SCARF (*Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness*) dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian lain oleh (Aithal & Satpathy, 2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan empati dan kesadaran diri berbasis neurosains cenderung menghasilkan kinerja tim yang lebih tinggi. Dalam konteks digital, integrasi teknologi dan pemahaman otak semakin memperkuat efektivitas Sumber Daya Manusia (SDM). Ini menjadi landasan penting bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) super produktif di era transformasi digital.

Era digital telah membawa tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia, yang mengharuskan organisasi menyesuaikan strateginya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Fadillah, Freitas, & Lopes, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif di era digital melibatkan pengembangan keterampilan digital, pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang tepat, dan manajemen kinerja yang efisien (Emma, 2024). Integrasi teknologi digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia penting untuk meningkatkan daya saing, dengan menekankan literasi teknologi dan kompetensi analitis Sumber Daya Manusia. Organisasi perlu strategi adaptif dan inovatif yang didukung kebijakan pemerintah di bidang pendidikan, teknologi, dan infrastruktur digital.

Penelitian ini menghadirkan pendekatan baru dalam manajemen Sumber Daya Manusia di era digital sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas guru. Berbeda dari fokus sebelumnya pada keterampilan digital dan teknologi, pendekatan ini menyoroti pemahaman kerja otak untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya teori sumber daya manusia, studi ini juga menawarkan solusi praktis berbasis neurosains untuk mendukung kesejahteraan dan

kinerja guru dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang super produktif di era digital.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada *Neuroleadership* dalam pendekatan kepemimpinan berbasis neurosains yang semakin relevan dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusiadi era digital. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan, organisasi membutuhkan strategi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memahami cara kerja otak manusia untuk meningkatkan produktivitas. Berbagai studi menunjukkan bahwa pemahaman tentang *neuroleadership* dapat membantu pemimpin dalam mengelola stres, meningkatkan fokus, serta memotivasi tim secara lebih efektif. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi konsep ini di dunia kerja, terutama di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini layak dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip *neuroleadership* dapat diterapkan sebagai strategi efektif dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang super produktif. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan strategi *neuroleadership* untuk meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital melalui optimalisasi kerja otak.

B. Tinjauan Literatur

1. Teori Kepemimpinan *Neuroscience*

Di era kerja modern yang penuh dengan perubahan cepat, tekanan tinggi, dan tuntutan kolaborasi yang semakin kompleks, peran seorang pemimpin tidak lagi cukup hanya mengandalkan kemampuan teknis atau strategi manajerial. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia, mengelola emosi, dan membangun hubungan sosial yang sehat menjadi semakin penting. Dalam konteks inilah, teori *neuroleadership* menjadi sangat relevan. Teori ini memberikan landasan ilmiah tentang bagaimana otak manusia bekerja dalam merespons tekanan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dalam lingkungan sosial (Mukti, 2024). Seperti yang dikemukakan oleh David Rock, pencetus teori ini, Neurosains memberi kita peta baru tentang bagaimana memengaruhi, memimpin, dan menginspirasi orang lain (Ghadiri, Habermacher, & Peters, 2012). Kutipan ini penting karena menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga dapat dibangun di atas pemahaman ilmiah tentang cara kerja otak manusia. Hubungannya dengan penelitian terletak pada upaya untuk menjembatani dunia teori dan praktik *neuroleadership* tidak sekadar spekulatif, tetapi didasarkan pada temuan empiris tentang fungsi otak yang relevan dalam konteks kerja. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip neurosains ke dalam praktik kepemimpinan, *neuroleadership* melengkapi pendekatan konvensional dengan wawasan baru yang lebih manusiawi dan berbasis bukti. Pemimpin yang memahami cara kerja otak dapat merancang strategi komunikasi, pemberian umpan balik, serta manajemen perubahan yang lebih efektif, karena mempertimbangkan bagaimana individu merespons ancaman dan penghargaan secara neurologis. Dengan demikian, *neuroleadership* bukan hanya memperkuat efektivitas kepemimpinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan produktif.

Neuroleadership adalah pendekatan kepemimpinan yang menggabungkan ilmu tentang otak (*neurosains*) dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dan manajemen (Nisa & Suriansyah, 2025). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh David Rock dengan tujuan untuk membantu pemimpin memahami bagaimana otak manusia bekerja dalam konteks berpikir, berinteraksi, mengambil keputusan, serta menghadapi perubahan. Dalam *neuroleadership*, pemimpin didorong untuk mengelola emosi, menciptakan hubungan sosial yang sehat, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung fungsi otak secara optimal. Salah satu kerangka kerja terkenal dalam *neuroleadership* adalah model SCARF, yang mencakup lima aspek utama yang memengaruhi perilaku sosial manusia: *status* (rasa dihargai), *certainty* (kejelasan), *autonomy* (kendali), *relatedness* (keterhubungan sosial), dan *fairness* (keadilan). Dengan memahami bagaimana otak merespons ancaman atau penghargaan

dalam lima aspek ini, pemimpin dapat menciptakan strategi komunikasi, manajemen tim, dan pemberian umpan balik yang lebih efektif (Pradana & Pratama, 2024).

Penerapan prinsip *neuroleadership* dalam praktik kepemimpinan dapat dilakukan melalui berbagai cara yang berkaitan langsung dengan cara otak manusia merespons situasi sosial, emosional, dan lingkungan kerja (Pradana & Pratama, 2024). Misalnya, seorang pemimpin yang memahami bahwa otak manusia cenderung menolak ketidakpastian akan berusaha memberikan informasi yang jelas dan terstruktur kepada timnya mengenai arah organisasi, target kerja, atau perubahan yang sedang terjadi. Hal ini terkait dengan elemen *certainty* dalam model SCARF, yang menekankan pentingnya rasa kepastian bagi kenyamanan psikologis. Dalam situasi pemberian umpan balik, seorang pemimpin yang menerapkan *neuroleadership* tidak hanya fokus pada isi pesan, tetapi juga memperhatikan waktu, cara penyampaian, dan kondisi emosional anggota tim. Hal ini karena otak sangat sensitif terhadap ancaman sosial, dan kritik yang disampaikan secara salah bisa memicu respons pertahanan yang justru menghambat pembelajaran (Susanti, Handriyanti, & Hamzah, 2023).

Selain itu, prinsip *relatedness* dapat diterapkan dengan menciptakan budaya kerja inklusif, di mana setiap anggota tim merasa diterima dan dihargai (Setyati, 2024). Pemimpin bisa secara aktif membangun hubungan interpersonal, mendengarkan secara empatik, dan menciptakan kesempatan kerja sama yang menguatkan ikatan sosial antar anggota tim. Dari sisi *autonomy*, pemimpin dapat memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan atau cara menyelesaikan tugas, yang akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja (Shaleh, Nuruddin Subhan, Ardianto, & Ekonomi dan Bisnis, 2023). Sementara dalam hal *fairness*, pemimpin memastikan bahwa keputusan dibuat secara adil dan transparan, sehingga tidak menimbulkan ketidakpercayaan atau konflik. Secara keseluruhan, penerapan *neuroleadership* membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan dapat ditingkatkan melalui pemahaman tentang cara kerja otak manusia (Dharmawan, Setyawan, Stiawan, & Imron, 2025).

Kelebihan teori *neuroleadership* terletak pada pendekatannya yang interdisipliner, menggabungkan ilmu *neurosains* dengan ilmu kepemimpinan sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan objektif terhadap perilaku manusia di lingkungan kerja. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang tidak hanya rasional, tetapi juga mempertimbangkan respons emosional dan sosial dari anggota tim, yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Teori ini dipilih karena relevansinya yang tinggi dengan isu-isu kontemporer dalam organisasi, seperti pengelolaan stres, motivasi karyawan, adaptasi terhadap perubahan, dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. Dengan memberikan pemahaman tentang bagaimana otak merespons situasi tertentu, teori ini membantu menjawab tantangan kepemimpinan modern yang tidak bisa diselesaikan dengan pendekatan tradisional semata. Teori *neuroleadership* menjelaskan temuan atau tujuan penelitian dengan memberikan kerangka kerja yang dapat menghubungkan perilaku pemimpin dengan respons neurologis karyawan. Misalnya, jika penelitian bertujuan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja, maka melalui model SCARF yang terdapat dalam *neuroleadership*, peneliti dapat mengevaluasi bagaimana aspek status, kejelasan, dan otonomi memicu reaksi otak yang berhubungan langsung dengan motivasi dan produktivitas. Dengan kata lain, teori ini memberikan dasar analitis dan interpretatif yang kuat dalam menjelaskan bagaimana perilaku kepemimpinan berdampak pada hasil psikologis dan kognitif individu di tempat kerja.

Penerapan prinsip *neuroleadership* dalam kepemimpinan sekolah terbukti memperkuat loyalitas guru dalam pembelajaran di era digital (Akhyar, Junaidi, Supriadi, Febriani, & Gusli, 2024; Rosa, 2023). *Neuroleadership*, yang menggabungkan pemahaman tentang fungsi otak dan perilaku manusia dalam konteks kepemimpinan, memungkinkan kepala sekolah untuk lebih efektif dalam mengelola emosi, membangun hubungan

interpersonal yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif (Bardach, Klassen, & Perry, 2022). Selain itu, kepala sekolah dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru, sehingga dapat memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, penerapan *neuroleadership* tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi, tetapi juga memperkuat loyalitas guru terhadap institusi pendidikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang empatik dan mendukung. Berikut merupakan kekuatan *neuroleadership* dalam kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan loyalitas guru dalam pembelajaran di kelas.



Gambar 1. *Neuroleadership* dalam Kepemimpinan Sekolah

Gambar tersebut menggambarkan empat elemen utama yaitu pengelolaan emosi, hubungan interpersonal, kompetensi digital guru, dan adaptasi teknologi. *Neuroleadership* menekankan pemahaman terhadap respons otak manusia terhadap tekanan dan perubahan. Pengelolaan emosi yang baik menciptakan suasana kerja kondusif dan minim konflik di lingkungan sekolah (Fajinmi & Oloyede, 2025). Hubungan interpersonal yang empatik membangun rasa aman psikologis dan meningkatkan loyalitas guru (Romanovska & Novak, 2024). Kompetensi digital guru berkembang melalui dukungan intelektual dan emosional dari kepala sekolah. Adaptasi teknologi berjalan lebih lancar karena guru merasa didukung dan terbuka terhadap inovasi pembelajaran.

2. Manajemen Sumberdaya Manusia

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengelola proses bisnis, tetapi juga mengelola manusia yang berada di balik proses tersebut. Disinilah pentingnya teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang menawarkan kerangka strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan berkelanjutan. Teori MSDM sangat relevan karena Sumber Daya Manusia bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif jika dikelola dengan baik. Di tengah perkembangan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan profesionalisme, pendekatan MSDM membantu organisasi memahami cara menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik (Prabowo et al., 2024).

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana organisasi mengelola tenaga kerja secara strategis untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan. MSDM bukan sekadar proses administratif dalam mengatur pegawai, tetapi sebuah pendekatan menyeluruh yang menempatkan manusia sebagai aset paling penting dalam organisasi. Teori

ini berangkat dari pemahaman bahwa kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia sangat menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, MSDM mencakup berbagai fungsi inti seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan kerja, hingga pengelolaan karier (Ramadhani et al., 2023).

Secara teoritis, MSDM berkembang dari pendekatan tradisional yang bersifat administratif menjadi pendekatan strategis yang terintegrasi dengan visi dan misi organisasi. Dalam pendekatan strategis ini, setiap keputusan dan kebijakan terkait Sumber Daya Manusia dirancang agar selaras dengan strategi organisasi, termasuk dalam hal menciptakan keunggulan bersaing (Basuki, 2023). Beberapa teori utama yang mendasari praktik MSDM antara lain teori motivasi (seperti teori Maslow, Herzberg, dan McClelland), teori sistem, teori kontingensi, serta pendekatan perilaku organisasi. Teori-teori ini membantu menjelaskan bagaimana cara terbaik memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta mengembangkan sistem yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Salah satu kutipan yang sering dijadikan dasar dalam teori MSDM menyatakan bahwa *"People are not just a resource; they are the source of innovation, growth, and sustainability in every organization"* (Fisk, 2010). Kutipan ini penting karena menekankan pandangan modern tentang peran manusia dalam organisasi: bukan sekadar alat produksi, tetapi sebagai pusat dari setiap kemajuan yang dicapai. Hubungannya dengan penelitian sangat erat, terutama jika penelitian berfokus pada kinerja karyawan, motivasi kerja, atau strategi pengembangan SDM. Dengan menjadikan kutipan ini sebagai pijakan, penelitian dapat memperkuat argumentasi bahwa strategi manajemen yang berorientasi pada manusia memiliki dampak langsung terhadap efektivitas organisasi. Hal ini memperkuat posisi teori MSDM sebagai kerangka teoritis utama dalam menjelaskan keterkaitan antara pengelolaan Sumber Daya Manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, teori MSDM tidak berdiri sendiri, tetapi justru saling melengkapi dengan teori-teori organisasi dan kepemimpinan lainnya. Misalnya, dalam praktik manajerial, teori ini dapat digunakan bersamaan dengan pendekatan *neuroleadership* untuk menjelaskan bagaimana keputusan manajemen memengaruhi perilaku karyawan dari aspek psikologis dan neurologis. Integrasi ini menghasilkan pendekatan yang lebih holistik dan manusiawi. Selain itu, teori MSDM memperkuat pentingnya hubungan jangka panjang antara organisasi dan karyawan, di mana pengembangan manusia menjadi investasi utama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip MSDM, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja bisnis, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan di masa depan.

C. Metode

Penelitian ini dilakukan di SMP Plus Darussalam Blokagung, Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia, karena sekolah ini merupakan institusi pendidikan berbasis pesantren yang telah menerapkan pendekatan kepemimpinan inovatif dalam pengelolaan tenaga pendidik dan peserta didik. Dengan perkembangan era digital, sekolah ini mulai mengadopsi berbagai strategi kepemimpinan modern, termasuk elemen *neuroleadership*. Salah satu contoh konkret penerapan *neuroleadership* di sekolah ini adalah bagaimana kepala sekolah menerapkan model SCARF (*Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness*) dalam membina guru dan staf. Misalnya, dalam aspek *certainty*, kepala sekolah memberikan penjelasan yang terbuka dan terstruktur mengenai perubahan kurikulum digital atau sistem pembelajaran berbasis teknologi, sehingga para guru merasa lebih tenang dan siap menghadapi perubahan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan efektivitas pembelajaran. Lokasi ini dipilih karena memiliki kombinasi antara kepemimpinan berbasis nilai tradisional dan penerapan teknologi digital dalam sistem pendidikannya, sehingga menjadi objek penelitian yang menarik untuk mengeksplorasi

bagaimana konsep *Neuroleadership* dapat diterapkan dalam konteks pendidikan berbasis pesantren guna meningkatkan produktivitas SDM.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus, karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan *Neuroleadership* dalam konteks pendidikan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, pola interaksi, dan dampak kepemimpinan berbasis neurosains terhadap tenaga pendidik dan peserta didik. Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu institusi spesifik, yaitu sekolah SMP Plus Darussalam yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, sehingga memungkinkan pengkajian secara lebih rinci terhadap fenomena kepemimpinan berbasis *neuroleadership* dalam meningkatkan produktivitas SDM di lingkungan sekolah.

Dalam penelitian ini, informan terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan yang memiliki peran langsung dalam penerapan strategi kepemimpinan di sekolah. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan keterlibatan mereka dalam sistem kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dipilih karena mereka memiliki peran utama dalam menentukan arah kebijakan kepemimpinan dan strategi pengelolaan tenaga pendidik serta peserta didik. Sementara itu, guru dipilih karena mereka merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam menerapkan metode pembelajaran yang dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Selain itu, tenaga kependidikan juga menjadi informan kunci karena mereka berkontribusi dalam operasional sekolah dan dapat memberikan perspektif mengenai bagaimana kepemimpinan berbasis *neuroleadership* diterapkan dalam aktivitas administratif dan manajerial sehari-hari.

Relevansi dan keterlibatan informan dalam sistem kepemimpinan sekolah menjadi faktor utama dalam pemilihannya, karena mereka memiliki pengalaman langsung terhadap implementasi strategi kepemimpinan berbasis neurosains. Dengan menggali informasi dari berbagai tingkatan kepemimpinan, penelitian ini dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *neuroleadership* diterapkan dalam meningkatkan produktivitas SDM di lingkungan pendidikan. Selain itu, dengan melibatkan berbagai pihak dalam struktur sekolah, penelitian ini dapat mengeksplorasi dampak kepemimpinan tidak hanya dari perspektif pemimpin, tetapi juga dari sudut pandang tenaga pendidik dan staf yang mengalami langsung dampaknya. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih objektif dan mendalam mengenai efektivitas kepemimpinan berbasis neurosains dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan adaptif terhadap perkembangan era digital. Berikut adalah tabel yang memuat kriteria informan yang terlibat dalam penelitian ini, terdiri dari 26 orang dengan berbagai latar belakang, seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Kriteria Informan	Jenis Kelamin		Kode Informan	Jumlah
		Lk.	Pr.		
1	Kepala Sekolah	1	0	KS	1
2	Wakil Kepala Sekolah	1	0	WKS	1
3	Guru	10	10	KPS	20
4	Tenaga Kependidikan	2	2	SPS	4
Total					26

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi *in-depth interview* (wawancara mendalam), *participant observation* (observasi partisipatif), *documentation* (dokumentasi), dan *audio analysis* (analisis audio). Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pemahaman informan mengenai penerapan Neuroleadership. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati langsung pola komunikasi, pengambilan keputusan, serta strategi kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa kebijakan dan peraturan kepemimpinan di sekolah, sedangkan analisis audio digunakan untuk menganalisis cara pemimpin memberikan motivasi dan arahan kepada tenaga kependidikan serta peserta didik.

Analisis data dilakukan menggunakan Model Interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Model ini dipilih karena mampu mengorganisir dan menganalisis data dengan sistematis sehingga pola kepemimpinan berbasis *neuroleadership* dapat diidentifikasi secara jelas. Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan pengamat (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih objektif. Triangulasi metode digunakan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis audio guna meningkatkan akurasi temuan. Triangulasi pengamat dilakukan dengan melibatkan lebih dari satu peneliti dalam proses analisis data guna meminimalkan bias subjektif. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai penerapan *neuroleadership* dalam meningkatkan produktivitas SDM di era digital, khususnya dalam konteks pendidikan berbasis pesantren.

D. Temuan

1. Hasil

a. Neuroleadership untuk SDM Super Produktif di Era Digital

Neuroleadership adalah pendekatan kepemimpinan yang berbasis ilmu saraf (neurosains), yang berfokus pada bagaimana otak manusia bekerja dalam konteks sosial, emosional, dan kognitif (Xafier, Ilfah, Mardiyah, & Anshori, 2025). Pendekatan ini bertujuan untuk membantu para pemimpin memahami bagaimana cara kerja otak memengaruhi perilaku, emosi, serta pengambilan keputusan, sehingga mereka dapat mengelola tim dan organisasi dengan lebih efektif. Di SMP Plus Darussalam, penerapan *neuroleadership* mulai dikenalkan sebagai bagian dari upaya transformasi kepemimpinan yang lebih humanis dan produktif. Kepala sekolah dan tim manajemen menyadari bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang positif, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana otak merespons tekanan, motivasi, dan hubungan sosial. *Neuroleadership* di sekolah ini difokuskan pada pengembangan tiga aspek utama: pengambilan keputusan, manajemen stres, dan peningkatan kreativitas, baik di level manajemen maupun guru. Sesuai dengan pernyataan kepala sekolah SMP Plus Darussalam,

"Sejak saya mulai memahami bagaimana otak merespons tekanan dan motivasi, pendekatan saya dalam memimpin guru dan siswa pun berubah. Saya lebih sadar pentingnya menciptakan suasana yang aman secara emosional. Ternyata, ketika guru merasa dibagai dan didukung, mereka lebih kreatif, lebih terlibat, dan lebih mampu mengambil keputusan yang bijak di kelas."

Dalam pengambilan keputusan, misalnya, kepala sekolah SMP Plus Darussalam mulai menerapkan pola komunikasi yang lebih terbuka dan reflektif, berdasarkan kesadaran bahwa otak manusia merespons lebih baik pada pendekatan yang tidak mengancam dan bersifat kolaboratif. Guru-guru diajak berdiskusi, diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis sekolah. Sementara dalam aspek manajemen stres, lingkungan kerja diupayakan lebih nyaman dan suportif. Kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip *neuroleadership* seperti menciptakan

kejelasan, keadilan, dan rasa keterhubungan antar staf, yang semuanya terbukti menurunkan ketegangan dan meningkatkan semangat kerja. Guru-guru merasa lebih tenang dan dihargai, sehingga mereka lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal kreativitas, pendekatan *neuroleadership* mendorong guru di SMP Plus Darussalam untuk berani mencoba metode pembelajaran baru, karena mereka merasa didukung dan tidak takut salah. Lingkungan kerja yang positif ini memberikan rangsangan yang tepat bagi otak untuk berpikir lebih terbuka dan inovatif. Dengan demikian, penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam tidak hanya meningkatkan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja guru, kenyamanan psikologis, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan yang memahami kerja otak manusia dapat menciptakan perubahan nyata di lingkungan sekolah.

Neuroleadership telah menjadi pendekatan yang semakin relevan dalam meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital (Owens & Hite, 2022). Pertama, *neuroleadership* berfokus pada pemanfaatan neurosains dalam kepemimpinan untuk mengoptimalkan kinerja otak manusia dalam pengambilan keputusan, manajemen stres, dan peningkatan kreativitas. Hal ini penting karena lingkungan kerja digital yang serba cepat menuntut adaptasi yang tinggi dan kemampuan berpikir strategis. Kedua, pemahaman tentang mekanisme otak, seperti neuroplastisitas dan hormon stres (kortisol), dapat membantu pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memotivasi karyawan secara efektif. Penerapan *neuroleadership* dalam organisasi bukan hanya sekadar tren, tetapi kebutuhan dalam menghadapi tantangan kerja modern. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat mengelola tim secara lebih efisien, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan SDM yang lebih produktif dan inovatif di era digital. Berikut adalah pernyataan waka Kurikulum:

"Neuroleadership adalah pendekatan kepemimpinan berbasis neurosains yang membantu pemimpin memahami cara kerja otak dalam mengambil keputusan. Pendekatan ini penting di era digital karena membantu menghadapi tantangan multitasking, tekanan deadline, dan perubahan teknologi yang cepat".

Pernyataan wawancara tersebut menunjukkan bahwa *neuroleadership* bukan sekadar teori, tetapi strategi kepemimpinan berbasis *neurosains* yang dapat diterapkan secara nyata dalam dunia kerja modern (Parra et al., 2021). Dengan memahami mekanisme kerja otak, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas karyawan (Joy et al., 2024). Di era digital yang penuh tantangan, karyawan dihadapkan pada tekanan kerja tinggi, multitasking, dan perubahan teknologi yang cepat (Mark, 2022). Oleh karena itu, pemimpin yang mengadopsi *neuroleadership* mampu mengelola tim dengan lebih efektif melalui strategi yang meningkatkan fokus dan motivasi karyawan (Antonopoulou, 2024). Seperti yang dijelaskan oleh Wakil Kepala Sekolah, pemimpin yang memahami cara kerja otak dapat membantu tim dalam pengambilan keputusan, pengelolaan stres, serta pengembangan kreativitas. Dengan demikian, pendekatan berbasis ilmu neurosains ini menjadi sangat relevan dan diperlukan untuk menciptakan SDM yang lebih produktif, adaptif, serta inovatif dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

b. Implementasi Pembelajaran *Neuroleadership* dalam Pendidikan

Penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam muncul sebagai respon terhadap tantangan internal berupa komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan guru, rendahnya keterlibatan emosional dalam kepemimpinan, serta kurangnya ruang partisipatif dalam pengambilan keputusan. Temuan awal menunjukkan bahwa kepala sekolah sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan instruksional yang kaku, sehingga guru merasa tidak bebas berpendapat dan kurang dihargai. Akibatnya, motivasi kerja menurun, kolaborasi antar guru kurang optimal, dan beban kerja terasa berat secara psikologis. Namun, dalam dua tahun terakhir, terjadi pergeseran gaya kepemimpinan di

bawah kepala sekolah baru yang mulai menerapkan pendekatan *neuroleadership*. Ia mulai membangun kesadaran emosional dalam memimpin, memperkuat hubungan sosial yang sehat, dan memberi ruang bagi guru untuk mandiri dan berkembang secara profesional.

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru dan staf, ditemukan bahwa perubahan kepemimpinan ini memberikan dampak signifikan. Guru-guru merasa lebih dihargai secara personal dan profesional. Salah satu guru menyampaikan,

"Sekarang kepala sekolah sering mengajak saya berdiskusi, bukan hanya memberi perintah. Beliau juga sering bertanya, 'Apa yang bisa saya bantu agar proses mengajarnya lebih nyaman?' Itu membuat saya merasa diperhatikan."

Wawancara lainnya menunjukkan bahwa guru merasa lebih terbuka menyampaikan pendapat, dan suasana kerja menjadi lebih kondusif. Ada pula guru yang menyatakan bahwa pendekatan ini membuat mereka lebih termotivasi dalam mengembangkan model pembelajaran kreatif. Para staf TU juga menyebutkan bahwa kepala sekolah kini lebih sabar dan komunikatif dalam menyampaikan kebijakan. Dari keseluruhan hasil wawancara, terlihat bahwa penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam berkontribusi pada peningkatan komunikasi yang sehat, keterlibatan emosional yang lebih kuat, dan produktivitas kerja yang meningkat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang memahami aspek psikologis dan sosial dalam mengelola Sumber Daya Manusia di lingkungan pendidikan.

Penerapan *neuroleadership* menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik (Vand, Chenari, Houz, Makvandi, & Kiani, 2025). Pertama, guru yang lebih tenang dalam menghadapi siswa dapat menciptakan atmosfer kelas yang lebih kondusif (McNerney, 2024). Hal ini terjadi karena *neuroleadership* membantu guru mengelola emosi dan stres, sehingga interaksi dengan siswa menjadi lebih sabar dan efektif. Kedua, siswa yang mampu mempertahankan fokus lebih lama selama pembelajaran menunjukkan bahwa pendekatan berbasis neuroscience dapat meningkatkan daya konsentrasi (Alkhassawneh & Al Sharif, 2025). Jadi, penerapan *neuroleadership* dalam pendidikan tidak hanya menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja akademik secara keseluruhan. Dengan memahami cara kerja otak, guru dapat membimbing siswa secara lebih efektif, meningkatkan motivasi belajar, dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih inovatif serta adaptif terhadap tantangan zaman. Berikut merupakan penerapan *neuroleadership* dikelas dengan guru memberikan pembelajaran teknologi komputer dengan tenang dan tertib.



Gambar 2. Proses Pembelajaran di Kelas

Gambar tersebut menunjukkan suasana pembelajaran di laboratorium komputer yang telah mencerminkan penerapan prinsip *Neuroleadership*. Para siswi fokus dan tertib dalam mengikuti kegiatan belajar berbasis teknologi, yang menunjukkan adanya pengelolaan lingkungan belajar yang kondusif, terstruktur, dan memfasilitasi konsentrasi serta (Fauzi, Setiawan, & Irhamudin, 2025; Xu, 2023). Penerapan *neuroleadership* terlihat

dari cara pengaturan ruang, penggunaan perangkat digital, serta pendekatan guru yang mengarahkan proses belajar dengan memperhatikan kondisi psikologis dan kognitif siswa. Ini mencerminkan upaya nyata dalam membentuk SDM yang produktif (Aimah, Al Rosid, & Nasih, 2023) dan siap menghadapi tantangan era digital melalui pendekatan berbasis *neurosains*. Dengan demikian, institusi pendidikan di sekolah ini telah menerapkan strategi yang relevan untuk mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh.

c. *Neuroleadership* memperkuat loyalitas guru di era digital

Penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam menjadi strategi penting dalam memperkuat loyalitas guru di era digital. Dalam situasi pendidikan yang semakin kompleks dengan tuntutan teknologi, perubahan kurikulum, dan ekspektasi tinggi dari berbagai pihak guru sering kali mengalami tekanan emosional dan mental yang cukup besar. Untuk itu, pihak sekolah menyadari perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis dan berbasis pada pemahaman ilmiah tentang cara kerja otak manusia. *Neuroleadership*, sebagai pendekatan yang mengintegrasikan ilmu saraf dengan praktik kepemimpinan, memberikan kerangka yang tepat untuk merespons kebutuhan tersebut.

Proses penguatan loyalitas guru melalui *neuroleadership* dimulai dengan membekali kepala sekolah dan tim manajemen dengan pemahaman tentang bagaimana otak merespons tekanan, motivasi, dan interaksi sosial. Melalui pelatihan dan pendampingan, para pemimpin sekolah diajak untuk memahami bahwa otak manusia bekerja secara sensitif terhadap faktor emosional, seperti rasa dihargai, rasa aman, dan kejelasan tujuan (Gumilar, Mutaqin, & Dharmopadni, 2025). Dengan pemahaman ini, pendekatan kepemimpinan mulai bergeser: dari sekadar instruktif menjadi lebih suportif dan empatik. Guru tidak lagi hanya diposisikan sebagai pelaksana, melainkan sebagai mitra yang dihargai secara psikologis dan profesional. Salah satu guru SMP Plus Darussalam memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Dulu kami terbiasa hanya menerima instruksi, tapi sekarang kepala sekolah lebih sering berdiskusi dan mendengarkan masukan kami. Rasanya lebih dihargai sebagai guru dan juga sebagai individu. Itu membuat saya lebih semangat dan merasa betah di sini."

Wawancara ini memperkuat gagasan bahwa pendekatan kepemimpinan yang berbasis *neuroleadership* telah menciptakan hubungan yang lebih suportif dan empatik antara manajemen dan guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan loyalitas. Jika Anda ingin kutipan dari perspektif kepala sekolah, saya juga bisa bantu buat.

Implementasi konkret *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, pembinaan guru dilakukan dengan pendekatan *coaching* dan *mentoring* yang lebih bersifat dialogis. Kedua, lingkungan kerja didesain agar mendukung kesehatan mental, seperti pemberian ruang untuk refleksi, penghargaan atas pencapaian, serta toleransi terhadap kesalahan sebagai bagian dari proses belajar. Ketiga, penggunaan teknologi dalam pembelajaran tidak dipaksakan, melainkan dikenalkan secara bertahap sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan guru. Hal ini membuat guru merasa aman dan didukung dalam proses transformasi digital.

Dampak dari penerapan *neuroleadership* ini cukup signifikan. Guru merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa memiliki terhadap sekolah. Tekanan kerja berkurang, hubungan antara guru dan pimpinan membaik, serta komitmen jangka panjang guru terhadap sekolah meningkat. Lingkungan yang memahami cara kerja otak menciptakan iklim kerja yang sehat, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital.

2. Pembahasan

Hasil temuan dari penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis *neurosains* mampu mentransformasi budaya

organisasi pendidikan menjadi lebih kolaboratif, suportif, dan adaptif terhadap perubahan. Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah dan tim manajemen memahami cara kerja otak khususnya respons terhadap stres, motivasi, dan interaksi sosial mereka lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan produktif secara profesional. Hal ini sejalan dengan teori *SCARF* (*Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness*) yang dikembangkan oleh (Rock, 2008), yang menjelaskan bahwa otak manusia merespons lingkungan sosial seperti halnya ancaman atau hadiah biologis. Ketika pemimpin mampu menciptakan rasa kejelasan, keadilan, keterhubungan, dan penghargaan, maka otak berada dalam kondisi optimal untuk berpikir, membuat keputusan, dan berinovasi (Xafier et al., 2025).

Dalam konteks ini, kepala sekolah yang menerapkan *neuroleadership* mampu mengkondisikan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran dan perubahan perilaku positif di kalangan guru. Ini terbukti dari meningkatnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, keberanian mencoba metode pembelajaran baru, dan loyalitas terhadap institusi. Seperti yang dikemukakan oleh (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013) dalam teori *primal leadership*, pemimpin yang peka terhadap emosi dan kebutuhan bawahannya akan menciptakan resonansi yang memotivasi dan memperkuat hubungan kerja. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa *neuroleadership* bukan hanya pendekatan ilmiah, tetapi juga solusi praktis dalam menjawab tantangan kepemimpinan dan pengembangan SDM di era digital.

Penerapan *neuroleadership* telah menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas komunikasi, motivasi kerja, serta produktivitas tenaga pendidik dan peserta didik. Pendekatan ini mampu menjawab tantangan klasik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah, seperti gaya kepemimpinan yang otoriter, minimnya partisipasi guru, dan rendahnya keterlibatan emosional. Dengan pendekatan *neuroleadership* yang mengedepankan empati, pengelolaan emosi, dan kolaborasi, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis dan mendukung pengembangan profesional. Hal ini selaras dengan teori *Human Resource Development* (HRD) oleh Swanson dan Holton (2001), yang menekankan bahwa pengembangan SDM harus mencakup aspek individu (personal), proses kerja, dan hasil organisasi secara holistik. Guru yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang menunjukkan peningkatan inisiatif dan kreativitas dalam pembelajaran (Hamzah et al., 2024). Bahkan dalam konteks pembelajaran berbasis teknologi, seperti yang tergambar pada proses di laboratorium komputer, penerapan *neuroleadership* berkontribusi pada terciptanya suasana kelas yang kondusif dan fokus siswa yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berbasis neurosains mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan efektivitas kerja, serta menghasilkan output pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian, temuan ini menguatkan pentingnya transformasi kepemimpinan dalam institusi pendidikan berbasis teori SDM modern yang tidak hanya menekankan kompetensi teknis, tetapi juga aspek psikologis, emosional, dan sosial dalam membentuk SDM unggul di era digital.

Perubahan gaya kepemimpinan dari pendekatan instruksional yang kaku menuju pendekatan yang lebih humanis dan berbasis ilmu saraf telah membawa dampak positif yang signifikan terhadap iklim kerja dan kualitas pembelajaran. Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman pemimpin terhadap respons otak terhadap stres, penghargaan, dan keterhubungan sosial mampu menciptakan perubahan perilaku dan motivasi di kalangan guru. Ketika kepala sekolah memberikan ruang diskusi, mendukung guru secara emosional, dan menciptakan kejelasan dalam kebijakan, secara tidak langsung ia telah memenuhi elemen-elemen tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri guru. Prinsip *Social Cognitive Theory* dari (Bandura, 1986) yang menekankan pentingnya observasi, interaksi sosial, dan kepercayaan diri dalam pembelajaran juga tampak nyata dalam

praktik kelas di SMP Plus Darussalam. Guru yang menerapkan pendekatan *neuroleadership* menunjukkan pengelolaan emosi yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan kelas yang kondusif, sabar, dan efektif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan fokus siswa dan suasana belajar yang lebih tenang. Gambar pembelajaran di laboratorium komputer memperkuat interpretasi ini, karena menunjukkan siswa yang fokus dan tertib, yang merupakan hasil dari pengelolaan kelas berbasis pendekatan neurosains. Temuan ini membuktikan bahwa *neuroleadership* bukan hanya efektif dalam konteks manajerial, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas interaksi guru-siswa dan hasil belajar.

Penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam juga menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam memperkuat loyalitas guru, terutama di tengah kompleksitas tantangan pendidikan era digital. Interpretasi dari hasil ini mengindikasikan bahwa ketika pemimpin memahami cara kerja otak khususnya bagaimana individu merespons rasa dihargai, kejelasan tujuan, dan hubungan sosial yang suportif maka tercipta iklim kerja yang sehat dan memotivasi. Pendekatan ini sejalan dengan teori *self-determination* (Ryan & Deci, 2020) yang menekankan bahwa motivasi dan loyalitas tumbuh secara optimal ketika tiga kebutuhan dasar psikologis terpenuhi: *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Wikaningtyas, 2023). Di SMP Plus Darussalam, guru diberikan ruang untuk berpendapat (*autonomy*), diberi penghargaan atas kemampuannya (*competence*), dan dibangun hubungan yang empatik dengan pimpinan (*relatedness*).

E. Kesimpulan

Penerapan *neuroleadership* di SMP Plus Darussalam terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam mentransformasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan pendidikan. Perubahan dari model kepemimpinan instruksional yang kaku ke arah kepemimpinan yang humanis dan berbasis ilmu saraf telah menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif, emosional, dan suportif. Kepala sekolah yang memahami cara kerja otak khususnya terkait respons terhadap stres, motivasi, dan hubungan sosial mampu menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang sehat secara psikologis serta produktif secara profesional. Pendekatan ini tidak hanya memperbaiki komunikasi internal tetapi juga membangkitkan semangat inovasi dan kreativitas guru dalam merancang metode pembelajaran yang adaptif dan relevan dengan tuntutan zaman. Dengan menciptakan rasa aman dan keterhubungan emosional, *neuroleadership* membuka ruang bagi para guru untuk tumbuh secara profesional dan pribadi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Transformasi ini menunjukkan bahwa pemahaman mendalam tentang neurosains dapat menjadi kunci sukses dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan modern, sekaligus menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu menyentuh aspek psikologis dan sosial manusia secara holistik. Pendekatan *neuroleadership* juga memperkuat ikatan antara pemimpin dan staf, membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan resilien dalam menghadapi dinamika era digital yang terus berubah.

Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah-sekolah, khususnya di jenjang menengah, mempertimbangkan penerapan *neuroleadership* sebagai strategi kepemimpinan untuk meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah dan tim manajemen disarankan mengembangkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip neurosains yang berkaitan dengan pengelolaan stres, motivasi, dan hubungan sosial melalui pelatihan rutin. Selain itu, penting untuk menyediakan ruang partisipatif bagi guru dalam pengambilan keputusan dan membangun budaya kerja yang suportif serta komunikatif agar tercipta lingkungan yang kondusif. Implikasi dari penerapan *neuroleadership* menunjukkan perubahan pola komunikasi dan gaya kepemimpinan yang lebih empatik dan kolaboratif, yang mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas guru. Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis juga membantu guru mengelola stres sehingga proses pembelajaran dan

konsentrasi siswa menjadi lebih optimal. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi ilmu neurosains dalam pengembangan kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia di era digital yang penuh tantangan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam bidang pendidikan dan manajemen SDM dengan memperkenalkan *neuroleadership* sebagai pendekatan efektif untuk transformasi kepemimpinan yang humanis dan adaptif. Temuan ini juga memperkaya literatur terkait penerapan neurosains dalam konteks pendidikan dan menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan kepemimpinan berbasis ilmu otak yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga pendidik serta kualitas hasil belajar siswa.

Referensi

- Abbass, K., Qasim, M. Z., Song, H., Murshed, M., Mahmood, H., & Younis, I. (2022). A Review Of The Global Climate Change Impacts, Adaptation, And Sustainable Mitigation Measures. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(28), 42539–42559.
- Aimah, S., Al Rosid, M. H., & Nasih, M. (2023). Pendampingan Sdm Guru Madrasah Diniyyah Melalui Pelatihan Manajemen Peserta Didik Pondok Pesantren Darul Falah Bulurejo Purwoharjo Banyuwangi. *Proceedings of Annual Conference on Community Engagement*, 4, 259–276.
- Aithal, P. S., & Satpathy, C. P. D. J. (2024). Exploring Neuro Management: Bridging Science and Leadership—An Overview. *International Journal of Applied Engineering and Management Letters (IJAEML)*, 8(2), 39–73.
- Akhyar, M., Junaidi, J., Supriadi, S., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Guru PAI dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Pemanfaatan Teknologi Di Era Digital. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(6), 4234–4248.
- Alkhasawneh, S., & Al Sharif, H. (2025). Perspectives Of Brain Research (Educational Neuroscience) on the Design and Implementation of Teaching Strategies in Educational Technology: Neuroeducation: Definition and Principles. *Journal of Neuroeducation*, 5(2), 14–24.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-Performance Human Resource Management Practices And Readiness For Change: An Integrative Model Including Affective Commitment, Employees' Performance, And The Moderating Role Of Hierarchy Culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- Antonopoulou, H. (2024). Neuroleadership and Its Role in Educational Settings: A Review of Current Practices. *Technium Education and Humanities*, 10, 143–154.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Balai. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=HJhqAAAAMAAJ>
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter For Teacher Effectiveness, Teachers' Well-Being, Retention, And Interpersonal Relations? An Integrative Review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259–300.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Bratianu, C., & Stanciu, R.-M. (2024). The Emergence of Neuroleadership in the Knowledge Economy. *Encyclopedia*, 4(3), 1100–1116.
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership,

- and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*.
- Dharmawan, R. A., Setyawan, K. G., Stiawan, A., & Imron, A. (2025). *Pengaruh Dinamika Politik Terhadap Kepercayaan Publik Pada Pemilu Di Indonesia (Studi Kasus Pemilu 2024 Pada Pemilihan Pemula Di Wilayah Kecamatan Jambangan Kota Surabaya)*. 5(1), 52–68.
- Emma, L. (2024). *The Future of Work in the Digital Age: Strategic Workforce Planning for a Skills Gap in Flux*.
- Fadillah, Z. I., Freitas, C., & Lopes, C. (2024). The Important Role Of Human Resource Management (Hr) In Addressing The Challenges Of The Digital Era And Improving Societal Well-Being. *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 2(01), 19–23.
- Fajinmi, J., & Oloyede, J. (2025). *Enhancing School Management Through School Heads' Conflict Resolution and Team Building Expertise*.
- Fauzi, A. I., Setiawan, D., & Irhamudin, I. (2025). The Implementation of a Neuroscience Approach in Improving Islamic Religious Education Learning in Class V at SD Negeri 01 Gading Jaya. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 8(1), 294–307.
- Fisk, P. (2010). *People Planet Profit: How to Embrace Sustainability for Innovation and Business Growth*. Kogan Page. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=2akKR6hr_oC
- Ghadiri, A., Habermacher, A., & Peters, T. (2012). *Neuroleadership: A Journey Through the Brain for Business Leaders*. Springer Berlin Heidelberg. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=_RIEAAAAQBAJ
- Gilli, K., Lettner, N., & Guettel, W. (2024). The Future Of Leadership: New Digital Skills or Old Analog Virtues? *Journal of Business Strategy*, 45(1), 10–16.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=ibQTAAAAQBAJ>
- Gumilar, N., Mutaqin, R., & Dharmopadni, D. S. (2025). *Manusia Berkarakter*. PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Halid, H., Halim, S. N. A., & Ravesangar, K. (2022). Human Resource Management Practices in The Digital Era. In *Technological Challenges: The Human Side of the Digital Age* (pp. 109–158). Springer.
- Hamzah, N., Baharum, H., Humairah, F., Bahasa, J., Bahasa, F., Pendidikan, U., ... Malim, T. (2024). *Analisis Emosi Pemimpin dalam Novel IMAM Berdasarkan Teori Kecerdasan Emosi Daniel Goleman Emotional Analysis of the Leader in the IMAM Novel Based on Daniel Goleman 's Theory of Emotional Intelligence*. 2, 88–99.
- Haque, S. M. S. (2023). The Impact Of Remote Work on HR Practices: Navigating Challenges, Embracing Opportunities. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 7(1).
- Joy, S., Kumar, A. A., Nair, S., & Chandar, K. S. (2024). Transforming Workplace Stress: The Importance of Neuroleadership for Building Resilient Work Environment. In *Neuroleadership Development and Effective Communication in Modern Business* (pp. 164–185). IGI Global.
- Krzyżak, J., & Walas-Trębacz, J. (2025). Application of the SCARF Model in Building Work Engagement: Supportive Organizational Culture. In *Work Engagement and Employee Well-being* (pp. 68–87). Routledge.
- Kulshrestha, P., & Kulshrestha, D. (2024). Significant Impact of Neuroscience in Developing a New Talent Acquisition Strategy. In *Building Organizational Resilience With Neuroleadership*

- (pp. 257–271). IGI Global.
- Mark, G. (2022). *Multitasking in The Digital Age*. Springer Nature.
- Marquardt, M. J., & Kearsley, G. (2024). *Technology-Based Learning: Maximizing Human Performance And Corporate Success*. CRC Press.
- McNerney, M. (2024). *Cultivating a Classroom of Calm: How to Promote Student Engagement and Self-Regulation*. ASCD.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Mukti, R. H. P. (2024). Literature Review Peran Senam dalam Menghilangkan Stres Bagi Pekerja. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Jasmani Dan Kesehatan Mental Peserta Didik*, 530–555.
- Nisa, K., & Suriansyah, A. (2025). Model Penjaminan Mutu dengan Pendekatan *Neuroleadership* dan Sistem Berbasis Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Era Abad Ke-21. *P4i*, 5(1), 1–23.
- Owens, A. D., & Hite, R. L. (2022). Enhancing Student Communication Competencies in STEM using Virtual Global Collaboration Project Based Learning. *Research in Science & Technological Education*, 40(1), 76–102.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever In A Digital World. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204.
- Parra, E., Chicchi Giglioli, I. A., Philip, J., Carrasco-Ribelles, L. A., Marín-Morales, J., & Alcaniz Raya, M. (2021). Combining Virtual Reality and Organizational Neuroscience for Leadership Assessment. *Applied Sciences*, 11(13), 5956.
- Prabha, C. (2024). Building Resilience and Managing Stress for Better Leadership Outcomes. In *Building Organizational Resilience With Neuroleadership* (pp. 63–74). IGI Global.
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faisa Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- Pradana, F. I., & Pratama, M. G. (2024). *Life Hacks : Biar Gak Selalu di Titik yang Sama! : Jariah Publishing*. Jariah Publishing Intermedia.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., ... Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rock, D. (2008). SCARF: A Brain-Based Model For Collaborating With And Influencing Others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52. Retrieved from http://www.davidrock.net/files/NLJ_SCARFUS.pdf
- Romanovska, L., & Novak, M. (2024). The Role Of Teacher-Student Relationships in Providing Social and Psychological Support to Participants Of The Educational Process. *Social Work and Education*, 11(2), 308–319.
- Rosa, J. A. D. (2023). Neuroleadership in Transforming Educational Leaders. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(5), 1979–1994.
- Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2023). Artificial-Intelligence-Supported Reduction of

- Employees' Workload to Increase The Company's Performance in Today's VUCA Environment. *Sustainability*, 15(6), 5019.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-Determination Theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 55(1), 296–312. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Saha, S., Das, R., Lim, W. M., Kumar, S., Malik, A., & Chillakuri, B. (2023). Emotional Intelligence and Leadership: Insights for Leading by Feeling In The Future of Work. *International Journal of Manpower*, 44(4), 671–701.
- Saluja, S., Kukreja, J., & Sharma, S. (2024). *Building Organizational Resilience with Neuroleadership*. IGI Global.
- Sandhu, R., Channi, H. K., Ghai, D., Prabha, C., & Kaur, H. (2024). From Stress to Success: Optimizing Brain Performance With Resilience. In *Building Organizational Resilience With Neuroleadership* (pp. 194–214). IGI Global.
- Setyati, E. (2024). Peran Public Relations dalam Komunikasi Antar Budaya Sekolah Internasional: Mountainview Christian School. *JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan)*, 7(2), 144–164.
- Shaleh, I., Nuruddin Subhan, M., Ardianto, Y., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Holland Bakery Depok. *Jimp*, 3(2), 134–146.
- Sharma, D., & Jindal, P. (2024). Role of Neuroleadership Through Effective Communication in Organization and Employee Development. In *Neuroleadership Development and Effective Communication in Modern Business* (pp. 107–118). IGI Global.
- Singha, R. (2024). Stress, Resilience, and Brain Performance. In *Building Organizational Resilience With Neuroleadership* (pp. 14–29). IGI Global.
- Stăneiu, R.-M., Stratone, M.-E., Dabija, D.-C., & Mititean, P. (2024). Leveraging Neuroleadership and Adopting AI to Improve Human Capital Development in IT&C Business Organisations. *Amfiteatru Economic*, 26(67), 721–740.
- Susanti, L., Handriyantini, E., & Hamzah, A. (2023). *Guru Kreatif Inovatif Era Merdeka Belajar*. Penerbit Andi.
- Vand, M. K., Chenari, V., Houz, M. D. D., Makvandi, F., & Kiani, E. (2025). Modeling Neuroleadership in Education-Oriented Organizations. *Management*, 11(1).
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2023). Artificial Intelligence, Robotics, Advanced Technologies and Human Resource Management: A Systematic Review. *Artificial Intelligence and International HRM*, 172–201.
- Wikaningtyas, S. U. (2023). Model Turnover Intention Berbasis The Self-Determination Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Xafier, M. H., Ilfah, F. N. A., Mardiyah, I., & Anshori, M. I. (2025). Neuroscience & Kepemimpinan : Pemanfaatan Ilmu Otak dalam Pengambilan Keputusan. *Performance*, 15(1), 144–156.
- Xu, X. (2023). *Creating A Conducive Learning Environment for All Students in Higher Education*.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in The Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498.