SYARIKAT : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 1, Juni 2024
p-ISSN 2654-3923
e-ISSN 2621-6051

Fleksibilitas Kognitif dan Berpikir Divergen Mahasiswa Pendidikan Agama Islam: Implikasi Bagi Pengembangan Sumber Daya Insani

Enda Mardila[1], Annisa Rahmadhani[2], Tialam Sari Dalimunte[3], Alfin Nasrullah[4], Wal Irsyadi[5], Rati Ahriana[6]
Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: rahmadhania489@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini menguji hubungan fleksibilitas kognitif dengan kemampuan berpikir divergen mahasiswa Pendidikan Agama Islam serta relevansinya bagi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam ekonomi syariah. Penelitian menggunakan desain kuantitatif korelasional terhadap 135 mahasiswa semester VI angkatan 2022 Universitas Islam Riau yang dipilih melalui *proportionate stratified random sampling* dari populasi 154 mahasiswa. Data dikumpulkan melalui angket laporan diri yang terdiri atas 27 butir fleksibilitas kognitif dan 39 butir berpikir divergen. Koefisien Cronbach's alpha yang dilaporkan masing-masing sebesar 0,969 dan 0,972. Output regresi menunjukkan hubungan positif ($R = 0{,}863$; $R^2 = 0{,}745$; $B = 1{,}193$; $p < 0{,}001$). Namun, uji deviasi dari linearitas signifikan ($p = 0{,}001$), sehingga spesifikasi model linear perlu diperiksa kembali dan koefisiennya belum layak ditafsirkan sebagai bukti definitif hubungan linear. Penelitian ini tidak mengukur kinerja pegawai atau inovasi organisasi secara langsung. Kontribusinya terletak pada pemetaan awal kompetensi kognitif calon tenaga profesional serta perumusan implikasi pengembangan SDI yang memadukan kemampuan adaptif, pengembangan gagasan, kompetensi teknis, dan etika Islam.

Kata Kunci: **Fleksibilitas Kognitif, Berpikir Divergen, Sumber Daya Insani**

PENDAHULUAN

Ekonomi dan keuangan syariah membutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang tidak hanya menguasai prosedur dan produk, tetapi juga mampu memahami kebutuhan masyarakat, menilai risiko, merespons perubahan teknologi, dan menjaga kepatuhan syariah. Kualitas SDI karena itu mencakup gabungan kompetensi teknis, kemampuan belajar dan beradaptasi, perilaku inovatif, serta integritas dalam menjalankan amanah. Kajian mengenai Islamic human capital, pembelajaran organisasi, dan perilaku inovatif mengaitkan kompetensi serta praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja individu maupun organisasi (Hadjri *et al.,* 2019; Isa & Muafi, 2022; Kistyanto *et al.,* 2020; Pratama *et al.,* 2024; Zulkifli *et al.,* 2023). Studi tentang manajemen SDM berbasis nilai Islam juga menekankan pentingnya etika kerja, keadilan, dan amanah dalam proses pengembangan pegawai (Sahputra & Adawiyah, 2025; Sifa' *et al.,* 2025). Selain itu, praktik manajemen SDM dan pembelajaran organisasi dapat berkaitan dengan kreativitas pegawai (Otoo *et al.,* 2026).

Kompetensi adaptif tersebut dapat ditelaah melalui fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen. Fleksibilitas kognitif mengacu pada kemampuan mempertimbangkan alternatif, mengubah sudut pandang, dan menyesuaikan strategi ketika tuntutan berubah. Berpikir divergen merujuk pada proses menghasilkan beragam kemungkinan jawaban atau gagasan untuk menghadapi persoalan terbuka. Kedua konstruk ini berkaitan, tetapi tidak identik. Fleksibilitas kognitif berhubungan dengan cara individu menata dan mengubah proses berpikir, sedangkan berpikir divergen berhubungan dengan keluaran berupa variasi gagasan. Penelitian mengenai kreativitas menunjukkan bahwa kedua proses dapat mendukung pencarian solusi, tetapi hubungannya bergantung pada tugas, cara pengukuran, dan kebutuhan untuk mengeksplorasi atau mempertahankan satu strategi (Ionescu, 2012; Nijstad *et al.,* 2010; Wu & Koutstaal, 2020).

Berpikir divergen penting untuk pengembangan kompetensi karena masalah nyata jarang selalu menyediakan satu jalur penyelesaian. Individu perlu mengidentifikasi alternatif, menilai relevansinya, dan mengembangkan gagasan yang sesuai dengan konteks. Runco dan Acar (2012) menjelaskan bahwa tugas berpikir divergen dapat memberikan informasi tentang potensi kreatif, tetapi hasilnya tidak otomatis membuktikan pencapaian kreatif dalam pekerjaan. Runco dan Jaeger (2012) juga menekankan bahwa kreativitas melibatkan kebaruan dan kebermanfaatan. Oleh karena itu, jumlah gagasan perlu dibaca bersama relevansi, kualitas alasan, dan kesesuaian gagasan terhadap masalah.

Objek penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Riau. Penelitian ini tidak mengukur produktivitas, perilaku inovatif di tempat kerja, kepatuhan syariah, ataupun kinerja organisasi. Kaitan dengan SDI terletak pada tahap awal pengembangan calon tenaga profesional: perguruan tinggi membentuk kemampuan berpikir dan memecahkan masalah sebelum lulusan memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu, temuan penelitian digunakan untuk merumuskan implikasi pendidikan dan pengembangan kompetensi awal, bukan untuk menyatakan bahwa skor kognitif mahasiswa secara langsung meningkatkan kinerja lembaga ekonomi syariah.

Pemilihan mahasiswa PAI tidak berarti bahwa seluruh responden merupakan calon pegawai lembaga keuangan syariah. Namun, pemilihan ini bertujuan agar lulusan PAI nantinya dapat berkiprah dalam pendidikan, dakwah, pemberdayaan masyarakat, dan organisasi berbasis nilai Islam. Dalam ekosistem ekonomi syariah yang lebih luas, keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan penyusunan gagasan dapat relevan bagi kegiatan edukasi keuangan,

pemberdayaan usaha mikro, pengelolaan zakat dan wakaf, serta layanan sosial. Meskipun demikian, penelitian ini tidak mengukur keterlibatan responden dalam bidang- bidang tersebut. Relevansi sampel dengan pengembangan SDI karena itu terletak pada kompetensi umum yang dapat dialihkan ke berbagai peran profesional, bukan pada bukti langsung mengenai kinerja tenaga kerja ekonomi syariah.

Literatur tentang hubungan fleksibilitas kognitif dan kreativitas belum menghasilkan gambaran yang sepenuhnya seragam. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif, sedangkan penelitian lain memperlihatkan bahwa dimensi fleksibilitas yang berbeda dapat menghasilkan hubungan yang berbeda pula. Meta-analisis dan tinjauan mutakhir mengingatkan bahwa hasil pengukuran berpikir divergen dipengaruhi oleh jenis tugas, instruksi, dan metode penilaian (Gerwig, 2021; Kalaivanan *et al.,* 2026; Saretzki *et al.,* 2026). Eksperimen juga menunjukkan bahwa beban kognitif dapat memengaruhi jumlah gagasan dan kualitas kreativitas secara berbeda (Kleinkorres *et al.,* 2021). Temuan ini memperkuat kebutuhan untuk menafsirkan skor angket secara hati-hati dan tidak menyamakan seluruh bentuk fleksibilitas kognitif dengan kemampuan kreatif yang teramati.

Penelitian di Indonesia telah mengkaji fleksibilitas kognitif dalam pembelajaran dan pemecahan masalah, antara lain pada pembelajaran biologi serta pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi (Nuraida & Sugilar, 2023; Oktaviani *et al.,* 2021; Saputra *et al.,* 2023). Pada saat yang sama, kajian SDI banyak menyoroti human capital, pembelajaran organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja (Isa & Muafi, 2022; Kistyanto *et al.,* 2020; Otoo *et al.,* 2026; Pratama *et al.,* 2024). Kedua rumpun kajian tersebut masih dapat dipertemukan secara lebih eksplisit melalui penelitian tentang kemampuan kognitif sebagai kompetensi awal calon SDI, khususnya pada mahasiswa PAI. Kebaruan artikel ini bukan klaim bahwa hubungan fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen belum pernah diteliti. Kontribusinya terletak pada pengaitan perspektif psikologi kognitif dengan pengembangan SDI dalam ekonomi syariah, sekaligus membatasi interpretasi hasil mahasiswa agar tidak disamakan dengan bukti kinerja pegawai.

Atas dasar celah tersebut, artikel ini menempatkan fleksibilitas kognitif sebagai kemampuan untuk meninjau dan menyesuaikan strategi, sedangkan berpikir divergen dipahami sebagai kecakapan menghasilkan beberapa alternatif gagasan. Pembedaan ini penting bagi pengembangan SDI karena organisasi memerlukan orang yang bukan hanya mampu mengusulkan banyak pilihan, melainkan juga dapat menilai pilihan tersebut dan menentukan langkah yang sesuai dengan bukti, risiko, tujuan layanan, serta nilai organisasi. Dengan menguji hubungan kedua konstruk pada mahasiswa PAI, penelitian ini memberi gambaran awal tentang kompetensi kognitif yang mungkin dikembangkan sejak pendidikan tinggi. Nilai tambahnya bukan pada klaim bahwa kedua konstruk baru dikaji, melainkan pada penjelasan mengenai batas temuan dan kemungkinan penerjemahannya ke dalam agenda pengembangan SDI.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen mahasiswa PAI, menguji hubungan statistik kedua variabel berdasarkan hasil analisis yang tersedia, serta menjelaskan implikasinya bagi pengembangan kompetensi awal SDI. Pertanyaan penelitian mencakup tingkat kedua variabel, arah dan kekuatan hubungan, perbedaan skor berdasarkan jenis kelamin dan kelompok usia, serta batas interpretasi yang muncul dari pengujian asumsi statistik. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa fleksibilitas kognitif berhubungan positif dengan kemampuan berpikir divergen mahasiswa. Karena

desainnya korelasional, hasil penelitian tidak ditafsirkan sebagai bukti sebab-akibat.

TINJAUAN PUSTAKA

Fleksibilitas Kognitif

Martin dan Rubin (1995) menjelaskan fleksibilitas kognitif melalui kesadaran terhadap alternatif, kemauan untuk bersikap fleksibel, dan keyakinan menghadapi situasi baru. Konsep ini menekankan kesiapan individu untuk mempertimbangkan lebih dari satu cara dalam menanggapi situasi. Dennis dan Vander Wal (2010) mengembangkan *Cognitive Flexibility Inventory* yang mengukur persepsi individu tentang kemampuan melihat alternatif dan mengendalikan kecenderungan berpikir secara kaku. Kedua pendekatan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kognitif dapat diukur melalui laporan diri, tetapi hasilnya tidak selalu sama dengan kinerja pada tugas neuropsikologis.

Fleksibilitas kognitif juga menjadi bagian dari fungsi eksekutif. Diamond (2013) mengaitkannya dengan kemampuan berpindah perspektif, menyesuaikan respons terhadap perubahan, dan mengatasi kecenderungan mempertahankan pola yang tidak lagi efektif. Ionescu (2012) mengingatkan bahwa fleksibilitas tidak dapat direduksi menjadi satu keterampilan tunggal karena proses tersebut melibatkan interaksi antara mekanisme kognitif dan konteks. Karena itu, skor fleksibilitas perlu dipahami sesuai instrumen yang digunakan, bukan sebagai ukuran universal untuk seluruh perilaku adaptif.

Dalam penelitian ini, fleksibilitas kognitif diukur melalui 27 butir angket. Dokumen sumber mengelompokkan butir tersebut ke dalam aspek yang berhubungan dengan alternatif, penyesuaian, dan respons terhadap situasi. Reliabilitas internal yang dilaporkan mencapai *Cronbach's alpha* 0,969. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang tinggi pada sampel pengujian, tetapi tidak dengan sendirinya memastikan bahwa instrumen mencakup seluruh dimensi konstruk atau dapat memprediksi perilaku kerja. Penilaian lebih lanjut tetap memerlukan pemeriksaan validitas konstruk dan kesesuaian butir dengan definisi operasional.

Berpikir Divergen

Konsep berpikir divergen banyak dikaitkan dengan kerangka kreativitas Guilford yang mencakup kefasihan, keluwesan, orisinalitas, dan elaborasi. Kefasihan menggambarkan jumlah gagasan yang dihasilkan; keluwesan menunjukkan variasi kategori atau pendekatan; orisinalitas berhubungan dengan kebaruan; sedangkan elaborasi berkaitan dengan pengembangan gagasan secara terperinci (Santos, 1986). Dimensi ini memberi dasar untuk melihat keluasan respons, tetapi penilaian kreativitas tetap perlu mempertimbangkan kesesuaian gagasan dengan masalah.

Runco dan Acar (2012) menegaskan bahwa tes berpikir divergen dapat mengindikasikan potensi kreatif, tetapi tidak membuktikan bahwa seseorang pasti menghasilkan inovasi yang berhasil. Penilaian kreativitas juga menghadapi persoalan reliabilitas dan pemilihan kriteria. Saretzki et al. (2026) menunjukkan bahwa studi berpikir divergen menggunakan beragam instruksi, waktu pengerjaan, dan metode penskoran. Grajzel et al. (2023) memperlihatkan bahwa pengukuran keluwesan gagasan sendiri masih terus berkembang. Perbedaan prosedur ini membuat perbandingan skor antar penelitian harus dilakukan dengan hati-hati.

Instrumen penelitian ini menggunakan 39 butir angket yang disusun menurut dimensi kefasihan, keluwesan, orisinalitas, dan elaborasi. Reliabilitas internal yang dilaporkan sebesar 0,972. Karena data berasal dari angket, skor yang dianalisis lebih tepat diperlakukan sebagai skor kuesioner tentang kemampuan berpikir divergen, bukan sebagai hasil langsung dari tes kinerja kreatif yang meminta responden menghasilkan dan menilai gagasan secara

objektif. Pembedaan ini penting saat menarik implikasi untuk pendidikan maupun pengembangan kompetensi kerja.

Hubungan Fleksibilitas Kognitif dan Berpikir Divergen

Secara teoretis, fleksibilitas kognitif dapat membantu individu beralih dari satu kategori gagasan ke kategori lain dan mempertimbangkan strategi yang berbeda. Model dual *pathway to creativity* menjelaskan bahwa kreativitas dapat muncul melalui fleksibilitas kognitif maupun persistensi, yaitu eksplorasi mendalam atas sebagian pilihan (Nijstad *et al.,* 2010). Koutstaal (2025) juga menekankan bahwa individu perlu menyesuaikan pilihan antara berpindah dan bertahan pada strategi tertentu sesuai tuntutan tugas. Dengan demikian, perpindahan strategi yang sering tidak selalu menghasilkan gagasan yang lebih baik. Individu juga memerlukan waktu untuk mengembangkan, mengevaluasi, dan memperbaiki gagasan.

Temuan empiris memperlihatkan pola yang kompleks. Benedek et al. (2014) menunjukkan bahwa fungsi eksekutif tidak selalu berkaitan dengan kecerdasan dan kreativitas melalui pola yang sama. Lin et al. (2014) juga menemukan bahwa peran fleksibilitas kognitif berbeda menurut jenis tugas kreatif yang diukur. Wu dan Koutstaal (2020) menjelaskan bahwa perpindahan strategi yang dipilih individu dapat memberikan informasi yang berbeda dari sekadar frekuensi perpindahan. Tinjauan Kalaivanan et al. (2026) dan penelitian Hughes et al. (2026) menegaskan bahwa hubungan antara fleksibilitas kognitif dan kreativitas bergantung pada konstruk, tugas, serta cara pengukurannya. Karena itu, hubungan kedua variabel perlu diuji secara empiris dan ditafsirkan sesuai batas instrumen yang digunakan.

Atas dasar teori dan temuan tersebut, artikel ini menguji hubungan statistik antara skor fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen pada mahasiswa PAI. Hubungan positif diperkirakan muncul karena kemampuan mempertimbangkan alternatif dapat berjalan searah dengan kemampuan menghasilkan beragam gagasan. Namun, hipotesis ini tidak menyatakan bahwa fleksibilitas kognitif merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kreativitas atau bahwa hubungan yang ditemukan membuktikan sebab-akibat.

Relevansi bagi Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani dalam ekonomi syariah perlu dipahami sebagai proses membangun pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan karakter etis secara terpadu. SDI tidak cukup dipandang sebagai tenaga kerja yang mengisi posisi organisasi; SDI juga merupakan kapasitas yang perlu dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan pembentukan budaya organisasi. Dalam lembaga ekonomi syariah, pengembangan tersebut memiliki dimensi tambahan: kompetensi profesional perlu dijalankan bersama amanah, keadilan, tanggung jawab, kemaslahatan, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah. Kajian Islamic human capital dan pengelolaan SDM berbasis nilai Islam menempatkan kualitas manusia, pembelajaran, dan etika sebagai unsur yang relevan bagi perilaku serta kinerja organisasi (Hadjri *et al.,* 2019; Isa & Muafi, 2022; Kistyanto *et al.,* 2020; Sahputra & Adawiyah, 2025; Sifa' *et al.,* 2025).

Fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen dapat diposisikan sebagai kompetensi pendukung dalam proses pengembangan SDI. Fleksibilitas kognitif membantu individu membaca ulang situasi, mempertimbangkan perspektif lain, dan menyesuaikan strategi ketika informasi atau tuntutan berubah. Berpikir divergen mendukung proses menghasilkan beberapa alternatif sebelum satu pilihan ditetapkan. Keduanya saling melengkapi, tetapi tidak dapat menggantikan pengetahuan teknis, pemahaman regulasi, atau kemampuan mengevaluasi risiko. Dalam pekerjaan

ekonomi syariah, misalnya, pegawai perlu menghasilkan alternatif layanan bagi nasabah, tetapi setiap alternatif tetap harus dinilai dari sisi kelayakan, keamanan, keadilan, manfaat bagi pengguna, dan kepatuhan syariah. Dengan demikian, banyaknya gagasan bukan ukuran keberhasilan yang berdiri sendiri.

Dalam konteks ekonomi syariah, kemampuan berpikir adaptif dan menghasilkan gagasan perlu berjalan bersama kompetensi teknis serta tanggung jawab etis. Tantangan seperti perubahan kebutuhan nasabah, digitalisasi layanan, literasi keuangan, inklusi keuangan, dan penyelesaian keluhan dapat menuntut pegawai untuk membandingkan beberapa pendekatan. Namun, keputusan akhir harus mempertimbangkan ketepatan informasi, risiko, keadilan, kemanfaatan, dan kepatuhan pada prinsip Islam. Fleksibilitas tidak berarti mengabaikan aturan, sedangkan kreativitas tidak berarti menerima gagasan baru tanpa evaluasi. Kedua kemampuan tersebut baru bernilai bagi organisasi apabila digunakan untuk menghasilkan pilihan yang relevan, dapat dilaksanakan, dan bertanggung jawab.

Implikasi pendidikan yang dapat diterapkan sejak perguruan tinggi adalah merancang kegiatan belajar yang meminta mahasiswa menghasilkan beberapa alternatif, menjelaskan alasan, menilai bukti, mempertimbangkan sudut pandang berbeda, lalu memperbaiki gagasan setelah menerima masukan. Studi kasus, diskusi terstruktur, pemetaan gagasan, simulasi, dan tugas terbuka dapat digunakan untuk melatih proses tersebut. Penilaian sebaiknya tidak berhenti pada jumlah ide, tetapi juga mencakup variasi pendekatan, kebaruan, kelayakan, kualitas argumentasi, dan pertimbangan etis. Angket laporan diri dapat dipadukan dengan tugas kinerja agar kemampuan yang dirasakan mahasiswa dapat dibandingkan dengan kemampuan yang tampak ketika mereka menyelesaikan masalah nyata.

Pada tahap organisasi, gagasan ini dapat diterjemahkan menjadi rancangan pengembangan SDI yang berkesinambungan: pemetaan kompetensi awal, pelatihan berbasis kasus, pembelajaran dari rekan kerja, rotasi tugas yang terarah, dan evaluasi penerapan hasil pelatihan. Untuk lembaga keuangan syariah, kasus pelatihan dapat mencakup penyelesaian keluhan nasabah, penyampaian informasi produk secara transparan, pengembangan layanan yang mudah diakses, atau penanganan perubahan prosedur. Setiap alternatif perlu dinilai bukan hanya berdasarkan kebaruan, tetapi juga kelayakan operasional, risiko, manfaat bagi nasabah, serta kesesuaiannya dengan prinsip syariah. Rangkaian ini merupakan rekomendasi konseptual yang diturunkan dari literatur dan bukan hasil intervensi yang diuji dalam penelitian ini.

Secara operasional, pengembangan kompetensi dapat dirancang dalam empat tahap. Pertama, pemetaan awal untuk mengenali cara mahasiswa atau pegawai menghadapi masalah terbuka. Kedua, latihan terarah melalui studi kasus, simulasi, diskusi, dan umpan balik. Ketiga, penerapan pada tugas yang mendekati situasi nyata, sehingga peserta harus menyusun alternatif sekaligus mempertimbangkan batasan teknis dan etis. Keempat, evaluasi untuk melihat apakah kemampuan tersebut muncul dalam kualitas keputusan, bukan hanya dalam penilaian diri. Tahapan ini membantu menghubungkan pendidikan dan pelatihan dengan hasil yang dapat diamati, tanpa mengasumsikan bahwa peningkatan skor angket otomatis berpindah ke kinerja kerja.

Kerangka tersebut juga memperjelas perbedaan antara pengembangan SDI dan sekadar pelatihan kreativitas. Pengembangan SDI mencakup proses berkelanjutan yang menghubungkan kompetensi individual, kebutuhan organisasi, budaya kerja, kesempatan menerapkan pengetahuan, dan evaluasi

hasil. Pegawai dapat memiliki gagasan yang beragam, tetapi kontribusinya akan terbatas apabila organisasi tidak menyediakan ruang diskusi, dukungan pimpinan, akses informasi, atau mekanisme untuk menguji gagasan. Sebaliknya, iklim kerja yang mendukung ide tanpa standar kepatuhan dan pengendalian risiko juga dapat menghasilkan keputusan yang tidak tepat. Karena itu, kemampuan kognitif perlu ditempatkan dalam sistem pengembangan manusia dan organisasi secara menyeluruh.

Keberhasilan pengembangan kompetensi juga bergantung pada lingkungan yang memungkinkan kemampuan itu digunakan. Dukungan pimpinan, akses terhadap informasi, kesempatan menyampaikan usulan, kolaborasi antar fungsi, dan mekanisme umpan balik dapat menentukan apakah ide yang dihasilkan berkembang menjadi perbaikan. Sebaliknya, tuntutan kerja yang terlalu kaku dapat membatasi eksplorasi, sedangkan kebebasan tanpa standar pengendalian dapat mendorong keputusan yang tidak layak. Kajian mengenai kreativitas pegawai dan praktik manajemen SDM menekankan pentingnya hubungan antara kemampuan individu dan konteks organisasi (Hunsaker, 2022; Masyhuri *et al.,* 2021; Otoo *et al.,* 2026). Karena itu, program pengembangan SDI sebaiknya tidak hanya melatih individu, tetapi juga menilai apakah sistem kerja memberi ruang bagi pembelajaran dan penerapan kompetensi. Kontribusi artikel berada pada tahap pemetaan kompetensi awal dan perumusan agenda penelitian lanjutan yang menguji apakah kompetensi tersebut berkaitan dengan perilaku kerja setelah dikombinasikan dengan pengetahuan ekonomi syariah, keterampilan teknis, pengalaman, dan nilai etis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan fleksibilitas kognitif dengan kemampuan berpikir divergen mahasiswa. Penelitian dilaksanakan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau. Pengumpulan data berlangsung pada 21 April sampai 5 Mei 2025.

Populasi penelitian berjumlah 154 mahasiswa semester VI angkatan 2022 pada Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau. Sampel terdiri atas 135 mahasiswa yang dipilih menggunakan proportionate stratified random sampling. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 3%. Sampel dialokasikan secara proporsional ke empat kelas: VI A sebanyak 37 mahasiswa, VI B sebanyak 35 mahasiswa, VI C sebanyak 31 mahasiswa, dan VI D sebanyak 32 mahasiswa.

Data dikumpulkan melalui angket dengan skala Likert empat kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Fleksibilitas kognitif diposisikan sebagai variabel prediktor (X), sedangkan kemampuan berpikir divergen sebagai variabel hasil (Y). Instrumen fleksibilitas kognitif terdiri atas 27 butir yang mencakup kesadaran terhadap alternatif, kesiapan menyesuaikan diri, dan keyakinan untuk bersikap fleksibel. Instrumen berpikir divergen terdiri atas 39 butir yang disusun berdasarkan dimensi kefasihan (*fluency*), keluwesan (*flexibility*), orisinalitas (*originality*), dan elaborasi (*elaboration*).

Sebelum pengumpulan data utama, instrumen diuji kepada 20 mahasiswa semester VI Program Studi Pendidikan Agama Islam di STAI-PIQ Sumbar. Validitas butir diperiksa menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen, sebanyak 27 butir fleksibilitas kognitif dan 39 butir berpikir divergen dinyatakan valid dan digunakan dalam penelitian. Reliabilitas internal diuji menggunakan Cronbach's

alpha melalui SPSS versi 26. Nilai alpha yang dilaporkan adalah 0,969 untuk fleksibilitas kognitif dan 0,972 untuk berpikir divergen. Nilai alpha yang tinggi menunjukkan konsistensi internal, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan validitas konstruk atau kemampuan instrumen memprediksi perilaku kerja.

Data diolah melalui pemeriksaan, pengkodean, tabulasi, dan pemberian skor sesuai dengan skala Likert. Analisis utama meliputi statistik deskriptif, reliabilitas, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap residual, uji linearitas, dan regresi linear sederhana. Analisis tambahan meliputi perbandingan skor berdasarkan jenis kelamin menggunakan independent-samples t-test serta perbandingan berdasarkan kelompok usia menggunakan ANOVA satu arah. Seluruh analisis dilakukan dengan SPSS versi 26. Karena hasil uji deviasi dari linearitas signifikan, hasil regresi diperlakukan sebagai hasil model yang perlu diperiksa kembali, bukan sebagai bukti final bahwa hubungan kedua variabel sepenuhnya linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 135 mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau. Berdasarkan ringkasan kelompok jenis kelamin dan usia yang tersedia, rerata keseluruhan yang konsisten secara aritmetis adalah 75,62 untuk fleksibilitas kognitif dan 103,21 untuk berpikir divergen. Kedua skor berada pada kategori sedang berdasarkan rentang kategorisasi yang digunakan dalam penelitian. Nilai Cronbach's alpha yang dilaporkan adalah 0,969 untuk fleksibilitas kognitif dan 0,972 untuk berpikir divergen. Ringkasan deskriptif dan reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif Dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir	Rata-rata	Kategori	Cronbach's alpha
Fleksibilitas kognitif	27	75,62	Sedang	0,969
Berpikir divergen	39	103,21	Sedang	0,972

Sumber: Data Penelitian.

Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov–Smirnov terhadap residual tidak terstandar menghasilkan D = 0,067 dan p = 0,200 pada 135 observasi. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, pengujian ini tidak menunjukkan penyimpangan residual yang signifikan dari distribusi normal. Hasil tersebut perlu dipahami sebagai tidak ditemukannya bukti pelanggaran pada uji yang digunakan, bukan sebagai bukti mutlak bahwa residual berdistribusi normal.

Pada uji linearitas, komponen Linearity signifikan ($F = 561,383$; $p < 0,001$), tetapi Deviation from Linearity juga signifikan ($F = 2,164$; $p = 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat komponen hubungan linear sekaligus penyimpangan yang signifikan dari garis linear. Dengan demikian, asumsi linearitas belum terpenuhi secara memadai. Sebelum model regresi digunakan untuk menarik kesimpulan definitif, pola hubungan perlu diperiksa melalui diagram pencar dan diagnostik residual; jika diperlukan, model alternatif harus dipilih berdasarkan pola data.

Tabel 2.
Hasil uji normalitas dan linearitas

Pengujian	Statistik	Nilai F	Signifikansi
Normalitas Kolmogorov–Smirnov	D = 0,067	-	0,200
Antarkelompok (Combined)	-	12,918	< 0,001
Komponen Linearity	-	561,383	< 0,001
Deviation from Linearity	-	2,164	0,001

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS versi 26.

Hasil Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana yang dilaporkan dalam output menghasilkan R = 0,863, R^2 = 0,745, adjusted R^2 = 0,743, dan standard error of the estimate sebesar 11,283. Uji ANOVA pada model menghasilkan F = 388,120 dengan p < 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model yang diestimasi signifikan secara statistik, tetapi signifikansi model tidak menghapus persoalan penyimpangan dari linearitas yang ditemukan pada pengujian sebelumnya.

Pada tabel koefisien, fleksibilitas kognitif memiliki koefisien regresi tidak terstandar B = 1,193 (SE = 0,061), beta terstandar = 0,863, dan t = 19,701 dengan p < 0,001. Konstanta model sebesar 13,035 (SE = 4,679; p = 0,006). Persamaan regresi yang dilaporkan adalah:

$$\hat{Y} = 13{,}035 + 1{,}193X$$

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa skor fleksibilitas kognitif yang lebih tinggi berkaitan dengan skor berpikir divergen yang lebih tinggi dalam model yang diestimasi. R^2 = 0,745 berarti model menjelaskan 74,5% variasi skor berpikir divergen pada sampel, sedangkan 25,5% variasi tidak dijelaskan oleh model tersebut. Persentase ini bukan bukti bahwa fleksibilitas kognitif menyebabkan 74,5% kemampuan berpikir divergen. Selain desain korelasional, hasil uji Deviation from Linearity yang signifikan membatasi interpretasi koefisien dan R^2 sampai bentuk hubungan diperiksa kembali.

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Sederhana

Parameter	Nilai	Signifikansi
Koefisien korelasi (R)	0,863	-
Koefisien determinasi (R^2)	0,745	-
Adjusted R^2	0,743	-
Standard error of the estimate	11,283	-
F model	388,120	< 0,001
Konstanta (B)	13,035	0,006
Galat baku konstanta	4,679	-
Koefisien B fleksibilitas kognitif	1,193	< 0,001
Galat baku koefisien B	0,061	-
Beta terstandar	0,863	-
t koefisien fleksibilitas kognitif	19,701	< 0,001

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS versi 26.

Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Hasil independent-samples t-test menunjukkan bahwa perbedaan rata-rata berdasarkan jenis kelamin tidak signifikan pada kedua variabel. Untuk berpikir divergen, rata-rata kelompok laki-laki adalah 101,88 dan perempuan 104,24 (t = −0,609; p = 0,544). Untuk fleksibilitas kognitif, rata-rata kelompok laki-laki adalah 74,66 dan perempuan 76,36 (t = −0,605; p = 0,546). Hasil ini menunjukkan bahwa sampel penelitian tidak memberikan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan adanya perbedaan rata-rata berdasarkan jenis kelamin.

ANOVA satu arah menunjukkan perbedaan skor berdasarkan kelompok usia

pada berpikir divergen (F = 6,668; p = 0,002) dan fleksibilitas kognitif (F = 5,367; p = 0,006). Rata-rata berpikir divergen pada kelompok usia 19–21 tahun adalah 97,67 dan pada kelompok 22–24 tahun 110,43; rata-rata fleksibilitas kognitif masing-masing 72,22 dan 79,88. Kelompok usia 25–27 tahun hanya terdiri atas satu responden sehingga skornya disajikan secara deskriptif dan hasil perbandingan usia harus ditafsirkan secara hati-hati. Perbedaan rata-rata tersebut tidak membuktikan bahwa usia menyebabkan perbedaan kemampuan; pengalaman akademik dan faktor lain mungkin turut berperan. Ringkasan hasil perbandingan disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4.
Perbandingan Skor Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis kelamin	N	Rata-rata	t	p
Berpikir divergen	Laki-laki	59	101,88	−0,609	0,544
Berpikir divergen	Perempuan	76	104,24	-	-
Fleksibilitas kognitif	Laki-laki	59	74,66	−0,605	0,546
Fleksibilitas kognitif	Perempuan	76	76,36	-	-

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 5.
Perbandingan Skor Berdasarkan Kelompok Usia

Variabel	Kelompok usia	N	Rata-rata ± SD	F	p
Berpikir divergen	19–21 tahun	78	97,67 ± 22,50	6,668	0,002
Berpikir divergen	22–24 tahun	56	110,43 ± 19,67	-	-
Berpikir divergen	25–27 tahun	1	131,00 (deskriptif)	-	-
Fleksibilitas kognitif	19–21 tahun	78	72,22 ± 15,24	5,367	0,006
Fleksibilitas kognitif	22–24 tahun	56	79,88 ± 16,10	-	-
Fleksibilitas kognitif	25–27 tahun	1	102,00 (deskriptif)	-	-

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS versi 26.

Pembahasan

Rata-rata fleksibilitas kognitif sebesar 75,62 dan berpikir divergen sebesar 103,21 berada pada kategori sedang. Kategori ini merupakan gambaran deskriptif berdasarkan skor angket, bukan penilaian menyeluruh atas kapasitas kognitif mahasiswa. Skor total yang serupa juga dapat menyembunyikan profil berbeda pada dimensi kefasihan, keluwesan, orisinalitas, dan elaborasi. Oleh karena itu, hasil deskriptif sebaiknya digunakan sebagai titik awal untuk merancang pembelajaran dan asesmen lanjutan, bukan untuk memberi label tetap pada mahasiswa.

Koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,969 untuk fleksibilitas kognitif dan 0,972 untuk berpikir divergen menunjukkan konsistensi internal yang tinggi pada sampel pengujian. Namun, alpha yang tinggi tidak otomatis membuktikan validitas konstruk, ketepatan seluruh indikator, atau kemampuan instrumen memprediksi perilaku nyata. Penggunaan angket laporan diri juga dapat dipengaruhi oleh pemahaman responden terhadap butir, kecenderungan memberi jawaban sosial yang diharapkan, dan penilaian subjektif atas kemampuan sendiri. Karena itu, penelitian lanjutan sebaiknya memadukan angket dengan tugas kinerja dan pemeriksaan validitas konstruk yang lebih kuat.

Koefisien R sebesar 0,863 dan R^2 sebesar 0,745 menunjukkan hubungan positif yang kuat dalam model yang diestimasi. Secara statistik, model menjelaskan 74,5% variasi skor berpikir divergen pada sampel. Persentase tersebut

tidak boleh ditafsirkan sebagai besarnya pengaruh kausal fleksibilitas kognitif terhadap kemampuan berpikir divergen. Desain korelasional tidak menetapkan urutan sebab-akibat, sementara pengalaman belajar, pengetahuan awal, motivasi, kondisi emosi, dan dukungan lingkungan dapat berhubungan dengan kedua variabel. Penelitian tentang kreativitas juga menempatkan proses kognitif dan karakteristik individu sebagai bagian dari hubungan yang kompleks, bukan sebagai satu-satunya penentu (Benedek *et al.,* 2014; Gajda *et al.,* 2017; Kalaivanan *et al.,* 2026).

Penafsiran koefisien regresi membutuhkan kehati-hatian karena uji linearitas menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya mendukung spesifikasi model. Komponen Linearity yang signifikan menunjukkan adanya hubungan linear, tetapi Deviation from Linearity yang signifikan (p = 0,001) menandakan bahwa hubungan juga menyimpang dari garis linear. Karena itu, signifikansi F dan koefisien regresi tidak cukup untuk menyatakan bahwa model linear merupakan bentuk model terbaik. Sebelum naskah dikirimkan ke jurnal, penulis perlu memeriksa kembali diagram pencar, pola residual, pencilan, dan kemungkinan bentuk hubungan nonlinier menggunakan data responden. Sampai pemeriksaan itu dilakukan, B = 1,193 dan R^2 = 0,745 perlu diperlakukan sebagai hasil model awal yang masih memerlukan verifikasi.

Secara konseptual, hasil ini searah dengan pandangan bahwa fleksibilitas kognitif dapat membantu individu mempertimbangkan alternatif dan mengubah strategi ketika situasi menuntutnya. Namun, literatur tidak menunjukkan bahwa seluruh ukuran fleksibilitas selalu berkaitan secara seragam dengan semua dimensi kreativitas. Model dual pathway menjelaskan bahwa pencarian gagasan dapat berlangsung melalui eksplorasi yang fleksibel maupun persistensi dalam mengembangkan pilihan tertentu (Nijstad *et al.,* 2010). Penelitian Wu dan Koutstaal (2020), Kalaivanan et al. (2026), dan Hughes et al. (2026) juga menegaskan pentingnya membedakan ukuran fleksibilitas, jenis tugas, dan dimensi berpikir divergen. Oleh karena itu, hubungan kuat pada sampel ini tidak dapat digeneralisasi begitu saja ke kelompok, instrumen, atau situasi kerja yang berbeda.

Implikasi pendidikan yang paling langsung adalah merancang kegiatan belajar yang meminta mahasiswa menghasilkan beberapa alternatif, menjelaskan alasan, menilai bukti, mempertimbangkan sudut pandang berbeda, lalu memperbaiki gagasan setelah menerima masukan. Studi kasus, diskusi terstruktur, pemetaan gagasan, simulasi, dan tugas terbuka dapat digunakan untuk melatih proses tersebut. Untuk menghindari penilaian yang hanya berorientasi pada jumlah ide, dosen perlu menggunakan rubrik yang menilai kefasihan, variasi pendekatan, orisinalitas, elaborasi, relevansi, dan kualitas argumentasi. Pendekatan seperti pemetaan pikiran telah diteliti sebagai salah satu cara untuk mendukung berpikir divergen, tetapi dampak intervensi tetap perlu diuji pada konteks pembelajaran yang spesifik (Liu *et al.,* 2025).

Dalam konteks mahasiswa PAI, kegiatan tersebut dapat dihubungkan dengan kasus yang dekat dengan praktik pendidikan dan pemberdayaan masyarakat. Misalnya, mahasiswa diminta menyusun beberapa cara menjelaskan konsep keuangan syariah kepada kelompok masyarakat yang berbeda, merancang program literasi zakat dan wakaf, atau menyelesaikan persoalan pengelolaan kegiatan sosial. Mahasiswa perlu menunjukkan alasan pemilihan strategi, sumber informasi, manfaat bagi sasaran, serta kemungkinan konsekuensi dari setiap alternatif. Kasus semacam ini tidak menjadikan mahasiswa PAI sebagai

pengganti tenaga ahli keuangan syariah; tujuannya adalah melatih kemampuan umum untuk menganalisis masalah dan menyampaikan solusi secara bertanggung jawab.

Agar kegiatan pembelajaran menghasilkan kompetensi yang dapat dipindahkan ke situasi lain, mahasiswa perlu diminta menjelaskan proses berpikirnya, bukan hanya menyerahkan jawaban akhir. Dosen dapat meminta mahasiswa membandingkan dua atau lebih solusi, menunjukkan asumsi yang digunakan, menyebutkan informasi yang masih kurang, dan menjelaskan alasan menolak alternatif tertentu. Umpan balik kemudian diarahkan pada mutu alasan, keluwesan dalam meninjau ulang pendapat, dan kemampuan memperbaiki gagasan berdasarkan bukti. Pendekatan ini membantu membedakan berpikir divergen dari sekadar memberikan banyak jawaban serta menghubungkan kreativitas dengan penilaian kritis.

Dalam konteks pengembangan SDI, temuan ini mendukung perhatian terhadap kemampuan berpikir adaptif sebagai salah satu kompetensi awal yang dapat dibina melalui pendidikan. Lulusan yang kelak bekerja pada lembaga ekonomi syariah perlu mampu memahami kebutuhan pengguna layanan, membandingkan pilihan, menjelaskan informasi secara akurat, dan mencari perbaikan proses. Akan tetapi, kompetensi tersebut baru bernilai apabila dipadukan dengan penguasaan produk dan regulasi, literasi keuangan, kemampuan komunikasi, serta kepatuhan syariah. Literatur Islamic human capital dan perilaku inovatif juga menunjukkan bahwa kualitas SDI terbentuk melalui kombinasi kompetensi individual, pembelajaran, dukungan organisasi, dan praktik pengelolaan karyawan (Hadjri *et al.,* 2019; Isa & Muafi, 2022; Kistyanto *et al.,* 2020; Otoo *et al.,* 2026).

Penerapan pada organisasi ekonomi syariah memerlukan tahap pengujian yang lebih spesifik. Pada layanan nasabah, misalnya, fleksibilitas kognitif dapat dikaji melalui kemampuan pegawai menyesuaikan penjelasan dengan kebutuhan pengguna tanpa mengubah informasi produk. Berpikir divergen dapat diamati ketika pegawai menyusun beberapa pilihan untuk menangani keluhan atau meningkatkan akses layanan. Namun, setiap pilihan harus dinilai berdasarkan akurasi informasi, perlindungan konsumen, kelayakan operasional, risiko, dan kepatuhan syariah. Dengan cara ini, kreativitas tidak diperlakukan sebagai tujuan tunggal, melainkan sebagai bagian dari pemecahan masalah yang berkualitas.

Untuk menilai apakah kompetensi tersebut benar-benar mendukung pengembangan SDI, instrumen pengukuran juga perlu disesuaikan dengan tujuan penggunaannya. Angket laporan diri dapat dipakai untuk mengenali persepsi individu, tetapi tidak cukup untuk memutuskan kesiapan kerja atau menilai kinerja pegawai. Untuk seleksi, pelatihan, atau evaluasi pengembangan, organisasi perlu menggunakan kombinasi metode yang relevan, misalnya simulasi layanan, analisis kasus, penilaian kualitas keputusan, dan umpan balik supervisor. Kriteria penilaian hendaknya transparan dan konsisten, mencakup ketepatan, kelayakan, kemampuan beradaptasi, kualitas gagasan, serta kepatuhan pada prinsip syariah. Dengan demikian, pengukuran kompetensi tidak bergantung pada satu skor atau satu metode.

Kontribusi artikel bagi pengembangan SDI terutama bersifat konseptual dan berada pada tahap pra-kerja. Perguruan tinggi dapat menggunakan temuan ini sebagai alasan untuk memetakan kemampuan adaptasi berpikir dan pengembangan gagasan dalam kegiatan pembelajaran, kemudian menguji apakah kemampuan tersebut tampak pula dalam tugas kinerja. Pada tahap organisasi, lembaga ekonomi syariah dapat menguji

program pelatihan berbasis kasus yang menuntut pegawai mengembangkan beberapa solusi, menilai risiko, dan memastikan kepatuhan syariah. Rekomendasi ini konsisten dengan kajian tentang pembelajaran organisasi, kreativitas pegawai, dan nilai Islam dalam pengelolaan SDM (Masyhuri *et al.,* 2021; Hunsaker, 2022; Otoo *et al.,* 2026; Pratama *et al.,* 2024; Sahputra & Adawiyah, 2025; Sifa' *et al.,* 2025; Zulkifli *et al.,* 2023), tetapi belum merupakan dampak yang diuji langsung oleh penelitian ini.

Dari sisi teori, artikel ini mempertemukan dua tingkat pembahasan. Pada tingkat individu, fleksibilitas kognitif dan berpikir divergen merupakan kemampuan yang berkaitan dengan cara seseorang memproses informasi serta mengembangkan alternatif. Pada tingkat pengembangan SDI, kemampuan tersebut dapat dipandang sebagai modal awal yang masih perlu dipadukan dengan pengetahuan, keterampilan profesional, pengalaman, dan nilai organisasi. Hubungan statistik di antara dua konstruk kognitif tidak dengan sendirinya membuktikan peningkatan modal manusia atau kinerja organisasi. Kontribusi konseptual artikel adalah mengusulkan jalur yang dapat diuji: pendidikan dan pelatihan mengembangkan kemampuan kognitif, kesempatan penerapan memungkinkan kemampuan digunakan, dan evaluasi kerja menentukan apakah penggunaan itu memberi manfaat bagi organisasi.

Relevansi bagi jurnal yang membahas SDI dalam ekonomi syariah terletak pada agenda pengembangan kompetensi manusia yang sesuai dengan kebutuhan layanan dan nilai Islam. Artikel ini tidak menguji praktik manajemen SDM di bank syariah, sehingga klaim tentang kinerja organisasi sengaja dibatasi. Namun, pembahasan menunjukkan bagaimana kemampuan kognitif dapat dijadikan salah satu objek pengembangan pada tahap pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana kompetensi tersebut perlu disaring melalui kepatuhan, kemaslahatan, keadilan, dan tanggung jawab. Dengan batas yang jelas tersebut, artikel menawarkan jembatan konseptual antara penelitian pendidikan dan agenda pengembangan SDI, bukan pengganti penelitian langsung di tempat kerja.

Nilai artikel bagi kajian SDI terletak pada perhatian terhadap kompetensi yang mendahului hasil kerja. Banyak kajian pengelolaan SDM menilai kinerja, komitmen, atau perilaku inovatif setelah individu berada dalam organisasi; artikel ini mengarahkan perhatian pada kemampuan kognitif yang dapat mulai dibina pada tahap pendidikan. Sudut pandang tersebut berguna sebagai agenda pengembangan, tetapi tidak boleh diperlakukan sebagai model SDI yang telah terbukti efektif. Bukti lanjutan diperlukan untuk memastikan apakah kemampuan yang dilaporkan mahasiswa benar-benar tampak dalam penyelesaian masalah, bagaimana kompetensi itu berinteraksi dengan pengetahuan profesional, dan kondisi organisasi apa yang memungkinkan kompetensi tersebut menghasilkan manfaat. Batas klaim ini justru penting agar kontribusi artikel tetap relevan dan dapat diuji, bukan sekadar menghubungkan istilah kreativitas dengan kinerja secara umum.

Penelitian berikutnya perlu melibatkan mahasiswa dari beberapa program studi dan perguruan tinggi, serta pegawai lembaga keuangan syariah untuk menguji apakah hubungan yang sama muncul pada konteks kerja. Pengukuran sebaiknya menggabungkan angket dengan tugas berpikir divergen, penilaian pemecahan masalah, penilaian supervisor, atau indikator perilaku inovatif. Desain longitudinal atau eksperimen dapat menguji apakah pelatihan tertentu meningkatkan kemampuan dan apakah perubahan tersebut bertahan serta berpindah ke situasi kerja. Pengukuran juga perlu membedakan kefasihan, keluwesan, orisinalitas, dan elaborasi, karena hasil

penilaian dapat berubah menurut tugas dan metode penskoran (Grajzel *et al.,* 2023; Gerwig *et al.,* 2021; Saretzki *et al.,* 2026).

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Responden berasal dari satu perguruan tinggi dan kedua konstruk diukur melalui angket laporan diri, sehingga generalisasi hasil dan interpretasi kemampuan aktual masih terbatas. Desain korelasional tidak memungkinkan kesimpulan kausal. Selain itu, uji *Deviation from Linearity* yang signifikan menunjukkan bahwa bentuk hubungan perlu diperiksa kembali sebelum regresi linear diperlakukan sebagai model final. Penelitian ini juga tidak mengukur kinerja pegawai, perilaku inovatif di tempat kerja, atau kepatuhan syariah secara langsung. Penelitian lanjutan perlu memvalidasi pola hubungan dengan data responden, instrumen kinerja, dan konteks organisasi ekonomi syariah.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara fleksibilitas kognitif dan kemampuan berpikir divergen pada mahasiswa PAI berdasarkan output regresi yang tersedia. Nilai R = 0,863 dan R^2 = 0,745 menggambarkan hubungan yang kuat dalam model yang diestimasi, tetapi hasil Deviation from Linearity yang signifikan mengharuskan pemeriksaan lanjutan sebelum model linear ditetapkan sebagai dasar kesimpulan final. Bagi pengembangan SDI, kedua kemampuan tersebut layak dipertimbangkan sebagai kompetensi awal yang dapat dilatih melalui pembelajaran berbasis kasus, pengembangan beberapa alternatif solusi, serta evaluasi yang memadukan kelayakan dan etika Islam. Namun, temuan ini belum membuktikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai atau inovasi organisasi. Pengujian pada data yang telah divalidasi dan pada konteks kerja ekonomi syariah tetap diperlukan.

DAFTAR RUJUKAN

Benedek, M., Jauk, E., Sommer, M., Arendasy, M., & Neubauer, A. C. (2014). Intelligence, creativity, and cognitive control: The common and differential involvement of executive functions in intelligence and creativity. Intelligence, 46, 73–83. https://doi.org/10.1016/j.intell.2014.05.007

Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research, 34*, 241–253. https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4

Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annual Review of Psychology, 64*, 135–168. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750

Gajda, A., Karwowski, M., & Beghetto, R. A. (2017). Creativity and academic achievement: A meta-analysis. *Journal of Educational Psychology, 109*(2), 269–299. https://doi.org/10.1037/edu0000133

Gerwig, A., Miroshnik, K., Forthmann, B., Benedek, M., Karwowski, M., & Holling, H. (2021). The relationship between intelligence and divergent thinking: A meta-analytic update. *Journal of Intelligence, 9*(2), 23. https://doi.org/10.3390/jintelligence9020023

Grajzel, K., Acar, S., Dumas, D., Organisciak, P., & Berthiaume, K. (2023). Measuring flexibility: A text-mining approach. *Frontiers in Psychology, 13,* 1093343. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1093343

Hadjri, M. I., Perizade, B., Marwa, T., & Hanafi, A. (2019). Islamic human resource management, organizational commitment and employee performance: A case study on Sharia

bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing, 9*(1), 123–128. https://doi.org/10.32479/irmm.7529

Hughes, Z. D., Ball, L. J., & Judge, J. (2026). Assessing the role of attentional inhibition and cognitive flexibility in convergent and divergent thinking during creative task performance. BMC Psychology, 14, Article 874. https://doi.org/10.1186/s40359-026-04582-7

Hunsaker, W. D. (2022). Spiritual leadership and employee innovation. *Current Psychology, 41(*8), 5048–5057. https://doi.org/10.1007/s12144-020-01011-9

Ionescu, T. (2012). Exploring the nature of cognitive flexibility. *New Ideas in Psychology, 30*(2), 190–200. https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.11.001

Isa, E. S. A. I., & Muafi, M. (2022). Human capital, organizational learning and their effects on innovation behavior and performance of banking employees. *International Journal of Finance & Banking Studies, 11*(1), 1–18. https://doi.org/10.20525/ijfbs.v11i1.1533

Kalaivanan, K., Wang, R., Ren, J., Liu, M., Zhang, X., Teo, C. L., & Chen, S. H. A. (2026). The association between cognitive flexibility and creativity across childhood and adolescence: A scoping review. BMC Psychology, 14, Article 1163. https://doi.org/10.1186/s40359-026-04886-8

Kistyanto, A., Rasi, R. Z., Surjanti, J., & Aji, T. S. (2020). The effects of self-efficacy, Islamic human capital, and financial literacy on SME performance in Lamongan, East Java, Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, 4*(2), 193–210. https://doi.org/10.29313/amwaluna.v4i2.6030

Kleinkorres, R., Forthmann, B., & Holling, H. (2021). An experimental approach to investigate the involvement of cognitive load in divergent thinking. *Journal of Intelligence, 9*(1), 3. https://doi.org/10.3390/jintelligence9010003

Koutstaal, W. (2025). Self-guided transitions and creative idea search: Adaptively choosing flexibility versus persistence in divergent and convergent thinking tasks. *Royal Society Open Science, 12*(3), 241394. https://doi.org/10.1098/rsos.241394

Lin, W.-L., Tsai, P.-H., Lin, H.-Y., & Chen, H.-C. (2014). How does emotion influence different creative performances? The mediating role of cognitive flexibility. *Cognition and Emotion, 28*(5), 834–844. https://doi.org/10.1080/02699931.2013.854195

Liu, T., Wang, Z., & Yu, H. (2025). Mind mapping training's effects on divergent thinking skills: Detection based on EEG data. *Applied Sciences, 15*(2), 613. https://doi.org/10.3390/app150206113

Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports, 76*(2), 623–626. https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623

Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura, 24*(1), 63–77. https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477

Nijstad, B. A., De Dreu, C. K. W., Rietzschel, E. F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation

as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology, 21*(1), 34–77. https://doi.org/10.1080/10463281003765323

Nuraida, I., & Sugilar, H. (2023). Cognitive flexibility in developing higher-order thinking skills in the course of ring theory. *Jurnal Analisa, 9*(2), 88–97. https://doi.org/10.15575/ja.v9i2.30146

Oktaviani, N. N., Suprapto, P. K., & Mustofa, R. F. (2021). Hubungan fleksibilitas kognitif dengan keterampilan pemecahan masalah pada mata pelajaran biologi di MAN Kota Tasikmalaya. *Jurnal Bioterdidik: Wahana Ekspresi Ilmiah, 9*(1), 87–94. https://doi.org/10.23960/jbt.v9i1.21745

Otoo, F. N. K., Adjei Junior, P. N., Agyeman, G. A., & Bekoe, R. (2026). Examining the relationship between human resource management practices and employee creativity: The mediating role of organizational learning capability. *African Journal of Economic and Management Studies, 17*(2), 195–240. https://doi.org/10.1108/AJEMS-08-2024-0434

Pratama, B. W., Kamaluddin, A., Fitriati, A., Saad, S., Innayah, M. N., & Hambali, S. S. (2024). Human and social capital as antecedents of spiritual capital on MSME innovation. *Etikonomi, 23*(2), 383–396. https://doi.org/10.15408/etk.v23i2.32201

Runco, M. A., & Acar, S. (2012). Divergent thinking as an indicator of creative potential. *Creativity Research Journal, 24*(1), 66–75. https://doi.org/10.1080/10400419.2012.652929

Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal, 24*(1), 92–96. https://doi.org/10.1080/10400419.2012.650092

Sahputra, M. R., & Adawiyah, R. (2025). Islamic values in human resource management practices: A systematic literature review. I-Economics*: A Research Journal on Islamic Economics, 11*(2), 88–103. https://doi.org/10.19109/ieconomics.v11i2.31730

Santos, M. R. (1986). Treinta y cinco años del pensamiento divergente: Teoría de la creatividad de Guilford. *Estudios de Psicología, 7*(27–28), 175–192. https://doi.org/10.1080/02109395.1986.10821474

Saputra, B., Solihatin, E., & Muslim, S. (2023). Cognitive flexibility abilities in learning: A systematic review of the literature. *Asian Journal of Educational Technology, 2*(2), 54–58. https://doi.org/10.53402/ajet.v2i2.373

Saretzki, J., Forthmann, B., & Benedek, M. (2026). A systematic quantitative review of divergent thinking assessments. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 20(1), 1–20. https://doi.org/10.1037/aca0000691

Sifa', M., Putro, H. K., & Mun'im, M. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah dalam perspektif Al-Quran. *Journal of Islamic Banking, 6(*1), 1–19. https://doi.org/10.35896/jib.v6i1.1025

Wu, Y., & Koutstaal, W. (2020). Charting the contributions of cognitive flexibility to creativity: Self-guided transitions as a process-based index of creativity-related adaptivity. PLoS ONE, 15(6), e0234473. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234473

Yan, Y., & Ren, P. (2026). When knowledge flows backward: Enhancing older employee creativity through cognitive flexibility. *Frontiers in Psychology, 17,* 1863257. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1863257

Zulkifli, Z., Purwati, A. A., Renaldo, N., Hamzah, Z., & Hamzah, M. L. (2023). Employee performance of Sharia Bank in Indonesia: The mediation of organizational innovation and knowledge sharing. *Cogent Business & Management, 10*(3), Article 2273609. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2273609