

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejak akhir tahun 2019 hingga saat ini, hampir di seluruh penjuru dunia, termasuk juga di Indonesia sedang mengalami pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Tingginya angka penyebaran Covid-19 di Indonesia menyebabkan Pemerintah mengambil keputusan untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kegiatan PSBB yang kini berubah nama menjadi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengendalikan laju penyebaran Covid-19. Dilansir dari laman VOI, pelaksanaan PPKM ini diatur berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 01 Tahun 2021 tanggal 6 Januari, yang mana salah satunya mengatur tentang kebijakan kantor atau tempat kerja untuk memberlakukan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Ferdinan, 2021). Kegiatan WFH yang dilakukan oleh pekerja sama halnya dengan yang biasa dilakukan di tempat kerja, seperti rapat, berdiskusi, dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Walaupun demikian, kegiatan tersebut dilakukan secara *online* atau dalam jaringan (*daring*) dengan menggunakan media seperti *instant messenger* maupun *teleconference*.

Seiring dengan diberlakukannya PPKM tersebut membuat hampir semua tempat kerja atau kantor memberlakukan sistem WFH bagi para pekerjanya. Hal ini pun memunculkan suatu budaya baru yang dikenal dengan istilah *new normal* atau tatanan kehidupan normal baru. *New normal* merupakan langkah yang diambil Pemerintah dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 dalam bidang kesehatan, sosial, dan ekonomi. *New normal* tidak hanya berdampak pada instansi perkantoran saja, tetapi turut memengaruhi organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus. Sama halnya dengan perkantoran, organisasi kemahasiswaan pun mengalami perubahan

sistem kerja yang mana semua kegiatan organisasi seperti rapat maupun pelaksanaan program kerja dilakukan dari rumah.

Di Universitas Negeri Jakarta, organisasi kemahasiswaan atau yang biasa disebut ORMAWA terdiri atas dua jenis, yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Organisasi Pemerintahan Mahasiswa (OPMAWA). Organisasi Pemerintahan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (OPMAWA UNJ) merupakan satu-satunya organisasi kemahasiswaan yang berbentuk pemerintahan dan berkedudukan di lingkungan Universitas Negeri Jakarta (Anggaran Dasar Organisasi Pemerintahan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, 2019, Bab 1, pasal 1, ayat (1) & (2)). OPMAWA UNJ terbagi atas OPMAWA tingkat Universitas, OPMAWA tingkat Fakultas, dan OPMAWA tingkat Program Studi (Anggaran Dasar Organisasi Pemerintahan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, 2019, Bab 4, pasal 7, ayat (1)). Berdasarkan jenisnya, OPMAWA UNJ terdiri atas Lembaga Legislatif Mahasiswa dan Lembaga Eksekutif Mahasiswa. OPMAWA UNJ di tingkat Fakultas terdiri dari lembaga legislatif berupa Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF), dan lembaga eksekutif berupa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF).

Berdasarkan studi pendahuluan berupa wawancara singkat yang telah dilakukan peneliti dengan beberapa pengurus OPMAWA tingkat Fakultas di Universitas Negeri Jakarta, baik dari pengurus BPMF maupun BEMF, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam menjalankan kegiatan OPMAWA dengan sistem WFH di masa pandemi ini. Permasalahan utama yang dialami oleh pengurus OPMAWA tersebut antara lain seperti sulitnya menjalin komunikasi dan membangun keakraban antar sesama pengurus. Di masa pandemi seperti sekarang ini, yang mana mengharuskan untuk berinteraksi secara tidak langsung, maka satu-satunya cara yang dapat dilakukan untuk berkomunikasi hanyalah via daring, baik dengan *chat* maupun telepon. Komunikasi tanpa bertatap muka tersebut tidak jarang menimbulkan kesalahpahaman dikarenakan cara penyampaian yang kurang dimengerti oleh anggota lain. Akibatnya, informasi yang diterima pun tidak sesuai dengan yang seharusnya. Tidak hanya masalah dalam menjalin komunikasi, permasalahan lain yang dialami oleh pengurus OPMAWA adalah sulitnya untuk membangun keakraban dengan

sesama pengurus, baik secara vertikal maupun horizontal. Dalam situasi seperti ini, sulit untuk mengenal dengan dekat para pengurus yang lain, sehingga muncul perasaan canggung yang membuat sulit untuk bisa berbaur satu sama lain. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa kepemilikan yang dimiliki oleh pengurus yang ada di OPMAWA tersebut.

Jika dilihat dari permasalahan yang dialami oleh pengurus OPMAWA tersebut, maka permasalahan tersebut berkaitan dengan bagaimana menjalin kerja sama antar pengurus OPMAWA tersebut. Kerja sama merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan suatu organisasi, termasuk juga di dalam OPMAWA. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat menyatukan individu-individu yang ada di dalamnya untuk terlibat dalam menyelesaikan masalah secara bersama-sama, walaupun terdapat perbedaan pengalaman, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki individu tersebut satu sama lain (Aliyyah & Idham, 2020). Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan perilaku kolaborasi dari individu-individu yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Perilaku kolaborasi didefinisikan sebagai sebuah proses di mana pihak-pihak dengan keahlian yang berbeda memandang suatu aspek yang berbeda dari suatu masalah secara konstruktif untuk menggali perbedaan dan menemukan solusi baru untuk masalah yang mungkin lebih sulit dipecahkan tanpa perspektif orang lain (Ghitulescu, 2018). Perilaku kolaborasi ini merupakan sebuah proses yang terjadi dalam lingkup organisasi di mana individu perlu untuk bekerja sama.

Kolaborasi yang efektif mengharuskan individu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan bersama yang ditetapkan oleh organisasi tersebut (Kohn, 1992, dalam Ghitulescu, 2018). Hal tersebut dapat dicapai ketika individu bersedia dan mampu menyatukan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya serta menyelaraskannya dengan perilaku mereka, atau memaksimalkan kapasitas kooperatif mereka (Milton, 2009, dalam Ghitulescu, 2018). Perilaku kolaborasi yang efektif terjadi ketika individu menggunakan kapasitas kooperatif ini dengan berbagai informasi dan mengintegrasikan tindakan mereka dengan tindakan orang lain (Ghitulescu, 2018).

Kolaborasi dinilai memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil survei yang dilakukan oleh Cross et al. (2016) terhadap 300 perusahaan menunjukkan bahwa kolaborasi berkontribusi sekitar 20 - 35% terhadap kesuksesan organisasi, namun hanya terdapat 3 - 5% pekerja yang dapat menjadi kolaborator yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih minimnya individu yang mampu melakukan perilaku kolaborasi.

Sebagian besar penelitian tentang perilaku kolaborasi membahas terkait pengaruh organisasi dan lingkungan terhadap perilaku kolaborasi individu. Perilaku kolaborasi dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku kolaborasi antara lain seperti jumlah anggota, kondisi, atau komposisi anggota dalam suatu organisasi, sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh kondisi psikologis dari individu tersebut (Aliyyah & Idham, 2020).

Hasil penelitian terkait perilaku kolaborasi yang dilihat dari pendekatan sosial kognisi menjelaskan tentang bagaimana proses psikologis individu dalam kelompok ketika membangun dan mempertahankan pemahaman bersama, serta meningkatkan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja bersama (Bossche et al., 2006; Gilbert, 2013). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa selain faktor eksternal, terdapat juga faktor internal atau psikologis yang tidak kalah memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku kolaborasi yang dimiliki individu.

Proses yang terjadi dalam perilaku kolaborasi diawali dengan memaknai situasi bersama, membangun makna yang sama, serta memodifikasi makna pribadi untuk tujuan bersama. Individu yang dapat memaknai situasi bersama akan mempunyai pemahaman yang lebih mendalam tentang makna kebersamaan (Bossche et al., 2006). Dengan pemahaman yang mendalam, individu akan berusaha untuk memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan bersama, terlepas dari apapun situasi yang dihadapinya (Meuse et al., 2008)

Untuk dapat menerapkan perilaku kolaborasi di dalam suatu organisasi, maka individu harus mampu belajar dengan cepat dalam memahami organisasinya, perubahan yang terjadi pada individu-individu yang terlibat di dalamnya, dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa individu yang mampu berkolaborasi di

dalam sebuah organisasi merupakan individu yang mempunyai kemampuan dalam menggunakan pengalaman yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan walaupun dalam situasi keterbatasan informasi dan kurangnya prosedur yang jelas, yang mana individu tersebut mampu untuk menyeimbangkan dirinya dalam menghadapi situasi dan kondisi apapun. Kemampuan seperti ini dikenal sebagai *learning agility* (De Meuse, 2010; Ferry, 2018; Lombardo, 2001, dalam Aliyyah & Idham, 2020). *Learning agility* didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan hal yang dipelajarinya tersebut untuk diterapkan pada situasi baru (Meuse et al., 2012).

Menurut Meuse et al., (2012), *learning agility* terdiri atas lima dimensi, yaitu *people agility*, *change agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *self awareness*. Dimensi *people agility* mengacu pada pengetahuan individu terkait dirinya sendiri, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan resilien di saat dalam tekanan perubahan. Kemudian dimensi *change agility*, yang mana merupakan tingkat keingintahuan individu yang memiliki gairah terhadap gagasan-gagasan, serta terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan keterampilan. Dimensi berikutnya yaitu *result agility* mengacu pada sejauh mana individu mampu memperoleh hasil meskipun di situasi yang sulit, mampu menginspirasi orang lain, dan membangun kepercayaan diri orang lain melalui kehadirannya. Selanjutnya dimensi *mental agility* mengacu pada bagaimana individu memikirkan suatu masalah dilihat dari sudut pandang baru, serta merasa nyaman dengan ambiguitas, kompleksitas, dan mampu menjelaskan pandangan mereka kepada orang lain. Dimensi yang terakhir yaitu *self awareness*, mengacu pada bagaimana individu dapat bersikap reflektif dan mengenal diri sendiri dengan baik; memiliki pemahaman terkait kemampuan mereka dan dampaknya terhadap orang lain. Dimensi-dimensi tersebut dapat digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya tingkat *learning agility* yang dimiliki individu, yang mana akan memengaruhi kontribusi yang diberikan oleh individu tersebut terhadap kelompok atau organisasi.

Individu dengan tingkat *learning agility* yang tinggi akan mengambil pelajaran yang tepat berdasarkan pengalaman yang dimilikinya, sehingga dapat menerapkannya

pada situasi-situasi baru. Selain itu, individu tersebut juga suka mencari tantangan baru, dan aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan agar dapat terus tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik. Hal tersebut akan mendorong individu untuk lebih banyak berkontribusi dalam suatu kelompok atau organisasi dikarenakan individu tersebut memiliki motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal di berbagai situasi yang dihadapinya (De Meuse, 2008, 2012, dan 2018, dalam Aliyyah & Idham, 2020). Tidak hanya itu, individu yang *agile* juga memiliki rasa optimis yang tinggi, dikarenakan individu tersebut mampu melihat peluang dalam setiap perubahan dan tantangan yang dihadapinya, sehingga ia akan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya (Sumukadas & Sawhney, 2014, dalam Aliyyah & Idham, 2020). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat *learning agility* yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan kontribusinya yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Sejauh ini, belum ada penelitian terkait hubungan *learning agility* dengan perilaku kolaborasi yang dilakukan terhadap subjek mahasiswa yang menjabat sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan di kampus. Akan tetapi, terdapat penelitian mengenai *learning agility* dengan perilaku kolaborasi yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau instansi tertentu. Hasil penelitian Aliyyah & Idham (2020) yang berjudul “Hubungan *Learning Agility* dan Perilaku Kolaborasi pada Pekerja di Jakarta” menunjukkan adanya signifikansi hubungan positif yang cukup antara kemampuan *learning agility* dengan kemampuan perilaku kolaborasi pada pekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *learning agility* turut berperan dalam menentukan kemampuan perilaku kolaborasi pada individu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul “Hubungan antara *Learning Agility* dengan Perilaku Kolaborasi pada Mahasiswa Aktif Pengurus Organisasi Pemerintahan Mahasiswa (OPMAWA) di Universitas Negeri Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran perilaku kolaborasi pada mahasiswa aktif pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana gambaran *learning agility* pada mahasiswa aktif pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana hubungan antara *learning agility* dengan perilaku kolaborasi pada mahasiswa aktif pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta pada masa pandemi Covid-19?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini akan dibatasi permasalahannya yaitu “Hubungan antara *Learning Agility* dengan Perilaku Kolaborasi pada Mahasiswa Aktif Pengurus Organisasi Pemerintahan Mahasiswa (OPMAWA) di Universitas Negeri Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *learning agility* dengan perilaku kolaborasi pada mahasiswa aktif pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta pada masa pandemi Covid-19?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *learning agility* dengan perilaku kolaborasi pada mahasiswa aktif yang menjabat sebagai pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta pada masa pandemi Covid-19.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam mengadakan penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi baru bagi peneliti tentang *learning agility* serta hubungannya dengan perilaku kolaborasi pada mahasiswa aktif pengurus organisasi kemahasiswaan. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan masukan dan pembekalan untuk proses ke depannya.

1.6.2.2. Bagi OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar seluruh OPMAWA dapat lebih memahami pentingnya *learning agility* dan perilaku kolaborasi yang dapat berguna dalam menjalankan OPMAWA, terutama di masa pandemi Covid-19.

1.6.2.3. Bagi Mahasiswa Aktif Pengurus OPMAWA di Universitas Negeri Jakarta

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa aktif yang menjabat sebagai pengurus OPMAWA terkait pentingnya *learning agility* dan hubungannya dengan perilaku kolaborasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus OPMAWA, terutama di masa pandemi Covid-19 ini.