

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan pembelajaran di luar bangku perkuliahan belakangan ini semakin marak di kalangan mahasiswa. Kegiatan pembelajaran di luar bangku perkuliahan seperti misalnya magang, pertukaran pelajar, relawan, organisasi, dan lainnya merupakan beberapa kegiatan yang banyak diikuti oleh mahasiswa. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa hal. Pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa tahun belakangan membuat banyak kegiatan termasuk perkuliahan dilakukan secara *online*, sehingga membuat mahasiswa memiliki waktu luang lebih banyak. Selain itu, hal ini didukung juga oleh maraknya kegiatan pembelajaran diluar bangku perkuliahan yang tidak hanya dilaksanakan secara tatap muka saja, tetapi juga dapat dilaksanakan secara *online* atau dikenal dengan sebutan *Work From Home* (WFH). Sehingga, hal ini semakin menarik minat mahasiswa terhadap kegiatan pembelajaran diluar bangku perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang pada akhirnya memilih untuk memanfaatkan waktu luangnya untuk menambah pengalaman seperti mengikuti kegiatan magang.

Hal lain yang membuat mahasiswa mengikuti kegiatan di luar bangku perkuliahan adalah semakin ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal. Menurut Pelaksana Tugas Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Prof. Ir. Nizam, M.Sc., setiap tahunnya jumlah lulusan Sarjana 1 (S1) mencapai 1,7 juta orang.¹ Berdasarkan data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS), per Februari 2022 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 5,83% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 208,54 juta orang.² Dari jumlah tersebut, jumlah pengangguran tersebut hampir 14%-nya merupakan lulusan diploma dan S1. Tingginya

¹ Ilham Pratama Putra, "1,7 Juta Sarjana Lulus Setiap Tahun, Jangan Jadi Pengangguran Intelektual", diakses dari <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/GKdJ6Bwb-1-7-juta-sarjana-lulus-tiap-tahun-jangan-jadi-pengangguran-intelektual>. Pada 18 November 2022.

² Faustinus Nua, "14 Persen Pengangguran Di Indonesia Lulusan Diploma dan Sarjana", diakses dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/501158/14-persen-pengangguran-di-indonesia-lulusan-diploma-dan-sarjana>. Pada 18 November 2022.

kualifikasi yang diminta oleh perusahaan bagi calon pekerja juga menjadi salah satu faktor ketatnya dalam persaingan mencari kerja. Banyak perusahaan yang menginginkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman, menguasai bidang yang relevan dan perkembangan zaman, serta tidak hanya memahami sekedar teori perkuliahan saja.

Kondisi tersebut saat ini diperparah dengan gelombang Pemutusan Hak Kerja (PHK) yang belakangan terjadi di Indonesia. Perekonomian yang lemah, kenaikan inflasi yang tidak diimbangi dengan penambahan jumlah lapangan kerja, serta beberapa negara besar yang sudah memasuki kondisi resesi menjadi salah satu penyebabnya. Per Oktober 2022, di Indonesia PHK sudah mencapai angka 79.316 orang dari 127 perusahaan di sektor industri padat karya.³ Jumlah tersebut bervariasi dari PHK maupun Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PKWT) yang tidak diteruskan, serta pabrik yang sudah berhenti beroperasi akibat keuntungan yang semakin menurun dan tidak mampu untuk menggaji karyawannya. Jumlah tersebut juga belum termasuk dari sektor lainnya seperti perusahaan berbasis teknologi atau yang dikenal dengan *start-up* juga terdampak dan melakukan PHK terhadap karyawannya. Beberapa contoh perusahaan yang terdampak dan telah melakukan PHK adalah Shopee, TaniHub, LinkAja, dan lain-lain.⁴

Beberapa faktor tersebut membuat persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Mahasiswa dituntut untuk dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Semakin banyaknya lulusan juga membuat perusahaan semakin selektif dalam memilih tenaga kerja. Faktor tersebut juga menuntut profil lulusan memiliki kemampuan dan

³ Damiana Cut Emeria, “79.316 Buruh Padat Karya Di-PHK, Pengusaha Ngaku Megap-megap”, diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221104140212-4-385212/79316-buruh-padat-karya-di-phk-pengusaha-ngaku-megap-megap>. Pada 18 November 2022.

⁴ Rakhmayati Intan Dewi, “Daftar Startup Indonesia yang Lakukan PHK Hingga Bangkrut”, diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221018165358-37-380692/daftar-startup-indonesia-yang-lakukan-phk-hingga-bangkrut>. Pada 18 November 2022.

pengalaman yang memadai. Sehingga, mendorong mahasiswa untuk mengasah kemampuan dan pengalaman sejak dibangku perkuliahan.

Dampak dari ketatnya persaingan adalah mahasiswa harus mempersiapkan diri sedini mungkin agar mampu bersaing di dunia kerja. Salah satu contoh perubahan sosial yang saat ini terjadi dikalangan mahasiswa adalah mulai lazimnya penggunaan media sosial berbasis internet yang berorientasi bisnis dan digunakan untuk jejaring sosial profesional seperti LinkedIn. Berdasarkan data per Januari 2022, jumlah pengguna LinkedIn di Indonesia mencapai 20,46 juta pengguna di Indonesia.⁵ Golongan umur 18-24 tahun yang didominasi mahasiswa merupakan pengguna terbanyak di Indonesia, dengan persentase 58,6% dari total keseluruhan atau 11,99 juta pengguna LinkedIn dari kelompok usia ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa saat ini sudah menyadari perlunya mempersiapkan diri menghadapi tantangan dimasa depan. Penggunaan LinkedIn dipandang sebagai membentuk kepercayaan diri, eksistensi kemampuan diri, *personal branding*, mencari pekerjaan, serta sebagai portofolio yang diabadikan secara online.⁶

⁵ Cindy Mutia Annur, “Berapa Mayoritas Usia Pengguna LinkedIn di Indonesia?”, diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/04/berapa-mayoritas-usia-pengguna-linkedin-di-indonesia>. Pada 19 November 2022.

⁶ Nur Intan Andina, Ana Fitriana Poerana, Rastri Kusumaningrum, “Konstruksi Identitas Pengguna Media Sosial LinkedIn”. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol. 9 No. 8, 2022, hal 12.

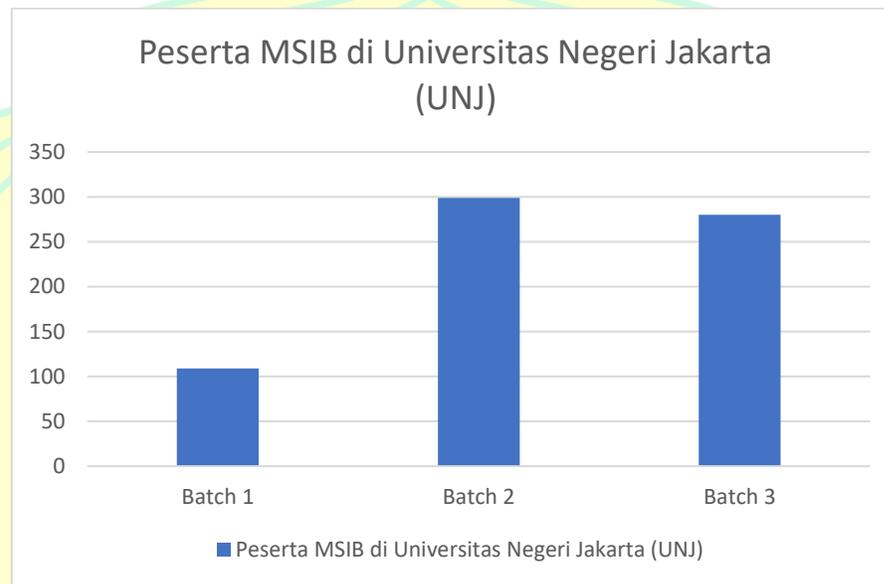
Gambar 1.1
Pengguna LinkedIn di Indonesia Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2022



Sumber: databooks.katadata.com (Diakses pada 19 November 2022)

Untuk menghadapi situasi tersebut, adaptasi tidak hanya dilakukan oleh mahasiswa saja. Tidak sedikit organisasi baik eksternal maupun internal di lingkungan kampus yang telah mempersiapkan diri dan anggotanya untuk menghadapi perubahan yang belakangan ini terjadi dikalangan mahasiswa. Salah satu kegiatan yang saat ini banyak diminati di berbagai universitas termasuk di UNJ adalah kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Kegiatan yang diadakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk belajar secara langsung melalui kegiatan magang di berbagai perusahaan. Disamping itu, kegiatan ini menawarkan berbagai hal menarik bagi mahasiswa, seperti Bantuan Biaya Hidup (BBH) dan konversi Satuan Kredit Semester (SKS) sebanyak 20 SKS. Meskipun jumlah peserta MSIB di UNJ meningkat, namun hal tersebut tidak menyurutkan minat mahasiswa untuk mendaftar organisasi AIESEC.

Gambar 1.2
Peserta MSIB di Universitas Negeri Jakarta (UNJ)



Sumber: Daftar Peserta yang diterima Pada Program MSIB di UNJ (2022)

Salah satu organisasi eksternal yang membantu mahasiswa untuk mempersiapkan diri guna beradaptasi dengan maraknya program magang dan kegiatan di luar kampus adalah *Association Internationale des Étudiants en Sciences Economiques et Commerciales* (AIESEC). AIESEC merupakan organisasi yang berasal dari Stockholm, Swedia yang didirikan tahun 1948.⁷ Organisasi kepemudaan berskala internasional ini berorientasi pada pengembangan potensi kepemimpinan pemuda hingga peningkatan kepekaan terhadap masalah yang ada pada lingkungan sekitar.

AIESEC saat ini telah tersebar di 127 negara di dunia di berbagai benua di dunia, termasuk Indonesia.⁸ Di Indonesia, AIESEC juga merupakan salah satu organisasi yang diminati oleh mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah pendaftar AIESEC

⁷ Course Hero, “*Sejarah Berdirinya AIESEC*”, diakses dari <https://www.coursehero.com/file/p3qpdkk/21-Sejarah-berdirinya-AIESEC-AIESEC-Association-Internationale-des-Etudiants-en/>. Pada 13 November 2022.

⁸ Ayu Khairunnisa, Skripsi: “*Komunikasi Antarbudaya dalam Organisasi Kepemudaan Internasional (Studi Kasus tentang Komunikasi Antarbudaya yang Terjadi di antara Para Peserta Program Global Citizen AIESEC)*” (Semarang: UNS, 2016), hal 59-61.

pada 2021 yang mencapai lebih dari 13 ribu orang.⁹ AIESEC saat ini telah tersebar di 18 kota dan 34 universitas yang tersebar di Pulau Sumatera hingga Sulawesi.¹⁰ Diperkirakan, saat ini terdapat 1500 anggota aktif AIESEC yang tersebar di berbagai kota dan universitas di Indonesia.¹¹

AIESEC telah hadir di Indonesia sejak tahun 1984. Organisasi ini juga telah hadir di UNJ sejak tahun 2012.¹² Saat ini, AIESEC UNJ memiliki 43 anggota yang berasal dari berbagai fakultas yang berbeda. Ditengah maraknya kegiatan di luar bangku perkuliahan, AIESEC justru mengalami peningkatan jumlah pendaftar. Hal ini ditunjukkan dengan kenaikan jumlah pendaftar AIESEC UNJ pada 2021 ke 2022 meskipun terdapat berbagai program yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri. Berikut rinciannya:

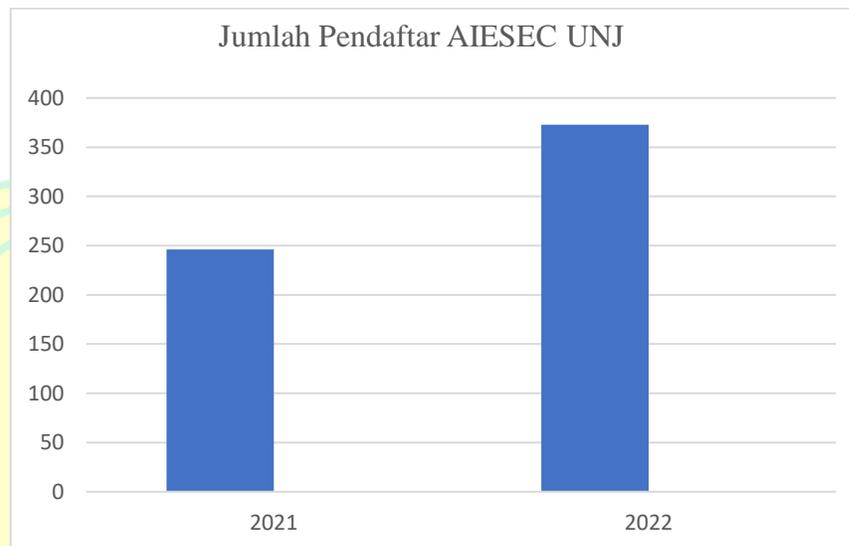
⁹ Lukas Yahya, “5 Fakta Join AIESEC, Program Rekrutmen AIESEC”, diakses dari <https://aiesec.or.id/fakta-rekrutmen-join-aiesec/>. Pada 13 November 2022.

¹⁰ AIESEC Indonesia. “*Profil AIESEC Indonesia*”, (<https://aiesec.or.id/about-aiesec/> diakses pada 13 November 2022)

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Gambar 1.3
Jumlah Pendaftar AIESEC UNJ



Sumber: Hasil Wawancara Dengan Pengurus AIESEC UNJ Periode 2022-2023 (2022)

AIESEC juga memberikan berbagai pelatihan dan seminar untuk mempersiapkan anggotanya agar siap menghadapi perkembangan zaman. Kegiatan tersebut terbagi dalam kegiatan berskala internasional, kegiatan berskala lokal, dan kegiatan yang diadakan AIESEC. Kegiatan yang berskala internasional adalah *Global Talent*, *Global Teacher*, dan *Virtual Professional Program*. Kegiatan yang berskala lokal adalah *AIESEC Future Leaders*, *Local Internship*, dan *Local Project*. Sementara, kegiatan yang diadakan oleh AIESEC adalah *Impact Circle* dan *Youth Today*. Keaktifan AIESEC dalam menjalankan program ditunjukkan dengan lebih dari 2000 pemuda yang telah diterima dan dikirim AIESEC dalam program pertukaran sebelum masa Pandemi Covid-19.¹³ Selama masa Pandemi Covid-19, AIESEC Indonesia juga menyesuaikan kegiatannya dengan melakukan kegiatan secara daring.

AIESEC menyadari bahwa kegiatan pengembangan karier dikalangan mahasiswa saat ini semakin dibutuhkan. Dalam menghadapi perubahan di kalangan mahasiswa,

¹³ Ibid.

AIESEC melaksanakan kegiatan yang bertujuan mengembangkan karier mahasiswa. Contoh kegiatan pengembangan karier yang dilaksanakan AIESEC adalah *Youth Lead*. Kegiatan tersebut atau kegiatan sejenis lainnya bertujuan agar mahasiswa mengetahui arah karir yang akan dipilih setelah lulus.¹⁴ Perencanaan karier sangat diperlukan setiap individu agar dapat menentukan karir sesuai rencana.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya, peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam mengenai peranan organisasi mahasiswa dalam peningkatan kemampuan dan pengetahuan mahasiswa sebelum lulus kuliah. Penelitian ini akan membahas kegiatan dan proses belajar yang dilakukan di dalam organisasi AIESEC, terkhusus di AIESEC UNJ. Peneliti juga ingin melihat seberapa besar dampak organisasi AIESEC UNJ dalam membantu aktivisnya dalam mengikuti berbagai kegiatan eksternal seperti magang. Oleh karena ini, peneliti akan menuangkan penelitian dalam skripsi yang berjudul **“Peran Organisasi AIESEC UNJ Sebagai *Learning Organization*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Tingginya persaingan dalam mencari kerja, banyaknya jumlah lulusan, dan jumlah lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lulusan menuntut profil lulusan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan perkembangan zaman. Situasi dan kondisi tersebut tentunya harus sudah dipersiapkan sejak bangku kuliah agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Hal ini menimbulkan perubahan sosial dikalangan mahasiswa yang mulai mempersiapkan diri dengan mengikuti kegiatan diluar bangku perkuliahan seperti magang, relawan, mengikuti organisasi, dan lainnya. Maka dari itu, rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana cara yang dilakukan AIESEC UNJ dalam pengembangan *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa sebagai *learning organization*?

¹⁴ Eko Perianto dan Arum Setiowati, “Pengembangan Modul Bimbingan Karir Sebagai Upaya Meningkatkan Pemahaman Arah Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol. 2 No. 1 Edisi Desember 2017, hal 122.

2. Bagaimana pertukaran sosial yang terjadi diantara organisasi AIESEC UNJ dengan anggotanya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui cara yang dilakukan AIESEC UNJ sebagai *learning organization* dalam pengembangan *hard skill* dan *soft skill*.
2. Untuk mengetahui dampak yang diberikan oleh AIESEC UNJ bagi anggotanya.
3. Untuk mengetahui pertukaran sosial yang terjadi antara AIESEC UNJ dengan anggotanya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat mengkaji lebih dalam adaptasi yang dilakukan organisasi seperti AIESEC dalam menghadapi maraknya kegiatan di luar bangku kuliah. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penelitian sejenis di masa mendatang serta berkontribusi untuk bidang sosiologi organisasi yang dianalisis dengan teori organisasi pembelajaran (*learning organization*) dan teori pertukaran sosial.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman bagi mahasiswa dan menjadi pertimbangan untuk mengikuti organisasi atau kegiatan di luar perkuliahan. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini memberikan masukan bagi

organisasi lainnya agar mempersiapkan anggotanya dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.

1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Tinjauan penelitian sejenis berguna untuk membantu proses penelitian. Melalui tinjauan penelitian sejenis juga menjadi salah satu upaya memperkaya dan memperdalam penelitian. Dari berbagai penelitian sebelumnya, terdapat banyak bagian yang mencakup organisasi mahasiswa, *learning organization*, serta peningkatan *hard skill* dan *soft skill*. Dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, belum ada penelitian yang membahas peranan organisasi mahasiswa, yang dalam penelitian ini adalah AIESEC UNJ sebagai *learning organization*. Maka dari itu, peneliti akan menuangkan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Peran Organisasi AIESEC UNJ Sebagai *Learning Organization*”**. Berikut beberapa penelitian sejenis yang terkait dengan tema yang dikaji.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Faisal Hendra yang berjudul “Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Keterampilan Bahasa Arab” yang dipublikasi oleh Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Kebahasaan Volume 5 Nomor 1 Tahun 2018.¹⁵ Penelitian ini membahas peran organisasi mahasiswa intra kampus Program Studi Sastra Arab Universitas Al-Azhar Indonesia (UAI) untuk meningkatkan mutu pembelajaran berbahasa arab mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi naratif. Terdapat empat kemampuan yang diprioritaskan yaitu kepada pola pembinaan organisasi mahasiswa, program kerja yang dibentuk oleh pengurus organisasi untuk mendukung tujuan kemahiran berbahasa, memantau tingkat partisipasi mahasiswa, serta aktif dalam menjalankan program kerja yang dibentuk. Hasil penelitian ini adalah adanya konsep kekeluargaan dan profesionalisme dalam organisasi intra kampus

¹⁵ Faisal Hendra, “Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Keterampilan Bahasa Arab”, Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Kebahasaan Vol. 5 No. 1 Juni 2018, hal 103-120.

Program Studi Sastra Arab, adanya program kerja yang sesuai dengan pembelajaran berbahasa Arab, serta mahasiswa yang terlibat aktif dalam keikutsertaan organisasi mahasiswa meskipun masih ada yang belum menjalankan peran dan fungsi seperti seharusnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Susanti yang berjudul “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa” yang dipublikasi oleh Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam Volume 12 Nomor 2 Tahun 2020. Penelitian ini membahas mengkaji peran organisasi mahasiswa dalam membentuk nilai-nilai karakter yang dianalisis melalui indikator karakter dari pelaksanaan program kerja organisasi mahasiswa yang dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya peranan organisasi mahasiswa dalam membentuk nilai-nilai karakter melalui aktivitas yang dilakukan secara mandiri. Organisasi mahasiswa juga memiliki peranan dalam memperdalam pengetahuan dan pengalaman.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh W. Widodo yang berjudul “Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Mengoptimalkan Inovasi Guru” yang dipublikasi oleh TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling Volume 1 Nomor 3 Tahun 2018.¹⁶ Penelitian ini membahas peranan organisasi pembelajaran dalam mengoptimalkan inovatif guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah inovasi guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran sehingga sekolah perlu mengoptimalkan inovasi guru melalui revitalisasi organisasi pembelajaran.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Muhimatul Aliyah yang berjudul “*Knowledge Management* Sebagai Upaya Pengembangan *Learning Organization* di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan” yang dipublikasi oleh Jurnal

¹⁶ W. Widodo, “Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Mengoptimalkan Inovasi Guru”. TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol. 1 No. 3 Tahun 2018, hal 220-224.

Ilmiah Pesantren Volume 6 Nomor 2 Tahun 2020.¹⁷ Penelitian ini membahas konsep *knowledge management* dan implementasinya dalam *learning organization* lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan. Pondok pesantren tersebut memiliki program pengembangan manajemen pengetahuannya yang memaksimalkan santrinya untuk ahli dalam ilmu agama juga harus dapat mengembangkan pengetahuan yang ada dalam dirinya di lingkungan masyarakat. Hasil dari penelitian ini adalah adanya beberapa kegiatan yang menerapkan *knowledge management* yang juga didukung *learning organization* melalui *sharing* ilmu diimbangi dengan adanya keteladanan dari kyai sebagai pemimpin tertinggi, serta diimbangi dengan metode *peer teaching* yang juga menggunakan teknologi informasi.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muhtar Galuh Andrian, Aris Riswandi Sanusi, dan Tridays Repelita yang berjudul “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Menumbuhkan Nilai-Nilai Karakter Peduli Sosial Mahasiswa” yang dipublikasi oleh Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Volume 2 Nomor 2 Tahun 2021.¹⁸ Penelitian ini membahas peran organisasi dalam menumbuhkan nilai-nilai karakter peduli sosial. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Buana Perjuangan berhasil menumbuhkan karakter peduli sosial, namun hanya berjalan bagi anggota saja, tidak mencakup keseluruhan mahasiswa.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Emerald Wahyu Nugroho, Idi Warsah, dan Muhammad Amin yang berjudul “Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa” yang dipublikasi oleh Jurnal

¹⁷ Muhimatul Aliyah, “*Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan*”, Jurnal Ilmiah Pesantren Vol. 6 No. 2 Edisi Januari-Juni 2020, hal 729-740.

¹⁸ Muhtar Galuh Andrian, Aris Riswandi Sanusi, dan Tridays Repelita, “*Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa*”, Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Vol. 2 No. 2 Edisi 2021, hal 47-52.

Dakwah dan Komunikasi Volume 5 Nomor 2 Tahun 2020.¹⁹ Penelitian ini membahas peran organisasi ekstra kampus yaitu Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dalam meningkatkan kemampuan berkomunikasi mahasiswa Pendidikan Agama Islam IAIN Curup. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah organisasi PMII memiliki peranan dalam meningkatkan kemampuan berkomunikasi, terlebih kemampuan komunikasi diperlukan bagi mahasiswa yang akan menjadi tenaga pendidik melalui sistem pengkaderan baik formal maupun non-formal.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Yunny Erlia Putri, Elva Nuraina, dan Farida Styaningrum yang berjudul “Peningkatan Kualitas *Hard Skill* dan *Soft Skill* Melalui Pengembangan Program *Teaching Factory* (TEFA) di SMK Model PGRI 1 Mejayan” yang dipublikasi oleh Promosi: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Volume 7 Nomor 2 Tahun 2019.²⁰ Penelitian ini membahas implementasi program *Teaching Factory* (TEFA) dalam meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah adanya peningkatan *hard skill* dan *soft skill* melalui pembentukan karakter, potensi siswa dan guru, Sumber Daya Manusia (SDM), interaksi antara guru, siswa, orang tua, pengendalian diri, dan semangat bisnis.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Sri Astutik dan Mochamad Aeng Yuda Pambudi yang berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019” yang dipublikasi oleh Media Bina Ilmiah Volume 14 Nomor 4 Tahun 2019.²¹

¹⁹ Emerald Wahyu Nugroho, Idi Warsah, dan Muhammad Amin, “Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa”, Jurnal Dakwah dan Komunikasi Vol. 5 No.2 Edisi 2020, hal 205-224.

²⁰ Yunny Erlia Putri, Elva Nuraina, dan Farida Styaningrum, “Peningkatan Kualitas *Hard Skill* dan *Soft Skill* Melalui Pengembangan Program *Teaching Factory* (TEFA) di SMK Model PGRI 1 Mejayan”, Promosi: Jurnal Program Studi Ekonomi Vol. 7 No. 2 Edisi 2019, hal 26-33.

²¹ Wahyuni Sri Astutik dan Mochamad Aeng Yuda Pambudi, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019”. Media Bina Ilmiah Vol. 14 No. 4 Edisi September 2019, hal 2399-2406.

Penelitian ini membahas tentang upaya peningkatan kinerja karyawan, terutama tenaga penjual (*sales*) melalui *hard skill*, *soft skill*, dan pengalaman kerja pada PT. Erajaya (Erafone) Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pihak manajemen PT. Erajaya (Erafone) dimulai dari tahap seleksi karyawan yang mengutamakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berprestasi, serta memiliki kemampuan komunikasi dan pengalaman kerja. Ketika diterima menjadi pegawai, PT. Erajaya (Erafone) memberikan pelatihan, pembinaan rutin, bonus bagi yang berprestasi, serta melakukan monitoring dan pemeliharaan. Melalui Upaya tersebut, PT. Erajaya (Erafone) mampu meningkatnya kinerja ditunjukkan dengan volume penjualan yang melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Kosasih yang berjudul “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan *Civic Skills* Mahasiswa” yang dipublikasi pada Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Volume 25 Nomor 2 Tahun 2016.²² Penelitian ini membahas tentang organisasi mahasiswa yang memiliki peranan untuk mengembangkan mahasiswa sebelum terjun ke masyarakat, terlebih mahasiswa memiliki peranan sebagai *agent of change*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah organisasi mahasiswa memiliki peranan terhadap pengembangan keterampilan kewarganegaraan mahasiswa yaitu sebagai wadah aspirasi mahasiswa dan memacu pola pikir mahasiswa agar berpikir secara kritis, bertanggung jawab, dan ilmiah. Kendala yang dihadapi ormawa selama pelaksanaan kegiatan terutama dalam pengembangan *civic skills* yaitu ada kendala secara internal dan eksternal. Misalnya mengenai pendanaan, perizinan, gaya hidup, komunikasi dan koordinasi, kurangnya minat mahasiswa, latar belakang mahasiswa yang berbeda, fasilitas, dan sekretariat. Upaya yang dilakukan ormawa yakni dengan melestarikan budaya, merancang program dan materi yang menarik,

²² Kosasih, “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan *Civic Skills* Mahasiswa”. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 25 No. 2 Tahun 2016, hal 188-198.

berperilaku disiplin, memahami manajemen konflik, mengadakan penilaian kinerja atau evaluasi, dan melaksanakan peran ormawa di universitas dengan sebaik mungkin.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Elsa Ardiana dan Eka Vidya Putra yang berjudul “Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan *Softskill* Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus” yang dipublikasi oleh Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Volume 2 Nomor 3 Tahun 2019.²³ Penelitian ini membahas *soft skill* yang didapatkan oleh mahasiswa setelah mengikuti organisasi eksternal kampus menggunakan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Peter M Blau. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah organisasi eksternal kampus memiliki peran dalam meningkatkan *soft skill* mahasiswa seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, serta kepemimpinan.

Tabel 1.1
Tinjauan Penelitian Sejenis

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Keterampilan Bahasa Arab	Kualitatif	Peningkatan kemampuan mahasiswa melalui organisasi mahasiswa	Penelitian membahas peranan organisasi mahasiswa dalam peningkatan kemampuan mahasiswa	Perbedaan terletak pada kemampuan yang dibahas hanya terbatas pada kemampuan berbahasa Arab

²³ Elsa Ardiana dan Eka Vidya Putra, “Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan *Softskill* Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus”. Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Vol. 2 No. 3 Tahun 2019, hal 274-286.

2	Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa	Kualitatif	Organisasi mahasiswa memiliki peranan dalam pembentukan nilai-nilai karakter, menambah pengalaman, dan pengetahuan mahasiswa	Penelitian membahas peran organisasi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman	Perbedaan terletak pada organisasi mahasiswa yang tidak dibatasi secara spesifik
3	Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Mengoptimalkan Inovasi Guru	Kualitatif	Inovasi guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran sehingga sekolah perlu mengoptimalkan inovasi guru melalui revitalisasi organisasi pembelajaran	Penelitian menggunakan teori organisasi pembelajaran (<i>learning organization</i>) sebagai analisis	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yang berfokus pada inovasi guru
4	<i>Knowledge Management</i> Sebagai Upaya Pengembangan <i>Learning Organization</i> di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Muayyad Windan	Kualitatif	Adanya penerapan <i>knowledge management</i> dan <i>learning organization</i> dalam memaksimalkan pengetahuan santri dalam ilmu agama	Penelitian menggunakan teori <i>learning organization</i> peningkatan kemampuan individu	Perbedaan terletak pada fokus kemampuan yang ditingkatkan hanya dalam ilmu agama
5	Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Menumbuhkan Nilai-Nilai Karakter Peduli Sosial Mahasiswa	Kualitatif	Karakter peduli sosial berhasil tumbuh di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, namun tidak tumbuh pada mahasiswa secara keseluruhan	Penelitian membahas peranan organisasi mahasiswa dalam peningkatan kemampuan dan karakter	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yang membahas peran Badan Eksekutif Mahasiswa dan nilai-nilai karakter peduli sosial

6	Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa	Kualitatif	Organisasi ekstra kampus PMII memiliki peranan dalam peningkatan kemampuan berkomunikasi	Penelitian membahas peranan organisasi mahasiswa sebagai wadah peningkatan <i>soft skill</i>	Perbedaan terletak pada penelitian yang hanya fokus pada peningkatan <i>soft skill</i>
7	Peningkatan Kualitas <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Melalui Pengembangan Program <i>Teaching Factory</i> (TEFA) di SMK Model PGRI 1 Mejayana	Kualitatif	Adanya peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> melalui implementasi <i>Teaching Factory</i> (TEFA)	Penelitian membahas upaya peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	Perbedaan terletak pada penelitian yang berfokus pada peningkatan kemampuan guru
8	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019	Kualitatif	PT. Erajaya (Erafone) membentuk suatu sistem yang berupaya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang ditentukan	Membahas peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> melalui kegiatan praktik secara langsung	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang merupakan karyawan
9	Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan <i>Civic Skills</i> Mahasiswa	Kualitatif	Organisasi mahasiswa memiliki peranan terhadap pengembangan keterampilan kewarganegaraan mahasiswa yaitu sebagai wadah aspirasi mahasiswa dan memacu pola pikir mahasiswa agar berpikir secara kritis, bertanggung jawab, dan ilmiah	Membahas peranan organisasi mahasiswa dalam pengembangan kemampuan mahasiswa	Perbedaan terletak pada fokus penelitian yang membahas <i>civic skills</i>

10	Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus	Kualitatif	Organisasi mahasiswa memiliki peranan dalam pengembangan <i>soft skill</i> mahasiswa seperti kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan kepemimpinan	Penelitian membahas peranan organisasi mahasiswa dalam meningkatkan <i>soft skill</i> menggunakan teori pertukaran sosial Peter M Blau	Perbedaan terletak pada organisasi yang diteliti membahas lebih dari satu organisasi, tidak terfokus pada satu organisasi
----	---	------------	--	--	---

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2023)

1.6 Kerangka Konseptual

1.6.1 Organisasi Mahasiswa

Organisasi atau *organizing* berasal dari kata “*organism*” memiliki arti untuk menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan dengan sedemikian rupa, sehingga memiliki hubungan yang saling terkait satu sama lain secara keseluruhan. Organisasi juga memiliki pengertian dari para ahli. Menurut Philip Selznick, organisasi adalah sistem yang dinamis, selalu berubah, dan menyesuaikan diri dengan tekanan baik internal atau eksternal, serta selalu dalam proses evolusi secara terus menerus.²⁴ Organisasi dapat disebut sebagai struktur pengelompokan yang terdiri dari unit-unit yang berjalan memiliki kaitan satu sama lain sedemikian rupa sehingga tersusun satu kesatuan padu.²⁵ Selain itu, organisasi juga merupakan bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.²⁶ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dari beberapa unit yang saling terintegrasi dengan sebuah sistem yang selalu berubah dan menyesuaikan diri dengan tekanan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan bersama.

²⁴ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Toko Buku Gunung Agung, 2003), hal 26.

²⁵ J.P Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hal 344.

²⁶ A.S Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hal 247.

Organisasi memiliki beberapa cir-ciri. Beberapa ciri-ciri organisasi adalah:²⁷

1. Adanya kelompok yang dapat dikenal dan saling mengenal;
2. Terdapat kegiatan yang berbeda-beda, namun berkaitan satu sama lain dan menjadi satu kesatuan;
3. Setiap anggota memberikan sumbangan atau kontribusi, dapat berupa tenaga, pikiran, dan lain-lain;
4. Ada kewenangan, koordinasi, dan pengawasan; serta
5. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

Mahasiswa adalah individu yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Mahasiswa merupakan status yang melekat pada individu yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi. Pada masa ini, individu memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menuangkan ide dan gagasannya dalam masyarakat. Mahasiswa adalah satu golongan dalam masyarakat yang mempunyai dua sifat.²⁸ Kedua sifat itu adalah muda dan calon intelektual. Sebagai calon intelektual, mahasiswa memiliki sifat kritis pada kenyataan sosial yang tidak sesuai dengan kebenaran. Selain itu, mahasiswa juga seringkali tidak mengukur risiko yang akan menimpa dirinya.

Selain proses perkuliahan dalam kelas, mahasiswa juga mempunyai wadah kegiatan untuk dapat menyalurkan bakat dan minatnya. Organisasi kemahasiswaan adalah wadah dan sarana pengembangan diri mahasiswa. Lewat organisasi mahasiswa, diharapkan dapat menampung dan menyalurkan minat, bakat dan kegemaran, sekaligus menjadi wadah kegiatan peningkatan penalaran dan keilmuan serta arah profesi mahasiswa dalam proses belajar dan proses pendidikan. Organisasi mahasiswa dapat digolongkan sebagai pendidikan yang nonformal sekaligus juga informal.²⁹ Hal itu

²⁷ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal 23.

²⁸ R. Darmanto Djojodibroto, *Tradisi Kehidupan Akademik*. (Yogyakarta: Galang Press, 2004), hal 95.

²⁹ Yusuf Hadiwijaya, *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hal 16.

disebabkan karena dalam penyelenggaraan organisasi mahasiswa ada perencanaan kegiatan yang diadakan satu tahun sekali, yang disebut dengan rapat kerja tahunan, dan juga bersifat pendidikan informal karena dalam menjalani kegiatan dalam suatu organisasi mahasiswa, banyak pendidikan yang dapat diterima berdasarkan pengalaman di lapangan.

1.6.2 Teori Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*)

Teori organisasi merupakan studi yang membahas mengapa dan bagaimana organisasi berjalan secara kompleks sebagaimana yang dilakukan. Selain itu, teori organisasi juga dapat disebut sebagai studi yang organisasi yang menjalankan fungsi dan bagaimana organisasi memiliki pengaruh dan berpengaruh bagi lingkungan sekitarnya. Teori organisasi pembelajaran (*learning organization*) merupakan teori pendekatan kontemporer dalam teori organisasi yang muncul sejak 1990-an. Teori organisasi pembelajaran sebenarnya sudah tercetus sejak tahun 1900-an oleh Frederick Winslow Taylor mengembangkan teori manajemen ilmiah atau *scientific management*. Teori *scientific management* menyatakan bahwa jika manajemen mengakulturasikan atau mengukur kebenaran, maka pembelajaran dapat tersalurkan ke pegawai dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi organisasi.³⁰

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi tidak terlepas dari *human capital*, iklim kerja, maupun kualitas jasa yang dihasilkan. Maka dari itu, diperlukan peran aktif dari masing-masing anggota dari tingkatan teratas hingga terendah. Untuk bertahan dalam era persaingan yang ketat tentunya menjadi tantangan bagi banyak organisasi. Metode konvensional yang hanya belajar di ruang kelas tentunya tidak relevan dengan perkembangan yang ada. Sehingga, diperlukan metode yang lebih tepat dan efektif untuk menghadapi kondisi yang ada.

³⁰ Tony J Watson, *Sociology Work and Industry (Fifth Edition)*. (London and New York: Routledge, 2008), hal 32.

Peter M. Senge menyatakan bahwa organisasi pembelajaran (*learning organization*) merupakan organisasi dimana masing-masing individu mengembangkan kapasitas untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan melalui peningkatan pemikiran baru dan pengembangan pemikiran serta aspirasi kolektif berkembang secara bebas serta dimana individu-individu secara bersama-sama secara terus menerus melakukan pembelajaran tentang cara-cara belajar bersama.³¹ Menurut Senge, pembelajaran (*learning*) adalah proses tentang pembangunan kapasitas untuk menciptakan yang pada mulanya tidak dapat diciptakan. Senge juga menyatakan bahwa pembelajaran terbagi menjadi dua, yaitu pembelajaran adaptif dan pembelajaran generatif.³² Pembelajaran adaptif adalah tahap pertama dari organisasi pembelajaran yaitu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sedangkan pembelajaran generatif meliputi kreativitas dan inovasi, lebih dari sekadar beradaptasi terhadap perubahan yang ada dan mengantisipasi perubahan.

Sejak 1990-an, Peter Senge dan rekan-rekannya di Universitas Massachusetts *Institute of Technology* memperkenalkan dan sekaligus mempopulerkan konsep lima disiplin (*fifth discipline*) dalam organisasi pembelajaran. Untuk menjadi organisasi pembelajaran, Senge (2006) menawarkan lima disiplin yang ia sebut sebagai *five new component technologies* yang diyakini sebagai disiplin yang perlu dimiliki setiap individu organisasi sebagai landasan utama keberhasilan dalam membangun organisasi pembelajaran guna menghadapi dan menciptakan perubahan. Kelima disiplin organisasi pembelajaran tersebut, yaitu:³³

1. Pertama, keahlian pribadi (*personal mastery*) merupakan suatu disiplin untuk selalu mengembangkan kemampuan terbaik dari diri pribadi anggota organisasi untuk secara berkelanjutan memperdalam visi pribadi,

³¹ Muhammad Lalu Kabuh, "Organisasi Pembelajaran: Teori dan Realita", Journal Ilmiah Rinjani Vol. 3 No. 1 Edisi 2016, hal 113.

³² Ibid, hal 113.

³³ Peter Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization (Revised Edition)*, (New York: Double Day, 2006), hal 139.

memfokuskan energi, mengembangkan kesadaran, dan melihat kenyataan secara obyektif;

2. Kedua, model mental (*mental models*) yaitu asumsi-asumsi yang sangat melekat, umum atau merupakan suatu gambaran dari bayangan atau citra yang berpengaruh pada bagaimana organisasi memahami dunia dan mengambil tindakan sehingga membawanya ke tempat terbuka dan membuatnya bekerja secara maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi;
3. Ketiga, visi bersama (*shared vision*) yaitu keterampilan untuk menggali gambaran masa depan organisasi secara bersama-sama yang akan menumbuhkan komitmen sejati dan kesadaran diri anggotanya. Dengan membangun visi secara bersama maka akan menimbulkan semangat anggota organisasi atas masa depan yang mereka ciptakan bersama sehingga muncul motivasi kuat dari dalam dan akhirnya anggota organisasi akan secara sukarela memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi;
4. Keempat, pembelajaran tim (*team learning*) yaitu kemampuan anggota organisasi untuk menahan asumsi pribadi masing-masing dan untuk secara bebas berpikir bersama-sama sebagai satu organisasi. Belajar tim melibatkan adanya dialog antar anggota organisasi dan adanya kebiasaan untuk mengemukakan ide secara bebas dan terbuka untuk kepentingan organisasi;
5. Kelima, berpikir sistem (*system thinking*) yaitu kemampuan untuk secara konsisten melihat organisasi secara keseluruhan, bukan sebagai komponen yang terpisah-pisah. Pola berpikir sistem merupakan kerangka konseptual, suatu bagan pengetahuan, dan alat yang dikembangkan untuk membuat seluruh pola masalah terlihat secara jelas sehingga dapat membantu terjadinya perubahan secara lebih efektif.

1.6.3 *Hard Skill* Sebagai Indikator Peningkatan Kemampuan Individu

Hard skill adalah kemampuan dalam menguasai suatu ilmu pengetahuan dan kemampuan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang memiliki kaitan dengan suatu bidang tertentu. Kemampuan ini termasuk pengetahuan yang diperlukan untuk suatu profesi. Hal tersebut disebabkan karena *hard skill* sering digunakan untuk menjalankan tugas-tugas pokok untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pengembangan yang dilakukan sesuai dengan teknologi yang digunakan. *Hard skill* juga merupakan gambaran yang dapat dilihat secara eksplisit.

Hard skill juga dapat disebut sebagai kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas terutama yang berkaitan dengan mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.³⁴ *Hard skill* memiliki hubungan dengan *technical skill* yang terdiri dari dua hal.³⁵ Pertama adalah pengetahuan teknis murni atau pengetahuan fungsional. Sementara yang kedua adalah kemampuan untuk meningkatkan efisiensi teknologi serta dalam pemecahan masalah. *Hard skill* memiliki beberapa indikator kompetensi.³⁶ Indikator-indikator kompetensi *hard skill* adalah ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan teknis, dan keterampilan akademis.

Saat ini, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *hard skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Tujuannya adalah agar konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi. Disamping itu, *hard skill* menjadi hal yang dibutuhkan agar karyawan atau anggota dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Dengan hal tersebut, organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi. Selain itu, *hard*

³⁴ Robbins, Stephen P and Judge, (terjemahan Benyamin Molan), *Perilaku Organisasi Buku 2*, 2014 (Jakarta: Ufuk Timur), hal 28.

³⁵ Suhardjono, dkk, *Penelitian Tindakan Kelas*, 2014 (Jakarta: Bumi Aksara), hal 49.

³⁶ Syawal, *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran: Upaya yang Strategis dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, 2009 (Medan: Universitas Negeri Medan), hal 34.

skill juga berperan sebagai cerminan bagi organisasi atau perusahaan yang mampu beradaptasi dengan keadaan yang berubah secara dinamis.

1.6.4 Soft Skill Sebagai Indikator Peningkatan Kemampuan Individu

Soft skill adalah kemampuan individu dalam menjalin hubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur atau mengelola diri sendiri (*intrapersonal skills*).³⁷ *Soft skill* juga disebut dengan potensi yang ada dalam diri individu. *Soft skill* adalah kemampuan yang relatif tak terlihat (*intangibile*) dan terkadang cukup sulit untuk diukur.³⁸ *Soft skill* pada dasarnya merupakan wujud dan karakteristik kepribadian (*personality characters*) seseorang seperti motivasi, sosiabilitas, etos kerja, kepemimpinan, kreatifitas ambisi, tanggung jawab dan kemampuan berkomunikasi

Peningkatan *soft skill* dilakukan melalui berbagai hal, misalnya melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip, serta dipraktikkan ke dalam berbagai bentuk keterampilan. Beberapa keterampilan *soft skill* yang diterapkan mencakup keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lain-lain. *Soft skill* menjadi pelengkap dari *hard skill*, dimana *hard skill* menjadi representasi dari potensi IQ seseorang. Kendati demikian, *soft skill* tidak dapat menggantikan *hard skill*. Hal ini disebabkan karena *soft skill* akan mendukung *hard skill* sehingga dapat diterapkan secara optimal.

Soft skills dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu:³⁹

1. *Soft skills* yang berkaitan dengan personal adalah kemampuan mengendalikan emosi dalam diri, dapat menerima nasehat orang lain, mampu manajemen waktu, dan selalu berpikir positif; dan

³⁷ Damar Aji Irawan dan Wahyu Suprapti, *Revolusi Soft Skill Memandu Pembelajaran Efektif dengan Metode 7 M*, 2018 (Mojokerto: CV. Sepilar Publishing House), hal 38

³⁸ Hadi Rismanto, “*Pengembangan Soft Skill Siswa Melalui Metode Cooperative Learning Tipe Jigsaw Di SMK Muda Patria Kalasan*”, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hal 8.

³⁹ Abdullah Aly, “*Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skills Di Perguruan Tinggi*”, *Ishroqi* Vol.1 No. 1 Januari 2017, hal 44

2. *Soft skills* yang berkaitan dengan intra personal adalah kemampuan berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama dengan kelompok, dan lain-lain.

1.6.5 Pertukaran Sosial Menurut Peter M. Blau

Pada dasarnya, pertukaran sosial (*social exchange*) dilandasi oleh prinsip ekonomi. Skidmore menyatakan bahwa pertukaran (*exchange*) yang terjadi tidak selalu berupa hal yang nyata, tetapi juga meliputi hal yang tidak nyata seperti harga diri atau penghargaan. Pertukaran dapat bertujuan agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Pertukaran dilakukan dalam rangka untuk memperoleh keuntungan melalui aspek-aspek komparatif dari hubungan antar manusia (*huma relation*).⁴⁰ Peter M. Blau memandang pertukaran sosial lebih terfokus pada individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Hal tersebut berbeda dengan George C. Homans yang lebih terfokus pada struktur individu atau mikro.

Sebagai murid Homans, Blau mengembangkan pemikiran Homans terkait pertukaran sosial. Kedua tokoh tersebut memiliki perbedaan dalam memandang pertukaran sosial. Homans lebih terfokus pada psikologis dan menekankan bahwa perilaku individu memiliki cerminan dari seluruh perilaku kelompok. Homans menjelaskan perilaku sosial menurut proses psikologi dasar. Sementara muridnya, Blau, menyatakan bahwa proses pertukaran dasar menimbulkan gejala dalam bentuk struktur sosial yang kompleks. Blau terfokus pada kelompok primer berskala kecil, dan mempraktikkannya pada kelompok berskala besar untuk kemudian digabungkan dengan perilaku dasar manusia dengan struktur yang lebih luas.

Teori pertukaran sosial yang dikemukakan Blau memiliki fungsi deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran adanya hubungan antara satu sama lain disebabkan suatu struktur yang mendorong dan mempengaruhi suatu hubungan. Menurut Blau, manusia

⁴⁰ Maihasni, Titik Sumarti, Ekawati Sri Wahyuni, Sedionio MP. Tjondronegoro, “*Bentuk-Bentuk Perubahan Pertukaran dalam Perkawinan Bajapuik*”, *Solidarity: Jurnal Sosiologi Pedesaan* Vol. 4 No. 2 Edisi Agustus 2010, hal 170

tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi, namun juga terdapat dukungan sosial yaitu imbalan. Sehingga, ketika mengharapkan suatu hal, maka ada usaha untuk memberi sebagai ungkapan emosional yang dapat dilihat.⁴¹ Blau menyatakan terdapat beberapa prinsip-prinsip pertukaran sosial, yaitu:

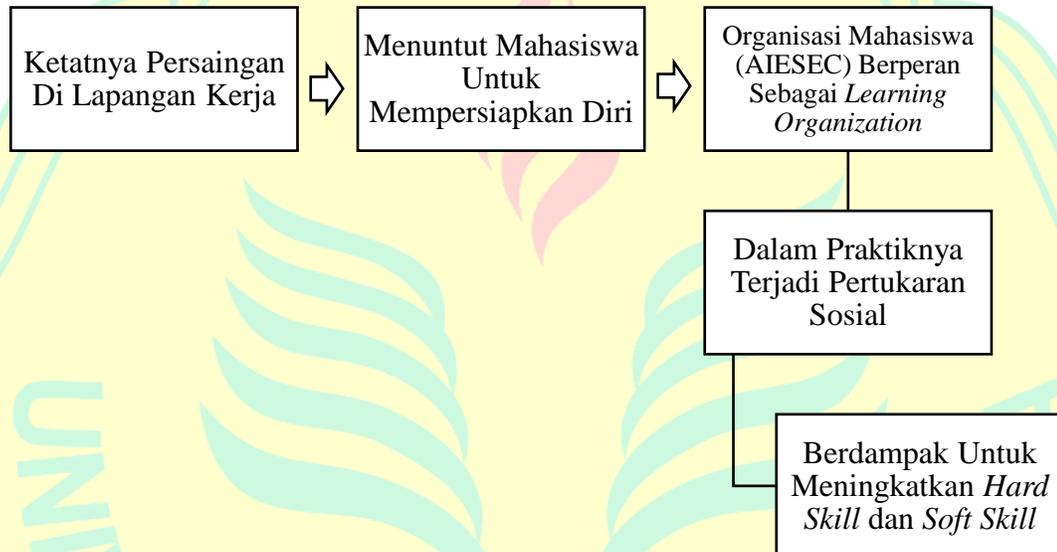
- a) Prinsip rasionalitas, yaitu menyatakan bahwa semakin banyak individu mengharapkan keuntungan satu sama lain, maka semakin besar kemungkinan untuk menjalankan suatu kegiatan;
- b) Prinsip timbal balik, yaitu menyatakan bahwa semakin banyak individu berhubungan satu sama lain, maka peluang timbal balik yang terjadi berpotensi semakin besar. Jika ada yang melanggar dalam prinsip ini, maka akan mendapatkan sanksi negatif;
- c) Prinsip keadilan, yaitu menyatakan bahwa semakin banyak relasi yang terbentuk, maka semakin besar relasi yang ada disebut sebagai norma pertukaran. Sesuai namanya, prinsip ini menegakkan keadilan. Jika tidak adil, maka akan mendapat sanksi;
- d) Prinsip tingkat kepuasan, yaitu menyatakan bahwa nilai yang ada akan berkurang jika terlalu banyak mengharapkan penghargaan dalam suatu aktivitas; dan
- e) Prinsip ketidakseimbangan, yaitu menyatakan bahwa jika terdapat keseimbangan dalam pertukaran sosial, maka kemungkinan tidak seimbang dalam dalam hubungan pertukaran sosial yang lain akan semakin besar.⁴²

⁴¹ Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern Jilid II*, (Jakarta: Gramedia, 1986), hal 77

⁴² Yulmitha Nurtriana, "Pertukaran Sosial dalam Lingkup Kerja Abdi Dalem Keprajan di Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat", (Skripsi: Universitas Brawijaya, 2017), hal 19-20.

1.6.6 Hubungan Antar Konsep

Skema 1.1
Hubungan Antar Konsep



Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2023)

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Pendekatan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian dapat mengkaji fenomena yang ada dalam individu atau kelompok secara langsung.⁴³ Sehingga, dapat meningkatkan realitas sosial dan fokus pada proses yang interaktif. Metode penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus. Melalui studi kasus, maka penelitian melalui proses selengkap mungkin untuk mendapatkan data selengkap mungkin dan mendetail.

⁴³ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Terj. Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hal. 4-5.

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah informan yang juga menjadi sumber data penelitian. Landasan penelitian juga didapat berdasarkan informasi dari informan. Subyek dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi AIESEC UNJ dari enam divisi yang ada di AIESEC UNJ, ketua AIESEC UNJ periode 2022-2023, serta pembina AIESEC UNJ yang berasal dari dosen.

Tabel 1.2
Subyek Penelitian

No	Nama	Divisi	Kriteria	Posisi
1	Fransisca Endah Pujiastuti	<i>Local Committee President of AIESEC UNJ</i>		Informan Kunci
2	Lisana Shidqi Alya	<i>Local Committee Vice President (LCVP) of Talent Management (TM)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mahasiswa aktif UNJ • Pengurus Aktif AIESEC UNJ periode 2022-2023 • Berasal dari berbagai divisi yang berbeda 	Informan Utama
3	Lintang Riris Mustika Ranti	<i>Local Committee Vice President (LCVP) of Brand Manager</i>		
4	Arif Rahman Risquallah	<i>Local Committee Vice President (LCVP) of Engagement with AIESEC</i>		
5	Atikah Dwi Lestari	<i>Local Committee Vice President (LCVP) of Finance</i>		
6	Mochammad Faisal Agiel	<i>Quality Product Analyst</i>		
7	Wa Ode Regina Hersanti	<i>Business Analyst</i>		

8	Rahmadianty Gazadinda, S.Psi, M.Sc	Pembina AIESEC UNJ	Pembina AIESEC UNJ	Informan Pendukung
---	--	-----------------------	--------------------	-----------------------

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Pengurus AIESEC UNJ Periode 2022-2023 (2022)

1.7.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat kegiatan penelitian dilaksanakan. Lokasi penelitian bertujuan untuk memperjelas lokasi yang menjadi tempat penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara virtual melalui aplikasi Zoom *meeting*. Disamping itu, penelitian ini juga mengobservasi berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi AIESEC melalui situs resmi dan akun media sosial terutama Instagram AIESEC baik ditingkat nasional maupun UNJ. Penelitian dilakukan pada November 2022 hingga Januari 2023.

1.7.4 Peran Peneliti

Dalam penelitian ini, peran peneliti adalah sebagai pelaku dalam penelitian ini. Peran peneliti juga merupakan sebagai pengumpul data utama. Pada penelitian ini, peran peneliti adalah pencetus, perencana, pengumpul data, dan penganalisis data. Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu seperti laptop, telepon genggam, alat perekam suara, dan buku catatan untuk menghimpun data.

1.7.5 Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan dua macam data, yaitu primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara secara langsung dengan informan, yaitu pengurus AIESEC UNJ periode 2022-2023. Sementara, data sekunder didapatkan melalui pencarian data yang mendukung penelitian seperti lewat jurnal, sumber internet, akun media sosial AIESEC, serta situs resmi AIESEC.

1.7.5.1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencacata secara sistematis terkait gejala yang terlihat pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengobservasi secara *virtual* melalui berbagai situs resmi ataupun media sosial yang dimiliki oleh AIESEC, terutama akun media sosial Instagram AIESEC baik nasional maupun UNJ. Langkah

utama yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mencari informasi terkait pengurus AIESEC UNJ. Setelah itu, peneliti mengikuti akun media sosial AIESEC baik nasional maupun UNJ untuk mengetahui kegiatan dan unggahan yang dilakukan oleh organisasi AIESEC. Sebagai sumber pendukung, peneliti juga mengobservasi melalui sumber lain seperti situs resmi AIESEC untuk melengkapi data yang diperlukan.

1.7.5.2 Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Wawancara dilakukan dengan dua acara, yaitu terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang sudah menyiapkan daftar pertanyaan ke informan. Sementara, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara secara spontan tanpa menyiapkan daftar pertanyaan. Wawancara akan dilakukan kepada pengurus AIESEC UNJ periode 2022-2023 serta pembina AIESEC UNJ. Wawancara secara langsung melalui aplikasi Zoom *meeting* kepada pengurus AIESEC UNJ dilakukan dengan alasan untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Wawancara dilakukan bersama para pengurus AIESEC UNJ periode 2022-2023 dari ketua, anggota dari berbagai divisi, serta pembina AIESEC UNJ.

1.7.5.3 Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai penunjang data penelitian. Dokumentasi dalam penelitian didapatkan dari beberapa sumber. Dokumentasi didapatkan melalui dokumen tertulis yang didapatkan dari berbagai jurnal dan skripsi terdahulu yang membahas organisasi AIESEC. Selain itu, dokumentasi dalam penelitian ini didapat dari tangkapan layar (*screenshot*) maupun unggahan dari akun media sosial terutama Instagram serta situs resmi AIESEC baik ditingkat nasional maupun ditingkat UNJ.

1.7.5.4 Teknik Analisis Data

Data yang didapatkan dari penelitian akan diolah melalui tiga alur, yaitu:

1. Reduksi data, yaitu mencatat data dan memilih untuk dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian.
2. Penyajian data, data yang didapat akan disajikan dalam tabel dan lainnya.
3. Penarikan kesimpulan, semua data yang didapat dianalisis dan diambil kesimpulannya. Namun, kesimpulan dapat berubah jika menemukan data baru untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

1.7.6 Strategi Validasi Data

Dalam memvalidasi data yang digunakan, peneliti menggunakan triangulasi data. Melalui teknik ini, maka temuan data dianalisa melalui dari berbagai perspektif. Metode triangulasi digunakan untuk membandingkan dan menguji hasil penelitian. Triangulasi data pada penelitian ini menggunakan informan ahli untuk menguji temuan data. Triangulasi data dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari informan ahli yang merupakan pembina AIESEC UNJ, yaitu Ibu Rahmadianty Gazadinda, S.Psi., M.Sc.

1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian terbagi kedalam tiga bagian, yaitu pembuka, isi, dan penutup. Dalam penulisannya akan terbagi lagi menjadi lima bab. Bab I berisi pendahuluan, Bab II dan Bab III berisi uraian empiris, Bab IV berisi analisis, dan Bab V berisi penutup. Tujuan dari pembagian ini adalah untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Berikut uraiannya:

Bab I

Pada bab pertama, peneliti menjelaskan latar belakang, tujuan, metode penelitian, tinjauan literatur sejenis, dan lain-lain. Melalui pendahuluan, diharapkan dapat memberikan sedikit gambaran bagi pembaca mengenai hasil penelitian.

Bab II

Pada bab kedua, peneliti menjelaskan mengenai sejarah organisasi AIESEC di dunia, di Indonesia, profil struktur organisasi AIESEC UNJ, dan profil aktivis AIESEC. Hal ini bertujuan untuk mengetahui awal mula terbentuknya organisasi AIESEC, profil organisasi AIESEC terutama AIESEC UNJ, serta profil informan dan latar belakang untuk penelitian ini.

Bab III

Pada bab ketiga, peneliti akan membahas hasil temuan penelitian yang telah dijalankan. Bab ini menjelaskan jawaban-jawaban dari informan yang telah diteliti sesuai dengan pedoman wawancara. Dalam bab ini menjelaskan motivasi mengikuti AIESEC UNJ, proses dan strategi rekrutmen, langkah dalam menjaga kualitas, kegiatan yang dijalankan, serta dampak yang dirasakan oleh aktivis AIESEC UNJ.

Bab IV

Pada bab keempat, peneliti menganalisis data yang dikaitkan dengan teori yang relevan sesuai yang ditetapkan peneliti sebelumnya. Dalam bab ini, hasil temuan penelitian akan dianalisis dengan teori yang ditetapkan sebelumnya.

Bab V

Bab ini adalah bagian penutup dari penelitian ini. Bab ini berisi kesimpulan yang berupa jawaban dari penelitian beserta analisisnya. Selain itu, dalam bab ini juga berisi saran dan rekomendasi penelitian.