

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

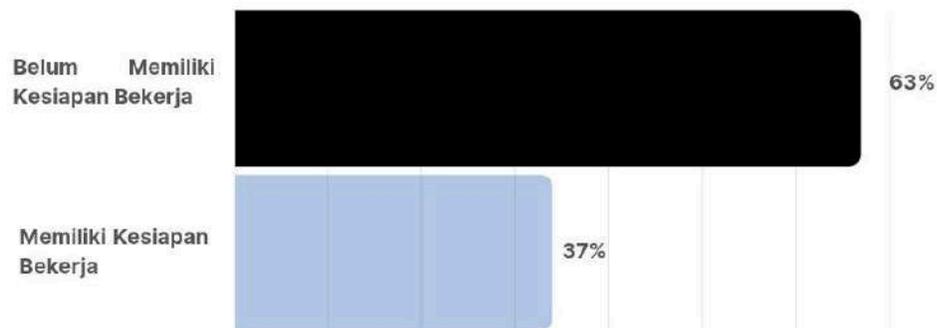
Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dalam melestarikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni. Selain menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik, perguruan tinggi juga berperan membentuk karakter, integritas, dan kepribadian mahasiswa. Peran ini menjadikan perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan intelektual yang mendukung terciptanya generasi berkualitas. Dengan fungsi tersebut, perguruan tinggi menjadi pilar utama dalam mencetak sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan pembangunan bangsa. Peran penting ini semakin terlihat ketika perguruan tinggi juga diwajibkan melaksanakan fungsi lain yang berkaitan dengan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Selain menjalankan fungsi pendidikan, perguruan tinggi memiliki mandat untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tri dharma perguruan tinggi. Melalui kegiatan pengabdian, mahasiswa dan dosen berperan aktif dalam menyebarluaskan pengetahuan serta memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi masyarakat. Kegiatan tersebut tidak hanya meningkatkan relevansi keilmuan, tetapi juga memperkuat hubungan antara dunia akademik dengan kebutuhan sosial. Melalui penelitian, perguruan tinggi mampu mengembangkan inovasi yang dapat dimanfaatkan secara langsung oleh masyarakat. Dengan demikian, fungsi penelitian dan pengabdian menjadikan perguruan tinggi memiliki kontribusi nyata dalam menjembatani ilmu pengetahuan dengan praktik di lapangan.

Dalam beberapa tahun terakhir, perguruan tinggi di Indonesia mengalami pergeseran signifikan menuju paradigma vokasional. Pergeseran ini menunjukkan bahwa universitas dan institusi pendidikan tinggi semakin berorientasi pada penyiapan mahasiswa agar memiliki kesiapan optimal dalam memasuki dunia kerja.

Kurikulum dan program studi banyak disusun untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan relevansi kompetensi lulusan terhadap dinamika industri. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing lulusan, baik pada tingkat nasional maupun global, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar yang semakin kompetitif.

Gambar 1.1
Perbandingan Kesiapan Kerja Mahasiswa



Sumber : Penelitian oleh Nopi Febiola (2025)

Pergeseran paradigma pendidikan tinggi di Indonesia didorong oleh rendahnya tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam memenuhi tuntutan dunia kerja. Berdasarkan penelitian oleh Nopi Febiola (2025), sebanyak 63% mahasiswa belum memiliki kesiapan bekerja, sedangkan hanya 37% yang dinilai telah memenuhi kriteria kesiapan tersebut.¹ Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa masih menghadapi kesulitan dalam memenuhi standar kompetensi yang

¹Nopi Febiola, Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2025), hlm. 5.

dibutuhkan oleh dunia kerja. Rendahnya tingkat kesiapan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan lunak (soft skills), keterampilan teknis (hard skills), serta motivasi yang dimiliki mahasiswa. Pergeseran paradigma tersebut mencerminkan upaya perguruan tinggi di Indonesia untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

Upaya dalam menjawab tantangan dunia kerja tidak hanya dilakukan oleh perguruan tinggi, tetapi juga dilakukan oleh mahasiswa. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki mendorong mahasiswa untuk menyadari pentingnya mengembangkan kemampuan mereka melalui kegiatan pembelajaran di luar perkuliahan. Kegiatan pembelajaran seperti kegiatan organisasi, magang, studi independen, hingga pertukaran pelajar merupakan kegiatan alternatif yang kerap diikuti oleh mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan. Faktor Pandemi COVID-19 yang telah mengubah bentuk kegiatan menjadi daring memberikan pengaruh yang cukup besar untuk mahasiswa melakukan kegiatan pembelajaran di luar dunia perkuliahan. Waktu luang yang dimiliki karena pandemi dimanfaatkan oleh mahasiswa untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti organisasi dan magang. Dengan memiliki pengalaman seperti magang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan dan kesiapan kerja mahasiswa.²

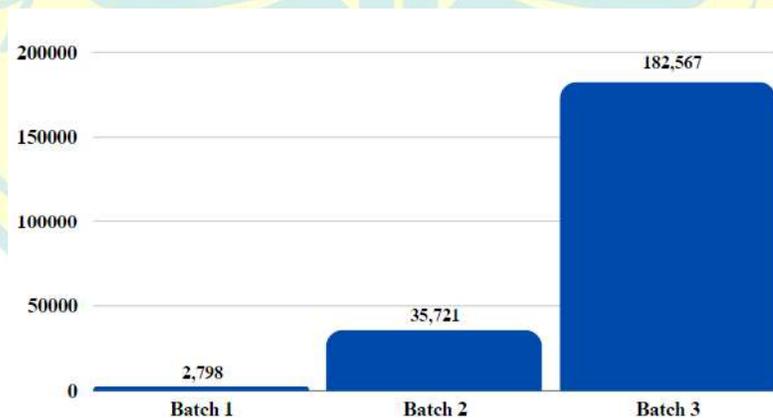
Salah satu kegiatan yang diminati mahasiswa dari berbagai kampus untuk meningkatkan kemampuan mereka adalah dengan mengikuti organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa baik internal dalam lingkungan kampus maupun organisasi mahasiswa eksternal saat ini mencoba untuk merespon situasi dengan mempersiapkan anggota untuk menghadapi perubahan yang telah terjadi di kalangan mahasiswa. Salah satu organisasi eksternal yang membantu mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan maraknya berbagai program di luar kampus adalah Novo Club. Novo Club merupakan organisasi mahasiswa yang dibentuk oleh

²Listria. (2022). “Pengaruh Program Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”, Skripsi, hal 98.

PT Paragon Technology and Innovation pada tahun 2022.³ Organisasi mahasiswa berskala nasional ini berorientasi pada pengembangan potensi kepemimpinan mahasiswa hingga peningkatan kemampuan mahasiswa dengan meningkatkan kepekaan terhadap masalah di lingkungan sekitar.

Novo Club saat ini telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang disederhanakan menjadi 11 region. Jangkauan organisasi yang sangat luas membuat Novo Club menjadi salah satu organisasi nasional yang menarik minat mahasiswa. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah pendaftar Novo Club setiap tahunnya di tengah maraknya kegiatan eksternal lainnya. Pada pendaftaran Novo Club Batch 3 pada awal tahun 2024, 182.567 mahasiswa dari seluruh Indonesia telah mendaftar pada organisasi ini.⁴ Jumlah kenaikan pendaftar yang sangat signifikan dibandingkan batch sebelumnya membuat Novo Club menjadi organisasi yang sangat diminati oleh mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Gambar 1.2
Jumlah Pendaftar Novo Club



Sumber : Instagram @novoclub.id

³Feni Yusnia, "Luncurkan Novo Club, Paragon Wadahi Inovasi Anak Muda", diakses pada 20 Juni 2024 dari <https://kumparan.com/tugumalang/luncurkan-novo-club-paragon-wadahi-inovasi-anak-muda-1xRiDfEoJ9T/full>

⁴Novo Club, "Batch 3 is Already Closed", diakses pada 20 Juni 2024 dari <https://www.instagram.com/p/C3Cek2rhgf-/>

Novo Club juga memberikan berbagai kegiatan pelatihan dan webinar untuk mempersiapkan anggotanya agar siap bersaing di dunia kerja. Kegiatan tersebut terbagi dalam kegiatan pengembangan diri dan kegiatan implementasi kelompok yang diadakan Novo Club secara daring dan luring. Kegiatan pengembangan diri Novo Club terdiri dari *Leadership Bootcamp*, *Novo Career Center*, *Webinar*, *Stodium Generale*, Kelas Pilihan dan *Novo Development Center*. Kegiatan implementasi kelompok Novo Club dilakukan melalui skema *group project* yang terdiri dari 3 pilar yaitu *Social Movement* yang berfokus pada peningkatan kesadaran mahasiswa dengan lingkungan dan kehidupan masyarakat, *Event Management* yang berfokus pada peningkatan kemampuan mahasiswa dalam mengelola kegiatan, dan *Digital Project* yang berfokus pada peningkatan kemampuan mahasiswa dalam dunia digital. Keaktifan Novo Club dalam menjalankan program ditunjukkan dengan lebih dari 60.000 mahasiswa yang terlibat aktif dalam pelaksanaan seluruh rangkaian kegiatan di *batch 3*.⁵ Novo Club menyadari bahwa kegiatan pengembangan diri dan implementasi kelompok di kalangan mahasiswa sangat dibutuhkan untuk membantu dalam peningkatan kemampuan mahasiswa.

Gambar 1.3
Perbandingan Jumlah Anggota Novo Club dan AIESEC Indonesia



Sumber: Booklet Novo Club dan Website AIESEC

⁵Paragon Employer Branding, “*Booklet Group Project Novo Club Batch 3*”, 2024, hlm 8.

Pemilihan Novo Club sebagai topik dalam penelitian ini didasarkan pada keunggulan organisasi tersebut dari segi kuantitas keanggotaan. Sebagai organisasi mahasiswa berskala nasional, Novo Club menunjukkan jumlah anggota yang jauh lebih besar dibandingkan organisasi mahasiswa lainnya yang sejenis. Sebagai perbandingan, AIESEC Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1986 memiliki sekitar 1.700 anggota yang tersebar di dua puluh enam *Local Committee*.⁶ Sementara itu, Novo Club yang baru berdiri dalam kurun waktu tiga tahun terakhir telah berhasil menghimpun lebih dari 180.000 anggota yang tersebar di sepuluh region di seluruh Indonesia. Perbedaan jumlah keanggotaan yang signifikan ini menunjukkan bahwa Novo Club memiliki daya tarik dan jangkauan yang luas di kalangan mahasiswa, sehingga layak dijadikan objek penelitian untuk memahami strategi *Learning Organization* dalam membangun dan mengelola struktur pembelajaran yang berskala besar.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam mengenai strategi Novo Club dalam meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk meningkatkan daya saing sebelum memasuki dunia kerja. Penelitian ini penting karena memberikan gambaran mengenai bagaimana mahasiswa dapat meningkatkan kapasitas diri melalui keterlibatan dalam organisasi eksternal kampus yang berperan sebagai *learning organization*, sekaligus menunjukkan bagaimana interaksi timbal balik antara mahasiswa dan Novo Club sebagai *learning organization* membentuk pola pertukaran sosial. Pendekatan ini menempatkan Novo Club bukan sekadar sebagai wadah pembelajaran, tetapi juga sebagai arena sosial yang membentuk struktur dan pengalaman anggotanya, sehingga memberikan kontribusi epistemik pada pemahaman keterkaitan antara proses pembelajaran kolektif dan dinamika sosial di organisasi mahasiswa berskala nasional. Oleh karena itu, peneliti akan menuangkan penelitian dalam skripsi yang berjudul “**Analisis Pertukaran Sosial**

⁶AIESEC in Indonesia, “*Bergabung dengan AIESEC, Organisasi Kepemudaan Internasional!*”, diakses pada 16 Mei 2025 dari <https://aiesec.or.id/aiesec-organisasi-kepemudaan-internasional/>

dalam Strategi *Learning Organization* (Studi Kasus: Novo Club Batch 3 di Indonesia)”).

1.2 Rumusan Masalah

Tingginya persaingan dalam dunia kerja, sedikitnya jumlah pekerjaan yang tersedia, dan banyaknya jumlah pencari kerja mendorong adanya kualifikasi tertentu untuk memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan pengetahuan dan pengalaman harus dipersiapkan sejak fase perkuliahan untuk meningkatkan daya saing. Hal ini mendorong adanya keterlibatan aktif mahasiswa untuk mengikuti kegiatan di luar perkuliahan seperti organisasi, magang, pertukaran pelajar, dan lainnya. Maka dari itu, rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana strategi Novo Club dalam mengembangkan kemampuan mahasiswa sebagai *Learning Organization*?
2. Bagaimana proses pertukaran sosial yang terjadi antara Novo Club dengan anggotanya?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menjelaskan strategi Novo Club dalam mengembangkan kemampuan mahasiswa sebagai *Learning Organization*.
2. Untuk menjelaskan proses pertukaran sosial yang terjadi antara Novo Club dengan anggotanya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dicapai, penelitian ini memiliki manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai peran Novo Club sebagai *learning organization* dalam mengembangkan kapasitas individu, khususnya mahasiswa, guna meningkatkan daya saing di lingkungan akademik maupun profesional. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dalam bidang Sosiologi Organisasi, khususnya dalam memahami dinamika pertukaran sosial yang terjadi di dalam *learning organization*. Melalui pendekatan teori pertukaran sosial, penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana hubungan timbal balik antara individu dan organisasi dapat mendorong terciptanya lingkungan belajar yang efektif serta membentuk pola interaksi sosial yang mendukung pertumbuhan kapasitas personal maupun kolektif dalam organisasi mahasiswa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya keterlibatan aktif dalam kegiatan di luar perkuliahan sebagai bagian dari proses pengembangan diri, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan kemampuan non-akademik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus umpan balik yang konstruktif bagi Novo Club dalam merancang dan melaksanakan program-program pengembangan kemampuan mahasiswa pada periode selanjutnya, agar semakin relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi mahasiswa saat ini.

1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Penelitian ini menggunakan beberapa tinjauan pustaka atau penelitian sejenis berupa jurnal nasional, jurnal internasional dan referensi buku yang dapat membantu peneliti dalam proses penyusunan penelitian ini. Dengan tinjauan penelitian sejenis

ini, peneliti mencoba untuk memahami pembahasan dari beberapa literatur yang telah dipilih dan disesuaikan dengan topik pada penelitian ini. Selain itu, tinjauan penelitian sejenis ini juga berguna untuk mencegah plagiarisme dalam proses penulisan.

Penelitian oleh Tsaniyyah Dalayah et al. (2023); Riswandi et al. (2022); Andrea Gideon (2023); Suman Kamal Parajuli & Purushottam Subedi (2023); menyatakan penerapan *Learning Organization* mampu meningkatkan efisiensi dan keunggulan organisasi. Peningkatan efisiensi dan keunggulan organisasi terjadi akibat peningkatan kualitas internal melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan anggota organisasi. Kemudian Amanda Setiorini et al. (2023) menyatakan *Learning Organization* menjadi lahan subur bagi tumbuhnya agen-agen perubahan, karena memenuhi empat tema yang menjadi esensi agen perubahan.

Terkait pertukaran sosial, Irene Intan Pradista (2024) menyatakan pertukaran sosial yang terjadi berpusat pada pengorbanan, ganjaran dan keuntungan. Esty Setyarsih (2017) menyatakan pertukaran sosial yang terjadi merupakan pertukaran yang saling menguntungkan. Kemudian Mary Gene Saudelli & Ewelina K. Niemczyk (2020); Ciptono et al. (2021); menyatakan pertukaran sosial yang terjadi memiliki berbagai bentuk. Bentuk pertukaran sosial dapat melalui materiil seperti uang, sembako dan berbagai bentuk barang. Namun, pertukaran sosial juga dapat melalui bentuk non material seperti pengetahuan dan janji. Konsep ketidaksetaraan dalam pertukaran sosial sangat lemah karena pertukaran yang terjadi berkonotasi timbal balik.

Namun, berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung membatasi analisis pertukaran sosial pada aspek keuntungan, pengorbanan, serta bentuk-bentuk pertukaran yang bersifat material maupun nonmaterial, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih menyeluruh. Penelitian ini mengacu pada empat langkah proses pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Peter M. Blau, yaitu dimulai dari pertukaran atau transaksi antar individu, diferensiasi status dan kekuasaan, legitimasi serta pengorganisasian, hingga munculnya oposisi dan perubahan. Dengan

menggunakan kerangka tersebut, penelitian ini tidak hanya menyoroti motif-motif timbal balik yang bersifat individual, tetapi juga menelaah dinamika struktural yang berkembang dalam relasi sosial jangka panjang.

Tabel 1.1
Tinjauan Penelitian Sejenis

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|-------------------|---|--|--|
| 1 | <p>Penerapan <i>Learning Organization</i> Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Di PT. Mitra Abadi Menggunakan <i>Soft System Methodology</i></p> <p>Penulis : Tsaniyyah Daliyah, Endang Wirjatmi, dan Teni Listiani</p> <p>Jurnal Nasional: Jurnal Media Administrasi Terapan, Volume 4(1), hal 96-116, 2023.</p> <p>URL: https://jmat.stialanbandung.ac.id/index.php/jmat/article/view/75</p> | Kualitatif | Penerapan 5 disiplin <i>Learning Organization</i> meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mitra Abadi | Persamaan penelitian terletak pada topik penelitian yang membahas <i>Learning Organization</i> | Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada mahasiswa. |
| 2 | <p>Implementasi <i>Learning Organization</i> dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar di Kabupaten Pringsewu</p> <p>Penulis : Riswandi, Lungit Wicaksono, Renti Oktaria, dan Mujiyati</p> <p>Jurnal Nasional:</p> | Kualitatif | Konsep <i>Learning Organization</i> telah berhasil meningkatkan kemampuan dan pemahaman guru dalam pelatihan dan memberikan nuansa <i>enjoy learning</i> dalam pembelajaran dengan peserta didik. | Persamaan penelitian terletak pada topik penelitian yang membahas <i>Learning Organization</i> | Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif studi pustaka, sedangkan penelitian ini |

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|-------------------|--|---|---|
| | <p>Aksiologiya (Jurnal Pengabdian Masyarakat), Volume 6(2), hal 214-227, 2022.</p> <p>URL: https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Aksiologiya/article/view/4431/0</p> | | | | menggunakan metode penelitian kualitatif studi kasus. |
| 3 | <p>Peran <i>Learning Organization</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Dalam Upaya Meningkatkan <i>Organization Performance</i></p> <p>Penulis : Andrea Gideon</p> <p>Jurnal Nasional: J-Ceki (Jurnal Cendekia Ilmiah), Volume 2(4), hal 344-353, 2023.</p> <p>URL: https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/view/1700</p> | Kualitatif | Sebuah organisasi dengan budaya <i>Learning Organization</i> mampu untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dan responsif terhadap perubahan karena mendorong pembelajaran dalam organisasi. | Persamaan penelitian terletak pada peningkatan performa melalui <i>Learning Organization</i> | Perbedaan penelitian terletak pada fokus analisis. Penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan performa organisasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada peningkatan kemampuan mahasiswa |
| 4 | <p>Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus)</p> <p>Penulis : Elsa Ardiana & Eka Vidya Putra</p> <p>Jurnal Nasional: Jurnal Perspektif (Jurnal</p> | Kualitatif | Organisasi eksternal kampus berperan dalam pengembangan soft skill mahasiswa Universitas Negeri Padang | Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan teori pertukaran Sosial Peter M Blau sebagai fokus utama analisis | Perbedaan penelitian ini terletak pada indikator kemampuan mahasiswa. Penelitian terdahulu hanya berfokus menggunakan indikator soft skill, sedangkan penelitian ini berfokus pada indikator yang |

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|-------------------|---|--|---|
| | <p>Kajian Sosiologi dan Pendidikan), Volume 2(3), hal 272-284, 2019.</p> <p>URL: https://perspektif.ppi.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/100</p> | | | | <p>dimiliki <i>learning organization</i></p> |
| 5 | <p>Pertukaran Sosial antara Perusahaan dengan Mahasiswa dalam Aktivitas Magang: Studi pada PT. THG Yogyakarta</p> <p>Penulis : Irene Intan Pradista</p> <p>Jurnal Nasional: Jurnal Atma Sosiologika, Volume 1(1), hal 87-107, 2024.</p> <p>URL: https://ojs.uajy.ac.id/index.php/jas/article/view/8689/3474</p> | Kualitatif | <p>Pertukaran sosial yang terjadi antara perusahaan dan mahasiswa terpusat pada pengorbanan, ganjaran dan keuntungan</p> | <p>Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian dan subjek penelitian</p> | <p>Perbedaan penelitian ini terletak pada teori pertukaran sosial yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan teori pertukaran sosial Cropanzano dan Mitchell, sedangkan penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial Peter M Blau</p> |
| 6 | <p>Fenomena Makelar Kost dalam Sudut Pandang Sosio-Ekonomi Ditinjau dari Teori Pertukaran Peter Michael Blau</p> <p>Penulis : Esty Setyarsih</p> <p>Jurnal Nasional: Jurnal Analisa Sosiologi, Volume 6(2), hal 76-90, 2017</p> <p>URL: https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/18192</p> | Kualitatif | <p>Terjadi pertukaran sosial yang seimbang antara seluruh pihak yang terlibat dalam fenomena makelar kost. Pertukaran yang terjadi merupakan pertukaran yang menguntungkan bagi setiap pihak.</p> | <p>Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan teori pertukaran sosial Peter M Blau</p> | <p>Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu menganalisis pertukaran antar individu, sedangkan penelitian ini menganalisis pertukaran antar organisasi dan individu</p> |

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|-------------------|---|---|---|
| 7 | <p><i>Learning Organization and its Impact on PsychoSocial Rehabilitation: A Case Study</i></p> <p>Penulis : Suman Kamal Parajuli, Purushottam Subedi</p> <p>Jurnal Internasional: <i>Journal of Harbin Engineering University</i>, Volume 44(7), hal 1108-1118, 2023.</p> <p>URL: https://harbinengineeringjournal.com/index.php/journal/article/view/540</p> | Kualitatif | Perubahan dapat terlihat pada setiap tingkat struktur organisasi ketika <i>Learning Organization</i> mengintervensi cara kerja. Pendekatan baru, metode, inovasi, pengetahuan, eksperimen, praktik, dan berbagi informasi sebagai bagian dari intervensi <i>Learning Organization</i> membuat program rehabilitasi menjadi lebih hidup dan berkelanjutan. | Persamaan penelitian terletak pada fokus analisis mengenai <i>Learning Organization</i> | Perbedaan penelitian terletak pada arah penelitian. Penelitian terdahulu menganalisis dampak dari <i>Learning Organization</i> , sedangkan ini menganalisis proses perkembangannya dan proses pertukaran yang terjadi |
| 8 | <p><i>Learning Organization as A Way to Create Change Agents in Bojonegoro Regency</i></p> <p>Penulis : Amanda Setiorini, Sewi Nur Indriani, Wiwik Rachmarwi, Ike Irawati, & Siti Latifa</p> <p>Jurnal Internasional : <i>Journal of Law and Sustainable Development</i>, Volume 11(12), hal 1-26, 2023.</p> <p>URL: https://ojs.journalsdg.org/jlss/article/view/1248</p> | Kualitatif | <i>Learning Organization</i> menjadi lahan subur bagi tumbuhnya agen-agen perubahan, karena memenuhi empat tema yang menjadi esensi agen perubahan. | Persamaan penelitian terletak pada penggunaan <i>Learning Organization</i> sebagai fokus analisis | Perbedaan penelitian terletak pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu berfokus membahas peran individu dalam mengembangkan <i>Learning Organization</i> , sedangkan ini membahas peran <i>Learning Organization</i> dalam mengembangkan individu |
| 9 | <p><i>Revealing Moments of Mentorship: Social Exchanges Between a Graduate Research</i></p> | Kualitatif | Pertukaran sosial mengembangkan hubungan yang terjadi dari | Persamaan penelitian terletak pada penggunaan | Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian. |

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|-------------------|--|---|--|
| | <p><i>Assistant and a Professor</i></p> <p>Penulis : Mary Gene Saudelli & Ewelina K. Niemczyk</p> <p>Jurnal Internasional : <i>Alberta Journal of Educational Research</i>, Volume 66(4), hal 454-470, 2020</p> <p>URL: https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/ajer/article/view/68650</p> | | <p>hubungan kerja menjadi ikatan yang mendalam.</p> <p>Pertukaran sosial yang terjadi pada anak didik dan profesor memiliki bentuk yang berbeda. Anak didik memperoleh pengetahuan tentang kehidupan di dunia akademis, dan meningkatkan statusnya dengan mendapatkan peran yang diinginkan sebagai asisten peneliti, sedangkan profesor mendapatkan manfaat dari kontribusi yang dihasilkan untuk proyek penelitiannya.</p> | <p>teori pertukaran sosial sebagai fokus utama penelitian</p> | <p>Penelitian terdahulu menganalisis pertukaran antar individu, sedangkan penelitian ini menganalisis pertukaran antar organisasi dan individu</p> |
| 10 | <p><i>Social Exchange between Candidate Head of Village with Voters in Tuban Regency, East Java, Indonesia</i></p> <p>Penulis : Ciptono, Ishomuddin, Rinekso Kartono & Jabal Tarik Ibrahim</p> <p>Jurnal Internasional : <i>International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis</i>, Volume 4(12), hal 1847-1855, 2021</p> | Kualitatif | <p>Pertukaran sosial yang terjadi dapat dalam bentuk materiil seperti sembako dan uang. Selain itu juga dalam bentuk non materiil seperti janji. Konsep ketidaksetaraan dalam pertukaran sosial sangat lemah karena pertukaran yang terjadi berkonotasi timbal balik</p> | <p>Persamaan penelitian terletak pada penggunaan teori pertukaran sosial sebagai fokus utama penelitian</p> | <p>Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan subjek masyarakat, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek mahasiswa</p> |

| No. | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|-------------------|------------------|-----------|-----------|
| | URL: https://ijmra.in/v4i12/12.php | | | | |

Tabel 1.2
Tinjauan Buku

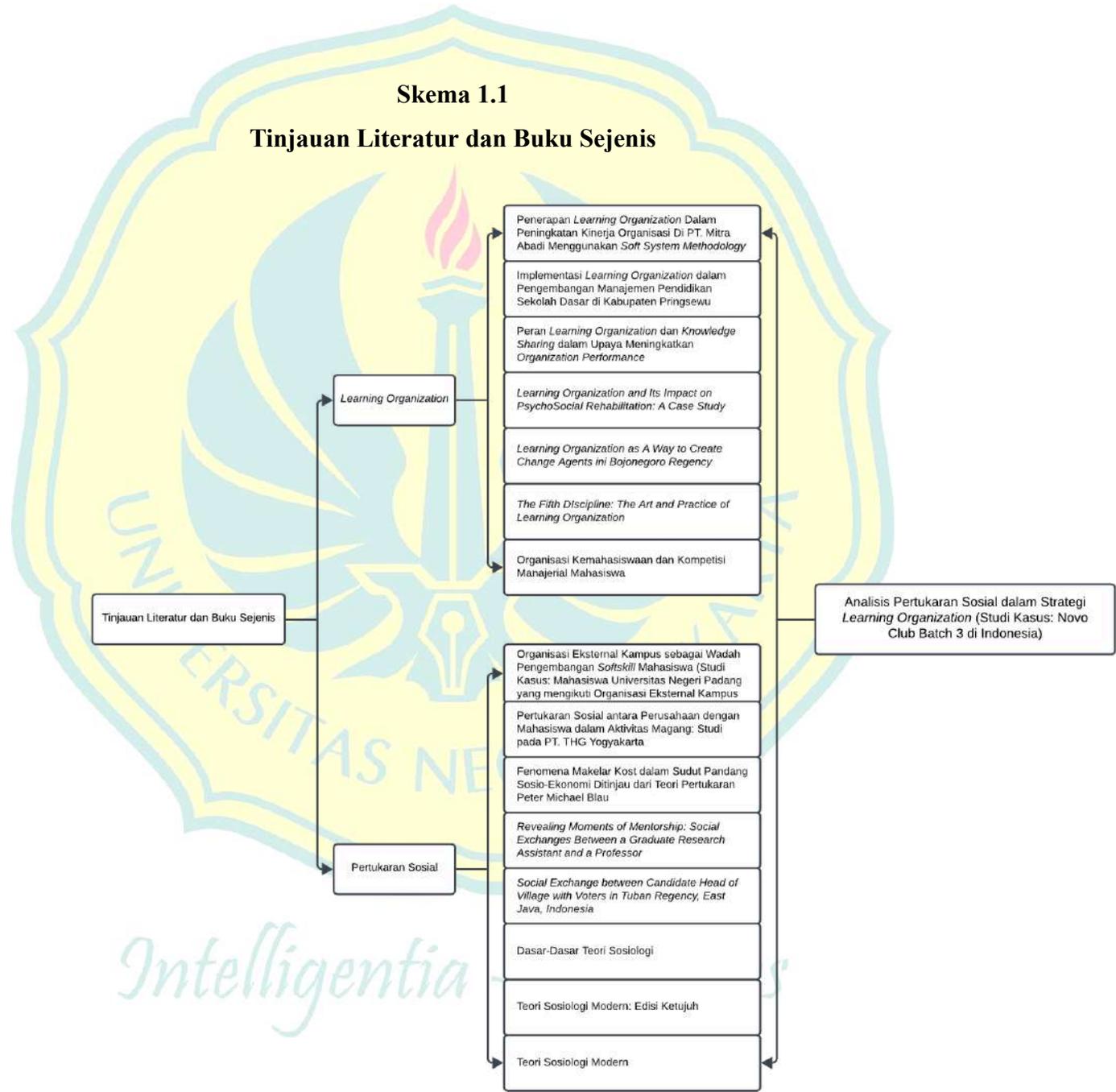
| No. | Judul Buku | Tahun Terbit | Nama Penulis | Temuan Empiris |
|-----|--|---------------------------|-------------------------|--|
| 1 | <i>The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization</i> | 2006 (Revised Edition) | Peter M. Senge | <p>Peter Senge menggambarkan lima disiplin ilmu yang harus dikuasai ketika memperkenalkan pembelajaran menjadi sebuah organisasi, yakni <i>Systems Thinking, Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision</i> dan <i>Team Learning</i>.</p> <p>Peter Senge mengartikan <i>Learning Organization</i> sebagai wadah dimana individu-individu di dalamnya secara terus-menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan.</p> |
| 2 | Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetisi Manajerial Mahasiswa | 2015 | Dr. Yusuf Hadijaya, M.A | <p>Perkembangan organisasi menekankan adanya keterkaitan terhadap ikatan sosial yaitu interaksi orang-orang didalamnya. Organisasi mahasiswa dapat digolongkan sebagai pendidikan yang informal. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa mampu mendapatkan pendidikan berdasarkan apa yang terjadi di lapangan.</p> |

| | | | | |
|---|---------------------------------------|------|--|---|
| 3 | Dasar-Dasar Teori Sosiologi | 2018 | Muhammad Syukur | <p>Pertukaran merupakan dasar dari sebagian besar hubungan-hubungan sosial, tetapi terdapat perbedaan mendasar antara pertukaran dalam hubungan individu dengan pertukaran dalam hubungan pada organisasi yang kompleks. Keinginan untuk memperoleh sesuatu yang bersifat <i>given</i> menjadi asal-usul struktur</p> |
| 4 | Teori Sosiologi Modern: Edisi Ketujuh | 2014 | George Ritzer. Penerjemah : Triwibowo B.S. | <p>Blau memusatkan perhatian pada proses pertukaran yang mengatur kebanyakan perilaku manusia dan melandasi hubungan-antar individu maupun antar kelompok. 4 langkah pertukaran Blau mulai dari pertukaran antar pribadi ke struktur sosial hingga ke perubahan sosial:</p> <p>Langkah 1: Pertukaran atau transaksi antar individu yang meningkat ke...</p> <p>Langkah 2: Diferensiasi status dan kekuasaan yang mengarah ke...</p> <p>Langkah 3: Legitimasi dan pengorganisasian yang menyebarkan bibit dari...</p> <p>Langkah 4: Oposisi dan perubahan.</p> <p>Konsep pertukaran Blau terbatas pada tindakan yang bergantung pada reaksi pemberian hadiah dari orang lain. Pemberian hadiah dapat mempertahankan dan meningkatkan ikatan. Hadiah yang dipertukarkan dapat bersifat non materiil seperti</p> |

| | | | | |
|---|------------------------|---------------------|--------------|---|
| | | | | kasih sayang, rasa hormat, dan cinta. Hadiah juga dapat bersifat materiil seperti uang dan tenaga kerja fisik. |
| 5 | Teori Sosiologi Modern | 2021 (Edisi Revisi) | Bernard Raho | <p>Konsep Blau tentang pertukaran sosial terbatas pada tingkah laku yang mendatangkan imbalan. Tingkah laku akan berhenti ketika individu berasumsi bahwa imbalan sudah tidak ada. Blau menganggap individu saling tertarik satu sama lain karena berbagai macam alasan yang mendorong mereka untuk membentuk asosiasi atau organisasi. Imbalan berfungsi untuk mempertahankan ikatan yang telah terbentuk tersebut. Imbalan yang tidak seimbang akan memperlemah dan menghancurkan ikatan tersebut. Imbalan yang dipertukarkan bisa berbentuk non materiil seperti cinta, afeksi, dan penghargaan atau bersifat materiil seperti uang atau barang berharga lainnya</p> |

Intelligentia - Dignitas

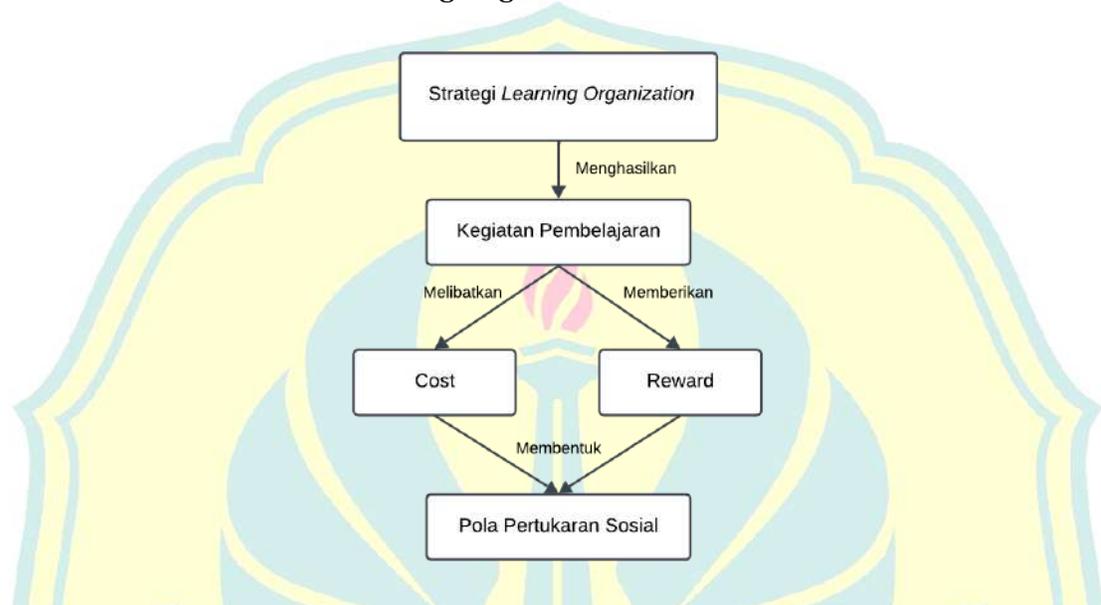
Skema 1.1
Tinjauan Literatur dan Buku Sejenis



1.6 Kerangka Konseptual

Skema 1.2

Keterkaitan *Learning Organization* dan Pertukaran Sosial



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2025)

Penerapan konsep *learning organization* dalam suatu organisasi tidak hanya bertujuan meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga membentuk dinamika sosial yang memengaruhi struktur dan relasi antaranggota. Melalui proses pembelajaran kolektif yang menekankan pengembangan berkelanjutan, partisipasi anggota melibatkan pengorbanan berupa waktu, tenaga, dan loyalitas (*cost*) yang ditukar dengan pengetahuan, jejaring, dan pengakuan sosial (*reward*). Interaksi timbal balik ini, sebagaimana dijelaskan dalam teori *pertukaran sosial* Peter M. Blau, menghasilkan diferensiasi status, legitimasi, serta potensi resistensi dalam kelompok. Dengan demikian, *learning organization* tidak hanya menjadi strategi pengembangan kemampuan, tetapi juga menjadi arena terjadinya pertukaran sosial yang membentuk pengalaman serta posisi anggota di dalam organisasi.

1.6.1 Teori *Learning Organization*

Teori *Learning Organization* telah mengalami evolusi signifikan sejak awal abad ke-20. Frederick Winslow Taylor, yang dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah, memperkenalkan konsep efisiensi dan produktivitas dalam organisasi pada awal 1900-an.⁷ Meskipun Taylor tidak secara eksplisit membahas konsep *learning organization*, prinsip-prinsipnya tentang pengukuran kinerja, standarisasi, dan pelatihan karyawan meletakkan dasar bagi pemahaman modern tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan kemampuan kolektifnya. Teori Taylor berfokus pada optimalisasi proses kerja dan efisiensi, yang secara tidak langsung mendorong organisasi untuk terus belajar dan meningkatkan metode kerjanya. Pendekatan ini, meskipun pada awalnya diterapkan dalam konteks manufaktur, membuka jalan bagi pemikiran yang lebih luas tentang bagaimana organisasi dapat berkembang melalui pembelajaran sistematis.

Peter M. Senge, dalam karyanya yang terkenal "*The Fifth Discipline*" (1990), mengembangkan konsep *learning organization* lebih lanjut dan membawanya ke era modern.⁸ Senge mendefinisikan *learning organization* sebagai organisasi di mana orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola pikir baru dan ekspansif dipelihara, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan di mana orang terus-menerus belajar bagaimana belajar bersama. Ia mengidentifikasi lima disiplin kunci yang diperlukan untuk menciptakan *learning organization*: penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem. Konsep Senge menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga pada tingkat organisasi secara keseluruhan.

Peter M. Senge mengidentifikasi lima disiplin kunci yang diperlukan untuk menciptakan dan mempertahankan *learning organization* yang efektif. Kelima

⁷Agus Suroso et.al., *Perkembangan Teori Manajemen* (Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2023), hlm. 5.

⁸Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization* (New York: Random House Business Books, 2006), hlm. 134.

disiplin ini saling terkait dan bersinergi untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang komprehensif dan berkelanjutan. Berikut adalah penjelasan detail untuk masing-masing disiplin:

1. Pertama, penguasaan pribadi (*personal mastery*). Penguasaan pribadi mengacu pada kemampuan individu untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Disiplin ini melibatkan proses klarifikasi visi pribadi dan fokus energi pada pencapaian tujuan. Ini mendorong individu untuk menjembatani kesenjangan antara realitas saat ini dan visi masa depan mereka. Penguasaan pribadi membutuhkan kesadaran diri yang tinggi dan komitmen terhadap pembelajaran seumur hidup. Dengan meningkatkan kapasitas individu, disiplin ini berkontribusi secara signifikan pada pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.
2. Kedua, model mental (*mental models*). Model mental merupakan asumsi, generalisasi, atau gambaran mendalam yang mempengaruhi pemahaman dan tindakan seseorang. Disiplin ini melibatkan proses refleksi dan penyelidikan untuk mengidentifikasi dan menantang model mental yang ada. Ini mendorong fleksibilitas kognitif dan keterbukaan terhadap perspektif baru, yang sangat penting dalam lingkungan yang dinamis. Model mental membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dengan mengubah cara berpikir anggota organisasi. Dengan demikian, disiplin ini meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah.
3. Ketiga, visi bersama (*shared vision*). Visi bersama melibatkan penciptaan gambaran masa depan yang diinginkan bersama oleh anggota organisasi. Disiplin ini melibatkan proses dialog dan diskusi untuk menyelaraskan aspirasi individu dengan tujuan organisasi. Visi bersama memberikan arah dan energi untuk pembelajaran kolektif, mendorong komitmen jangka panjang dan rasa memiliki di antara anggota organisasi. Lebih dari sekadar pernyataan

misi, visi bersama yang efektif memfasilitasi koordinasi dan alokasi sumber daya yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.

4. Keempat, pembelajaran tim (*team learning*). Pembelajaran tim berfokus pada pengembangan kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang benar-benar diinginkan anggotanya. Disiplin ini melibatkan praktik dialog dan diskusi untuk meningkatkan kecerdasan dan kemampuan kolektif. Ini mendorong sinergi di antara anggota tim, memungkinkan pencapaian hasil yang melebihi kapasitas individual. Pembelajaran tim membutuhkan keterampilan komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk mengatasi konflik secara konstruktif. Dengan meningkatkan kemampuan tim untuk berinovasi dan menyelesaikan masalah kompleks, disiplin ini berkontribusi signifikan terhadap daya saing organisasi.
5. Kelima, pemikiran sistem (*systems thinking*). Pemikiran sistem merupakan disiplin yang mengintegrasikan keempat disiplin lainnya dan dianggap sebagai landasan konseptual dari kerangka kerja Senge. Disiplin ini melibatkan kemampuan untuk melihat pola, hubungan, dan interaksi dalam sistem yang kompleks. Pemikiran sistem mendorong pemahaman tentang bagaimana tindakan dalam satu bagian sistem dapat mempengaruhi bagian lain, membantu mengidentifikasi titik leverage untuk perubahan yang efektif dalam organisasi. Dengan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengatasi masalah sistemik dan menciptakan solusi berkelanjutan, pemikiran sistem memungkinkan organisasi untuk beroperasi dengan lebih efektif dalam lingkungan yang kompleks dan saling terkait.

Perbedaan utama antara pendekatan Taylor dan Senge terletak pada fokus dan ruang lingkup pembelajaran organisasi. Sementara Taylor berfokus pada efisiensi dan standarisasi proses kerja, Senge menekankan pada perubahan mendasar dalam cara berpikir dan berinteraksi anggota organisasi. *Taylor's Scientific Management* cenderung melihat pembelajaran sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas,

sedangkan Senge melihat pembelajaran sebagai inti dari keberadaan dan pertumbuhan organisasi.⁹ Namun, kedua pendekatan ini memiliki kesamaan dalam pengakuan mereka terhadap pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dalam konteks organisasi.

1.6.2 Teori Pertukaran Sosial Peter M Blau

Pertukaran Sosial adalah salah satu pendekatan penting dalam sosiologi dan psikologi sosial. Blau memperluas teori pertukaran sebelumnya oleh George Homans, yang fokus pada prinsip-prinsip dasar seperti hadiah dan nilai tindakan. Blau menambahkan analisis struktural dan dinamika kelompok, menunjukkan bahwa pertukaran sosial juga melibatkan interaksi antar kelompok dan organisasi. Blau berpendapat bahwa studi interaksi antar muka bertujuan untuk meletakkan dasar pemahaman yang lebih kompleks mengenai struktur sosial.

Pertukaran sosial menyatakan bahwa individu dan kelompok cenderung mempertahankan hubungan yang menguntungkan dan menghindari yang merugikan. Selain itu, Blau menekankan bahwa pertukaran sosial mencakup lebih dari sekadar barang dan jasa, termasuk dukungan emosional dan simbolik. Blau juga mengaplikasikan teori pertukaran Homans ke dalam struktur-struktur yang lebih besar sehingga teori ini tidak lagi bersifat mikro melainkan makro.¹⁰

Blau memusatkan perhatiannya pada proses pertukaran sosial sebagai dasar yang mengatur sebagian besar perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Ia menekankan bahwa interaksi sosial dibentuk melalui hubungan timbal balik, baik antar individu maupun antar kelompok. Blau menguraikan empat langkah dalam proses pertukaran sosial:

Langkah 1: Pertukaran atau transaksi antar individu yang meningkat ke;

Langkah 2: Diferensiasi status dan kekuasaan yang mengarah ke;

⁹Anders Örtengren, *What does "learning organization" mean?. The Learning Organization*, 25(3), 2018, hlm. 150-158.

¹⁰Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern* (Yogyakarta: Moya Zam Zam, 2021), hlm. 59.

Langkah 3: Legitimasi dan pengorganisasian yang menyebarkan bibit dari;

Langkah 4: Oposisi dan perubahan.

Pada tahap awal terbentuknya proses pertukaran sosial, setiap individu cenderung menunjukkan nilai serta kontribusi yang dimiliki untuk memperoleh pengakuan sosial. Persaingan ini mendorong individu untuk menampilkan keunggulan yang dapat memperkuat posisi mereka dalam proses pertukaran. Perbedaan nilai dan kontribusi yang ditawarkan oleh masing-masing individu akan membentuk perbedaan status dan peran di dalam struktur pertukaran tersebut.¹¹ Status dan peran yang lebih tinggi memberikan individu pengaruh yang lebih besar dalam menentukan arah serta bentuk pertukaran sosial yang terjadi. Dalam konteks ini, kekuasaan yang terbentuk dapat menciptakan kondisi pertukaran yang seimbang maupun tidak seimbang, bergantung pada daya tawar masing-masing pihak dalam proses pertukaran tersebut.

Esensi dasar teori pertukaran sosial Blau terletak pada pemahaman bahwa perilaku sosial didasari oleh logika ekonomi, di mana individu atau kelompok berusaha memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dalam interaksi sosial mereka.¹² Blau berpendapat bahwa pertukaran sosial merupakan dasar dari struktur sosial dan perubahan sosial, yang mana pola-pola pertukaran yang berulang dapat membentuk norma, peran, dan institusi sosial. Blau juga menekankan bahwa pertukaran sosial tidak selalu bersifat simetris atau seimbang, dan ketidakseimbangan dalam pertukaran dapat menghasilkan perbedaan kekuasaan dan status dalam hubungan sosial.

Salah satu prinsip utama dalam Teori Pertukaran Sosial Blau adalah konsep *reward* dan *cost*. *Reward* mengacu pada manfaat atau keuntungan yang diperoleh dari suatu hubungan, sementara *cost* merujuk pada pengorbanan atau kerugian yang harus ditanggung. Individu atau kelompok akan cenderung memilih interaksi yang

¹¹*Ibid*, hlm. 179.

¹²Lily Chernyak-Hai dan Edna Rabenu, *The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? Industrial and Organizational Psychology*, 11(3), 2018, hlm. 456-481.

memberikan *reward* lebih besar dibandingkan *cost-nya*. Blau juga mengemukakan bahwa pertukaran sosial tidak selalu bersifat material, tetapi juga dapat berupa hal-hal non-material seperti penghargaan, status, atau dukungan emosional. Prinsip ini menjadi dasar dalam memahami motivasi individu atau kelompok dalam berinteraksi dan membangun hubungan sosial.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek utama dalam penelitian ini adalah informan yang menjadi sumber utama data penelitian. Untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dalam studi kasus ini, data dan informasi dikumpulkan berdasarkan keterangan yang diberikan oleh para informan. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak delapan individu yang berasal dari berbagai peran di dalam struktur Novo Club. Pemilihan informan dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan karakteristik tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu:

1. Mahasiswa aktif;
2. Presiden dan pengurus Novo Club periode 2023-2024; dan
3. Anggota Novo Club periode 2023-2024.

Lokasi penelitian adalah tempat kegiatan penelitian dilakukan. Lokasi penelitian bertujuan untuk memperjelas tempat penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom Meeting. Penelitian ini juga mengobservasi hal-hal yang berkaitan dengan organisasi Novo Club melalui media sosial mereka seperti Instagram, Tiktok, dan LinkedIn.

1.7.2 Peran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai pelaku utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti berperan penting dalam mengumpulkan informasi terperinci menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama

periode waktu yang berkelanjutan.¹³ Peneliti melakukan observasi dan wawancara mendalam dengan melibatkan interaksi secara langsung dengan subjek penelitian sebagai prosedur pengumpulan data untuk memperoleh pemahaman terkait penelitian. Peneliti juga melakukan analisis data yang telah dikumpulkan secara sistematis untuk menghasilkan penelitian yang valid.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berbeda untuk mencapai tujuan penelitian. Peneliti akan mengumpulkan dua macam data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama yang akan digunakan dan didapatkan melalui proses wawancara terhadap informan. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan melalui proses pencarian jurnal sejenis, dan observasi sumber data lainnya.

1.7.3.1 Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap subjek penelitian. Pada proses observasi, peneliti membuat catatan lapangan tentang perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian.¹⁴ Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi secara virtual melalui seluruh media sosial Novo Club. Peneliti akan secara aktif mengamati kegiatan Novo Club melalui media sosial untuk mendapatkan pemahaman mendalam terkait rangkaian kegiatan organisasi tersebut. Observasi akan dilakukan secara terstruktur, dimana peneliti akan mencatat hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Intelligentia - Dignitas

¹³John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Los Angeles: Sage Publications, 2018), hlm. 30.

¹⁴*Ibid*, hlm. 168.

1.7.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data utama yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Peneliti akan menggunakan wawancara terstruktur dengan mempersiapkan sejumlah pertanyaan yang akan diberikan kepada informan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara secara virtual melalui Zoom Meeting kepada informan yang telah ditetapkan sebelumnya. Peneliti akan mencatat seluruh keterangan informan dan merekam seluruh rangkaian wawancara untuk memvalidasi data yang digunakan dalam penelitian. Wawancara akan dilakukan kepada Presiden Novo Club periode 2023/2024, pengurus Novo Club periode 2023/2024, dan anggota Novo Club periode 2023/2024.

1.7.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data sekunder untuk menunjang penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan mengumpulkan data dengan sumber dokumen yang relevan dalam penelitian ini. Peneliti akan mengumpulkan data melalui jurnal dan buku yang relevan dengan topik penelitian ini.

1.7.4 Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah didapatkan melalui pengumpulan yang telah dilakukan. Peneliti akan melakukan analisis data menggunakan beberapa teknis analisis yang sesuai dengan pendekatan kualitatif berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pertama, peneliti akan melakukan reduksi data dengan menyederhanakan data yang telah dikumpulkan. Data akan diolah secara efisien dengan menghilangkan data yang tidak relevan dan menyusun temuan utama dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mereduksi data dengan menganalisis catatan observasi, transkrip wawancara, dan dokumen yang telah dikumpulkan sebelumnya.

Selanjutnya, peneliti akan melakukan penyajian data dengan mengorganisir temuan-temuan terkait. Data yang relevan akan disajikan melalui kutipan wawancara atau dokumen dengan menyertakan analisis peneliti. Peneliti juga akan melampirkan tabel, skema, atau grafik untuk mempermudah pemahaman terkait penelitian. Terakhir, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian, menggambarkan temuan yang signifikan, serta memberikan interpretasi terkait hubungan antar konsep dalam penelitian ini.

1.7.5 Triangulasi Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi data sebagai upaya untuk meningkatkan keabsahan dan validitas temuan. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan dan mengkaji informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan sudut pandang guna memastikan konsistensi data. Proses triangulasi ini melibatkan perbandingan informasi yang diperoleh dari Presiden dan pengurus Novo Club dengan data yang diberikan oleh anggota Novo Club. Selain itu, peneliti juga memverifikasi data hasil wawancara dengan temuan yang didapatkan melalui observasi langsung terhadap kegiatan Novo Club. Dengan demikian, penggunaan triangulasi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi dan dinamika yang terjadi di lapangan.

1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian terdiri atas 3 bagian, yaitu pembuka, isi, dan penutup. Dalam proses penulisan, ketiga bagian tersebut akan dipecah kembali menjadi 5 bab. Bab I merupakan Pendahuluan, Bab II dan Bab III berisi uraian empiris, Bab IV berisi analisis hasil, Bab V merupakan penutup. Uraian kelima bab tersebut yaitu:

Bab I

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan secara komprehensif mengenai permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam dunia kerja. Hal-hal tersebut akan dijelaskan pada bagian latar belakang, tujuan, manfaat, tinjauan literatur sejenis, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan secara komprehensif mengenai gambaran umum organisasi Novo Club dan profil struktur organisasi Novo Club. Hal ini bertujuan untuk mengetahui proses perjalanan Novo Club, profil organisasi Novo Club, dan profil informan untuk penelitian ini.

Bab III

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan secara komprehensif temuan empiris yang didapatkan melalui wawancara. Peneliti akan membahas jawaban masing-masing informan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun.

Bab IV

Pada bab ini, peneliti akan menganalisis temuan empiris dan mengaitkan dengan teori relevan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bab V

Pada bab ini, peneliti akan memberikan kesimpulan dari keseluruhan proses penelitian beserta analisisnya. Selain itu, peneliti akan memberikan saran dan rekomendasi penelitian.

Intelligentia - Dignitas