

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia industri yang ada saat ini telah memasuki tahap baru yang diberi nama *industry 4.0* (Lasi & Kemper, 2014). Pemberian nama tersebut dimulai pertama kali pada tahun 2011 sebagai awal munculnya konsep industri baru (Roblek, Meško, & Krapež, 2016). Konsep baru yang muncul di *industry 4.0* berupa masuknya teknologi dan internet ke setiap aspeknya. Dampaknya pekerjaan manusia akan lebih cepat dan mudah dengan bantuan dari teknologi serta internet. Tidak hanya berdampak positif saja, berbagai tantangan baru juga muncul akibat pengaplikasian teknologi dan internet dalam *industry 4.0*.

Persaingan yang terjadi dalam tahap industri ini tidak terbatas oleh jarak dan waktu. Kemudahan dalam bertukar informasi lewat internet membuat industri sama yang berada di luar kota bahkan luar negara dapat menjadi pesaing. Fenomena ini yang disebut Joiner dengan *turbulent world economy*, dimana tiap industri di dunia menjadi bagian dari ancaman (Joiner & Josephs, 2007). Permasalahan semakin kompleks karena ancaman baru tersebut tidak akan habis serta lebih sulit untuk diprediksi kemunculannya.

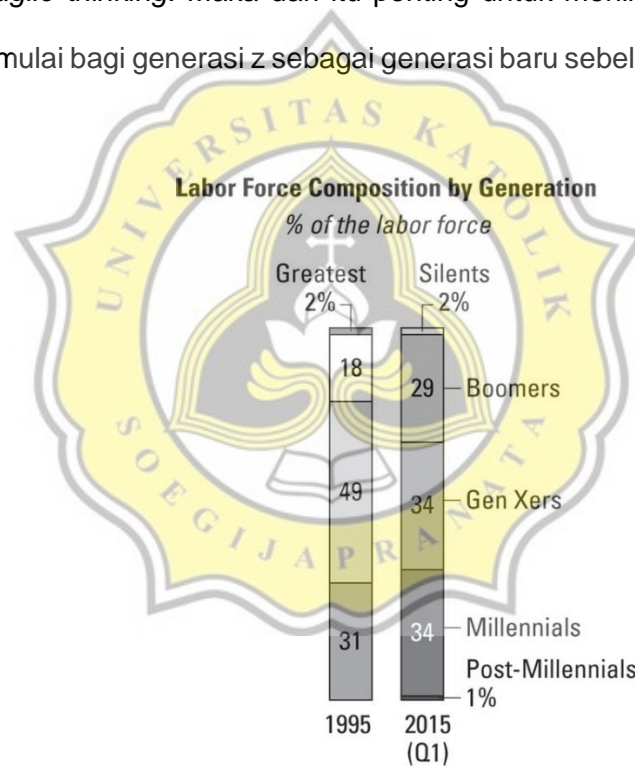
Fenomena-fenomena tersebut menjadi gambaran kondisi *industry 4.0*. Kondisi industri sekarang bersifat dinamis, terus berubah dan semakin kompleks (Gallear & Eltawy, 2017). Artinya, siapa dan apa yang akan menjadi ancaman akan selalu muncul. Dari mana dan siapa yang menjadi ancaman pun menjadi susah untuk

diprediksi keberadaannya. Dengan adanya fenomena tersebut kesuksesan tidak lagi dilihat dari menang atau kalah dalam melawan saingan tetapi diukur dengan kemampuan untuk tetap berkembang di situasi yang mudah berubah (Ubl, Walden, & Ardit, 2017). Untuk dapat tetap berkembang diperlukan strategi baru.

Berbagai peneliti mengemukakan bahwa *agile thinking* dapat menjadi strategi baru yang efektif digunakan dalam menghadapi permasalahan *industry 4.0*. Kesadaran akan pentingnya meningkatkan *agile thinking* menjadi strategi yang lebih efektif dimasa sekarang untuk mengatasi situasi industri paradoks (Cunha, Gomes, Mellahi, Miner, & Rego, 2019). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Denning (2018) bahwa kemampuan *agile thinking* dibutuhkan bagi para pemimpin dalam dunia industri saat ini untuk mengatasi fenomena yang terjadi. Begitu pula dengan Joiner yang mengemukakan bahwa dunia industri yang dinamis membuat strategi memprediksi masa depan menjadi lebih sulit sehingga *agile thinking* berperan bagi penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi (Joiner & Josephs, 2007a). Dengan demikian *agile thinking* telah menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki dalam dunia industri.

Ada berbagai manfaat yang dapat dirasakan ketika *agile thinking* diimplementasikan. Organisasi dapat memiliki landasan atau dasar bagi pengembangan inovasi dalam dunia industri yang tidak pasti, kompleks dan ambigu (Denning, 2016). Hal ini dikarenakan individu yang memiliki *agile thinking* dapat membawa ide-ide kreatif serta inovasinya untuk menghadapi tantangan perubahan dunia industri. Inovasi tersebut dapat membantu organisasi dalam bertahan menghadapi perubahan global sehingga tidak kalah bersaing dengan industri lain.

Pada kenyataannya implementasi *agile thinking* masih belum sepenuhnya dilakukan. Survey dari Delloite (dalam Denning, 2018) menunjukkan bahwa hanya 10% dari 10.000 karyawan yang melihat bahwa lingkungan perusahaan mereka telah menerapkan *agile thinking* sepenuhnya. Permasalahan ini terjadi karena belum adanya keterlibatan dalam setiap aspek organisasi untuk menerapkan *agile thinking* (Joiner & Josephs, 2007a). Masih dapat dijumpai karyawan yang belum bisa menerapkan *agile thinking*. Maka dari itu penting untuk meningkatkan kemampuan *agile thinking* mulai bagi generasi z sebagai generasi baru sebelum mereka memasuki dunia kerja.



Gambar 1.1: *Labor Force Composition by Generation* (Pew Reasearch Center dalam, Ubl 2017)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa gen Z atau *post-millennials* mulai menjadi angkatan kerja baru dalam dunia *industry 4.0* sejak tahun 2015. Data tersebut menunjukkan adanya komposisi baru yang terjadi dalam dunia industri. Maka dari itu penting untuk mempersiapkan angkatan kerja baru gen Z untuk mempunyai

kemampuan *agile thinking*. Tantangannya adalah ada berbagai karakteristik dari gen Z yang bertolak belakang dengan kemampuan *agile thinking*.

Ada berbagai karakteristik dari gen Z yang berpengaruh terhadap *agile thinking*. Beberapa karakter gen Z yang muncul di tempat kerja adalah kurangnya pengalaman kerja, *achievement oriented*, *have greater economic well-being*, butuh *emotional support* yang lebih dari lingkungan kerja dan kurang berani mengambil kesempatan sebagai *leader* (Schroth, 2019).

Ada kesenjangan antara karakter yang dimiliki gen Z dengan aspek-aspek *agile thinking*. Mengacu pada aspek-aspek *agile thinking* yang dikemukakan oleh Neubauer dkk (2017), aspek pertama dari *agile thinking* adalah *humble* tetapi muncul karakter *achievement oriented* dan kebutuhan lebih pada *economic well-being* dalam gen Z. Aspek kedua adalah *adaptable* namun karena tingginya fokus pendidikan pada gen Z sehingga berkurangnya pengalaman kerja menjadikan kemampuan untuk menyesuaikan diri pada pekerjaan menjadi lebih susah. Aspek ketiga adalah *engaged* namun karakter gen Z yang muncul adalah kebutuhan *emotional support* yang lebih dari lingkungan kerja sehingga dapat diketahui bahwa dukungan dari orang disekitar memang kurang. Aspek terakhir adalah *visionary* dimana harus bisa menentukan tujuan dan berani meraih tujuan tersebut bertolak belakang dengan karakter gen Z yang tidak berani mengambil kesempatan sebagai *leader*. Dengan adanya hasil penelitian tentang karakter gen Z maka dapat dikatakan bahwa kemampuan *agile thinking* pada gen Z masih kurang. Karakteristik generasi dapat menjadi masalah dalam dunia industri (Hobart & Sendek, 2014). Maka dari itu kemampuan *agile thinking* pada remaja gen Z penting untuk ditingkatkan sebelum memasuki dunia kerja.

Remaja yang tinggal di panti asuhan memiliki berbagai permasalahan sendiri dibandingkan dengan remaja yang tinggal dengan keluarga biologis. Berikut adalah beberapa studi yang berkaitan dengan permasalahan *agile thinking* pada remaja panti asuhan. Remaja yang tinggal dipanti asuhan memiliki *developmental disorder* pada kondisi psikologisnya (Fawzy & Fouadnal, 2010). Hal ini disebabkan karena kurangnya kasih sayang, kurangnya stimulus dan pengasuh yang berganti-ganti. Lebih lanjut Fawzy dan Fouadnal mengatakan bahwa *developmental disorder* dapat terjadi dalam kondisi psikologis yang meliputi kognisi, konasi dan afeksi. *Agile thinking* sendiri berada dalam wilayah kognisi. Kondisi yang demikian membuat remaja gen Z yang tinggal panti asuhan butuh stimulus yang lebih dari anak yang tidak tinggal di panti asuhan untuk meningkatkan *agile thinking*.

Struktur otak pada remaja yang tinggal dipanti dengan anak yang tinggal bersama keluarga memiliki perbedaan (Hodel et al., 2015). Data pemindaian gambar pada otak menunjukkan bahwa remaja panti memiliki volume *prefrontal cortex* lebih kecil dari remaja yang tinggal dengan keluarga. Hal ini menyebabkan kecepatan untuk belajar dan kecepatan berpikir pada anak panti lebih lambat, padahal memiliki *agile thinking* berarti dituntut untuk memiliki kecepatan berpikir. Maka dari itu dengan kondisi yang seperti ini diperlukan pelatihan bagi anak panti untuk melatih kekurangan dalam hal kecepatan belajar dan berpikir.

Remaja yang tinggal dipanti memiliki kompetensi sosial yang kurang jika dibandingkan dengan remaja yang tinggal dengan keluarga biologis (Caprin, Benedan, Ballarin, & Gallace, 2017). Remaja yang tinggal dipanti memiliki kecenderungan *maladaptive* dimana kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan

lingkungan baru kurang dari remaja yang tinggal dengan keluarga biologis. Kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial bertolak belakang dengan kemampuan *agile thinking* yang pada penerapannya dibutuhkan kecepatan untuk beradaptasi dan dapat berkolaborasi dengan lingkungan sekitar atau yang disebut dengan *engaged*. Kondisi tersebut menunjukan bahwa remaja yang tinggal di panti asuhan memiliki kemampuan *agile thinking* yang perlu ditingkatkan.

Ketiga studi yang telah dikemukakan tersebut menjadi data bahwa *agile thinking* pada remaja panti asuhan lebih rendah dari remaja yang tinggal dengan keluarga biologis. Adanya kekurangan pada *agile thinking* bukan berarti tidak dapat ditingkatkan. Kemampuan *agile thinking* pada remaja gen Z di panti asuhan perlu ditingkatkan.

Meningkatkan kemampuan *agile thinking* dan mengatasi permasalahan karakteristik dari gen Z dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek untuk memperoleh kemampuan dan ketrampilan (Febrihariyanti & Suharnan, 2013) sehingga karakter individu dapat ikut terbentuk. Dalam hal ini kemampuan *agile thinking* dapat ikut dibentuk. Pelatihan kepemimpinan dapat berdampak pada komitmen organisasi karyawan (Salim, Himam, & Fahmie, 2018). Komitmen organisasi sendiri merupakan pertimbangan individu terhadap tujuan jangka panjang dalam organisasi. Penentuan tujuan dan pertimbangan menjadi salah satu hal yang ada dalam aspek *visionary* dalam *agile thinking*. Maka dari itu dengan pelatihan kepemimpinan aspek dalam *agile thinking* juga ikut terbentuk. Menurut Riggio (dalam Loufrani-fedida, Hauch, & Elidrissi, 2018), kemampuan interpersonal dalam organisasi juga dapat berkembang melalui pelatihan

kepemimpinan. Kompetensi untuk berelasi ini merupakan kemampuan yang dapat terbentuk melalui pelatihan kepemimpinan. Kompetensi untuk berelasi ini merupakan salah satu perilaku yang merupakan aspek *engaged* dalam *agile thinking*. Penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa berbagai kemampuan *agile thinking* dapat meningkat melalui pelatihan kepemimpinan. Disamping pelatihan kepemimpinan dapat berpengaruh pada *agile thinking*, materi pada pelatihan kepemimpinan “sang pemimpi(n)” itu sendiri memiliki keterkaitan dengan aspek pada *agile thinking*. Hubungan tersebut akan dipaparkan dalam dinamika psikologis pada bab dua.

Dalam pelatihan kepemimpinan “Sang Pemimpi(n)”, materi yang digunakan diambil dari sebagian teori leadership Steven R. Covey dari buku *Leader in Me*. Pelatihan kepemimpinan ini memiliki fokus materi pada aspek *proactive, first thing first* dan *begin with end of mind*. Pelatihan kepemimpinan dari Steven Covey memiliki dampak yang lebih spesifik (Covey, 2008). Studi kasus di *Joliet Township High School* menunjukkan dampak bahwa siswa dapat lebih berani dan percaya untuk mengkomunikasikan permasalahan kepada orang yang lebih tua. Studi kasus lain di *Noble Street Charter High School* menunjukkan bahwa interaksi sosial antar siswa lebih membaik. Kesempatan untuk saling diskusi mengenai pendapatnya semakin terbuka. Contoh studi kasus lain mengenai dampak implementasi *Leader in Me* di Guatemala pada siswa SMA menjadi dapat mengatasi berbagai keraguan mereka. Sinergi antar tim juga semakin meningkat (Covey, 2008).

Dampak-dampak yang dimunculkan lewat pelatihan kepemimpinan dari teori Covey berkaitan dengan aspek-aspek yang ada di dalam *agile thinking*. Maka dari itu dengan adanya fenomena-fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui apakah *agile*

thinking pada remaja gen Z dapat ditingkatkan melalui pelatihan kepemimpinan “sang pemimpi(n)” yang materinya diambil dari sebagian teori *Leadership Covey*.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kepemimpinan “sang pemimpi(n)” dapat meningkatkan *agile thinking* pada remaja generasi Z yang tinggal di panti asuhan.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian eksperimen ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan acuan bagi peneliti lain maupun ilmuwan psikologi dalam mengembangkan karya ilmiah dengan topik yang berkaitan dengan dampak pelatihan kepemimpinan “sang pemimpi(n)” terhadap *agile thinking*. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penyumbang materi baru dalam perkembangan ilmu psikologi industri organisasi dalam tema tentang *agile thinking*.

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumber materi baru pada kegiatan pelatihan kepemimpinan dalam dunia pendidikan untuk mengasah kemampuan *agile thinking* dengan menggunakan pelatihan kepemimpinan pada remaja di panti asuhan sebelum masuk dunia kerja.