

Analisis Pembelajaran Elektronik Dan Pola Pikir Tumbuh Kembang Pada Ketangkasan Karyawan Serta Dosen STIE PBM

Nazory Effendy

Program Studi Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen (PBM)

Jl. Dewi Sartika 4EF, Cililitan, Jakarta Timur

Email Korespondensi: nazorypbm@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze e-learning and growth mindset toward work-force agility (Employees: Lecturers and Staffs) at PBM School of Economics Company. This study using qualitative approach as well as observation and interview to collect data and information about the problems that might be happen. This study conducted interviews with 5 persons who are the employees of PBM School of Economics Company. In this study it was found that there were various positive and negative impacts. Even though, the results of this study show that e-learning and growth mindset have a positive contribution to employees at PBM School of Economics. Therefore, the researcher gives the suggestion for PBM School of Economics is to always empower, motivate and provide moral support for the employees to be able to provide the best for the school and not give up easily at work.*

Keywords: *E-learning, growth mindset, work-force agility.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang terhadap ketangkasan dosen dan karyawan di Perusahaan STIE PBM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta metode observasi dan wawancara untuk memperoleh data dan informasi tentang permasalahan yang terjadi. Peneliti melakukan wawancara kepada 5 narasumber yang merupakan karyawan dan dosen di Perusahaan STIE PBM. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya berbagai dampak baik positif maupun negatif. Meskipun begitu, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang memiliki pengaruh terhadap ketangkasan dosen dan karyawan di Perusahaan STIE PBM. Oleh karena itu saran peneliti bagi Perusahaan STIE PBM ialah agar dapat selalu memberdayakan, memotivasi dan memberikan dukungan moral kepada karyawan dan dosennya agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.*

Kata Kunci: *Pembelajaran elektronik, pola pikir tumbuh kembang, ketangkasan dosen dan karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang selalu berubah agar dapat bertahan dan tetap kompetitif. Apabila organisasi atau perusahaan tidak mampu mengantisipasi perubahan maka dapat menyebabkan kegagalan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini juga dijelaskan oleh Sugandi (2013, p.314) bahwa perubahan lingkungan yang terjadi memaksa suatu organisasi untuk melakukan penyesuaian agar tidak gagal dan tertinggal oleh pesaing dalam menghadapi perubahan. Menurut Prayudi (2007, p.26), ketika terjadi perubahan atau ketidaksesuaian antara lingkungan dan organisasi, maka organisasi dapat secara proaktif mengidentifikasi, menyikapi dan menjadikannya peluang atau manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, apabila organisasi mampu memandang perubahan sebagai suatu hal yang positif, maka perubahan tersebut dapat menjadi peluang bagi organisasi untuk berkembang sehingga mampu mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Perubahan lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan cara-cara strategis dalam menyikapi perubahan lingkungan agar organisasi mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi. Perusahaan juga menyadari bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Endri (2010, p.180) sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus lebih proaktif dalam memperhatikan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan dosen agar sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Menurut Bosco dalam Fildzahni dkk (2018), ketangkasan tenaga kerja adalah kemampuan seseorang dalam merespon dan mengatasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan lingkungan internal dan

eksternal yang terjadi secara tidak terduga. Berbagai cara bisa diterapkan perusahaan untuk menumbuhkan sikap *agile* pada karyawan dan dosennya. Hasil penelitian Muduli (2016, p.18) Muduli (2016, p.18) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan sikap *agile* pada karyawan dan dosen, perusahaan dapat melakukannya melalui pembelajaran dan pelatihan organisasi; Sistem Penghargaan; keterlibatan karyawan dan dosen; kerja tim; dan sistem informasi. Apabila hal-hal tersebut dilakukan secara efektif dan efisien, maka perusahaan akan mampu merespons secara proaktif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian.

Salah satu cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan program pembelajaran. Perkembangan teknologi yang semakin maju saat ini sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien yaitu melalui Pembelajaran elektronik. Pembelajaran elektronik merupakan proses pembelajaran jarak jauh yang berbasis teknologi komputer atau biasa disebut internet (Suharyanto dan Mailangkay, 2016, p.18). Menurut Panuntun (2019, p.2) bahwa pembelajaran elektronik atau program pembelajaran merupakan strategi dan sekaligus sebagai solusi bagi perusahaan atau individu untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan dan mengambil tindakan yang tepat atau efektif untuk menciptakan daya saing yang unggul.

STIE PBM merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa pendidikan tinggi (STIE) umum yang berlokasi di salah satu kampus di Jakarta Timur. Kegiatan utama STIE PBM adalah menawarkan produk jasa pendidikan tinggi (STIE), baik pribadi maupun korporasi.

STIE PBM juga merupakan salah satu perusahaan yang memanfaatkan kemajuan

teknologi untuk membuat program pembelajaran elektronik yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan dan meningkatkan kemampuan karyawan dan dosennya agar memiliki kompetensi yang menjadi nilai unggul bagi karyawan dan dosen tersebut dalam menghadapi tantangan perubahan di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian adalah cara pandang penelitian yang digunakan peneliti mengenai cara pandang peneliti ketika melihat kenyataan, mempelajari fenomena yang terjadi, dan cara melakukan interpretasi terhadap temuan (Batubara, 2017, p.102). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori-teori sebagai bahan acuan yang akan menambah pengetahuan peneliti sebelum terjun ke lapangan untuk memulai observasi. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui gambaran mengenai fenomena sumber daya manusia yang terjadi pada STIE PBM.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016, hal.9), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu objek secara alami, dimana kedudukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi di lapangan dan wawancara; analisis data penelitian jenis ini bersifat deskriptif; dan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memahami makna, menafsirkan fenomena, dan menarik kesimpulan. Pendekatan kualitatif ini dilakukan agar peneliti dapat menganalisis dan menghasilkan data secara deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah interpretasi peneliti mengenai pengaruh pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang terhadap ketangkasan tenaga kerja di STIE PBM.

Metode penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi di lapangan dan wawancara kepada karyawan dan dosen di STIE PBM. Peneliti mengamati langsung objek yang diteliti dan juga mengumpulkan data langsung dari lapangan. Tujuan peneliti menggunakan metode penelitian lapangan adalah mengamati secara langsung dan melakukan wawancara guna memperoleh informasi serta permasalahan dan fenomena terkait pembelajaran elektronik, pola pikir tumbuh kembang, dan ketangkasan tenaga kerja, sehingga penulis mendapatkan gambaran yang sebenarnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

STIE PBM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan tinggi (STIE) yang berkantor pusat di salah satu kampus di Jakarta Timur. STIE PBM berdiri pada tahun 1998 didirikan oleh 4 (empat) orang dan memiliki sekitar karyawan dan dosen yang tersebar di Jabodetabek. STIE PBM mempunyai kegiatan utama menawarkan produk jasa pendidikan tinggi (STIE), baik untuk pribadi maupun perusahaan.

Hingga saat ini STIE PBM terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan agar tetap menjadi perusahaan jasa pendidikan tinggi (STIE) yang terpercaya bagi konsumen. Selain itu, STIE PBM terus berupaya memberikan pelayanan terdepan dan terbaik bagi mahasiswa. Dengan komitmen untuk menjadi perusahaan jasa pendidikan tinggi (STIE) terpercaya melalui pelayanan yang berkualitas, STIE PBM fokus pada pelayanan langsung kepada mahasiswa atau juga melalui pihak terkait lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang terhadap ketangkasan tenaga kerja di STIE PBM. Untuk memberikan gambaran yang

jelas mengenai pengaruh pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang terhadap ketangkasan tenaga kerja di STIE PBM, maka peneliti melakukan penelitian sesuai tahapan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Diskusi

Dalam dunia kerja yang semakin maju saat ini, tidak hanya perusahaan saja yang saling bersaing, namun sumber daya manusia juga saling bersaing. Sebab, sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk merencanakan, menentukan dan melaksanakan strategi agar perusahaan dapat bersaing di tengah ketatnya dunia industri. Oleh karena itu, sikap agile saat ini menjadi modal penting agar mampu mendobrak hambatan di tempat kerja untuk mengalami kemajuan dan perubahan kebutuhan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan atau kesempatan kepada karyawan dan dosennya untuk mengembangkan kemampuan dan wawasannya. Pembelajaran elektronik merupakan program pembelajaran melalui media online yang diperuntukkan bagi Karyawan dan dosen STIE PBM. Pembelajaran elektronik dibuat dengan tujuan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan dan karyawan dan dosen, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk mengadakan pembelajaran atau pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menemukan adanya manfaat dan dampak penerapan pembelajaran elektronik pada STIE PBM. Jika dilihat dari dimensi keterampilan teknologi, peneliti menemukan bahwa pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran elektronik memberikan keuntungan. Hal ini dikarenakan

pembelajaran elektronik mudah diakses kapanpun dan dimanapun, sehingga narasumber tidak perlu melakukan akses dari kantor atau pada jam kerja efektif. Pemanfaatan teknologi untuk kepentingan perusahaan seperti ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu beradaptasi dengan era kemajuan teknologi saat ini. Selain itu, karyawan dan dosen juga semakin mampu memahami dan meningkatkan kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi. sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk mengadakan pembelajaran atau pelatihan.

Pada dimensi inovasi, peneliti menemukan bahwa narasumber mempunyai keinginan untuk melakukan pengembangan diri, sehingga termotivasi untuk belajar melalui pembelajaran elektronik. Sikap ingin belajar atau mengembangkan diri yang dimiliki oleh narasumber menunjukkan bahwa karyawan dan dosen mempunyai keinginan untuk belajar guna mengembangkan wawasannya terkait dengan ilmu pendidikan atau ilmu lainnya. Sikap seperti ini perlu dimiliki oleh para pegawai, apalagi di tengah perubahan yang terjadi saat ini. Hal ini bertujuan agar karyawan dan dosen dapat memiliki wawasan atau pengetahuan terkait dengan fenomena industri yang terjadi saat ini, sehingga dapat membantu perusahaan dalam memberikan ide atau pendapat dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan.

Pada dimensi psikologi, peneliti menemukan bahwa karyawan dan dosen STIE PBM mempunyai pengalaman terkait perasaan atau perilakunya terkait penerapan pembelajaran elektronik. Karyawan dan dosen sering kali merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara melakukan pembelajaran elektronik dan mengerjakan pekerjaan kantor. Pegawai terkadang menunda melakukan pembelajaran elektronik karena takut akan menumpuknya

tugas pekerjaan kantor, sehingga pegawai memutuskan untuk melakukan pembelajaran elektronik diluar jam efektif kantor. Ini tentunya mengganggu aktivitas karyawan dan dosen yang seharusnya bisa istirahat di hari libur, namun karena harus melakukan pembelajaran elektronik, karyawan dan dosen tidak mempunyai waktu istirahat.

Selain itu, peneliti menemukan fenomena lain terkait psikologi dalam penerapan pembelajaran elektronik. Peneliti menemukan adanya karyawan dan dosen yang mempunyai perasaan tertekan ketika mengerjakan pembelajaran elektronik. Hal ini dikarenakan hasil kerja pembelajaran elektronik akan mempengaruhi insentif tim, sehingga karyawan dan dosen merasa takut disalahkan oleh tim jika hasil pembelajaran elektronik membuat insentif tim terpotong. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pembelajaran elektronik dapat melakukan perubahan perasaan atau perilaku karyawan dan dosen pada STIE PBM. Selanjutnya peneliti menemukan fenomena lain dalam dimensi sosiologi. Peneliti menemukan bahwa penerapan pembelajaran elektronik di STIE PBM dapat meningkatkan interaksi sosial antar rekan kerja. Fenomena yang terjadi adalah saling bertanya atau bertukar jawaban dengan rekan kerja. Ketika karyawan dan dosen kurang memahami pertanyaan materi pembelajaran elektronik, biasanya karyawan dan dosen akan bertanya atau meminta jawaban dari rekan lain.

Fenomena lain yang terkait dengan dimensi sosiologi adalah bertanya kepada rekan kerja apakah ada materi yang belum dipahami. Karyawan dan dosen biasanya akan meminta bantuan rekan-rekan lain yang menguasai materi untuk menjelaskan materi tersebut. Tak hanya itu, terkadang karyawan dan dosen membuat janji untuk melakukan pembelajaran elektronik bersama. Biasanya karyawan dan dosen melakukannya pada jam perjalanan atau saat

jam istirahat. Dari temuan fenomena tersebut dapat menunjukkan bahwa pembelajaran elektronik dapat meningkatkan keeratan hubungan antar rekan kerja. Jika membahas pembelajaran elektronik tentu tidak lepas dari isinya. Kali ini peneliti akan membahas terkait dimensi konten pembelajaran elektronik. Peneliti menemukan adanya fenomena yang bisa dikatakan belum memberikan hasil yang memuaskan. Fenomena yang pertama adalah materi yang diberikan pembelajaran elektronik masih belum memenuhi kebutuhan kerja pegawai terutama terkait dengan bidang pekerjaannya.

Fenomena kedua adalah jumlah soal yang disajikan dalam pembelajaran elektronik terlalu banyak. Hal ini menyebabkan karyawan dan dosen merasa terganggu dan terbebani, terutama ketika pekerjaan kantor sedang menumpuk. Fenomena yang ketiga adalah adanya bahasa atau istilah yang sulit dipahami, apalagi jika bahasa atau istilah tersebut tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaan karyawan dan dosen. Hal ini menyebabkan karyawan dan dosen merasa kesulitan dan terhambat dalam mengerjakan pembelajaran elektronik. Meski begitu, karyawan tak segan-segan bertanya kepada rekan-rekannya dan meminta bantuannya untuk menjelaskan maksud istilah tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwa karyawan dan dosen mempunyai inisiatif untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum mereka ketahui. Fenomena keempat adalah adanya pegawai yang menganggap konten pembelajaran elektronik kurang menarik. Konten pembelajaran elektronik dinilai menampilkan terlalu banyak teks. Karyawan dan dosen berpendapat bahwa yang terbaik adalah menambahkan gambar atau animasi agar lebih menarik.

Selanjutnya pada dimensi infrastruktur TI, peneliti menemukan permasalahan yang dapat dikatakan mengganggu pekerjaan

pembelajaran elektronik karyawan dan dosen. Permasalahan yang pertama adalah seringnya website pembelajaran elektronik down, bahkan membuat pekerjaan karyawan dan dosen tidak tersimpan sehingga harus mengerjakannya dari awal. Permasalahan ini tentu sangat mengganggu kerja pembelajaran elektronik. Namun tim HRD sigap menyikapi permasalahan tersebut dengan berkoordinasi dengan tim IT untuk mengetahui penyebab website down dan mencari solusinya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dan dosen STIE PBM mampu menyikapi permasalahan dengan baik dan sigap serta segera mencari solusi yang tepat agar permasalahan tersebut dapat cepat teratasi. Mengenai dimensi finansial, peneliti hanya akan membahas tentang insentif pembelajaran elektronik yang diterima karyawan dan dosen apabila telah menyelesaikan pembelajaran elektronik dengan hasil yang baik dan tepat waktu.

Namun ada juga pegawai yang berpendapat sebaiknya tidak ada insentif pembelajaran elektronik. Sebab, tujuan penerapan pembelajaran elektronik adalah untuk karyawan dan dosen itu sendiri sehingga aneh jika ada insentif. Selain itu dengan adanya insentif dikhawatirkan dapat mengubah motivasi karyawan dan dosen dalam melakukan pembelajaran elektronik, misalnya melakukan pembelajaran elektronik hanya untuk mendapatkan insentif.

Dimensi selanjutnya adalah pelatihan. Pembelajaran elektronik di STIE PBM berlaku cara satu arah yaitu tim HRD akan mengunggah materi dan pertanyaan kemudian karyawan dan dosen hanya perlu menjawab pertanyaan tersebut. Ada sebagian pegawai yang berpendapat bahwa cara tersebut kurang efektif dan ada pula yang berpendapat bahwa cara tersebut sudah efektif. Selain itu, ada juga pegawai yang

kurang suka jika materinya berupa video. Hal ini dikarenakan karyawan dan dosen akan membutuhkan usaha yang lebih besar lagi untuk memperhatikan materi.

Pada dimensi kebijakan, peneliti hanya membahas kebijakan punishment yang diterapkan dalam implementasi pembelajaran elektronik. Sanksinya adalah jumlah insentif tim akan berkurang jika salah satu anggota tidak menyelesaikan pembelajaran elektronik tepat waktu dan tidak memperoleh skor minimal yang telah ditetapkan. Karyawan dan dosen menilai kebijakan ini tidak adil bagi karyawan dan dosen yang telah menyelesaikan pembelajaran elektronik tepat waktu dan memperoleh nilai memuaskan. Pola pikir berkembang adalah pola pikir seseorang yang meyakini bahwa keterampilan dan kemampuan dapat dilatih dan dikembangkan. Pola pikir tumbuh kembang juga bisa dikatakan sebagai Pola pikir tumbuh kembang, sehingga seseorang yang memiliki Pola pikir tumbuh kembang akan terus bertanya, belajar dan mencari tahu banyak hal. Individu yang memiliki karakteristik pola pikir tumbuh kembang biasanya percaya bahwa keterampilan tersebut dapat dilatih, bersedia menerima tantangan, tidak takut menghadapi kegagalan dan menerima kritik yang kemudian dijadikan pembelajaran.

Pada dimensi mengenali potensi diri, peneliti membahas tentang keyakinan karyawan dan dosen bahwa kemampuan dapat diperoleh jika sering dilatih. Kelima narasumber tersebut sama-sama berpendapat bahwa kemampuan yang dimiliki seseorang tidak hanya didapat karena faktor genetik keluarga saja, namun dapat diperoleh bila orang tersebut rajin melatihnya. Ketika seseorang rajin terus-menerus berlatih, maka kemampuannya bisa terus terasah hingga menjadi lebih baik lagi. Selain itu, ada juga narasumber yang mengungkapkan bahwa kemampuan juga

bisa didapat karena merupakan “anugerah” dari Tuhan. Seseorang yang memiliki kemampuan karena suatu “hadiah” biasanya sudah memiliki kemampuan tersebut sejak lahir. Dengan adanya keyakinan bahwa kemampuan dapat dilatih menunjukkan bahwa karyawan dan dosen STIE PBM mempunyai pola pikir untuk terus meningkatkan kemampuannya sehingga mampu menjadi karyawan dan dosen yang mampu bertahan di tengah persaingan sumber daya manusia saat ini.

Selanjutnya pada dimensi komitmen masa depan, peneliti akan membahas tentang sikap narasumber ketika ada tantangan dan keseriusan narasumber dalam menjalankan rencana tersebut. Peneliti menemukan bahwa 4 dari 5 orang yang diwawancarai menerima tantangan tersebut karena tantangan tersebut pada dasarnya adalah tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keempat narasumber hanya menganggap tantangan sebagai tuntutan pekerjaan, namun bukan sebagai peluang untuk mengembangkan diri. Sikap yang menganggap tantangan sebagai tuntutan pekerjaan tentu harus dihindari oleh seorang karyawan dan dosen. Sebab, ketika narasumber mempunyai sikap seperti ini maka narasumber hanya menganggap tantangan hanya sekedar formalitas kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuannya. Namun ada salah satu sumber yang berpendapat bahwa ketika ia menerima suatu tantangan, maka tantangan tersebut pantas untuk dicoba, namun bukan karena tuntutan pekerjaan.

Dalam menerima suatu tantangan tentunya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh agar memperoleh hasil yang memuaskan. Peneliti menemukan bahwa 4 dari 5 orang yang diwawancarai ketika menerima tantangan pekerjaan seperti proyek baru atau sistem kerja baru, mereka bersungguh-sungguh. Hal ini tentu penting untuk dilakukan oleh narasumber, karena jika ia

bersungguh-sungguh dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa narasumber juga bersungguh-sungguh dalam meraih kesuksesan di masa depan. Namun ada salah satu sumber yang ketika menerima tantangan tersebut akan melihat kondisinya terlebih dahulu. Apabila mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi maka narasumber akan bersungguh-sungguh melaksanakannya. Namun jika tidak mempunyai semangat dan motivasi maka akan ditinggalkan. Hal ini tentunya harus dihindari oleh para karyawan dan dosen STIE PBM, karena akan membuat karyawan dan dosen bekerja tidak maksimal dan terkesan tidak serius dalam bekerja.

Kalau berbicara tentang pola pikir untuk terus berkembang, erat kaitannya dengan sikap percaya diri dan selalu berwawasan ke depan. Sikap ini diperlukan dalam bekerja agar pegawai dapat terus termotivasi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun para pembicara takut menghadapi kegagalan dalam pekerjaannya. Meski begitu, mereka tidak mempertimbangkannya ketakutan ini sebagai kendala dalam bekerja, namun jadikan sebagai antisipasi agar terhindar dari kegagalan. Selain itu, ketika dihadapkan pada situasi yang membuat karyawan dan dosen merasa kesulitan atau putus asa, terkadang karyawan dan dosen akan kesulitan untuk fokus untuk tetap berwawasan ke depan. Sikap seperti inilah yang sebaiknya dihindari oleh karyawan dan dosen dalam bekerja. Peneliti menemukan ada salah satu sumber yang mengungkapkan bahwa dirinya terkadang sulit melihat ke depan, sehingga sumber tersebut mengungkapkan bahwa ia membutuhkan mentor atau penasihat.

Selanjutnya ketika pegawai sudah menerima tantangan dan mempunyai sikap optimis, maka pegawai perlu mempersiapkan diri jika hasil yang diterima kurang memuaskan. Oleh karena itu, karyawan dan dosen harus bisa selalu berpandangan positif terhadap

usahanya dan yakin bahwa usahanya tidak akan mengkhianati hasil. Peneliti menemukan bahwa kelima orang yang diwawancarai memiliki keyakinan bahwa upaya tidak akan mengkhianati hasil. Sikap ini tentu perlu dimiliki oleh karyawan dan dosen dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan dan dosen tidak mudah menyerah dan mampu bertahan ketika mendapat tekanan pekerjaan. Dalam bekerja tentunya karyawan dan dosen pernah menerima kritikan terkait dengan pekerjaannya. Kritik tersebut bisa datang dari atasan, bawahan maupun dari rekan kerja. Salah satu pembicara kerap mendapat kritik negatif terkait hasil karyanya. Tentu saja hal ini dapat mengganggu pekerjaannya dalam bekerja. Namun sumber tersebut menjadikan kritik tersebut sebagai perbaikan untuk kedepannya.

Ketangkasan tenaga kerja merupakan kemampuan seseorang dalam merespon dan mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungannya. Ketangkasan tenaga kerja juga sering diartikan sebagai ketangkasan kerja. Seseorang dikatakan agile jika mempunyai sifat proaktif, adaptif, dan resiliensi. Sifat proaktif dapat ditunjukkan dengan mengambil inisiatif dalam bekerja dan ingin memanfaatkan peluang perubahan untuk sesuatu yang lebih baik lagi. Sikap ini menunjukkan seseorang yang bersedia aktif memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, sumber mengungkapkan bahwa mereka selalu berinisiatif dalam bekerja. Tindakan inisiatif yang biasa dilakukan narasumber dalam bekerja adalah dengan memberikan ide atau pendapat yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan atasan, mengerjakan pembelajaran elektronik dan melakukan improvisasi dalam bekerja sehingga dapat melahirkan ide-ide baru yang inovatif. Selain itu, para narasumber juga tidak segan-segan mengambil dan berperan.

Tindakan inisiatif dan memanfaatkan peluang perubahan tersebut sangat baik untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan terkait hal-hal yang perlu dilakukan demi kemajuan dan improvisasi perusahaan serta karyawan dan dosen dapat mempunyai kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Ciri selanjutnya adalah adaptif. Ciri tersebut ditunjukkan dengan sikap mau menerima perubahan dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang ada. Perubahan tersebut dapat berupa perubahan internal maupun perubahan eksternal. Perubahan eksternal dapat berupa perubahan teknologi, peraturan pemerintah atau yang berkaitan dengan dunia usaha pendidikan. Sedangkan perubahan internal dapat berupa mutasi, promosi, perubahan struktur organisasi atau perubahan sistem kerja. Peneliti menemukan bahwa orang yang diwawancarai bersedia menerima perubahan tersebut. Sebab, pada dasarnya hal tersebut merupakan keputusan manajemen agar perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman atau lingkungan bisnis.

Saat mengalami perubahan, terkadang karyawan dan dosen merasa kesulitan dalam menghadapi perubahan. Dua dari lima pembicara mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan tersebut. Namun perubahan tersebut hanya terjadi di awal saja, sehingga lama kelamaan dan terus belajar akan terbiasa dengan perubahan tersebut. Selain itu, walaupun ada hal yang belum dipahami, namun narasumber tidak segan-segan untuk bisa belajar terlebih dahulu atau bertanya kepada rekan-rekan. Selain itu, sumber lain mengungkapkan bahwa mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Ciri selanjutnya adalah resiliensi. Ciri tersebut dapat ditunjukkan dengan mampu menahan perubahan yang terjadi.

Pemateri mengungkapkan bahwa mereka mampu bertahan dengan selalu belajar, misalnya belajar melalui pembelajaran elektronik; selalu meningkatkan keterampilan, berimprovisasi dalam bekerja dan berperan aktif dalam perusahaan. Jika hal-hal tersebut dilakukan maka karyawan dan dosen dapat memperoleh informasi atau pengetahuan terkini serta meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat bertahan di tengah-tengah permasalahan dari perubahan yang terjadi. Namun yang terpenting adalah jangan mudah menyerah dalam bekerja. Selain itu, jika dilihat dari pendapat para narasumber yang merupakan karyawan dan dosen STIE PBM, 4 dari 5 narasumber mengungkapkan bahwa pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang dapat memberikan pengaruh terhadap ketangkasan karyawan dan dosen.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: Manfaat yang dirasakan karyawan dan dosen dengan adanya pembelajaran elektronik adalah mereka dapat memperoleh dan mempelajari ilmu-ilmu baru, baik tentang pendidikan maupun tentang ilmu-ilmu umum lainnya. Ilmu pengetahuan. Ilmu-ilmu yang dipelajari tidak hanya untuk menambah pengetahuan pegawai saja, namun mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing. Wawasan dan kemampuan yang diperoleh dan dimiliki oleh para karyawan dan dosen tersebut dapat membantu karyawan dan dosen dalam memberikan ide atau pendapat untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, pegawai juga menjadi mampu mendobrak hambatan dalam bekerja dan mampu bertahan di tengah persaingan persaingan sumber daya manusia yang ketat saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pembelajaran elektronik pada STIE PBM sangat penting untuk meningkatkan sikap

agile karyawan dan dosen dalam bekerja. Berinisiatif memberikan ide atau pendapat kepada atasan, serta mampu menerima dan memanfaatkan peluang perubahan untuk kemajuan perusahaan dan pengembangan diri karyawan dan dosen itu sendiri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pembelajaran elektronik berpengaruh terhadap ketangkasan tenaga kerja di STIE PBM.

Berinisiatif memberikan ide atau pendapat kepada atasan, serta mampu menerima dan memanfaatkan peluang perubahan demi kemajuan perusahaan dan pengembangan diri karyawan dan dosen itu sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran elektronik berpengaruh terhadap ketangkasan tenaga kerja pada STIE PBM. Individu yang memiliki pola pikir tumbuh kembang memiliki ciri-ciri bersedia menerima tantangan pekerjaan, tidak takut menghadapi kegagalan dan bersedia menerima kritik. Sikap tersebut ditunjukkan oleh para pembicara yang bekerja di STIE PBM. Selain itu, penting juga bagi karyawan dan dosen untuk memiliki sikap tersebut, terutama di tengah persaingan saat ini. Perubahan zaman yang semakin maju membuat karyawan dan dosen mendapatkan tantangan-tantangan baru untuk mampu mempertahankan perusahaan tetap bertahan. Tidak takut gagal juga penting untuk dimiliki, karena dapat membantu memotivasi karyawan dan dosen agar tidak mudah menyerah dan tidak ragu untuk terus belajar dalam menghadapi perubahan yang ada.

Kritik dan pendapat dari rekan kerja atau atasan juga dapat membantu karyawan dan dosen dalam melakukan improvisasi dalam bekerja. Apabila menerima kritik, maka karyawan dan dosen dapat menjadikannya sebagai perbaikan untuk kedepannya agar karyawan dan dosen tersebut dapat mempunyai kinerja yang baik untuk mengembangkan perusahaan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa pola pikir

tumbuh kembang dapat memberikan motivasi dan dukungan moral bagi karyawan dan dosen untuk dapat terus aktif berimprovisasi dan bertahan dalam persaingan industri saat ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pola pikir tumbuh kembang berpengaruh terhadap ketangkasan tenaga kerja pada STIE PBM.

Ketika pegawai sudah mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas namun tidak dimanfaatkan atau diimplementasikan ke dalam pekerjaan, maka hal tersebut juga akan sia-sia. Oleh karena itu, karyawan dan dosen harus mampu mengambil tindakan dan mengimplementasikan wawasan dan pengetahuannya sebagai bentuk kontribusinya terhadap perusahaan. Begitu pula yang diungkapkan 4 dari 5 pembicara yang bekerja di STIE PBM. Pengetahuan yang didapat melalui hasil pembelajaran di pembelajaran elektronik dapat menambah wawasan pegawai terkait dengan dunia jasa pendidikan tinggi (STIE) saat ini dan dengan adanya pola pikir tumbuh kembang dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk berani dan aktif dalam memberikan ide atau pendapat kepada atasan untuk menciptakan adaptif, pengelolaan yang responsif dan efektif terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran elektronik dan pola pikir tumbuh kembang berpengaruh terhadap ketangkasan tenaga kerja di STIE PBM.

DAFTAR RUJUKAN

- Batubara, H. H. (2017). Pengembangan Situs Pembelajaran elektronik Dengan Model Versi 3.1 Sebagai Media Pembelajaran Pada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*. Hal. 2.
- Batubara, J. (2017). Paradigma Penelitian Kualitatif dan Filafat Ilmu Pengetahuan dalam Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*. Vol. 3. No. 2. Hal. 102.
- Fildzahni., Dina, E., Nurtjahjanti, & Harlina. (2018). Hubungan Antara Workforce Agility Dengan Burnout Pegawai Direktorat Refinery Unit V dan RDMP PT. Pertamina (PERSERO) Balikpapan. Tesis Psikologi Universitas Diponegoro.
- Muduli, A. (2016). Exploring The Facilitators and Mediators of Workforce Agility: An Empirical Study. *Management Research Review*. Hal. 18.
- Muduli, A. (2017). "Workforce Agility: Examining The Role of Organizational Practices and Psychological Empowerment". *Journal Wiley*. DOI: 10.1002/joe.21800. Hal. 46.
- Sugandi, L. (2013). Dampak Implementasi Change Management Pada Organisasi. *Jurnal ComTech*. Vol. 4. No. 1 Juni 2013. Hal. 314.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. Hal. 92-373.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. Hal. 17, 85 & 247.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. Hal. 9, 309 & 335.
- Suharyanto & Mailangkay, A. B. L. (2016). Penerapan Pembelajaran elektronik Sebagai Alat Bantu Mengajar Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 3. No. 4. Hal. 18.