



PERAN EMPLOYEE AGILITY TERHADAP READINESS TO CHANGE PADA DOSEN

Nur Ainy Sadijah¹, Florensia Nei², Epifania Margareta Ladapase³, Randwitya Ayu Ganis Hemasti⁴, Marhisar Simatupang⁵

^{1,4,5} Fakultas Psikologi, Prodi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

^{2,3} Prodi Psikologi Universitas Nusa Nipa, Indonesia

History Article

Article history:

Received Mei 01, 2023

Approved Mei 17, 2023

Keywords:

Readiness

Employee

Agility

ABSTRACT

This study aims to determine the role of employee agility on readiness to change in lecturers in implementing the independent learning program on independent campuses. This study involved 190 samples using the saturated sampling technique. Hypothesis testing using simple linear regression. The scale used in this study is the employee agility scale and readiness to change. The results showed that there is a role for employee agility in readiness to change in lecturers in implementing independent learning on independent campuses. This shows that higher employee agility will increase the readiness to change in lecturers.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran employee agility terhadap readiness to change pada dosen dalam melaksanakan program merdeka belajar kampus merdeka. Pada penelitian ini melibatkan 190 sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala employee agility dan readiness to change. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran employee agility terhadap readiness to change pada dosen dalam melaksanakan merdeka belajar kampus merdeka. Hal ini menunjukkan semakin tinggi employee agility akan meningkatkan readiness to chane pada dosen.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: nur.ainy@ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Kegiatan secara sadar untuk membuat dan mengembangkan sumber daya manusia dengan proses pengajaran dan pembelajaran yaitu pendidikan. Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi untuk membentuk karakter serta kemampuan individu, oleh karena itu pendidikan harus dilaksanakan sebaiknya dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

Dengan transformasi pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, hal ini mengakibatkan suatu perubahan sistem pendidikan untuk menyesuaikan situasi dan kondisi yang terjadi. Pada laman resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) telah menerapkan Program Kampus Merdeka untuk Perguruan Tinggi (Kemdikbud, 2020).

Perguruan Tinggi sebagai tempat untuk belajar harus menyikapi serta melakukan inovasi. Kemudian, diperlukannya perubahan transformasi pembelajaran untuk menyiapkan generasi muda yang unggul dan siap untuk mengimplementasikan teori dan praktik di perkuliahan pada masyarakat. Dosen merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan. Kebijakan merdeka belajar kampus merdeka (MBKM) yang diluncurkan, dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi sarjana yang berkompoten, relevan dengan kebutuhan zaman, dan siap menjadi pemimpin dengan motivasi yang tinggi (Kemdikbud, 2020).

Menurut laman resmi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang menyebutkan Permendikbud No 3 Tahun 2020 yang menyebutkan untuk memberikan hak kepada mahasiswa untuk 3 semester belajar di luar program studinya (Kemdikbud, 2020). Program ini, membuka kesempatan yang luas bagi mahasiswa untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta kompetensi di dunia nyata sesuai dengan passion dan cita-citanya (Kemdikbud, 2020). Kebijakan MBKM diharapkan mampu menjadi solusi dalam perkembangan zaman, dengan ini mahasiswa mampu menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang maju.

Kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk siap untuk mengimplementasikan hasil dari pembelajaran selama di Perguruan Tinggi. Link and match bukan sekedar hanya dengan dunia industri saja. Perguruan Tinggi dituntut mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan harus relevan (Kemdikbud, 2020). Kampus Merdeka merupakan wujud pembelajaran di Perguruan Tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak ada batasan dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa (Kemdikbud, 2020).

Kegiatan pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan wujud dari pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered-learning*) yang esensial. Program MBKM diharapkan dapat menjawab tantangan Perguruan Tinggi untuk menghasilkan lulusan yang mampu mengimplementasikan selama pembelajaran perkuliahan, tuntutan dunia usaha maupun industri maupun dinamika dalam masyarakat. Pada laman resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkaitan dengan peraturan yaitu Permendikbud No 3 tahun 2020 juga, dalam pelaksanaan Kampus Merdeka, peran pihak-pihak terkait yaitu Perguruan Tinggi, Fakultas, Program Studi, mahasiswa serta mitra (Kemdikbud, 2020).

Kebijakan MBKM harus diperhatikan seluruh unsur agar dapat diterapkan dengan baik. Walaupun demikian, dalam mengimplementasikan suatu perubahan tidak mudah dapat dilakukan dengan lancar tanpa hambatan. Pada perubahan sistem pembelajaran ini biasanya menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran pada dosen. Karena menghadapi suatu yang baru dan belum terbiasa. Keadaan perubahan ini akan mempengaruhi sikap dosen. Perubahan-perubahan ini akan memiliki perbedaan pandangan pada setiap dosen-dosen, ketika perubahan dipandang sebagai sebuah tantangan maka akan meningkatkan kualitas dari dosen tersebut. Akan tetapi, jika dipandang sebagai ancaman maka akan dipandang sebagai ketidakjelasan dari suatu perubahan.

Menurut Mangundjaya (2020) individu yang menyesuaikan dengan perubahan dalam kelompok atau organisasi wajib dilaksanakan untuk menghadapi berbagai tugas yang diberikan berasal lingkungan eksternal, seperti perubahan bidang ekonomi, perubahan aturan pemerintah, berkembangnya teknologi, selera dan sikap konsumen, syarat pasar lokal maupun dunia, kompetensi, pemasok, geografi serta perubahan sosial. Dosen sebagai salah faktor penerapan MBKM di Perguruan Tinggi harus mampu siap menghadapi perubahan terhadap sistem MBKM (Kemdikbud, 2020).

Menurut Mangundjaya (2020:5) suatu perubahan yang memiliki proses dan akan terlaksana pada aspek-aspek kehidupan dalam individu dan kelompok atau organisasi, yang berarti setiap individu harus mampu untuk beradaptasi dalam suatu perubahan. Individu dapat bertahan dan mampu menghadapi suatu perubahan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya Individu dalam melakukan pekerjaannya (Sugandi, 2013).

Kesiapan individu untuk berubah merupakan implementasi dari individu agar merefleksikan dan introspeksi setiap individu yang cenderung untuk menyetujui, menerima dan melaksanakan rencana secara spesifik yang memiliki tujuan untuk mengubah keadaan yang akan direncanakan. Hal ini didukung oleh Berneth (2004) jika kesiapan untuk berubah yaitu pemahaman akan suatu perubahan, yang dapat diartikan kesiapan untuk berubah yaitu kumpulan pemikiran dan intensi pada usaha untuk perubahan yang spesifik.

Hal ini juga diungkapkan oleh Holt, Armenakis, Field dan Harris (2007) kesiapan suatu individu untuk berubah sebagai sikap komprehensif yang simultan dipengaruhi dengan isi (apa yang perlu berubah), proses (bagaimana untuk diterapkan), konteks (lingkungan dimana suatu perubahan diterapkan) serta individu (karakteristik individu yang diinginkan untuk berubah) yang terlibat dalam perubahan. Oleh karena itu, dosen harus memahami apa perubahan yang direncanakan, bagaimana melaksanakan serta meningkatkan kualitas untuk menyesuaikan dengan perubahan.

Menurut Muhdin (2018) individu yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan, akan dikalahkan dengan individu lain, hal itu terjadi karena sebuah efektivitas usaha perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan karyawan untuk berubah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan terhadap perubahan yaitu *employee agility* (adanya kegesitan bekerja pada karyawan).

Employee agility adalah kemampuan karyawan untuk merespons secara efektif dan tepat waktu terhadap perubahan yang dinamis dan terus berubah, serta mereka memanfaatkan perubahan tersebut untuk mencapai keuntungan maksimal. *Employee agility* atau kelincahan karyawan dianggap sangat krusial untuk dimiliki karyawan dalam perusahaan. Hal ini karena, *Employee agility* diharapkan akan meningkatkan kemampuan kecepatan dalam beradaptasi, inovasi, fleksibilitas, serta kemampuan karyawan terhadap perubahan-perubahan baru. Kelincahan karyawan ini dapat dilihat berdasarkan perspektif perilaku karyawan itu sendiri. Karyawan yang lincah biasanya memiliki perilaku yang proaktif, adaptif dan generatif (Saad Mian & Saad Mian, 2017). Pandangan ini dilihat pada bagaimana kemampuan karyawan dalam beradaptasi, serta bagaimana kemampuannya untuk secara proaktif merespons dan mempersiapkan perubahan demi menjadi lebih agile. Berdasarkan Syahchari, dkk (2019) bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang agile akan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan lonjakan pasar, serta dapat merespons dengan tepat dan fleksible terhadap permintaan pelanggan. Dari definisi-definisi tersebut, ruang lingkup *employee agility* ini berfokus pada kemampuan karyawan dalam menangani ketidakpastian dan peluang baru (Bala et al., 2019). Menurut (Bala et al., 2019) seorang yang memiliki keterbukaan dan ekstraversi (seseorang yang minatnya lebih mengarah ke alam luar dari pada pengalaman sendiri) tinggi belum tentu lincah atau gesit di tempat kerja. Justru, menjadi agile atau lincah di tempat kerja adalah seseorang yang dapat memperhatikan, belajar, dan juga dapat menanggapi perubahan lingkungan pada situasi kerja. Berdasarkan penelitian Rawashdeh dan Tibor (2020) di sektor perbankan pun mengatakan, bahwa karyawan dengan kemampuan agile yang tinggi, mereka akan mampu menerapkan dan menghasilkan output inovatif yang lebih besar. Namun, perlu diperhatikan bahwa terdapat Sebagian besar karyawan yang tidak mampu berperilaku inovatif dalam situasi stress atau dengan jadwal yang menuntut.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti yang melakukan pendekatan kuantitatif akan menggunakan teori dengan hipotesis yang khusus. Selanjutnya, mengolah data untuk memberikan dukungan atau menolak hipotesis yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur peran *employee agility* terhadap *readiness to change* pada dosen dalam menghadapi Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *employee agility* dan *readiness to change*. Skala yang digunakan terlebih dahulu diuji validitas, reliabilitas, normalitas dan linearitas. Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	23.586	5.538		4.259	.000
Employee Agility	.367	.074	.235	4.950	.000

a. Dependent Variable: readiness to change

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang sudah dijabarkan pada table 1 di atas, diketahui hasil hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh employee agility terhadap readiness to change pada dosen dalam menjalankan MBKM. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya employee agility dapat mempengaruhi tinggi rendahnya readiness to change pada dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, dkk (2022) yaitu kegesitan karyawan dalam bekerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Semakin tinggi kegesitan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kesiapan terhadap perubahan dalam bekerja. Chaerunissa (2022) juga menjelaskan bahwa agility mampu memperkuat karyawan untuk menghadapi perubahan dalam bekerja.

Tabel 2. Hasil Uji Kategorisasi Employee Agility

		Employee Agility			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	42	22.1	22.1	22.1
	Sedang	94	49.5	49.5	71.6
	Tinggi	54	28.4	28.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2 di atas, untuk hasil uji kategorisasi employee agility ditemukan 42 sampel memiliki employee agility yang rendah, 94 sampel kategori sedang dan 54 kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Kategorisasi Readiness to Change

		Readiness to Change			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	33	17.4	17.4	17.4
	Sedang	119	62.6	62.6	80.0
	Tinggi	38	20.0	20.0	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Berdasarkan uji kategorisasi readiness to change seperti tabel 3 di atas, menemukan bahwa sebanyak 33 sampel dengan kategori readiness to change yang rendah, 119 dengan kategori yang sedang dan 38 dengan kategori yang tinggi.

KESIMPULAN

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang peran employee agility terhadap readiness to change pada dosen, didapatkan kesimpulan yaitu: terdapat peran employee agility terhadap readiness to change pada dosen. Dengan artian semakin tinggi kegesitan bekerja karyawan maka akan meningkatkan kesiapan untuk berubah pada dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, E. L., Simatupang, M., & Riza, W. L. (2021). Konformitas teman sebaya dan perilaku bullying di SMP Negeri 6 Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(1), 12-19.
- Arifuddin, S., Simatupang, M., Septiyan, D., Maulana, K. F., & Faisal, I. A. (2022). Persepsi masyarakat terhadap buang pakaian dalam (studi fenomenologi di gunung Sanggabuana Karawang). *Jurnal Psikologi Prima*, 5(1), 32-39.
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14, 88-101
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. In *Career Development International*, 23, 4-11.
- Bala, H., Massey, A. P., & Seol, S. (2019). Social Media in the Workplace: Influence on Employee Agility and Innovative Behavior. <https://hdl.handle.net/10125/59675>
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baran, B. E., & Bible, S. C. (2019). *Agility and Agile: An Introduction for People, Teams, and Organizations*.
- Book, L., Gatling, A., & Kim, J. (2019). The Effects Of Leadership Satisfaction On Employee Engagement, Loyalty, And Retention In The Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18, 368-393.
- Chaerunnisa. (2022). Hubungan agility dengan readiness to change pada karyawan PT. EDP. Thesis. Jakarta: Universitas Mercubuana.
- Darmawan, K., & Satrya, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 2508- 2537.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9.etc.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2015). *Organizational behavior*. Mahon: South-Western.
- Hadaddi, E., Aval, S. M., & Keikha, A. Investigating the effect of organizational citizenship (OCB) behavior components on organizational agility. *Interdisciplinary Journal Education*, 1(2), 59-67.
- Hanaken, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do Burnout And Work Engagement Predict Depressive Symptoms And Life Satisfaction? A Three-Wave SevenYear Prospective Study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Handayani, D. (2016). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1).
- Hazzi, O. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior: A Holistic Review. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-12.

- Hemasti, R. A. G., Rahman, P. R. U., Rumanti, G. K., & Simatupang, M. (2023). Stres akademik ditinjau dari self-regulated learning dan student well-being pada siswa kelas X di SMKN 1 Karawang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 88-95.
- Hida Syahchari, D., Saroso, H., Sudrajat, D., Grace Herlina, M., & W Jordaan, H. K. (n.d.). The Influence Of Digital Employee Experience And Employee Agility: Do They Boost Firm's Effectiveness?
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2021). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work study conflict pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(2), 79-89.
- Husodo, P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6.
- In, J. H., & Sesilia, S. (2018). The effect of learning agility on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of work engagement. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 14(1), 139-173.
- Jaya, R. (2017, June). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal El-Riyasah*, 8, 10-19.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh kompensasi, employee engagement terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27-36.
- Muharsih, L., & Simatupang, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian skincare MS Glow di MS Glow grosir Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 5(1), 16-24.
- Nopiyanti, S., Simatupang, M., & Mubina, N. (2021). Pengaruh inferiority feeling terhadap kecenderungan melakukan kekerasan dalam berpacaran pada dewasa awal di Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(1), 42-52.
- Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2020). Agility in The Workplace 1 Agility in the Workplace: Conceptual Analysis, Contributing Factors, and Practical Examples.
- Rawashdeh, L., & Tibor, D. (2020). Innovation and The Role of Employee Agility – A Case Study in Jordanian Banks
- Saad Mian, S., & Saad Mian, M. (2017). Impact of High Performance Work Practices (HPWPs) on the Employee Agility. <https://doi.org/10.17758/ERPUB.DIRH1217205>
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi*, 9(1), 27-35.
- Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada Wanita plari depo (Studi kualitatif deskriptif di Nusa Tenggara Timur). *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1).
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 18-19.
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M., Baihaqi, A., & Guritna, T. (2022). The meaning of work and work performance on autism therapist: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(8), 165-172.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., & Simatupang, T. P. (2022). The role of optimism and agility towards to change in implementing merdeka belajar kampus merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.

- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., Barus, D., & Simatupang, T. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Kajian Psikologi Industri dan Organisasi). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M., Muharsih, L., Barus, D. A., & Ratnaningtyas, A. (2022). Apakah keterlekatan kerja mampu memediasi dukungan lembaga terhadap kinerja karyawan?. *Psychologi Prima* 5(2), 16-24.
- Simatupang, M., Sadijah, N., & Hemasti, R. A. G. (2021). *The commuter family: Keharmonisan keluarga*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendar, N., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan dan turnover intention di PT XYZ. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 14(2), 67-77.
- Sulikhah, S., Muharsih, L., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian bimbingan belajar online ruang guru di SMAN 1 Bayusari Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 77-86.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.