Apa itu psikologi dan bagaimana cara menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari? Buku ini menjawab kedua pertanyaan tersebut. Berbagai penjelasan konsep dan aplikasi psikologi dalam berbagai konteks, baik itu klinis, sosial, pendidikan, hingga industri dan organisasi tersaji dengan ringkas dan praktis di dalam buku ini. Ditulis oleh dosen, peneliti, maupun mahasiswa psikologi yang memang mendalami bidangnya, buku ini akan menjadi inspirasi serta penyegar di dalam hidup Anda.

Diterbitkan oleh:
UPH Press & KPIN

Psycoffee: Refreshing & Inspiring Your Mind

Psycoffee

Refreshing & Inspiring Your Mind

Editor:
Laila M.I. Wardani, dkk.

Psycoffee

Refreshing & Inspiring Your Mind

Buku ini merupakan kumpulan tulisan terpilih dari Buletin KPIN

Tim editor:

1. Laila Meiliyandrie Indah Wardani,
2. Selviana,
3. Gita W. L. Soejoatmodjo,
4. Made Diah Lestari,
5. Subahan El Hafiz,
6. Ika Wahyu Pratiwi,
7. Garvin Goei

UPH Press

©2020 – UPH Press & KPIN

Psycoffee: Refreshing & Inspiring Your Mind

Penyunting :

Laila Meiliyandrie Indah Wardani
Selviana
Gita W.L. Soerjoatmodjo
Made Diah Lestari
Subhan El Hafiz
Ika Wahyu Pratiwi
Garvin Goei

ISBN : 978-602-5859-12-0

Desain Sampul :

Garvin Goei

Penata Letak :

Laila Meiliyandrie Indah Wardani

November 2020 | Hak Cipta ©2020 pada penulis

UPH Press

Jl. M. H. Thamrin Boulevard, Tangerang, Banten

Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara

<http://k-pin.org/>

ENDORSEMENT

“Di penghujung tahun 2020 ini KPIN sekali lagi menerbitkan artikel-artikel terpilih dari Buletin KPIN untuk menjadi buku *Psycoffee*. Seperti terbitan-terbitan sebelumnya, saya percaya artikel-artikel psikologi populer dari belasan universitas anggota KPIN ini akan menjadi bacaan menarik. Selain informatif dan mudah dipahami, artikel-artikel ini juga memberikan perspektif ulayat dari berbagai fenomena psikologi sehari-hari dan tentu saja disampaikan dari berbagai perspektif berbeda, mengingat anggota KPIN juga sangat beragam seperti bangsa Indonesia yang juga beragam. Selamat buat tim KPIN yang membidani buku ini dan selamat membaca.”

Yonathan Aditya, Ph.D.
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Pelita Harapan

“KPIN adalah kumpulan dosen, peneliti dan orang-orang hebat yang banyak menghasilkan karya-karya yang berkualitas, buku ini merupakan karya hebat yang wajib dibaca oleh mahasiswa, dosen dan masyarakat umum sebagai referensi dalam ilmu psikologi yang bisa memberikan pencerahan dan solusi dalam berbagai masalah kehidupan, selamat membaca!”

Muhammad Iqbal, Ph.D
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Mercu Buana

“Buku ini sangat menarik dan bermanfaat bagi semua kalangan dalam lingkup pendidikan dan khususnya dalam bidang psikologi.”

Dr. Anastasia Sri Maryatmi, M.Psi, Psikolog
Kaprodi Psikologi - Universitas Persada Indonesia Y.A.I

“Sebagai anggota dari komunitas psikologi-KPIN, saya bangga sekali karena semakin tahun KPIN makin menunjukkan kontribusinya dalam mewadahi aspirasi dan ide-ide kreatif anggota khususnya baik dalam bentuk Bulletin, Jurnal psikologi Ulayat, buku tahunan *Psycoffee* yang tidak hanya melibatkan para dosen tetapi juga mahasiswa Psikologi dari Perguruan Tinggi anggota KPIN yang mulai terinspirasi menulis di Bulletin KPIN. Semoga buku *Psycoffee* ini menjadi bacaan yang inspiratif bagi penulis dan peneliti di kalangan dosen dan mahasiswa psikologi yang tergabung dalam Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara.”

Dra. Tjitjik Hamidah, M. Si., Psikolog
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Tama Jagakarsa

“Buku KPIN adalah kumpulan pemikiran ilmiah dari para sejawat dosen, praktisi di bidang Psikologi. Beragam hasil penelitian disajikan secara apik Dan faktual. Selain sebagai wadah hasil pemikiran, buku ini juga punya efek positif yang lain, yaitu menyatukan para dosen Dan praktisi Psikologi dalam bersama-sama membangun sikap saling tolong menolong Dan kebersamaan. Sikap ini penting kalau ingin ilmu Psikologi Indonesia berkembang mendunia. SMANGAD maju Dan sukses bersama.”

Budi Sarasati, SKM, MSi
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Azzahra

“Saya selalu menanti buku-buku terbitan KPIN. Artikel-artikelnya padat dengan ilmu namun ditulis dengan renyah dan ringan. Sesuai namanya, Psycoffee layak menjadi teman minum kopi sambil berpikir tentang manusia dan kehidupan. Buku ini seperti buku-buku KPIN lainnya membantu mahasiswa memahami psikologi tanpa membuat alis berkerut. Sukses selalu untuk KPIN.”

Dr. Octaviani I. Ranakusuma, M.Si. Dekan Fakultas Psikologi - Universitas YARSI

“Program Studi (Prodi) Psikologi Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) selalu mendorong dosen dan mahasiswa untuk membuat tulisan populer, tanpa meninggalkan muatan ilmiah, yang dapat dibaca masyarakat luas untuk memahami bagaimana teori psikologi dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari di berbagai bidang. Dengan kehadiran buku Psycoffee yang ke empat kalinya di tahun 2020, menjadi sarana untuk mewujudkannya dimana sejumlah tulisan hasil karya para dosen dan mahasiswa Prodi Psikologi UPJ terpilih untuk dipublikasikan dalam buku ini. Oleh karena itu, buku ini tidak hanya wajib dibaca oleh mahasiswa psikologi untuk memperdalam pemahaman mereka mengenai aplikasi teori psikologi, namun juga perlu dibaca oleh masyarakat umum yang ingin memahami konsep-konsep psikologi dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.”

Aries Yulianto, S.Psi., M.Si. Kaprodi Psikologi - Universitas Pembangunan Jaya

“Buku ini berisi kumpulan artikel yg ditulis dalam bahasa yg mudah dicerna. Artikelnya memberi pencerahan dan inspirasi bagi pembacanya. Bacaan yg menyenangkan!”

Dr. Arief Budiarto, DESS, Psikolog Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Jenderal Achmad Yani

“Ternyata memahami dunia psikologi bisa menjadi sangat mudah dan menyenangkan. Membaca buku Psycoffee ibarat mengulik misteri hati manusia dan kita dibawa dalam nuansa paradigma yang berbeda. Buku ini sangat menarik, beberapa diantaranya pengembangan pribadi bagi individu, kreativitas dalam wirausaha, membangun perusahaan, sindrom drakor hingga sehat mental di dunia medsos dan masih banyak lainnya. Saya sangat merekomendasikan buku ini untuk kita semua, para pembelajar psikologi maupun kalangan masyarakat awam. Selamat membaca.”

**Dr. Nenny Ika Putri Simarmata, M.Psi, Psikolog
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas HKBP Nommensen, Medan**

“Psikologi Universitas Udayana sebagai salah satu anggota KPIN turut merasa bangga akan terbitnya buku Psycoffee. Keberadaan buku ini akan melengkapi sumber pengetahuan khususnya Psikologi yang dapat digunakan masyarakat luas, bukan hanya kalangan akademisi saja, sebab artikel-artikel yang dikelola oleh KPIN dikemas dengan cara yang mudah dicerna. Topik-topik yang disajikan juga sangat dekat dengan kehidupan masyarakat misalnya pendidikan, remaja, bullying, self-compassion, dan aspek-aspek kognitif pada individu. Buku ini juga menjadi ajang curahan ide mahasiswa dan dosen serta menjadi media untuk berbagi pengetahuan yang efektif. Selamat kepada KPIN yang selalu produktif dalam kancah ilmu pengetahuan di Indonesia.”

**Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, M.Erg, Psikolog
Kaprodi Sarjana Psikologi - Univ Udayana Bali**

“Berbobot tinggi, tapi ringan dibaca. Inilah kesan dari buku seri keempat dari KPIN. Berbagai perspektif dihadirkan untuk menjelaskan persoalan keseharian, sehingga buku ini tidak hanya untuk akademisi, tetapi bagi seluruh masyarakat yang tertarik dengan kajian-kajian perilaku manusia. Pembahasan yang kontekstual juga membuat buku ini sangat kekinian dan penuh inspirasi. Di penghujung tahun 2020 ini, di masa pandemi yang belum berakhir, KPIN tetap hadir dengan wajahnya yang produktif dan mencerahkan. Inilah refleksi dari semangat untuk terus maju dan memajukan bangsa. Selamat untuk KPIN, sukses selalu dan senantiasa menjadi garda terdepan untuk membangun dan mencerdaskan negeri.”

**Anisia Kumala M., M. Psi. Psikolog
Dekan Fakultas Psikologi - UHAMKA**

“Semoga buku Psycoffee dapat memberikan banyak manfaat bagi para pembaca, karena buku ini akan berisi kumpulan artikel-artikel yang telah diterbitkan dalam bulletin KPIN. Bulletin KPIN sendiri selama ini senantiasa menyajikan artikel psikologi yang menarik dengan tema yang Ulayat atau hal yang khas di Indonesia. Sehingga buku Psycoffee ini pasti akan menjadi buku yang dapat memberikan manfaat bagi pembacanya yang memiliki latar belakang psikologi ataupun dari yang memiliki latar belakang berbeda. Sukses terus untuk Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara yang senantiasa membuat terobosan dan inovasi dalam mengembangkan ilmu psikologi di Indonesia.”

Teguh Lesmana, S.Psi., M.Psi., Psikolog Kaprodi Psikologi - Universitas Bunda Mulia

“Buku KPIN adalah kumpulan pemikiran ilmiah dari para sejawat dosen, praktisi di bidang Psikologi. Beragam hasil penelitian disajikan secara apik Dan faktual. Selain sebagai wadah hasil pemikiran, buku ini juga punya efek positif yang lain, yaitu menyatukan para dosen Dan praktisi Psikologi dalam bersamasama membangun sikap saling tolong menolong Dan kebersamaan. Sikap ini penting kalau ingin ilmu Psikologi Indonesia berkembang mendunia. SMANGAD maju Dan sukses bersama.”

**Budi Sarasati, SKm, MSi
Dekan Fakultas Psikologi - Universitas Azzahra**

KATA PENGANTAR

Buku ini adalah buku seri KPIN yang keempat. Adapun setiap seri, diterbitkan oleh penerbit yang berbeda, yaitu buku pertama “Psychology for Daily Life” diterbitkan oleh Penerbit Rajawali Press, sedangkan buku kedua “Psychology for Daily Life 2” diterbitkan oleh UHAMKA Press. Untuk seri ketiga, editor mengambil judul “Psychofee: Psychology for Daily Life Series” diterbitkan bekerjasama dengan Universitas Sumatera Utara (USU) Press. Dan buku yang anda pegang ini merupakan seri keempat dengan judul “Psycoffee: Refreshing and Inspiring Your Mind”, diterbitkan bekerjasama dengan Universitas Pelita Harapan.

Adapun deskripsinya, buku ini merupakan kumpulan artikel yang sebelumnya sudah terbit dalam web buletin KPIN yang kemudian dipilih dan diseleksi dengan beberapa kriteria untuk diterbitkan sebagai buku. Sedangkan artikel yang diangkat dalam buku ini adalah artikel yang ringan namun memberi nuansa Psikologi untuk menjelaskan berbagai fenomena dalam kehidupan sehari-hari menggunakan perspektif Psikologi. Oleh karena itu, setiap seri dari buku ini, cover bukunya selalu bernuansa ringan namun menginspirasi. Hal ini tergambar dari gambar secangkir kopi yang dijadikan tema cover disertai dominasi warna yang ringan dan cerah.

Anda dapat membaca buku ini dari judul dan tema yang mana saja karena tidak ada kaitannya antara satu bagian dengan bagian lain, kecuali untuk menjelaskan fenomena kehidupan sehari-hari dari perspektif Psikologi. Silahkan mengeksplorasi dan menikmati buku yang sedang anda pegang ini dari bagian manapun. Akhirnya, kami berharap buku ini memberi manfaat untuk pembaca dan juga penulisnya, sebagaimana judul buku ini, yaitu untuk menyegarkan dan memberi inspirasi.

3 November 2020

Subhan El Hafiz
Ketua Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantra
Dosen Fakultas Psikologi UHAMKA

DAFTAR ISI

ENDORSEMENT	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	iv
Bagian I PERILAKU ORGANISASI	1
Pelatihan Dalam Dunia Barista	2
Membangun Perusahaan, Membangun Budaya Organisasi	6
Pentingnya <i>Learning Agility</i> pada Karyawan Generasi Y	9
<i>Creative Task Performance</i> Pada Advokat	13
Niat Remaja Millennial Menjadi Polisi, Suatu Keniscayaan	16
Kepemimpinan Transformasional:	
Kepemimpinan yang Membawa Perubahan.....	19
Memahami <i>Gig Economy</i> dari Perspektif Psikologi	22
Koalisi: Strategi Memperkuat Kelompok	25
Pentingnya Budaya Adaptif dalam Perusahaan.....	28
<i>Work-Life Balance Crafting</i>	30
Bagian II AGRESIVITAS DAN MORAL	32
Psst...Can You Keep a Secret??	33
Joker is not a Joke	36
Lingkungan Sekolah Sebagai Penyebab Terjadinya <i>Bullying</i>	38
Memaafkan Bagi Korban <i>Bullying</i>	42
Bangkit Melawan <i>Bullying</i>	45
Membangun Resiliensi Terhadap Terorisme Di Indonesia.....	48
Tips Untuk Korban <i>Body Shaming</i>	53
Menjadi Diri yang Baru: Memahami Proses Pindah Agama	55
Meledak Bersama: <i>Natural Instinct</i> Perempuan Jihadis	57
Menjadi Ateis: Pilihan “Menghadirkan” Tuhan Vs Mengandalkan Logika.....	60
Bagian III CONSUMER BEHAVIOR	64
Menghindari Kegagalan Berwirausaha	65
Hal Apa Yang Perlu Dimiliki Dalam Berbisnis?	68

Ketika Kreativitas dan Kerja Sama Berbuah	
Hak Kekayaan Intelektual.....	71
Menjadi Konsumen Kritis dengan <i>High-Involvement Purchase</i>	74
Yang Muda Yang Berwirausaha	77
You are What You Wear	80
Dibuang sayang, dijual menguntungkan: Godaan Membeli Barang <i>Preloved</i>	83
Bagian IV GADGET DAN MEDIA SOSIAL	85
Empati dan Impact Investing	86
Penggunaan Internet Untuk Mendorong Kreativitas dalam Mengerjakan Tugas Sekolah.....	89
Gemar <i>Update</i> Status: Melihat Eksistensi Diri Pengguna Media Sosial.....	92
Sindrom yang Disebabkan Karena Pengaruh Menonton Drama Korea	95
Internet di Mata Remaja	97
Curhat di Media Sosial : Trend Katarsis Masa Kini	100
Mengapa Kita Bisa Percaya Berita <i>Hoax</i> ?	103
Bimbel <i>Online</i> : Pergeseran menuju Era Pendidikan <i>E-Learning</i>	105
Bagian V GENDER	108
Zaman Boleh Berganti, Ranger Merah Tetap Idola	109
Istri Versus Hobi Suami: " <i>Boys Will Be Boys</i> "	111
Gemuk Momok bagi Perempuan? Tinjauan dari Teori Adler.....	114
<i>Rethinking</i> Jihad: Feminin not Maskulin	117
Bagian VI KESEHATAN MENTAL	120
Kecenderungan Perilaku Tidak Sehat (Unhealthy Behavior).....	121
Sehat Mental di Media Sosial.....	124
Obesitas dan Perilaku	127
Self Care	129
Masih Muda Sering Lupa, Apakah Saya Demensia?	132
Makan Secara Intuitif, Apakah Itu?	135
Menjadi Tua? Siapa Takut.....	138
Ketangguhan Mental Bukan Sebatas Resiliensi	140

Penanganan Pertama Kondisi Krisis Psikologis.....	143
Inferiority Complex & Perfeksionisme	145
Apakah langkah advokasi dan <i>treatment</i> medis sudah cukup untuk meningkatkan layanan kesehatan mental di Indonesia?	148
Regulasi Diri dan Persepsi akan Dukungan Sosial.....	150
Skripsi: Proses Resiliensi dan Rendah Hati.....	154
Atasi Stress dengan “Humor”	156
Pikirkan dan Pertimbangkan, Lalu Ambil Keputusan!.....	159
Bagian VII PARENTING	162
Analisis Film <i>The Greatest Showman</i> dari Perspektif Kreativitas dan Keberbakatan.....	163
Ketika Anak Belajar Berduka	166
Memahami Remaja	170
Berisik & Regulasi Emosi	173
Sekolah Usia Dini dalam <i>Parenting</i> Gen-A.....	176
Anakku Bukan Anakku Lagi: Mengenal Gejala Trauma Pada Anak	179
Dampak Psikologis Bagi Remaja yang Hamil di luar Nikah.....	182
<i>School Well Being</i> adalah Sekolah Impianku	187
Apa yang Perlu Diketahui Orang Tua tentang <i>Toilet Training</i> ? ...	191
Apa Adanya atau Ada Apanya?.....	195
Keluarga yang Normal, yang Bagaimana?.....	198
“ <i>Child Corner</i> ” Sebagai Pendukung Perkembangan Sosial Anak	201
<i>Grit</i> : Melatih Anak Memiliki Daya Juang.....	204
<i>Quality Time</i> dalam Keluarga	210
Kebutuhan dan Prioritas : Refleksi memasuki tahun 2019.....	210
Bagian VIII PENDIDIKAN	213
Mengidentifikasi dan Membantu Kesulitan Belajar Orang Dengan Dyslexia	214
Murid Idaman Vs Guru Idaman: Sebuah Ironi Pendidikan Kreativitas	216

Apa Sih Pentingnya Penyesuaian Diri untuk Mahasiswa Baru?	219
Mengenal JASP: Program Analisis Statistik Gratis yang Mumpuni	224
Bapak Ibu Guru, Siswanya Sudah Bahagia?	229
Berbincang Motivasi Guna Menghadapi Kehidupan Perguruan Tinggi	232
Pentingnya Taman Baca Masyarakat dalam Mengatasi Masalah Belajar	236
Optimalisasi Kegiatan Membaca Buku Cerita melalui Membaca Dialogis untuk Stimulasi Perkembangan Bahasa dan Literasi Anak	239
Nilai-nilai Moral dan Psikologis Permainan Tradisional Bagi Anak	243
Kuliah Antistres	246
Kajian Singkat Tes Davido-CHaD	249
Self-Regulation dan Blended Learning	252
Bagian IX PSIKOLOGI POSITIF	255
Mari Berlatih Mindfulness untuk Mencerdaskan Emosi Kita: Bekal untuk Menghadapi Masa Depan	256
Bagaimana <i>Self-Compassion</i> dapat Menurunkan Depresi Pada Remaja di Indonesia?	259
Sisi Gelap Optimisme: Pesimisme Juga (Terkadang) Dibutuhkan	262
Percaya Diri dalam Keterbatasan	266
Emosi Positif : Mari Tingkatkan dengan <i>Gratitude</i>	269
Stop Membenci Diri Sendiri!	272
Melatih Optimisme, Sistem Imun Psikologis Pada Manusia	275
Dumbo & Efikasi Diri	279
Bagian X RELATIONSHIP	282
Bercerai di Masa Paruh Baya	283
I'm Sorry, Please Forgive Me (Jangan Hanya Diucapkan, Mari Praktikkan)	286
Perempuan Memulai PDKT: Kenapa Harus Takut?	289
Menyikapi Konflik: Panduan Ringan Untuk yang Dirundung Seteru	292

<i>Dear Couple, Bertengkarlah!</i>	295
Dinamika Kelompok dalam Reuni	297
Kami Bahagia Dengan atau Tanpa Buah Hati (Perkawinan Terhormat, Bahagia, dan Kekal)	300
Dear Mantan: Aku Memafkanmu	303
Bagian XI SOSIAL DAN BUDAYA	306
Meneropong Arah Psikologi Kita	307
Psikologi dan Kebijakan Publik: Contoh Kasus di Jombang dan Madura	310
Faktor Psikologis Financial Technology	313
Peran Taman Kota Bandung dalam Integrasi Sosial Masyarakat Kota	316
Mengapa Suku Madura tidak bi(a)sa dengan Warna Hijau?	319
Atraksi Interpersonal Calon Anggota Legislatif	321

Bagian I

PERILAKU ORGANISASI

Pelatihan Dalam Dunia Barista

Oleh :

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Adi Christianto,
Lira Pinia Pranclibilla dan Vania Linggawati
Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana

Industri kopi di Indonesia saat ini sedang naik daun, hal ini dapat kita lihat dengan bertumbuhnya kedai-kedai kopi saat ini. Bahkan diantara kita seringkali melakukan pertemuan di kedai kopi atau pun membeli kopi susu yang sedang naik daun.

Lalu terbayangkah, bagaimana seorang pembuat kopi “Barista” dapat mempelajari semua itu? Apakah ada sekolah khusus? Workshop? Seminar?

Ya, saat ini telah banyak sekolah khusus bagi para pemula untuk mempelajari kopi bahkan ada sekolah lanjutan setelah tahapan pemula.

Pertanyaan selanjutnya ‘ini kan industri baru, bagaimana mereka dapat membuat sekolah yang dulunya tidak pernah ada?’

Goldstein & Ford (Landy & Conte, 2016) berpendapat bahwa *training* merupakan perolehan sistematis konsep, keterampilan atau juga sikap yang menghasilkan kinerja di lingkungan lain. Pada awalnya, tentu saja tidak langsung sekolah yang memiliki kurikulum terstruktur rapi. Jadi hal yang dapat dilakukan oleh para senior di dunia industri kopi, adalah berbagi melalui kelas *training*.

Ginsberg (Khan, Khan, & Khan, 2011) menyatakan bahwa desain *training* harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam hal ini desain pelatihan tentu saja berkembang karena terdapatnya analisa-analisa yang telah dilakukan oleh para *trainer*. Menurut Dierdorff & Surface (2008) para trainer melakukan tiga tahapan analisa pelatihan: pertama, analisa organisasi yang berperan untuk melihat tujuan, sumber daya dan menentukan dimana pelatihan harus diarahkan. Beberapa barista sebenarnya telah mempelajari sendiri cara-cara pembuatan kopi, namun jika bergabung dalam suatu perusahaan atau kedai kopi tentu dibutuhkan pengarahan agar sesuai dengan tata cara kedai atau perusahaan tersebut membuat kopi. Kedua, yakni analisa tugas; *trainer* menganalisa cara yang benar yang dapat dilakukan oleh barista. Selanjutnya (yang ketiga), analisis orang di mana melihat apa yang dibutuhkan para barista yang membutuhkan pelatihan lanjutan.

Lalu sebenarnya apa maksud diadakannya pelatihan?

Selain tentunya untuk memperkenalkan pekerjaan seorang barista bagi individu yang baru saja masuk dalam industri kopi. *Training* dilakukan untuk mendapatkan *cognitive outcomes*, mengetahui sebuah prinsip, aturan, dan juga pengetahuan fakta akan hal-hal yang berkaitan dengan kopi. *Skill based outcomes*, tentu saja ini berkaitan dengan kemampuan seorang barista dalam mengkoordinasikan kondisi fisiknya dengan peralatan, gerakan dalam mengoperasikan peralatan kopi. Kemudian ada *affective outcomes*, dari *training* akan membuat seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Namun, *training* ini tidak dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan apa yang diharapkan apabila tidak memperhitungkan manusia yang mengikuti pelatihan.

Manusia, memiliki berbagai macam motivasi saat melakukan dan mengikuti pelatihan serta dipengaruhi hal-hal untuk membuat pelatihan menjadi *outcomes* yang ditargetkan. *Trainer* barista harus memperhatikan beberapa hal seperti kesiapan para peserta pelatihan, apakah karyawan mempunyai karakter pribadi yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan dari program pelatihan dan menerapkannya pada pekerjaan (Ismail, Foboy, Bakar, Nor, & Rosnan, 2015). Karena barista bukan sekedar hobi, melainkan telah menjadi sebuah pekerjaan yang telah diperhitungkan. Indikator lain yang dipakai oleh trainer untuk melihat kesiapan barista adalah orientasi tujuan yang mementingkan bagaimana melakukan pelatihan yang sesuai dan dievaluasi dengan positif. Menurut beberapa ahli Pembelajaran yang berorientasi pada kinerja sering kali peka terhadap umpan balik yang dapat mengarahkan mereka untuk mengurangi upaya dan tujuan mereka dalam situasi yang menantang (Landy & Conte, 2016)

Phillips & Gully (Bell & Kozlowski, 2002) berpendapat bahwa ada individu yang berorientasi pada penguasaan fleksibel dan mudah beradaptasi dalam situasi pembelajaran, yang sangat penting untuk mempelajari tugas-tugas dinamis dan pengambilan keputusan yang kompleks. Selanjutnya, motivasi peserta pelatihan adalah sejauh mana peserta tertarik untuk menghadiri pelatihan, belajar dari pelatihan, dan mentransfer keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan kembali untuk pekerjaan (Landy & Conte, 2016). Motivasi *training* berkontribusi sangat besar saat seseorang ingin belajar sesuatu yang baru atau mendalami ilmu baru. Maier & Noe (Sims, 2006) mengatakan bahwa motivasi peserta *training* sebelum memulai *training* akan mempengaruhi hasil belajar, kognitif, ketrampilan dan *transfer training*. Jika calon barista memiliki motivasi yang besar mengenai proses pembelajarannya, maka akan mudah baginya memahami ilmu yang disampaikan oleh *trainer*.

Sebenarnya bagaimana dampak saat kita telah mengikuti pelatihan?

Dalam dunia kerja di era globalisasi ini, pekerjaan seperti barista banyak diminati namun sedikit yang handal dalam bidang ini. Jika pelatihan didesain dan dilaksanakan dengan baik maka akan berpengaruh pada kapabilitas karyawan. Maka dari itu pelatihan yang baik memiliki peran penting dalam upaya menjadikan pekerja lebih handal. Di dunia barista ini, pelatihan tidak hanya memiliki dampak pada kemampuan. Pendidikan dan pelatihan juga berdampak pada peningkatan keterampilan atau kemampuan dalam human relation (Martoyo dalam Julianry, Syarif, & Affandi, 2017). *Human relation* dibutuhkan dalam dunia barista karena bekerja dengan banyak orang membuat seorang barista sangat lekat berhubungan dengan manusia lainnya.

Dalam hal ini, salah satunya adalah kerja tim para barista, jika kita lihat jarang sekali kedai yang hanya memiliki satu barista seringkali kita menjumpai 2-3 orang dalam 1 kedai kopi. Lalu bagaimana para kedai ini berhasil menjalankan operasional mereka? Tentu saja ada peran penting barista didalamnya. Jika sang barista memiliki produktivitas yang baik dalam individu maupun tim tentu saja membuat jalannya kedai tanpa rintangan yang berat.

Ketika sebuah kedai kopi telah membuat para barista-nya mencapai tingkat produktivitas yang baik. Tentu saja selain kualitas produk yang terjaga, bisnis kedai kopi yang semakin meningkat, adalah komitmen barista untuk loyal dan merasa terikat dengan kedai tersebut.

Wah, bagi yang membuat usaha kedai kopi pasti mau para baristanya untuk selalu memberikan yang terbaik bagi kedai kalian, *kan?*

Siapa pemilik kedai yang tidak mau barista-nya menjadi barista yang loyal dan memberikan yang terbaik untuk kedai kalian. *Nah*, ada informasi lagi, bagi barista yang telah mengikuti *training* dan pengembangan. Sebenarnya profesi barista ini sudah lama dan berada pada lingkup industri tata boga/tata hidangan/perhotelan. Namun karena berkembangnya industri kopi di Indonesia, hingga akhirnya profesi barista ini telah mendapatkan perhatian sendiri dari pemerintah Indonesia pada industri kreatif.

Seru sekali *kan* industri kopi dalam area pelatihan dan pengembangannya? Apalagi industri kopi ini telah diakui oleh Pemerintah Indonesia secara terbuka. Bagaimana, apakah kalian tertarik dalam dunia kopi? Menjadi *trainer*? Atau ingin mencoba sebagai barista terlebih dahulu?

Apa pun itu yang penting adalah memiliki ilmu dan ingin mengubahnya menjadi sebuah pembelajaran untuk orang lain, ikuti saja alur seperti *trainer* barista ini.

Referensi:

- Bell, B. S. & Kozlowski, S. W. J. (2002). Goal orientation and ability: Interactive effect on self-efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87, 497-505.
- Dierdorff, E. C. & Surface, E. A. (2008). If you pay for skills, will they learn? Skill change and maintenance under a skill-based pay system. *Journal of Management*, 34(4), 721-743. doi:10.1177/0149206307312507
- Ismail, A., Foboy, N. A., Bakar, R. A., Nor, N. M., Rosnan, H. (2015). Training motivation as mediator of the relationship between administration and training transfer. *Jurnal Pengurusan*, 43, 97-106.
- Julianry, A., Syarief, R. & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Journal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-245. Doi: 10.17358/JABM.3.2.236
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M.A. (2011) Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 62-68.
- Landy, F.J & Conte, J.M (2016) *Work in the 21st century; An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). USA: Wiley
- Sims, R. R. (2016). *Human resource development today and tomorrow*. USA: Information Age Publishing.

Membangun Perusahaan, Membangun Budaya Organisasi

Oleh

Yusrina Putri Febriani, Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Budaya organisasi, atau dikenal juga dengan budaya perusahaan, terdiri dari nilai dan asumsi yang ada di dalam kelompok tersebut (McShane & Von Glinow, 2010). Budaya organisasi menentukan apa yang penting dan tidak penting di dalam perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga mengarahkan semua orang di dalam perusahaan mengenai cara yang benar dalam melakukan sesuatu. Budaya organisasi dapat membantu organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang (Tartika, Utami & Mukzam, 2017).

Budaya organisasi merupakan hal yang tidak terlihat oleh mata namun memiliki kekuatan untuk membentuk segala hal yang terjadi di tempat kerja (McShane & Von Glinow, 2010). Nilai dan asumsi suatu budaya organisasi tidak dapat dilihat secara langsung. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat diuraikan dan dilihat melalui artefak (artifact). Artefak terdiri dari empat kategori yaitu, cerita dan legenda perusahaan, ritual dan acara, bahasa, serta simbol dan struktur fisik. Artefak adalah simbol dan tanda yang dapat diobservasi dari budaya sebuah perusahaan. Hal ini penting karena dapat memperkuat dan secara potensial mendukung perubahan pada budaya sebuah perusahaan (McShane & Von Glinow, 2010).

Salah satu contoh adalah Matahari *department store* di Indonesia. Pendiri Matahari, Hari Darmawan, menjelaskan bahwa cara mempertahankan dan terus menjalankan bisnis dalam bidang ritelnya hingga saat ini adalah menjalankan perusahaan berdasarkan filosofinya. Matahari *department store* memiliki lima filosofi yaitu; (1) berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan, (2) berusaha menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, tenteram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan, (3) berusaha menciptakan sistem organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal, (4) berusaha mendidik, melatih, dan mengembangkan seluruh karyawan secara merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sehingga mereka sadar akan tugas dan kewajiban, serta menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang ekonomi negara, (5) berharap atas dasar sinkronisasi untuk saling mempercayai, menghormati, bekerja sama dengan baik, dengan asas kekeluargaan untuk

mencapai tujuan yang kekal dan abadi. Kelima filosofi tersebut dijadikan nilai utama yang diyakini bersama oleh seluruh karyawan Matahari (Sudrajat, 2018).

Lima filosofi yang dimiliki Matahari *department store* yang dijabarkan di atas, merupakan nilai utama yang diyakini bersama bahwa Matahari mampu mempraktikkan budaya kerja yang efektif, efisien, dan tetap bernuansa kekeluargaan, yang akhirnya membawa kesuksesan. Kelima filosofi tersebut dipasang di tempat-tempat yang mudah dilihat karyawan, baik di semua toko maupun di kantor pusat Matahari. Filosofi toko Matahari dianggap menjadi semacam mantra untuk membangun semangat kerja setiap pagi, terutama bagi karyawannya (Surdrajat, 2018). Hal ini dapat dijadikan semacam motivasi bagi karyawan Matahari dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Motivasi adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan diri sendiri maupun dari luar diri karyawan (Pratama, Musadieg, & Nurtjahjono, 2017). Di Matahari *department store*, hal tersebut distimulasi setiap hari dengan cara seperti ini.

Lalu, bagaimana dampak budaya organisasi pada kinerja perusahaan? Berdasarkan hasil penelitian Tartika, Utami & Mukzam (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan X bahwa budaya yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan. Di Matahari *department store*, semua ini direkat dalam kebersamaan. Menurut Hari, kebersamaan dalam perusahaan merupakan kunci keberhasilan (Sudrajat, 2018).

Pendiri Matahari *department store* Hari Darmawan mengatakan jati diri bisnis ritel sebenarnya merupakan bisnis peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lebih lanjut lagi, dirinya menjelaskan pendapatnya bahwa bidang perdagangan ritel harus bisa menjadikan karyawan yang mampu melayani, tekun, bertanggung jawab sosial, dan pada akhirnya berkontribusi pada nusa dan bangsa. Karenanya, dia berargumen bahwa bisnis ritel harus dimulai dengan big thinking untuk menciptakan big company dan big people.

Lebih dalam lagi, Hari Darmawan mengaku kenapa ia memilih berbisnis dalam bidang ritel. Hal tersebut karena ia ingin membuka lapangan kerja yang besar serta apabila bisnis ritel semakin berkembang maka tenaga kerja yang dibutuhkan juga akan semakin banyak (Sudrajat, 2018). Sampai hari ini Matahari mampu bertahan dalam persaingan bisnis ritel yang luar biasa kompetitif bersama merek ritel luar negeri seperti Sogo, Makro, JC Penny, Walmart, dan berbagai merek lainnya masuk ke Indonesia (Sudrajat, 2018).

Darimana datangnya inspirasi Hari Darmawan membangun budaya organisasi di Matahari *department store*? Ternyata sumber inspirasi Hari Darmawan datang dari sejarah bangsa Indonesia. Semenjak ia hijrah ke Jakarta saat usia 18 tahun, Hari Darmawan sering menyimak pidato-pidato Bung Karno. Kalimat-kalimat di dalam pidato Bung Karno memotivasi Hari dalam menekuni bisnis. Pidato Bung Karno membuat seorang Hari Darmawan merancang budaya organisasi termasuk artefak-arfetaknya yang terdiri dari cerita dan legenda perusahaan, ritual dan acara, bahasa, serta simbol dan struktur fisik. Hal inilah yang diwujudkan oleh Hari Darmawan di dalam bisnisnya hingga hari ini.

Referensi:

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. F. (2010). *Organizational Behavior*. (5th ed.). New York: McGraw Hill.
- Pratama, M. R. B., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/87948-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf>
- Safitri, E.M & Soerjoatmodjo, G.W.L. (2019). Pentingnya budaya adaptif dalam perusahaan. Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara (KPIN) Vol 5 No 2 Diakses dari <http://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/359-pentingnya-budaya-adaptif-dalam-perusahaan>
- Sudrajat. (2018). Filosofi Matahari dan 5 Alasan Hari Darmawan Tekuni Bisnis Ritel. Detik Finance. Diakses dari https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3910498/filosofi-matahari-dan-5-alasan-hari-darmawan-tekuni-bisnis-ritel?_ga=2.191399907.894237805.1521195557-384755668.1521195544
- Tartika, R. W., Utami, H. N., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/87840-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf>.

Pentingnya *Learning Agility* pada Karyawan Generasi Y

Oleh

Devi Jatmika

Program Studi Psikologi, Universitas Bunda Mulia

Keadaan dunia ekonomi dan bisnis masa kini digambarkan dengan istilah VUCA world. Era VUCA merupakan singkatan dari *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity* dan *Ambiguity*. *Volatility* adalah dinamika perubahan yang sangat cepat dalam berbagai hal seperti sosial, ekonomi dan politik. *Uncertainty* yaitu sulitnya memprediksi isu dan peristiwa yang saat ini sedang terjadi, *Complexity* adalah keadaan yang sangat kompleks karena banyaknya hal-hal yang sangat sulit diselesaikan. Terakhir, *Ambiguity* yakni keadaan yang terasa mengambang dan kejelasan yang masih dipertanyakan (Johansen dalam Azzaini, 2018). Perusahaan-perusahaan berupaya mempersiapkan organisasinya untuk menghadapi tantangan-tantangan di era VUCA. Pengaruh dari VUCA turut mempengaruhi bidang sumber daya manusia. Karyawan yang bertalenta menjadi unggulan dan penentu perubahan, untuk menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian dibutuhkan individu yang bisa bertahan yaitu mereka yang dapat menyesuaikan diri ("Persiapan HRD Menghadapi", 2015).

Seorang lulusan sarjana S1 tidak cukup jika hanya mengandalkan nilai IPK ataupun lulusan dari universitas terkemuka. Ditambah pula, persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan suatu pekerjaan, mengembangkan karir, dan tetap bertahan di suatu organisasi. Fenomena jumlah generasi Y saat ini menjadi jumlah angkatan kerja di Indonesia yang terbanyak. Data BPS (2016) mencatat dari 160 juta angkatan kerja, 40% diantaranya adalah generasi Y sebanyak 62,5 juta berusia 20-34 tahun, yang kemudian diikuti 34,83% generasi X yang berusia 35-54 tahun, 24, 18% generasi baby boomers di atas usia 55 tahun dan 4,8% adalah generasi Z berusia di bawah 20 tahun. Hal ini menunjukkan kontribusi generasi Y terhadap perusahaan sangat besar dan menentukan masa depan perusahaan.

Namun, untuk mengelola karyawan-karyawan generasi Y ini tidaklah mudah. Prabowo, Latifah, dan Rahmadiani (2017) kepribadian generasi Y dengan usia kelahiran 1990-1994 diketahui generasi ini merupakan pribadi yang kreatif, dinamis, optimis terhadap keinginan, fleksibel dalam lingkup sosial dan hal-hal baru, menyukai hal praktis namun kurang memiliki daya juang dan cenderung berorientasi pada dirinya sendiri. Generasi Y pun berbeda dengan generasi X dalam memaknai proses. kemudahan fasilitas, lalu lintas barang dan jasa, jejaring

sosial dan lainnya lebih mudah diakses. Akibatnya, generasi Y cenderung sulit berkonsentrasi karena mereka cepat bosan dan berpindah ke gawai (Putra, 2018). Dengan kemudahan ini mengakibatkan mereka sedikit memaknai kegagalan yang akibatnya cenderung kurang memberikan usaha dan sulit fokus. Lalu, bagaimana karyawan generasi Y ini dapat bertahan di tengah perubahan dan tantangan dalam bekerja?

Solusi untuk mengatasi dunia VUCA ini adalah dengan VUCA (*vision, understanding, clarity* dan *agility*). *Volatility* dapat diakomodir dengan menerapkan visi (*vision*) yang jelas. Visi berbicara tentang identifikasi prioritas yang paling penting. *Uncertainty* dapat diatasi dengan *understanding* merupakan pemahaman yang baik akan apa yang menjadi penyebab, kesediaan untuk menghadapi isu-isu yang sulit, komunikasi, merefleksikan perilaku yang diharapkan dan percaya terhadap orang lain. *Clarity* adalah upaya untuk mengatasi kerumitan atau *complexity* berupa arah dan mau mengakui kekurangan dalam pengetahuan dan kesabaran untuk belajar dan memperoleh informasi melalui dialog dan komunikasi (Johansen dalam Codreanu, 2017). *Agility* berhubungan dengan menghadapi kesulitan dengan memiliki fleksibilitas, kelincahan untuk melihat solusi-solusi yang ada.

Learning agility didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, kemudian menerapkan apa yang telah dipelajari untuk memperoleh kesuksesan di situasi yang baru (De Meuse, Dai & Hallenbeck, 2010). Orang-orang dengan *agility* yang tinggi mengambil pelajaran yang tepat dari pengalaman mereka dan menerapkan pelajaran tersebut di situasi-situasi baru, mereka cenderung akan mencari tantangan-tantangan baru terus menerus, aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan untuk bertumbuh dan berkembang, cenderung merefleksi diri, dan mengevaluasi pengalaman dan menarik kesimpulan (Meuse, et al., dalam Basuki, 2015). *Learning agility* terbagi dalam empat dimensi yaitu:

1. *People agility*: seseorang mengetahui dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, saling membangun dengan orang lain dan resilien dalam tekanan perubahan;
2. *Results agility*: seseorang yang mendapatkan hasil di bawah kondisi yang sulit, menginspirasi orang lain, dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya;
3. *Mental agility*: orang-orang yang berpikir tentang suatu masalah dari sudut pandang yang baru dan merasa nyaman dengan ambiguitas, kompleksitas dan menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain;

4. *Change agility*: orang-orang yang ingin tahu, memiliki gairah atas ide-ide dan terlibat dalam aktivitas peningkatan keterampilan (Lombardo & Eichinger dalam De Rue, Ashford, & Myers, 2012).

Penelitian Lombardo dan Eichinger (2000) kepada 217 karyawan diperoleh adanya hubungan keempat dimensi *learning agility* terhadap “potensi kinerja” di perusahaan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki *learning agility* memprediksi kinerjanya di perusahaan.

Mitchinson dan Morris (2014), menjelaskan lima cara untuk menjadi seseorang yang memiliki *learning agility*:

1. *Innovate*: Tidak takut untuk menantang *status quo*, melakukan percobaan dari ide-ide baru dan berupaya untuk mendapatkan solusi terbaik untuk setiap permasalahan.
2. *Perform*: Memilih tanda-tanda yang terlihat untuk mendapatkan pemahaman dari suatu masalah serta tetap tenang ketika berhadapan dengan situasi yang menantang dan tekanan-tekanan pekerjaan.
3. *Reflect*: Mencari waktu untuk secara kritis merefleksikan pengalaman-pengalaman yang telah dihadapi, temukan apa kegagalan dan pelajaran yang diperoleh dari kegagalan.
4. *Take risks*: Bersedia dengan sukarela mengambil peran yang berbeda, baru, atau menantang, serta mampu menikmati perjuangan ketika menghadapi masalah yang menantang.
5. *Defend*: Mempertimbangkan peran diri terhadap kesuksesan dan kegagalan dan bersedia untuk menerima *feedback* dari orang lain.

Dari paparan di atas, karyawan-karyawan yang berada di generasi Y perlu mengasah kemampuan *learning agility* agar mampu beradaptasi dengan perubahan, bekerjasama dengan karyawan dari generasi yang berbeda, serta mengasah peran kepemimpinan. *Learning agility* juga turut didukung oleh peran atasan yang memfasilitasi karyawan dan memberikan *feedback* yang berarti untuk perkembangan karyawan dan kesempatan untuk eksplorasi dengan pemikiran-pemikiran inovatif.

Referensi:

Basuki, D. (2015). Pentingnya “*learning agility*” dalam mendongkrak karier. Retrieved from <https://indonesiana.tempo.co/read/28541/2015/01/02/Pentingnya-%EF%BF%BDLearning-Agility%Ef%BF%BD-dalam-Mendongkrak-Karier>.

- Codreanu, A. (2016). A VUCA action framework for a VUCA environment, leadership and solutions. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/316967836>.
- De Rue, D.S., Ashford, S.J., dan Myers, C.G. (2012). Learning agility : In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology* (5), 258-279.
- De Meuse, K.P., Dai G., dan Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal*, 2(2), 119-130.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329.
- Mitchinson, A. & Morris R. (2014). Learning about learning agility. Center for Creative Leadership. Retrieved from <https://www.ccl.org/articles/white-papers/learning-about-learning-agility>
- Prabowo, A., Latifah, D. A., & Rahmadiani, N. D. (2017). Profil kepribadian generasi Y. Prosiding Temu Ilmiah Nasional APIO 2017 “Mengelola dan Melejitkan Generasi Y di Era Digital”, pp. 12-23.
- Putra, F. (2018). Bahaya glorifikasi generasi milenial. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/08/23/073100420/bahaya-glorifikasi-generasi-milenial>

Creative Task Performance Pada Advokat

Oleh

Frida Medina Hayuputri

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia YAI

Kemampuan Berpikir Kreatif Profesi Advokat

Saat ini kreativitas dan inovasi memiliki peran yang sangat penting. Dalam dunia kerja, kreativitas dibutuhkan untuk menciptakan suatu inovasi yang berkaitan dengan situasi kerja. Perilaku kreatif yang dimiliki oleh individu, yang berhubungan dengan situasi kerja yang dapat menghasilkan suatu inovasi, oleh beberapa peneliti disebut *creative task performance*. Dari definisi-definisi yang disampaikan oleh beberapa peneliti seperti Toplyn dan Maguire (1991), Buchanan (1998), serta Shibata dan Suzuki (2004), dapat ditangkap suatu makna yang hampir sama, yaitu suatu kreasi pengetahuan, ataupun perilaku kreatif di dalam situasi kerja, di mana fokusnya adalah untuk menghasilkan inovasi, menambahkan nilai, mengeksplorasi, dan menciptakan pengetahuan baru, yang lebih baik daripada menggunakan secara terus menerus sumber pengetahuan yang sudah lama ada.

Biro hukum yang biasa disebut dengan kantor hukum (*law office*) ataupun firma hukum (*law firm*), merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi jasa yang saat ini sedang trend. Biro hukum merupakan perkembangan mutakhir bagi profesi advokat, di mana para advokat bergabung dan bekerjasama dalam satu kantor dan mengorganisasikan dirinya menjadi usaha modern (Nasution, 2008).

Mungkin sebagian orang beranggapan bahwa profesi advokat tidak memerlukan kreativitas dalam pekerjaannya, karena semua hal di dalam pekerjaannya sudah diatur di dalam Undang-undang. Padahal pada kenyataannya tidak demikian, kemampuan utama yang harus dimiliki oleh advokat adalah kemampuan berpikir kreatif dan lateral, maksudnya adalah advokat dituntut agar selalu berpikir kreatif di dalam mencari solusi bagi permasalahan klien, namun tetap dalam konteks yang legal atau tidak melanggar hukum.

Advokat memiliki tugas untuk menyediakan jasa hukum bagi kliennya, dengan menekankan pada pelayanan yang berkualitas dan efisien. Advokat dituntut untuk selalu menampilkan performa yang kreatif, responsif, dan efisien, serta harus menggunakan segenap sumber daya yang dimiliki untuk menemukan solusi kebutuhan bagi kliennya secara cepat dan tepat. Advokat juga dituntut untuk selalu berada di puncak inovasi, memiliki misi untuk mengerti bisnis klien, evaluasi permasalahan hukum, dan mengembangkan dengan cara yang kreatif untuk membangun dan melindungi nilai capaian dari setiap kliennya.

Sebagai contoh, ketika advokat dihadapkan pada keadaan untuk menganalisa suatu kontrak perjanjian yang menyangkut kegiatan bisnis kliennya, maka

disinilah peran advokat mengusahakan suatu penilaian terhadap klausula-klausula yang dimasukkan dalam kontrak perjanjian, apakah kontrak tersebut tidak merugikan kepentingan bisnis kliennya, maka konsekuensinya adalah advokat harus kreatif dan inovatif.

Dengan demikian, biro hukum yang terdiri dari advokat-advokat kreatif, akan lebih disukai oleh klien, dan lebih mampu untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Untuk dapat memenuhi semua tuntutan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa *creative task performance* merupakan bagian terpenting dari aktivitas kerja advokat.

Aspek-aspek *Creative Task Performance*

Torrance (1998) mengemukakan mengenai lima aspek *creative task performance* individu, yaitu:

1. Kelancaran (*fluency*) adalah kemampuan untuk memproduksi banyak gagasan (ide) yang keluar dari pemikiran individu secara cepat.
2. Keluwesan (*flexibility*) adalah kemampuan untuk mengajukan bermacam-macam jalan pemecahan terhadap masalah, kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif yang berbeda, dan meninggalkan cara berpikir lama serta menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
3. Keaslian (*originality*) adalah kemampuan untuk melahirkan gagasan-gagasan asli sebagai hasil pemikiran sendiri dan tidak klise (unik dan inovatif).
4. Penguraian (*elaboration*) adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terperinci, kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan merinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi menjadi lebih menarik.
5. Perumusan kembali (*redefinition*) adalah kemampuan untuk mengkaji kembali suatu persoalan melalui cara dan perspektif yang berbeda dengan cara yang sudah lazim.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa para advokat diharapkan mampu mengembangkan cara kerja yang kreatif dan tentunya dengan cara yang benar dan sesuai kaidah hukum yang berlaku, tidak dengan memutarbalikkan yang salah menjadi benar, dan yang benar menjadi salah, karena advokat merupakan profesi yang terhormat (*officium nobile*).

Referensi:

- Buchanan, L. B. (1998). *The impact of big five personality characteristics on group cohesion and creative task performance*. Disertasi doktoral, tidak diterbitkan. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg Virginia.
- Nasution, Adnan B. (2008). Undang-undang advokat tonggak sejarah perjuangan profesi advokat. *Jurnal Varia Advokat*, 3, 28-33.
- Shibata, S., & Suzuki, N. (2004). Effects of an indoor plant on creative task

performance and mood. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 373–381.

Toplyn, G., & Maguire, W. (1991). The differential effect of noise on creative task performance. *Creativity Research Journal*, 4, 337-347.

Torrance, E. P. (1998). *Torrance tests of creative thinking*. Bensenville, IL: Scholastic Testing Service.

Niat Remaja Millennial Menjadi Polisi, Suatu Keniscayaan

Oleh

Tugimin Supriyadi¹, Erik Saut Hutahaean¹, Marcy Marta³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan yang pesat pada remaja kita untuk hidup dan berperilaku sebagai remaja masa kini yang disebut dengan remaja millennial. Perkembangan kehidupan remaja yang bermetamorfosa menjadi remaja millennial ini, tidak mengurangi minat remaja menjadi anggota polisi. Sayangnya banyak kendala dan tantangan yang harus dilewati agar cita-cita menjadi seorang anggota polisi dapat terwujud. Salah satu kendala yang sangat nyata adalah tingginya jumlah remaja yang tertarik untuk menjadi anggota polisi, namun kuota kebutuhan sangat terbatas. Remaja mempunyai keinginan tanpa didasarkan pada kesadaran akan kapasitas potensinya. Tidak mengherankan jika nantinya mereka lulus, kapasitasnya tidak dapat menjangkau kinerja yang diharapkan, mereka merencanakan upaya untuk lulus dengan tidak murni. Tulisan ini menguraikan analisa empiris tentang kaitan antara kesulitan belajar dengan terbentuknya niat tidak murni dan profil pribadi. Sebanyak 115 remaja SMA yang bercita-cita menjadi polisi dilibatkan dalam penelitian penulis.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, nampak bahwa minat remaja millennial yang pesat dengan berbagai informasi terkini melalui media sosial dengan berbagai informasi baik positif maupun negatif dan ternyata minat mereka untuk menjadi polisi masih cukup tinggi. Hal ini sebagai bukti bahwa sekarang dan selanjutnya masalah-masalah yang terjadi di kepolisian semestinya tidak hanya dikebiri, tapi seharusnya diberikan solusi (Supriyadi, 2017). Informasi yang penulis rangkum dari media elektronik di Polda Metro Jaya tercatat ada 475 personel yang diberikan hukuman sepanjang tahun 2016. Sebanyak 28 personel dari 475 tercatat diamankan tanpa pemecatan. Mereka yang mendapat sanksi karena terbukti melanggar otoritas dan melakukan kejahatan (Amelia, 2016). Jika kita ingin membahas situasi ini, kita membutuhkan dasar ilmiah untuk penjelasan. Meski sudah banyak kabar singkat yang berkaitan dengan proses seleksi di awal, di samping masalah stres dan beban kerja. Penyimpangan tugas dan tanggung jawab menjadi indikator penting yang memunculkan ketidakberesan saat bertugas, karena polisi memiliki profil buruk (Miller 2004).

Saat ini seleksi menjadi polisi melewati tahapan penyaringan psikologis, tujuannya untuk mendapatkan ketepatan kondisi psikologis yang terbaik (Glasner 2005). Ada kandidat yang bersiap untuk membuat dirinya layak sebagai polisi, dengan mempersiapkan kondisi fisik dan psikis. Sementara peminat lainnya, terutama mereka yang belum menyadari kapasitas potensi dirinya, memilih jalur untuk meminta bantuan perekrut memfasilitasi kelulusannya. Mereka yang memilih jalur ini biasanya memiliki kesiapan keuangan dan jalur komunikasi

dengan pihak internal. Hal ini dapat dilihat melalui terungkapnya dugaan kasus kecurangan dalam proses seleksi. Keadaan ini sepertinya tidak berlebihan ketika disimpulkan sebagai niat menjadi polisi yang tidak murni lagi. Katakanlah, jika mereka lulus karena membayar kompensasi ilegal (Nani, 2015) dan mempelajari tes seleksi. Mereka yang lulus sangat mungkin tidak mencerminkan kapasitas yang mumpuni dan jika kandidat benar-benar ingin lulus dengan cara yang tidak murni, tentu saja hal ini menjadi tantangan yang begitu berat dalam mengemban tugas sebagai polisi yang kompeten serta dapat bertugas secara profesional.

Sebuah artikel penelitian yang dituliskan Miller (2004) menjelaskan pentingnya profil pribadi polisi yang baik, karena terkait dengan perannya kepada masyarakat. Polisi yang profil pribadinya buruk akan mendatangkan penegakan yang bermasalah. Abrahamsen (2006) menyatakan bahwa polisi mempunyai dualitas kepribadian, kepribadian sebagai petugas dan kepribadian privasi (*private personality*). Penelitian penulis, terkait hubungan antara antara kesulitan belajar serta niat menjadi polisi dengan profil ideal seorang polisi, hasilnya antara kesulitan belajar dan niat menjadi polisi terbukti tidak memiliki hubungan, begitupun antara kesulitan belajar dan profil polisi, hanya niat menjadi polisi dan profil polisi saja yang terbukti berhubungan secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa kesulitan belajar sama sekali tidak berhubungan dengan profil polisi yang dimiliki oleh seseorang. Berbeda dengan niat yang terbukti memiliki hubungan serta berpengaruh terhadap profil polisi, artinya semakin tinggi niat seseorang untuk menjadi seorang polisi maka profil polisi yang dimiliki oleh orang tersebut juga akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, jika niat menjadi polisi yang dimiliki oleh seseorang rendah maka profil polisi yang dimilikinya pun akan rendah. Kondisi kesulitan belajar tidak memberikan pengaruh dalam membentuk profil polisi. Apapun kondisi kesulitan belajar yang dialami tidak akan berpengaruh terhadap profil pribadi, baik itu profil yang mirip dengan karakter polisi yang buruk maupun dengan karakter profil polisi yang baik. Meski kesulitan belajar tidak terbukti berhubungan dengan profil polisi, namun kesulitan belajar dan niat menjadi polisi terbukti secara bersama-sama dapat memengaruhi profil polisi yang dimiliki oleh seseorang.

Akhirnya dapat dikatakan bahwa niat menjadi polisi dengan cara yang murni terbukti berhubungan terhadap pembentukan profil pribadi polisi yang positif. Niat menjadi polisi dengan cara yang murni menggambarkan sejumlah rencana positif dari seseorang, semakin besar potensi internalnya karena niat yang positif, maka pengaruhnya menjadi bertambah besar dalam membentuk perilaku yang mencerminkan pribadi dengan profil polisi yang positif. Niat menjadi faktor penentu yang dapat memengaruhi perilaku (Ajzen 1991). Perilaku bergerak karena ada niat yang terlebih dulu oleh individu, niat yang baik telah terbukti dapat mendorong terbentuknya perilaku positif. Niat berperan membantu individu membuat perencanaan yang sejalan dengan perilaku yang akan dilakukannya, tujuan memiliki peran dalam menjelaskan niat berperilaku (Fornerio, Joilbert, Sanchez, dan Zhang 2011). Sejumlah rencana perilaku yang baik, saat dilaksanakan oleh individu maka perilakunya akan mencerminkan