

---

## PELATIHAN EMOTIONAL INTELLIGENCE UNTUK MENINGKATKAN LEARNING AGILITY PADA KARYAWAN IBM

**Rohimatus Syahadah Muslimah**  
Magister Sains Psikologi, Universitas Surabaya

email : rohimatus28@gmail.com

---

### Abstrak

Learning agility sebagai keinginan dan kemampuan untuk belajar pada kompetensi baru untuk melaksanakan pekerjaan sebagai first timer atau dengan kompleksitas tinggi dan kondisi yang cepat berubah. Hal ini menunjukkan seseorang dengan learning agility tinggi akan menunjukkan kemampuan untuk mau belajar pada situasi apapun baik dalam tekanan atau tidak dan juga dapat beradaptasi dengan perubahan situasi dan kondisi. Permasalahan yang didapati kesenjangan pada karyawan tanggung jawab dan adaptasi pada perubahan. Perusahaan menerapkan sistem fast moving mengharapakan karyawan untuk bisa beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan, kesenjangan yang dialami adalah karyawan tidak bisa mengikuti percepatan perusahaan. Hal ini mencerminkan rendahnya result agility dimana seseorang mampu menghadapi situasi yang sulit termasuk perubahan yang cepat. Tujuan pengabdian ini untuk melatih Knowledge, Skill, Attitude pada karyawan IBM. Metode pelaksanaannya melalui Pelatihan : Lecturing, Diskusi, Memberikan materi dari video animasi, Studi Kasus , Games, dan Paper Assigment. Hasil dari pengabdian bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan pelatihan emotional intelligence terhadap learning agility pada karyawan IBM. Studi ini memiliki batasan bahwa hasil studi ini tidak dapat menjamin secara kualitatif bahwa Learning Agility dari Karyawan IBM dapat meningkat karena diberikan pelatihan karena tidak adanya pembagian kelompok control dan kelompok treatment.

**Kata Kunci:** *Learning agility, Karyawan IBM, Emotional Intelligence*

---

### PENDAHULUAN

Indonesia Berkah Mandiri adalah usaha yang bergerak di jasa boga dengan produk pelayanan di bidang restoran yang diantaranya adalah: Asap-Asap Steak dan KQ Lima Steak. Berdiri sejak tahun 2016, perusahaan Indonesia Berkah Mandiri salah satu restonya, yaitu KQ Lima Steak saat ini sudah membuka cabang diberbagai kota diantaranya Sidoarjo, Surabaya, Bangkalan, Kediri, Ponorogo, Malang, dll. Saat ini dengan berkembang pesatnya usaha resto yang telah membuka cabang diberbagai kota, karyawan dari perusahaan ini berjumlah lebih dari 100 orang.

Perkembangan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan ini adalah dengan melakukan percepatan

untuk membuka cabang-cabang di kota lain di seluruh area Jawa Timur. Perubahan yang serba cepat menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dengan sistem perusahaan yang ingin bergerak cepat untuk meningkatkan penjualan dan dapat menyebar diarea lainnya. Menyikapi hal tersebut, dibutuhkan learning agility untuk karyawan dapat beradaptasi dengan cepat pada perubahan yang terjadi.

Lombardo dan Eichinger dalam (De Meuse, 2017) mendefinisikan learning agility sebagai keinginan dan kemampuan untuk belajar pada kompetensi baru untuk melaksanakan pekerjaan sebagai first timer atau dengan kompleksitas tinggi dan kondisi yang cepat berubah. Hal ini menunjukkan seseorang dengan learning agility

tinggi akan menunjukkan kemampuan untuk mau belajar pada situasi apapun baik dalam tekanan atau tidak dan juga dapat beradaptasi dengan perubahan situasi dan kondisi.

Aspek Learning Agility menurut Lombardo & Eichinger dalam (De Meuse, 2017) Learning Agility terbagi dalam empat dimensi yaitu: 1. People Agility : Sejauh mana seseorang mengetahui dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain dengan konstruktif serta tenang dan resilien dalam mengalami tekanan perubahan. 2. Change Agility : Sejauh mana seseorang mempunyai rasa ingin tahu, mempunyai semangat untuk memunculkan ide-ide, menyukai eksperimen dengan uji kasus, dan terlibat dalam kegiatan pengembangan keterampilan. 3. Result Agility : Sejauh mana seseorang mendapatkan hasil pada kondisi dibawahtekanan, menginspirasi orang lain untuk memberikan kinerja diatas rata-rata, menunjukkan jenis kehadiran yang membangun kepercayaan pada orang lain. 4.

Mental Agility : Tingkat dimana seseorang dapat berpikir untuk pemecahan masalah dari sudut pandang baru dan nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan pikiran kepada orang lain.

Menurut Goleman dalam (Ramadhani, 2019) emotional intelligence atau kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.

Aspek Kecerdasan Emosi menurut Mayor dan Salovey dalam (Wong & Law, 2017) Emotional Intelligence terbagi menjadi empat dimensi yaitu: 1. Self emotional appraisal (SEA) : Kemampuan individu untuk memahami emosi lebih dalam dan mampu untuk mengekspresikan emosi tersebut secara alami. Seseorang dengan kemampuan yang baik pada self emotional appraisal ini dapat mengenali dan merasakan emosinya yang dengan baik daripada kebanyakan orang lainnya. 2. Other emotional appraisal (OEA) : Kemampuan seseorang untuk menerima dan memahami emosi orang lain disekitar mereka. Seseorang dengan kemampuan other emotional appraisal ini lebih sensitif dan peka pada perasaan dan emosi orang lain selayaknya dapat membaca pikiran orang lain tersebut. 3.

Regulation of emotion (ROE) : Kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya sehingga memungkinkan untuk pemulihan yang lebih cepat dari tekanan psikologis 4. Use of emotion (UOE) : Kemampuan seseorang untuk mengarahkan emosi pada kegiatan yang konstruktif dan kinerja pribadi.

Analisis kebutuhan dalam level makro menunjukkan harapan dan visi-misi perusahaan yang ingin menerapkan empat pillar yaitu: spiritual, bisnis atau profit, edukasi, dan share atau berbagi. Dalam hal ini yang menjadi salah satu kelemahan adalah edukasi dimana perusahaan ingin karyawan mau belajar dan berkembang untuk mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan job description yang di berikan. Harapan perusahaan yang lain adalah ingin melebarkan sayap cabang resto di area yang belum ditempati. Perusahaan juga ingin mendapatkan SDM Ahli sesuai dengan bidang agar mampu menjalankan tugas dengan baik demi pebaran area usaha di tempat lain.

Dari hasil analisa level meso, didapati kesenjangan pada karyawan tanggung jawab dan adaptasi pada perubahan. Perusahaan menerapkan sistem fast moving mengharapakan karyawan untuk bisa beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan, kesenjangan yang dialami adalah karyawan tidak bisa mengikuti percepatan perusahaan. Hal ini mencerminkan rendahnya result agility dimana seseorang mampu menghadapi situasi yang sulit termasuk perubahan yang cepat.

Dari hasil analisa level mikro, didapati kesenjangan pada karyawan dalam hal motivasi karyawan untuk mempunyai kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri. Hal tersebut mencerminkan rendahnya change agility dimana seseorang ingin tahu, memiliki gairah atas ide-ide dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan. karyawan. Selain itu, pada leader di setiap store yang ditugaskan untuk mengkawal timnya juga seringkali tidak dapat menjadi seorang leader yang baik dan dapat memimpin timnya, hal ini mencerminkan tanggung jawab sebagai leader tersebut belum berhasil dilakukan dan mencerminkan rendahnya result agility pada karyawan.

Adanya people agility, result agility, mental agility, dan change agility yang rendah pada level

meso dan mikro menjadi tanda learning agility yang masih rendah di perusahaan. Keinginan perusahaan yang meningkatkan kemampuan dan mengembangkan diri karyawan tidak akan tercapai jika learning agility yang dimiliki oleh karyawan rendah. Penanganan agar tingkat learning agility dapat meningkat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan emotional intelligence. Penelitian yang dilakukan oleh Kyoo KIM & Young KIM, (2021) pada pekerja di Korea Selatan menunjukkan korelasi yang signifikan antara emotional intelligence dan learning agility, yaitu sebesar 0,266. Hal ini menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan emotional intelligence di perusahaan yang dampaknya akan bisa meningkatkan learning agility bagi karyawan perusahaan.

## **METODE**

Metode pelaksanaan yang digunakan adalah memberikan pelatihan tentang Pelatihan Emotional Intelligence Untuk Meningkatkan Learning Agility Pada Karyawan IBM. Metode – Metode Pelatihan antara lain: 1. Lecturing: Komunikasi satu arah dengan cara trainer menjelaskan materi dan peserta mendengarkan, pelatih menyampaikan berbagai macam informasi/ mengajarkan pengetahuan kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan 2. Diskusi: Trainer melakukan komunikasi dua arah dengan peserta pelatihan, dan peserta dapat berkomunikasi dengan satu sama lain. Peserta diharapkan bisa bertukar pengalaman dengan peserta lain. 3.Video: Memberikan materi dari video animasi, video suara untuk penggambaran dari suatu materi yang akan disampaikan 4. Studi Kasus : Trainer memberikan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil sesuai dengan materi yang diberikan dan peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah, mengajukan solusi, memilih solusi, dan mengimplementasikan solusi tersebut. 5. Games: Peserta diminta untuk melakukan suatu permainan tertentu yang sesuai dengan materi dan konsep yang diberikan. Metode permainan ini mempunyai kekuatan untuk menunjukkan/menggambarkan konsep dan materi secara tidak langsung. 6. Paper Assigment : Trainer meminta peserta pelatihan untuk mengerjakan tugas sesuai penjelasan dengan batas waktu tertentu.

Sesi satu dimulai dengan adanya keterlambatan dikarenakan adanya perubahan acara secara mendadak dimana dari pihak perwakilan perusahaan Indonesia Berkah Mandiri ingin memberikan sambutan pembuka acara dan melakukan rutinitas yang biasa dilakukan oleh para karyawan yaitu memulai acara dengan mengaji, selanjutnya dilanjutkan dengan pembukaan dari direktur Indonesia Berkah Mandiri. Pada saat pembukaan cara di laksanakan beberapa trainee terlambat untuk masuk sampai pada sesi 1. Peserta cukup kondusif dan mengikuti pelatihan. Pada saat sesi satu berjalan dimulai dengan memutar satu video tentang kecerdasan emosi peserta pada awalnya belum terlalu aktif, namun ketika melakukan paper assignment dimana peserta memberikan pendapatnya dari hasil paper assignment tersebut peserta aktif untuk memberikan jawaban., dikarenakan A adanya keterbatasan waktu dan jumlah peserta yang ada, tidak memungkinkan untuk memberikan jawaban satu persatu, namun peserta lain tetap menyimak dengan baik. Sesi satu ditutup dengan coffe break sejenak sebelum kembali melanjutkan pada sesi 2.

Pelatihan pada sesi dua dimulai cukup terlambat dari rundown dikarenakan adanya peserta yang belum kembali dari coffee break, namun tidak lama peserta kembali ke ruangan dan pelatihan kembali dimulai. Sesi 2 peserta cukup aktif dan memberikan jawaban ketika dilempar pertanyaan atau juga diberikan waktu untuk memberikan pendapat. Di sela sesi 2 berjalan, pada saat berganti ke materi kedua terpaksa harus dipotong oleh ishoma dikarenakan rundown yang ada sudah terlambat dari jadwal dan jam sholat dhuhur sudah tiba, trainer memberikan pilihan kepada peserta untuk ishoma atau lanjut ke materi kedua, namun mayoritas peserta lebih memilih untuk ishoma terlebih dahulu. Waktu ishoma selesai dan peserta kembali tepat waktu sehingga materi kedua dapat dilanjutkan dan peserta masih memperhatikan dan mayoritas aktif pada saat diberikan waktu untuk memberikan pendapat / menjawab pertanyaan.

Pelatihan sesi ketiga berlangsung sesuai dengan rundown, peserta mengikuti dengan baik dengan menyimak materi yang diberikan dan menjawab / memberikan pendapat saat di berikan kesempatan. Peserta juga cukup aktif untuk sharing

terhadap masalah-masalah emosi yang muncul dari dalam dirinya. Peserta aktif saat diberikan waktu untuk tanya jawab, trainer dan peserta melakukan interaksi dari tanya jawab pada sesi acara terakhir. Pelatihan ditutup dengan melakukan post test dan closing dengan diakhiri dengan doa bersama dari perwakilan peserta dan melakukan foto bersama.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Pengabdianannya menunjukkan bahwa Hasil uji kuantitatif berupa uji mean menunjukkan terdapat perbedaan nilai mean pada variabel emotional intelligence dan learning agility, namun terjadi peningkatan pada variabel emotional intelligence dan mengalami penurunan pada variabel learning agility pada saat sebelum dan sesudah peserta diberikan pelatihan Emotional Intelligence. Uji Berpasangan T-Test dilakukan menunjukkan hasil diperoleh nilai Sig. (2-tailed) untuk emotional intelligence sebesar 0,866 dan untuk learning agility sebesar 0,606. Hasilnya adalah nilai Sig. (2-tailed) 0.866 dan 0,606 > lebih besar dari dari 0.05, maka  $H_0$  untuk kedua hipotesis diterima, yaitu tidak terdapat perbedaan antara emotional intelligence dan learning agility sebelum dan sesudah pelatihan atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara emotional intelligence dan learning agility sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilaksanakan pelatihan.

Adanya penurunan nilai mean menunjukkan bahwa pemberian intervensi pelatihan emotional intelligence belum berhasil memberikan pengaruh peningkatan pada learning agility, hal ini disebabkan kurangnya kecakupan materi yang membahas contoh langsung pada variabel learning agility yang dikaitkan dalam emotional intelligence dan pada realitas pekerjaan pekerjaan.

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan pelatihan emotional intelligence terhadap learning agility pada karyawan Indonesia Berkah Mandiri. Studi ini memiliki batasan bahwa hasil studi ini tidak dapat menjamin secara kualitatif

bahwa Learning Agility dari Karyawan Indonesia Berkah Mandiri dapat meningkat karena diberikan pelatihan karena tidak adanya pembagian kelompok control dan kelompok treatment.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengabdian ini bahwa uji kuantitatif berupa uji mean menunjukkan terdapat perbedaan nilai mean pada variabel emotional intelligence dan learning agility, namun terjadi peningkatan pada variabel emotional intelligence dan mengalami penurunan pada variabel learning agility pada saat sebelum dan sesudah peserta diberikan pelatihan Emotional Intelligence. Uji Berpasangan T-Test dilakukan menunjukkan hasil diperoleh nilai Sig. (2-tailed) untuk emotional intelligence sebesar 0,866 dan untuk learning agility sebesar 0,606. Hasilnya adalah nilai Sig. (2-tailed) 0.866 dan 0,606 > lebih besar dari dari 0.05, maka  $H_0$  untuk kedua hipotesis diterima, yaitu tidak terdapat perbedaan antara emotional intelligence dan learning agility sebelum dan sesudah pelatihan atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara emotional intelligence dan learning agility sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilaksanakan pelatihan.

Adanya penurunan nilai mean menunjukkan bahwa pemberian intervensi pelatihan emotional intelligence belum berhasil memberikan pengaruh peningkatan pada learning agility, hal ini disebabkan kurangnya kecakupan materi yang membahas contoh langsung pada variabel learning agility yang dikaitkan dalam emotional intelligence dan pada realitas pekerjaan pekerjaan.

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan pelatihan emotional intelligence terhadap learning agility pada karyawan Indonesia Berkah Mandiri. Studi ini memiliki batasan bahwa hasil studi ini tidak dapat menjamin secara kualitatif bahwa Learning Agility dari Karyawan Indonesia Berkah Mandiri dapat meningkat karena diberikan pelatihan karena tidak adanya pembagian kelompok control dan kelompok treatment.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih banyak disampaikan kepada Karyawan Indonesia Berkah Mandiri yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan kegiatan ini

## REFERENSI

- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Kyoo KIM, D., & Young KIM, B. (2021). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Case Study of SME Management Consultants in Korea. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1129–1138.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1129>

- Ramadhani, R. (2019). Uji Validitas Konstruk terhadap Adaptasi dari Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 5(2), 99–126.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (Vol. 13). <https://doi.org/10.4324/9781315250601-10>