

EKSPLORASI *LEARNING AGILITY* PADA GEN Z

(Mahasiswa Tingkat Akhir yang sedang Bekerja secara *Remote Working*)

DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun oleh :

Najma Fuaida

NIM 20107010113

Dosen Pembimbing Skripsi

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Psi.

NIP. 19750514 200501 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3131/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2025

Tugas Akhir dengan judul : Eksplorasi *Learning Agility* pada Gen Z (Mahasiswa Tingkat Akhir yang sedang Bekerja secara *Remote Working*) di Daerah Istimewa Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : - - NAJMA FUAIDA, -, -
Nomor Induk Mahasiswa : 20107010113
Telah diujikan pada : Rabu, 18 Juni 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

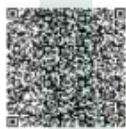
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 686cc173007f7



Penguji I

Dr. Retno Pandan Arum Kusumawardhani,
S.Psi., M.Si., Psi
SIGNED

Valid ID: 6865d429b5c5e



Penguji II

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A.,
Psikolog
SIGNED

Valid ID: 686739470a626



Yogyakarta, 18 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 686cc1740f028

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Najma Fuaida
NIM : 20107010113
Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “*Ekplorasi Learning Agility pada Gen Z (Mahasiswa Tingkat Akhir yang sedang Bekerja secara Remote Working) di Daerah Istimewa Yogyakarta*” adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data atau memanipulasi data. Selain itu, terdapat beberapa bagian yang peneliti ambil dari kutipan penulis lain, namun telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Pembuat pernyataan



Najma Fuaida

NIM.20107010113

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Univeritas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Tempat

Assalamu'alakium Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, memerikasa, mengarahkan, serta memenuhi perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing menyatakan skripsi Saudara:

Nama : Najma Fuaida

NIM : 20107010113

Prodi : Psikologi

Judul : Eksplorasi *Learning Agility* pada Gen Z (Mahasiswa Tingkat Akhir yang sedang Bekerja secara *Remote Working*) di Daerah Istimewa Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Psikologi.

Dengan ini, harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Pembimbing



Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Psi

NIP.197505142005012004

MOTTO

It will pass

(Rachel venny)

إِنَّ اللَّهَ جَمِيلٌ يُحِبُّ الْجَمَلَ

Sesungguhnya Allah itu Maha Indah dan mencintai keindahan

(HR. Muslim)

Kehidupan adalah perjalanan, dan setiap langkah adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh

(GusDur)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Penelitian yang telah disusun oleh penulis, dipersembahkan kepada :

Pertama, kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan ridho, yang telah melimpahkan rezeki, Rahmat, dan nikmat, sehingga saya mampu berproses dengan baik dan menyelesaikan tugas akhir ini hingga tuntas.

Kedua, kepada keluarga tercinta yaitu kedua orang tua, abang, dan sepupu saya yang selalu memberikan dukungan berupa materi serta doa yang tiada henti

Ketiga, kepada almamater tercinta “Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”

Terakhir, kepada diri saya sendiri Najma Fuaida yang telah berusaha dan bertahan dalam kehidupan serta tetap bertahan untuk menyelesaikan semua tanggung

jawabnya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbilalamin. Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya hingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul *“Eksplorasi Learning Agility pada Gen Z (Mahasiswa Tingkat Akhir yang sedang Bekerja secara Remote Working) di Daerah Istimewa Yogyakarta”* sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan dengan baik tentu tidak dapat terlepas dari doa dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, rasa terima kasih tersebut diberikan kepada :

1. Bapak Prof. Noorhadi, M.A, M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Psi. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi, serta selalu memberikan semangat.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res. selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Muslim Hidayat, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan semenjak menjadi mahasiswa baru hingga

menyelesaikan studi.

5. Seluruh Dosen Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah mendidik, memberikan banyak ilmu dan pengalaman berharga kepada penulis.
6. Ibu Dr. Retno Pandan Arum dan Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen penguji 1 dan 2 yang sudah memberikan masukan dalam penelitian ini
7. Seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktu dan berbagi cerita yang tidak mudah untuk diceritakan kepada orang baru, terutama penulis. Hal tersebut sangat membantu sebagai sumber data dalam penelitian ini.
8. Seluruh jajaran karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora atas bantuannya dalam melayani segala administrasi selama proses penelitian
9. Orang tua saya, Umi dan Ayah, Abang dan Sepupu saya, terimakasih atas segala perhatian dan kasih sayang yang selalu terkucur tak ada habisnya. Terimakasih telah menjadi sumber motivasi, memberi dukungan, menjadi tempat pulang dan selalu mendoakan segala hal doa menjadi nyata.
10. Sahabat-sahabat saya Ulfa Khoirunnisa, Dwiya Elsa, Nursyahdina Al-Rahmah yang selalu berbagi keluh kesah, menjadi 911 saat dalam kondisi apapun, mengerjakan skripsi bareng-bareng, mendatangi coffee shop baru, serta dukungan yang kalian berikan.
11. Teman-teman organisasi saya yang sudah selalu kebersamai dari awal maba sampai sekarang, selalu memberi semangat dan saling membantu, terima kasih sudah selalu meluangkan waktu untuk ngopi bersama,

meroasting satu sama lain dan menertawakan hal-hal random.

12. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan dan menyelesaikan tugas akhir hingga tuntas. Walaupun banyak tantangan tetapi tetap semangat dan berjuang untuk tidak menyerah. Semangat menjalani kehidupan setelah perkuliahan ini

Serta terima kasih kepada semua pihak yang belum dapat saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu selama penelitian, memberikan semangat dan memberikan doa. Semoga segala kebaikan yang diberikan dapat menjadi hal baik pula dalam kehidupan kalian. Peneliti menyadari bahwa skripsi yang dituliskan masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh,

Yogyakarta, 20 Mei 2025

Penulis,



Najma Fuaida

NIM. 20107010113

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
A. <i>Literature Review</i>	9
B. Dasar Teori	15
C. Kerangka Teoritik	27
D. Pertanyaan Penelitian	31
BAB III : METODE PENELITIAN.....	32
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	32
B. Fokus Penelitian	34
C. Informan dan Setting Penelitian.....	34
D. Metode atau Teknik Pengumpulan Data	35

E. Teknik Analisis dan Interpretasi Data.....	36
F. Keabsahan Data Penelitian.....	38
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian	41
C. Hasil Penelitian	43
D. Pembahasan	191
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	199
A. Kesimpulan	199
B. Saran	202
DAFTAR PUSTAKA.....	205
<i>CURRICULUM VITAE</i>	208


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Teoritik.....	30
Bagan 2. Dinamika Psikologis Learning Agility Informan U	84
Bagan 3. Dinamika Psikologis Learning Agility Informan R	142
Bagan 4. Dinamika Psikologis Learning Agility Informan Z	190
Bagan 5. Dinamika Psikologis Learning Agility pada Gen Z	198



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Diri Informan Penelitian	39
Tabel 2. Data Diri <i>Significant Other</i>	40
Tabel 3. Proses Pengambilan Data	42



“EKSPLORASI *LEARNING AGILITY* PADA GEN Z (MAHASISWA TINGKAT AKHIR YANG SEDANG BEKERJA SECARA *REMOTE WORKING*) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

Najma Fuaida
20107010113

INTISARI

Penelitian ini mengkaji fenomena *Learning Agility* (kelincahan belajar) pada mahasiswa tingkat akhir dari Generasi Z yang menjalani pekerjaan secara *remote working* sambil menyelesaikan tanggung jawab akademiknya. Studi ini berfokus pada pemahaman bagaimana individu-individu tersebut beradaptasi, belajar, dan merespons tantangan dalam konteks peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja jarak jauh. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi terhadap tiga informan yang dipilih secara *purposive*. Analisis data dilakukan melalui proses tematik yang mencakup pengorganisasian data, penulisan memo, pengkodean, interpretasi, dan visualisasi. Temuan menunjukkan bahwa *learning agility* pada Generasi Z merupakan kompetensi yang dinamis, dipengaruhi oleh karakteristik personal, konteks sosial, serta dukungan lingkungan. Para informan menunjukkan pola *learning agility* yang berbeda-beda pada dimensi-dimensi utama seperti *people agility*, *mental agility*, *change agility*, dan *result agility*. Beberapa informan memiliki kemampuan adaptasi dan keterbukaan terhadap perubahan, sementara yang lain menunjukkan *agility* yang selektif, dipengaruhi oleh faktor emosional dan konteks tertentu. Variasi ini menegaskan bahwa *learning agility* bukanlah sesuatu yang seragam, melainkan dibentuk melalui pengalaman pribadi, refleksi, dan interaksi dengan lingkungan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun mahasiswa Generasi Z secara alami cenderung adaptif terhadap teknologi digital dan *multitasking*, mereka tetap memerlukan dukungan terstruktur untuk mengembangkan *learning agility* secara optimal. Dalam konteks dunia yang *volatile, uncertain, complex, and ambiguous* (VUCA), *learning agility* menjadi aset penting bagi generasi ini dalam menghadapi tantangan akademik dan profesional di masa depan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang proses perkembangan *learning agility* dalam konteks kontemporer Generasi Z serta menawarkan rekomendasi bagi institusi pendidikan dan pemberi kerja untuk lebih mendukung pertumbuhan kompetensi adaptif pada para profesional muda.

Kata kunci: *Learning agility*, Generasi Z, *remote working*, mahasiswa tingkat akhir, studi kasus kualitatif, VUCA, adaptabilitas.

“AN EXPLORATION OF LEARNING AGILITY IN GEN Z (FINAL YEAR STUDENTS WHO ARE WORKING REMOTELY) IN YOGYAKARTA”

Najma Fuaida
20107010113

ABSTRACT

This research explores the phenomenon of learning agility among Generation Z final-year university students who are engaged in remote work while completing their academic responsibilities. The study focuses on understanding how these individuals adapt, learn, and respond to challenges in the context of dual roles as students and remote workers. Using a qualitative case study approach, data were collected through semi-structured interviews and documentation with three informants selected using purposive sampling. Data analysis followed a thematic process involving data organization, memoing, coding, interpretation, and visualization. The findings reveal that learning agility in Generation Z is a dynamic competency influenced by personal characteristics, social context, and environmental support. Informants demonstrated different patterns of agility across key dimensions such as mental agility, people agility, change agility, and results agility. Some informants have the ability to adapt and be open to change, while others exhibited selective agility based on emotional and contextual factors. This variation highlights that learning agility is not uniform, but shaped through individual experiences, reflection, and interaction with their environment. The study concludes that Generation Z students, while naturally inclined toward digital adaptation and multitasking, still require structured support to fully develop their learning agility. In the context of a volatile, uncertain, complex, and ambiguous (VUCA) environment, learning agility becomes a crucial asset for this generation to navigate future academic and professional challenges. This research provides insight into the developmental process of learning agility in a contemporary Gen Z setting, and offers recommendations for educational institutions and employers to better support the growth of adaptive competencies in young professionals.

Keywords: Learning agility, Generation Z, remote work, final-year students, qualitative case study, VUCA, adaptability.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Laju perubahan yang cepat di dunia saat ini telah menjadikan kemampuan beradaptasi dan pembelajaran berkelanjutan penting untuk meraih kesuksesan, khususnya dalam apa yang sekarang dikenal sebagai era VUCA. VUCA adalah singkatan dari *Volatility* (Volatilitas), *Uncertainty* (Ketidakpastian), *Complexity* (Kompleksitas), dan *Ambiguity* (Ambiguitas), istilah yang secara kolektif menggambarkan dunia yang dicirikan oleh transformasi yang cepat, ketidakpastian, dan tantangan yang rumit. *Volatility* mencerminkan perubahan cepat di berbagai domain, seperti politik, ekonomi, dan sistem sosial. *Uncertainty* menekankan kesulitan dalam memprediksi peristiwa dan hasilnya. *Complexity* menunjukkan keterkaitan variabel dan tantangan dalam mengelola situasi yang memiliki banyak sisi, sementara *ambiguity* mengacu pada kondisi yang tidak jelas di mana informasi yang tersedia tidak mencukupi atau terbuka untuk berbagai interpretasi (Johansen, 2012). Lingkungan ini mengharuskan individu dan organisasi untuk memiliki ketangkasan dan ketahanan untuk menavigasi tantangan secara efektif.

Salah satu keterampilan penting untuk berkembang di era ini adalah *learning agility*, yang menurut Derue et al. (2012) mendefinisikan *learning agility* sebagai kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pelajaran untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang (Derue et al., 2012). Demikian pula, De Meuse et al. (2010) menyoroti bahwa *learning*

agility melibatkan adaptasi terhadap situasi baru atau tidak dikenal dengan memanfaatkan pengalaman masa lalu. Individu dengan *learning agility* yang tinggi sering kali lebih siap untuk mengatasi masalah baru, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan mengembangkan keterampilan adaptif yang diperlukan untuk berkembang dalam lingkungan yang dinamis. *Learning agility* memungkinkan mereka untuk memperoleh pengetahuan baru dengan cepat, melupakan keyakinan yang sudah ketinggalan zaman, dan mengubah perilaku mereka untuk memenuhi tuntutan yang terus berkembang (De Meuse et al., 2010). Keterampilan ini sangat berharga di era VUCA, di mana individu terus-menerus dihadapkan pada tantangan yang tidak terduga yang menuntut kreativitas, fleksibilitas, dan keterbukaan terhadap pembelajaran berkelanjutan.

Pentingnya *learning agility* bahkan lebih terasa di kalangan Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 (Lopez & Abadiano, 2023). Sering disebut sebagai “Generasi Internet,” Gen Z dibedakan oleh hubungan dekatnya dengan teknologi dan kecakapannya dalam mengerjakan banyak tugas sekaligus mengelola tugas-tugas seperti menjelajahi web, terlibat di media sosial, dan mendengarkan musik secara bersamaan (Putra, 2016). Generasi ini tumbuh dalam dunia yang dibentuk oleh kemajuan digital yang pesat, yang telah menentukan kebiasaan, gaya belajar, dan pendekatan mereka terhadap pemecahan masalah (Andrea et al., 2016). Namun, Gen Z juga menghadapi tantangan seperti rentang perhatian yang lebih pendek dan kecenderungan untuk mudah terganggu oleh rangsangan digital yang dapat menghambat

kemampuan mereka untuk berkonsentrasi secara mendalam atau belajar secara komprehensif dalam jangka waktu yang lama (David Stillman, 2017).

Di Indonesia, Gen Z merupakan 27,94% dari populasi, atau sekitar 74,93 juta orang, menurut sensus tahun 2020. Di Yogyakarta, pusat pendidikan dengan 640.658 mahasiswa per Oktober 2023 (BAPPEDA DIY), kehadiran Gen Z sangat signifikan. Yogyakarta menarik mahasiswa dari seluruh negeri, dengan sekitar 30% populasi universitasnya terdiri dari individu dari daerah lain. Dibandingkan dengan kota Malang yang juga dikenal sebagai kota pelajar dengan jumlah mahasiswa kurang lebih 300.000 mahasiswa menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Malang tahun 2023. Dengan angka jumlah perbandingan mahasiswa sudah terlihat lebih banyak minat untuk melanjutkan pendidikan di Yogyakarta. Dalam penelitian ini akan membahas terkait mahasiswa tingkat akhir yang bekerja secara *remote working*. Situasi mahasiswa tingkat akhir yang bekerja secara *remote working* cukup menonjol di Yogyakarta dibandingkan dengan Malang. Kondisi tersebut menjadikan Yogyakarta sebagai tempat yang relevan dan kontekstual untuk mengeksplorasi situasi *learning agility* khususnya dengan mahasiswa peran ganda. Banyak dari mahasiswa ini, terutama mereka yang berada di tahun terakhir studi, menghadapi peran ganda untuk menyelesaikan pendidikan mereka sambil secara bersamaan memperoleh pengalaman kerja.

Mahasiswa tingkat akhir yang sedang bekerja secara *remote working* tersebut merepresentasikan individu dengan peran ganda, sebagai pelajar yang sedang mengerjakan tugas akhirnya sekaligus menjadi pekerja melalui daring.

Menjalani dua peran tersebut harus mampu untuk menyeimbangkan manajemen waktu, penentuan prioritas tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, ketahanan mental, serta keterampilan adaptif yang tinggi. Kondisi ini menjadi hal yang sesuai untuk mengeksplorasi bagaimana *learning agility* dimunculkan dan dikembangkan dalam kehidupan nyata.

Remote working atau bekerja dari jarak jauh menjadi model kerja yang semakin umum sejak pandemi COVID-19 dan saat ini berkembang menjadi gaya hidup modern digital. Menurut OECD (2021), kerja jarak jauh mengalami percepatan luar biasa dan mendorong redefinisi hubungan antara produktivitas dan lokasi kerja (OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development, 2017). Kementerian Ketenagakerjaan (KEMENAKER) mengakui bahwa *remote working* menjadi potensi besar untuk terus diterapkan dengan penekanan pada fleksibilitas dan efisiensi (Menteri, 2021). Bagi mahasiswa tingkat akhir situasi ini menciptakan dua peran yang kompleks. Hal ini berdampak kepada individu tersebut untuk bagaimana untuk manajemen waktu, emosi, energi, dan peran secara simultan dalam satu ruang fisik dan satu perangkat digital. Kondisi ini menjadi tantangan nyata terhadap sejauh mana kemampuan *learning agility* setiap individu berkembang dan diterapkan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari.

Walaupun begitu, keputusan untuk menjalani *remote working* di masa akhir studi bukan tanpa konsekuensi. Mahasiswa dituntut untuk cepat belajar dari pengalaman, menyesuaikan diri terhadap dinamika pekerjaan daring,

mengelola gangguan digital serta tetap mempertahankan performa akademik. *Learning agility* dalam konteks ini menjadi penting bukan hanya dalam adaptasi intelektual tetapi juga dengan respon emosional dan perilaku terhadap tekanan multitugas, ambiguitas peran, serta ketidakpastian masa depan.

Learning agility sangat penting bagi Gen Z saat mereka bersiap memasuki dunia kerja. Mereka harus mengembangkan rasa ingin tahu, keterbukaan terhadap perspektif baru, dan kesadaran diri akan kekuatan dan kelemahan mereka. Gen Z juga perlu menumbuhkan kecerdasan emosional dan kemampuan untuk menangani umpan balik secara konstruktif. Kesenjangan penting dalam *learning agility* mereka adalah konsep "kesabaran yang mendesak" kemampuan untuk menyeimbangkan urgensi mencapai hasil dengan kesabaran yang dibutuhkan untuk mendukung orang lain (Johansen, 2012). Selain itu, kurangnya pengalaman kerja yang substansial di kalangan Gen Z seringkali membatasi kemampuan mereka untuk belajar secara efektif dari tantangan di tempat kerja dibandingkan dengan generasi yang lebih tua (Bedford, 2021).

Berbagai penelitian menyoroti pentingnya *learning agility* dalam lingkungan akademis dan profesional. Misalnya, penelitian oleh Yunia dan Seanto (2022) menemukan bahwa keamanan psikologis meningkatkan *learning agility*, khususnya dalam lingkungan pembelajaran jarak jauh. Penelitian lain oleh Adinda dkk. (2022) menunjukkan bahwa *learning agility* membantu mengurangi kelelahan akademis dengan memungkinkan siswa beradaptasi dengan metode pembelajaran baru dan mengatasi tantangan

akademis. Dalam lingkungan profesional, penelitian oleh Jatmika dan Puspitasari (2019) mengungkapkan tingkat *learning agility* yang tinggi di kalangan karyawan milenial di Jakarta, yang menunjukkan bahwa sifat-sifat tersebut berharga untuk menavigasi tuntutan di tempat kerja.

Terlepas dari temuan ini, masih ada penelitian terbatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *learning agility*, khususnya di kalangan Gen Z. Pengaruh utama meliputi lingkungan belajar, karakteristik individu, dan pola pikir berkembang (Dries dkk., 2012). Menjelajahi bagaimana Gen Z berkembang dan menerapkan *learning agility*, khususnya dalam konteks di mana mereka harus menyeimbangkan peran ganda sebagai mahasiswa dan karyawan, sangatlah penting. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan peran-peran ini dan belajar dari pengalaman mereka akan menentukan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja dan potensi mereka untuk berkembang dalam dunia era VUCA.

Sebagai kesimpulan, *learning agility* sangatlah penting dalam era yang ditandai oleh perubahan cepat dan ketidakpastian. Bagi Gen Z, kemampuan ini bukan hanya keterampilan, tetapi juga kebutuhan untuk mengarahkan kompleksitas kehidupan dan pekerjaan modern. Dengan merangkul kemampuan beradaptasi, menumbuhkan rasa ingin tahu, dan terus belajar dari pengalaman, Gen Z dapat memposisikan diri mereka sebagai kontributor yang tangguh, inovatif, dan berdampak bagi masa depan organisasi dan masyarakat. Eksplorasi *learning agility* di antara Gen Z menawarkan wawasan berharga bagaimana generasi ini dapat memanfaatkan kekuatan mereka dan mengatasi

tantangan mereka untuk berhasil dalam dunia yang berkembang pesat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian yaitu, bagaimana proses eksplorasi *learning agility* pada gen Z terutama di mahasiswa tingkat akhir yang sedang bekerja secara *remote working*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi mengenai *learning agility* pada generasi Z (mahasiswa tingkat akhir yang sedang bekerja secara *remote working*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan memberi referensi, pengetahuan, dan wawasan baru tentang psikologi seperti psikologi positif, organisasi dan industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan membantu dan mengeksplorasi *learning agility* pada generasi Z mahasiswa akhir yang sedang bekerja secara *remote working*.
- b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan dapat membantu generasi Z dalam mengembangkan kemampuan *learning agility*.

- c. Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut terkait eksplorasi *learning agility* pada gen Z (mahasiswa akhir yang sedang bekerja secara *remote working*) di Daerah Istimewa Yogyakarta



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan *learning agility* pada mahasiswa Gen Z tingkat akhir yang bekerja secara *remote* di Daerah Istimewa Yogyakarta bervariasi secara signifikan dan dibentuk oleh interaksi kompleks antara faktor internal—seperti karakter kepribadian, latar belakang pendidikan, dan tingkat kesadaran diri—serta faktor eksternal berupa dukungan sosial, budaya belajar, dan karakteristik lingkungan kerja. Secara komprehensif, *learning agility* tidak muncul sebagai atribut tunggal yang melekat tanpa perubahan, melainkan merupakan sebuah kompetensi dinamis yang berkembang melalui pengaruh lingkungan yang terus-menerus terhadap situasi baru, praktik refleksi yang konsisten, dan keberanian mengambil risiko.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *learning agility* pada mahasiswa gen Z bekerja secara *remote* di DI. Yogyakarta membentang dalam cakupan yang luas, terdapat individu yang unggul pada aspek refleksi dan sistematisasi (*mental agility*), ada pula yang menonjol dalam hal pengelolaan emosi dan kolaborasi sosial (*people agility*), sebagian lagi sangat proaktif dalam menginisiasi perubahan (*change agility*), dan sisanya menunjukkan ketangguhan dalam mencapai target (*result agility*). Namun, tidak ada satupun yang menunjukkan profil sempurna pada keempat dimensi tersebut; sebaliknya, setiap individu memiliki kombinasi kekuatan dan tantangan tersendiri. Prinsip keterkaitan antar dimensi ini menggarisbawahi pentingnya

pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengembangan *learning agility* masing-masing individu.

Faktor internal terpenting bagi *learning agility* mahasiswa gen Z *remote* adalah keterbukaan terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) dan keberanian mengambil risiko, yang mempercepat perkembangan *change* dan *result agility*, serta *self-awareness* melalui refleksi—baik jurnal maupun dialog—yang mengubah kegagalan menjadi pelajaran sekaligus meningkatkan *mental* dan *people agility* lewat penerimaan kritik yang membangun. Di sisi eksternal, *peer coaching*, mentoring dosen atau supervisor, dan akses komunitas profesional menciptakan ruang diskusi dan umpan balik yang mempercepat praktik terbaik, sementara budaya birokratis dan struktur kaku justru mengekang inisiatif kreatif dan *people agility*.

Hasil penelitian ini mendukung klaim De Meuse et al (2010) bahwa *learning agility* terdiri dari kemauan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman lalu menerapkannya dalam situasi baru, serta memperkaya temuan Gravett & Caldwell (2016) tentang adaptasi dan keinginan menghadapi situasi baru. Selain itu, penelitian ini memperluas temuan Mitchinson (2012) dengan menyoroti karakteristik lokal, serta menunjukkan bahwa pengalaman non-akademis (projek komunitas, *volunteer*) sering kali lebih efektif dalam membangun *change agility* dan *results agility* daripada sekadar pendidikan formal. Selain itu temuan ini menegaskan bahwa *learning agility* bukan hanya soal kecerdasan kognitif atau kapasitas intelektual, melainkan lebih pada cara individu merespons perubahan lingkungan dengan mentalitas berkembang

(*growth mindset*).

Secara khusus, penelitian ini membedakan diri dengan memasukkan konteks lokal Yogyakarta sebagai “kota pelajar”, di mana budaya akademik yang kuat dan keragaman komunitas mahasiswa memengaruhi cara Gen Z mengembangkan *learning agility*, sekaligus melakukan perbandingan lintas peran remote-working—konten kreator, admin, dan koordinator program—dalam satu kerangka yang sama untuk menyoroti bagaimana tuntutan kreativitas, rutinitas struktural, dan dinamika kerja memunculkan profil *agility* yang berbeda. Selain itu, studi ini menekankan peran pengalaman non-akademis (projek komunitas, volunteer) yang dalam praktik sering kali lebih mempercepat *change* dan *results agility* dibandingkan hanya mengandalkan pendidikan formal, serta menguraikan interaksi kompleks antara trait pribadi (*openness to experience*, keberanian mengambil resiko, *self-awareness*) dan faktor lingkungan (dukungan sosial, budaya kerja kampus Yogyakarta) dalam membentuk keempat dimensi *learning agility* tersebut.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa *learning agility* pada mahasiswa Gen Z yang bekerja *remote* di DI. Yogyakarta merupakan kemampuan yang punya banyak sisi dan butuh cara pengembangan yang lebih luas, tergantung pada kepribadian masing-masing dan situasi di sekitarnya. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada satu cara pasti yang cocok untuk semua orang dalam mengembangkan *learning agility*. Dengan demikian, penelitian ini bukan sekedar menambah ilmu soal *learning agility*, tetapi juga memberi panduan praktis untuk kampus dan tempat kerja agar bisa

membantu anak muda jadi lebih tangguh, unggul, dan kreatif di zaman kerja yang makin fleksibel.

B. Saran

Melalui proses penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Untuk Mahasiswa Gen Z

Mahasiswa yang memiliki peran ganda didorong untuk lebih mengembangkan *learning agility* mereka dengan mengasah keterampilan manajemen waktu, menerima umpan balik, dan menumbuhkan pola pikir berkembang. Memanfaatkan teknologi secara efektif dan membangun jaringan sosial yang mendukung juga dapat membantu mereka menavigasi tekanan tanggung jawab akademis dan profesional dengan lebih baik. Strategi ini akan memberdayakan mereka untuk beradaptasi dengan kompleksitas lingkungan kerja modern sambil mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional.

2. Untuk Lembaga Pendidikan

Universitas dan perguruan tinggi harus menyediakan sistem pendukung yang komprehensif, termasuk pelatihan atau seminar yang berfokus pada pengembangan *soft skill*, seperti kemampuan beradaptasi, kecerdasan emosional, dan ketahanan. Kebijakan akademis yang fleksibel, terutama untuk mahasiswa yang bekerja, dapat membantu

menyeimbangkan tanggung jawab ganda mereka. Lembaga juga dapat menumbuhkan lingkungan yang mempromosikan pembelajaran dan bimbingan interdisipliner, membekali mahasiswa dengan keterampilan yang diperlukan untuk berkembang dalam kondisi yang dinamis dan tidak pasti.

3. Untuk Perusahaan yang Mempekerjakan Mahasiswa Gen Z

Perusahaan disarankan untuk mengadopsi pengaturan kerja yang fleksibel dan menciptakan lingkungan yang mendukung yang mendorong pembelajaran dan pertumbuhan pribadi. Program pengembangan karyawan yang menekankan inovasi, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah dapat secara signifikan meningkatkan kontribusi pekerja muda. Pemberi kerja juga harus memberikan umpan balik berkelanjutan, dukungan emosional, dan kesempatan untuk bimbingan, membantu pekerja Gen Z membangun kepercayaan diri dan menyempurnakan keterampilan mereka dalam menanggapi tantangan di tempat kerja.

4. Untuk Peneliti Berikutnya

Studi ini membuka jalur untuk eksplorasi lebih lanjut, termasuk penelitian yang melibatkan populasi yang beragam di seluruh wilayah atau sektor untuk menggeneralisasi temuan. Menggabungkan pendekatan metode campuran, menggabungkan analisis kualitatif dan kuantitatif, dapat memberikan wawasan yang lebih kuat tentang *learning agility* dan

dampaknya. Studi masa depan juga dapat memeriksa efek jangka panjang dari *learning agility* pada lintasan karir dan kinerja organisasi, menawarkan pemahaman yang lebih dalam tentang perannya dalam berbagai konteks.

Menangani hal ini, para pemangku kepentingan dapat memanfaatkan potensi *learning agility* untuk mempersiapkan Gen Z menghadapi tuntutan dunia modern. Mempromosikan pembelajaran adaptif, mengembangkan sistem pendukung, dan membekali individu dengan keterampilan penting dapat menghasilkan kepuasan pribadi, keunggulan akademis, dan kesuksesan profesional yang lebih besar. Lebih jauh lagi, upaya ini berkontribusi untuk membangun individu dan organisasi tangguh yang mampu berkembang di tengah kompleksitas lingkungan global yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Asrun, M., Aspin, A., & Silondae, D. P. (2020). Hubungan Antara Tingkat Kecerdasan Spiritual Dengan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Psikologi Yang Menyusun Skripsi Di Universitas Halu Oleo Tahun Akademik 2018/2019. *Jurnal Sublimapsi*, 1(1). <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v1i1.10732>
- Azzahra, I., Salsabila, N., & Wahyudi, R. M. (2024). *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia*. 129–139.
- Bado, B. (2021). Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah. In *Pengantar Metode Kualitatif*.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Bedford, C. L. (2021). *The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement*.
- Creswell, J. W. (2010). Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Pustaka Pelajar.
- David Stillman, J. S. (2017). *Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace - David Stillman, Jonah Stillman - Google Books*. <https://books.google.at/books?id=OoaIDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=generation+z&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwia2tqsy5baAhXEhaYKHWrdB2YQ6AEINTAC#v=onepage&q=generation z&f=false>
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 119–130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>

- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0*. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 80–88. <https://doi.org/10.1177/1558689812437186>
- Derue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>
- Ghazali, H. (2019). Islam Untuk Gen-Z: Mengajarkan Islam dan Mendidik Muslim Generasi Z, Panduan Bagi Guru PAI. In *Wahid Foundation* (Issue February).
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). Learning agility: The impact on recruitment and retention. In *Learning Agility: The Impact on Recruitment and Retention*. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodelogi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*.
- Hipjillah, A. (2018). Mahasiswa bekerja paruh waktu: Antara konsumsi dan prestasi akademik. *Jurnal Ilmiah*, 88.
- Howe, W. S. and N. (1991). Generations The History of America's Future, 1584 to 2069. In *Harper Perennial*.
- Johansen, R. (2012). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World Second Edition*.
- Lopez, E. N., & Abadiano, M. (2023). Understanding Generation Z, The New Generation of Learners: A Technological-Motivational-Learning Theory. *Journal of Harbin Engineering University*, 44(10), 770–784. <https://www.researchgate.net/publication/375328954>
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja Dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- Maulana, I. A. (2021). KKN DR SISDAMAS: Peran dan Fungsi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sosialisasi dan Pendidikan di Desa Cintaasih. *Proceedings Uin Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(63), 100.
- Menteri, K. 2021. (2021). *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. 2021.
- Mitchinson, A. (2012). Learning About Learning Agility By : Adam Mitchinson and Robert Morris. *Center for Creative Leadership, October*.
- Nababan, A. K., Junaidi, M., Sudarmanto, K., & Arifin, Z. (2022). Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Usm Law Review*, 5(1), 314.

<https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>

OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development. (2017). Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects. *Tackling Coronavirus (COVID-19): Contributing to a Global Effort, September*, 1–12. <https://read.oecd.org/10.1787/72a416b6-en?format=pdf>

Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti, Vol.9 No.1*(1952), 123–134.

Sarwono, S. W. (1978). Perbedaan antara pemimpin dan aktivis dalam gerakan protes mahasiswa. (*No Title*).

