

Psikologi dan Tantangan Millenium ke Tiga:
Dampak Teknologi Internet Pada Kehidupan Manusia dan Pengelolaan
Institusi Pendidikan Psikologi

Oleh: Djamaludin Ancok
(Dosen Fakultas Psikologi, UGM)
ancokpsi@ugm.ac.id

Pengantar

Banyak sekali tantangan yang dihadapi oleh ilmu Psikologi di dalam menghadapi permasalahan milenium ke tiga. Bila pada dua dekade yang lalu kita berada dalam kondisi yang lebih pasti, segala sesuatu bisa diprediksi secara linear; kini kita dihadapkan pada ketidakpastian. Sangat sulit untuk memprediksi apa yang bakal terjadi di masa depan. Sesuatu yang merupakan kepastian hanyalah ketidakpastian itu sendiri. Situasi yang kita hadapi sekarang ini berbeda dengan situasi masa lalu. Bila diibaratkan dengan sebuah bahtera, masa tiga dekade yang lalu kita berlayar di sebuah sungai yang tenang yang segala lika-liku perjalanan sepanjang sungai dapat diprediksi. Secara pasti kita bisa memperhitungkan kapan sebuah tujuan akan dicapai. Kini kita telah memasuki situasi berlayar di arung jeram yang kita tidak pernah bisa memprediksi apa yang bakal terjadi di depan.

Dalam kondisi demikian diperlukan adanya paradigma baru di dalam menghadapi kehidupan. Paradigma lama hanya akan menghantarkan pada kehancuran (lihat Ancok, 1997; Gibson, 1997). Demikian pula dengan paradigma pendidikan psikologi. Tampaknya diperlukan suatu paradigma baru. Paradigma lama hanya akan membuat ilmu psikologi menjadi usang, dan tidak relevan dengan tuntutan perubahan..

Pergeseran Pola Hidup Manusia.

Don Tappscott (1996) dalam buku yang sangat laris dengan judul *Digital economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence* menggambarkan bagaimana dampak teknologi internet pada kehidupan manusia.

Kehadiran teknologi internet yang semakin canggih telah merubah gaya hidup manusia dan tuntutan pada kompetensi manusia. Kini kehidupan manusia semakin tergantung pada komputer. Hal-hal berikut menggambarkan besarnya keterlibatan teknologi informasi dalam kehidupan manusia.

1. Produk yang digerakkan sistim komputer.

Di masa depan produk-produk kebutuhan hidup manusia sehari-hari akan menjadi produk yang cerdas (*smart product*). Produk yang cerdas adalah produk yang telah memiliki komponen inteligensi manusia. Produk yang demikian bisa membantu manusia untuk melakukan hal terbaik bagi kehidupannya. Berikut ini berbagai contoh produk yang cerdas.

- a. Mobil yang cerdas (*smart car*). Mobil masa depan tidak bisa dihidupkan bila supirnya mabuk. Bau alkohol yang keluar dari mulut supir akan

menutup sistem kerja mesin mobil. Kalau mobil rusak, sistem komputer akan memberi tahu bagian mana saja yang rusak. Layar monitor dalam mobil memberi tahu daerah yang macet lalu lintasnya.

- b. Kartu yang cerdas (*smart card*). Berbagai kartu yang ada (ATM, SIM, KTP, Asuransi, Kesehatan, dll) akan dihimpun dalam satu kartu saja. Selain itu kartu bisa digunakan untuk berbagai fungsi lain, misalnya untuk kunci mobil, kunci rumah, dll.
- c. Rumah yang cerdas (*smart house*). Rumah bisa diperintah untuk melaksanakan sendiri tugas-tugas seperti, menentukan suhu ruangan, menghidupkan mesin air di bak mandi di saat pemilik rumah dalam perjalanan menuju rumah, memberi makanan buat kucing/anjing, menghidupkan dan mematikan kompor, menutup pintu dan garasi, mengecek persediaan makan di kulkas, dll.
- d. Jalan yang cerdas (*smart road*). Jalan bisa memberi tahu pengendara mobil kalau ada kecelakaan di depan. Selain itu ia bisa mengingatkan bahaya kecelakaan jika jarak antar mobil yang di depan dan di belakang terlalu dekat.

2. Perancangan produk dikelola oleh komputer.

Sistem komputer yang sudah menjadi *net-worked intelligence* akan memudahkan kehidupan konsumen. Melalui internet pembeli dapat menghubungi berbagai perusahaan yang menawarkan produk. Di masa depan produk yang akan dibeli dirancang sendiri oleh konsumen. Pembeli rumah bisa merancang sendiri bentuk rumahnya, jumlah kamar, susunan kamar, serta asesoris yang diperlukannya. Pembeli sepeda dapat merancang sendiri bentuk sepeda yang diinginkannya berdasarkan pilihan komponen yang tersedia dalam komputer. Akan ada butik roti (*bakery boutique*) yang memungkinkan konsumen untuk membuat sendiri komposisi gizi di dalam rotinya.

Komputer yang dimiliki perusahaan pembuat produk telah memasukkan komponen produk seperti komponen kecil dalam permainan lego. Berdasarkan pilihan komponen yang tersedia rancangan produk dapat dibentuk sendiri oleh pembelinya.

3. Proses kerja yang digerakkan oleh komputer

Tersedianya fasilitas intranet dan internet memungkinkan orang bekerja dari mana saja. Orang bisa berhubungan dengan kantornya dari rumah, dari pesawat, dan dari kamar hotel. Pekerjaan dapat dilakukan dari jarak jauh. Kantor menjadi maya (*virtual*). Bank tidak perlu lagi mempunyai karyawan terlalu banyak karena transaksi dilayani secara elektronik. Kini semakin banyak bank maya (*virtual bank*). Kondisi yang demikian ini menyebabkan jumlah ruangan kerja yang dibutuhkan semakin menciut dan penghematan biaya kantor pun dapat dilakukan.

Kini orang dapat berbelanja dari rumah melalui internet. Barang dapat dikirim langsung ke pembeli oleh produsen. Kini posisi para agen, distributor, *wholesaler* makin terancam. Penengah (*mediator*) antara produsen dan konsumen makin tidak diperlukan, karena konsumen dapat langsung berhubungan dengan produsen. Biro perjalanan semakin tersaingi oleh internet, karena orang dapat memesan langsung tiket pesawat, tiket kapal

laut, tiket kereta api, atau tiket bis pada perusahaan transportasi. Pembayaran cukup dibayar dengan kartu kredit, dan tiket bisa diambil di bandar udara.

4. Komputer menjadi sarana komunikasi efektif.

Kehadiran bisnis internet telah merubah pola komunikasi. Kiriman surat semakin berkurang karena orang lebih banyak berkirim surat dengan e-mail. Orang sekarang bisa mengobrol dari dalam kamarnya dengan siapa saja tanpa batas ruang dan waktu. Program *internet relay chatting (IRC)* yang tersedia dalam komputer bisa diakses dengan internet, dan sipemakai bisa menghubungi siapa saja, apakah teman *chatting* berasal dari kota yang sama, atau di kota lain di seluruh dunia.

Internet semakin mengurangi penggunaan mesin faksimili, karena dokumen dapat dikirim dalam waktu yang sangat cepat dengan e-mail. Dokumen dapat dikirim pada banyak orang diseluruh dunia. Penghematan yang sungguh luar biasa, dari segi waktu, biaya dan tenaga.

5. Komputer sebagai pusat informasi.

Tersedianya *website* yang bisa diakses melalui internet telah membuat komputer sebagai suatu pusat informasi. Komputer yang terhubung oleh internet menjadi guru buat semua orang. Hampir semua jenis informasi bisa dicari dari internet. Kini pengguna komputer dapat menambah pengetahuannya dalam berbagai bidang disiplin ilmu dengan mudah.

Di beberapa perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri, sudah banyak dosen yang menyimpan catatan kuliah, artikel jurnal, dan bahan bacaan lainnya di dalam *homepage* pribadi mereka. Mahasiswa dapat dengan leluasa membuka *homepage* tersebut dan membaca serta mencetak artikel untuk keperluan studi mereka.

Masih banyak lagi hal-hal lain yang merupakan dampak internet dan teknologi komputer pada kehidupan manusia yang terlalu panjang untuk diuraikan dalam tulisan ini.

Dampak Psikologi Teknologi Internet

Sepengetahuan penulis belum ada kajian yang sistematik mengenai dampak dari teknologi internet dan permainan elektronik terhadap berbagai dimensi psikologi kehidupan manusia. Apa yang ditulis berikut ini lebih banyak merupakan pertanyaan yang kiranya perlu dijawab melalui suatu penelitian yang sistematik.

Penulis menduga teknologi komputer, internet, elektronik game akan berpengaruh pada berbagai aspek psikologi. Berbagai aspek yang kiranya akan terpengaruh akan diuraikan berikut ini:

1. Perbedaan kepribadian pria dan wanita.

Kehadiran komputer dan internet telah merubah dunia kerja, dari tekanan pada kerja otot ke kerja otak.. Implikasinya adalah perbedaan perilaku pria dan wanita semakin mengecil. Kini semakin banyak pekerjaan kaum pria yang dijalankan oleh kaum wanita. Banyak pakar yang berpendapat bahwa kini semakin besar porsi wanita yang memegang posisi sebagai pemimpin, baik dalam dunia pemerintahan maupun dalam dunia bisnis.

Bahkan perubahan perilaku ke arah perilaku yang sebelumnya merupakan pekerjaan pria semakin menonjol.

Data yang tertulis dalam buku *Megatrend for Women: From Liberation to Leadership* yang ditulis oleh Patricia Aburdene & John Naisbitt (1993) menunjukkan bahwa peran wanita dalam kepemimpinan semakin membesar. Semakin banyak wanita yang memasuki bidang politik, sebagai anggota parlemen, senator, gubernur, menteri, dan berbagai jabatan penting lainnya. Selain itu semakin banyak wanita yang menjadi pimpinan perusahaan dan sekaligus menjadi pemilik perusahaan. Di Indonesia selama 54 tahun merdeka belum pernah ada wakil presiden wanita, kini di tahun 1999 Indonesia sudah memilikinya.

Peran wanita dalam pengambilan keputusan dalam kehidupan keluarga semakin besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Amerika Serikat 75 persen dari keputusan yang menyangkut kesehatan dalam keluarga diputuskan oleh wanita. Wanita membeli 50 persen dari mobil yang terjual di Amerika. Bahkan Toyota melaporkan bahwa 60 persen pembeli mobil mereka adalah kaum wanita. Sekitar 80 persen dari belanja keperluan konsumen sehari-hari dibelanjakan oleh kaum wanita.

Hal yang tidak kalah menariknya adalah semakin banyak wanita yang melakukan pekerjaan yang tadinya pekerjaan yang dominan dilakukan kaum pria. Kalau semula pekerjaan membeli ban baru untuk mobil umumnya dilakukan pria, kini ban mobil yang terjual di USA sekitar 45 persen dibeli oleh kaum wanita. Peralatan sport yang laku di USA 40 persen berasal dari pembeli wanita. Hal lain yang menonjol adalah 75 persen pakaian pria dibeli oleh wanita, dan seperempat dari mobil truk yang laku di USA dibeli oleh wanita (Aburdene & Naisbitt, 1993).

Tampaknya wanita semakin dominan perannya dalam kehidupan masa kini. Sayang sekali data perilaku wanita yang rinci seperti itu tidak dimiliki oleh kita di Indonesia.. Namun rasanya kecenderungan seperti itu juga muncul di Indonesia walaupun tidak sepantastis wanita di Amerika Serikat. Diduga kecenderungan perilaku wanita seperti yang dikemukakan di atas akan semakin dominan di milenium baru ini.

Selain internet ada permainan komputer yang diduga akan mempersempit perbedaan kepribadian pria dan wanita. Banyak permainan elektronik *Play Station* yang sangat populer di Indonesia. Permainan dalam PS sangat banyak yang menonjolkan kekerasan. Permainan ini sangat digemari oleh anak laki-laki maupun anak perempuan. Kini berbagai permainan tersebut dapat diakses dan dimainkan melalui internet. Kini internet sudah menjadi pusat hiburan.

Kita belum memperoleh informasi yang sistematik tentang perbedaan aspek kognitif dan kepribadian pria dan wanita sebagai akibat penggunaan teknologi komputer seperti yang dikemukakan di atas. Apakah masih ada perbedaan sifat kepribadian seperti yang secara tradisional kita ketahui bahwa wanita lebih menonjol dalam aspek verbal dan emosional, sedangkan pria lebih menonjol dalam aspek non-verbal dan lebih asertif (lihat Conger, 1975). Apakah ketakutan akan sukses semakin menipis pada kaum wanita (lihat Alimatus Sahrah, 1996). Kalau dikaitkan dengan aspek psikologi peran seks (Bem, 1983.), apakah kini semakin banyak kelompok androgini, ataukah semakin banyak porsi wanita yang berperan seks maskulin? Bila demikian apakah dampaknya bagi hubungan sosial pria dan wanita?

2. Perkembangan kognitif.

Berbeda dengan menonton televisi yang para penonton bersifat pasif, internet dan permainan elektronik sangat bersifat interaktif. Diduga internet dan permainan elektronik dapat merangsang pertumbuhan kecerdasan anak-anak dan orang dewasa.

Sejauh ini belum ada pemantauan untuk melihat perkembangan inteligensi anak-anak Indonesia. Apakah anak-anak semakin tinggi IQnya dibandingkan dengan generasi sebelumnya? Apakah anak-anak pengguna internet lebih tinggi kecerdasannya jika dibandingkan dengan yang bukan pengguna internet?. Di dalam komponen inteligensi, apakah terjadi perbedaan yang mencolok antara komponen *perceptual speed* dan *spatial orientation* dibandingkan dengan komponen *verbal ability*?

3. Perkembangan seksualitas.

Selain dapat digunakan untuk berpacaran melalui program *internet relay chatting (IRC)*, internet dapat pula digunakan untuk mengakses gambar dan filem porno. Walaupun gambar porno dan cerita porno dapat diperoleh dari berbagai sumber, kehadiran internet semakin menyemarakkan perolehan pronografi tersebut.

Banyak pakar yang berpendapat bahwa rangsangan seksual yang diperoleh anak akan mempercepat proses kematangan seksual (lihat Conger, 1975). Sejauh ini belum penulis ketahui apakah ada percepatan dalam kehadiran menstruasi pertama pada anak gadis, dan mimpi basah pertama pada anak laki-laki. Selain itu belum ada pula informasi yang sistematik tentang dampak internet pada keterlibatan seks di luar nikah di kalangan remaja.

4. Kecemasan teknologi

Menjelang pergantian tahun 2000 banyak sekali manusia yang dilanda kecemasan dan ketakutan menghadapi kutu Y2K (*year two kilo*). Ketakutan akan listrik mati, pesawat akan tabrakan, uang di bank hilang, senjata nuklir menembakkan peluru tanpa terkendali. Itu adalah beberapa contoh ketakutan di awal millenium ini.

Selain itu ada kecemasan skala kecil akibat teknologi komputer. Kerusakan komputer karena terserang virus, kehilangan berbagai *file* penting dalam komputer inilah beberapa contoh stres yang terjadi karena teknologi. Rusaknya modem internet karena disambar petir. *Smart products* yang dikontrol oleh sistem komputer seperti mobil, rumah, kartu dll. Akan menjadi sumber stres yang besar bila terjadi gangguan dalam sistem komputernya. Fenomena stres seperti ini yang disebut dengan *technostress* (Hanson, 1989). Stres karena teknologi adalah salah satu sumber stres dalam kehidupan manusia. Tentu saja banyaknya informasi yang masuk melalui e-mail atau internet dapat pula menyebabkan *information overload*, dan ini menjadi sumber stres yang lain. Berapa besar dampak stres teknologi ini pada kehidupan manusia, sepengetahuan penulis belum pernah ada studi yang mengidentifikasinya.

5. Pola interaksi antar manusia

Kehadiran komputer pada kebanyakan rumah tangga golongan menengah ke atas telah merubah pola interaksi keluarga. Komputer yang disambungkan dengan telepon telah

membuka peluang bagi siapa saja untuk berhubungan dengan dunia luar. Program *internet relay chatting (IRC)*, *internet*, dan *e-mail* telah membuat orang asyik dengan kehidupannya sendiri. Selain itu tersedianya berbagai warung internet (warnet) telah memberi peluang kepada banyak orang yang tidak memiliki komputer dan saluran internet sendiri untuk berkomunikasi dengan orang lain melalui internet. Kini semakin banyak orang yang menghabiskan waktunya sendirian dengan komputer. Melalui program *internet relay chatting (IRC)* anak-anak bisa asyik mengobrol dengan teman dan orang asing kapan saja.

Apakah dampak positif dan negatif dari keadaan yang demikian ini? Apakah kematangan sosial anak datang lebih awal atau justru terlambat ataukah lebih cepat?

6. Penggeseran manusia

Dalam kehidupan yang digerakkan oleh teknologi informasi (komputer dan internet) kesuksesan hidup di dunia sangat tergantung pada penguasaan pengetahuan, dan kemampuan mengelola emosi, dan kemampuan mengelola hubungan sosial. Banyak pakar berpendapat bahwa kunci sukses untuk mengarungi kehidupan turbulensi perubahannya sangat tinggi, orang harus memiliki tiga modal, yakni *intellectual capital*, *social capital*, *soft capital*, and *spiritual capital* (lihat Ancok, 1998; Ancok, 1999; Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Persingan dalam kehidupan, baik itu kehidupan bisnis, kehidupan bermasyarakat, maupun kehidupan individual sangat ditentukan oleh kemampuan berinovasi. Untuk bisa berinovasi diperlukan kreatifitas yang tinggi dan pengetahuan yang luas. Teknologi informasi telah merubah dunia kerja, dari kerja yang bertumpu pada otot ke pekerjaan yang bertumpu pada otak. Pekerjaan masa sekarang lebih menuntut karyawan yang berpengetahuan (*knowledge workers*). Kondisi ini akan membuat jurang sosial antara mereka yang berpengetahuan (*know*) dan yang tidak berpengetahuan (*know-not*). Mereka yang tidak memiliki pengetahuan akan tergusur dari dunia kerja (Tappscott, 1996).

Selain itu ada korelasi antara pengetahuan dan kekuasaan (*power*). Mereka yang mempunyai pengetahuan akan memiliki kekuasaan. Sebaliknya mereka yang mempunyai kekuasaan bisa memiliki pengetahuan, karena mereka bisa menggunakan orang yang berpengetahuan untuk kepentingan kekuasaan. Kondisi ini akan membuat jurang sosial yang lain, yakni jurang antara yang memiliki akses pada kekuasaan dan yang tidak memiliki akses pada kekuasaan. Golongan ke dua ini akan termarginalisasi dalam kehidupan. Jurang sosial ini akan menjadi pemicu konflik yang berwujud keresahan sosial.

7. Kerahasiaan alat tes semakin terancam

Melalui internet kita dapat memperoleh informasi tentang tes psikologi, dan bahkan dapat memperoleh layanan tes psikologi secara langsung dari internet. Tes yang tersedia dalam internet yang pernah penulis buka antara lain adalah tes asertifitas, *locus of control*, tes inteligensi emosional, tes kecemasan. Kini semakin sulit untuk merahasiakan alat tes karena begitu mudahnya berbagai tes diperoleh melalui internet.

Program tes inteligensi seperti tes Raven, Differential Aptitudes Test dapat diakses melalui *compact disk*. Implikasi dari permasalahan ini adalah, tes psikologi yang ada

akan mudah sekali bocor, dan pengembangan tes psikologi harus berpacu dengan kecepatan pembocoran melalui internet tersebut.

Pergeseran Paradigma Pengelolaan Institusi Pendidikan Psikologi.

Perubahan lingkungan strategik dalam berbagai dimensi memerlukan adanya penyesuaian paradigma (cara pikir dan cara pandang) pengelolaan institusi pendidikan psikologi. Adanya ketentuan bahwa institusi pendidikan tinggi harus menjadi lembaga otonom yang harus mencari dana sendiri menyebabkan paradigma lama tidak bisa dipertahankan lagi.

Banyak pakar yang mengajukan gagasan tentang pergeseran paradigma pengelolaan organisasi. Oleh karena institusi pendidikan juga adalah suatu organisasi, maka pergeseran paradigma ini juga relevan bila diterapkan dalam pengelolaan pendidikan psikologi. Berikut ini beberapa hal yang perlu diperhatikan.

1. Paradigma kemandirian (*independence*) bergeser ke saling tergantung (*interdependence*)

Bila pada milenium kedua organisasi berfokus untuk membangun kemandirian, kini paradigma tersebut sudah ditinggalkan. Organisasi birokrasi, atau organisasi apapun (termasuk negara) tidak bisa menghindari ketergantungan dengan pihak lain. Dunia ini sudah terlalu kompleks untuk dihadapi secara sendiri-sendiri. Perubahan lingkungan strategik yang sangat cepat menimbulkan berbagai permasalahan psikologis yang kompleks.

Apa yang terjadi di suatu negara akan mempengaruhi kehidupan di negara lain. Misalnya menguatnya nilai dollar atas mata uang negara lain, membuat ekonomi berbagai negara di Asia menjadi sulit. Perilaku aneh yang terjadi di dunia barat, akan menular ke negara lain. Dalam kondisi dunia yang demikian, akan lebih menguntungkan, bila berbagai pihak melakukan kerja sama yang saling menguntungkan dalam suatu aliansi strategik (lihat De La Sierra, 1995)..

Menurut pandangan beberapa pakar (lihat Mohrman, et.al., 1998) untuk menyikapi situasi yang demikian organisasi harus berubah strukturnya, dari organisasi yang terkotak-kotak (*functional organization*) menuju organisasi lintas kotak (*cross-functional organization*). Cara kerja organisasi berubah dari kerja individual menjadi kerja tim (*team based organization*). Rancangan kerja organisasi berubah dari organisasi yang berdasarkan pada tugas (*task based organization*) menuju organisasi yang bertumpu pada proses (*process based organization*).

Sejauh ini sangat terasa jaringan kerja antar fakultas psikologi negeri belum terjalin dengan baik. Kotak-kotak antar fakultas dan bahkan kotak-kotak antar jurusan masih kental. Belum ada penggunaan '*resources*' (perpustakaan, test psikologi, dosen, dll) secara bersama-sama pada level antar fakultas psikologi. Demikian pula kerjasama dengan pengguna jasa psikologi belum terbina secara maksimal. Proses saling belajar belum dapat dilakukan dengan baik dengan pihak pengguna jasa psikologi.

2. Berfokus pada Ukuran dan skala besar bergeser menjadi fokus pada Kecepatan dan daya reaksi.

Organisasi di abad ke 20 umumnya menekankan pentingnya kekuatan organisasi melalui organisasi yang berskala besar dan struktur organisasi dan jumlah karyawan yang besar. Organisasi menjadi sangat besar mirip seekor dinosaurus yang berkepala kecil tetapi berbadan besar. Akibatnya organisasi menanggung biaya yang besar dan sangat lambat di dalam mengambil keputusan. Organisasi yang besar akan tidak lincah dan akhirnya akan punah seperti punahnya dinosaurus. Pada abad ke 21 organisasi semakin mengecil tetapi memiliki kecepatan reaksi yang tinggi. Perusahaan besar dikecilkan ukurannya dengan mengurangi jumlah hirarhi (*layer*) dengan penciutan karyawan (*down-sizing*). Kini struktur organisasi semakin ramping dan mendatar (Mohrman, et.al. 1998).

3. Membangun organisasi pembelajaran (*learning organization*).

Oleh karena perubahan lingkungan strategik (politik, ekonomi, sosial, teknologi, dll) yang begitu cepat, organisasi harus mampu belajar untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan tersebut. Berubahnya struktur dan mekanisme kerja organisasi menuntut sivitas akademika untuk memiliki wawasan baru, pengetahuan dan keterampilan baru. Selain itu karyawan (dosen dan staf) perlu memiliki sikap mental baru, menggunakan pola pikir baru, dan cara kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mampu beradaptasi pada situasi yang baru karyawan harus kreatif, inovatif, proaktif, dan berwawasan entrepreneurial.

Organisasi masa kini harus berfungsi sebagai organisasi belajar, dan tugas organisasi untuk meningkatkan peluang belajar bagi semua anggota institusi untuk terus belajar (Senge, et. al, 1999). Persaingan dalam berbagai aspek di masa kini dan masa depan bertumpu pada persaingan pengetahuan (*knowledge based competition*). Hanya melalui '*knowledge management*' yang baik organisasi akan sukses. Di samping menyediakan sarana pendidikan dan pelatihan, organisasi harus pula membangun sikap mental mau berbagi ilmu dan informasi (*information & knowledge sharing*). Karyawan harus membangun jaringan hubungan sosial (*social net-working*) baik dengan sesama anggota sivitas akademika di dalam institusi, maupun dengan pihak yang berkepentingan (*stake-holders*) di luar institusi agar akumulasi pengetahuan (*knowledge building*) dapat berjalan cepat dan dapat memberikan nilai tambah untuk peningkatan kualitas kerja, kualitas pendidikan dan kualitas pelayanan yang menguntungkan semua pihak .

Learning organization baru bisa ditumbuhkan bila masyarakat belajar (*learning community*) sudah terwujud. Kegiatan *colloquium*, seminar, dan diskusi yang diikuti oleh semua komponen institusi adalah sarana bagi terwujudnya masyarakat belajar.

Karyawan dan dosen semakin perlu untuk mengembangkan dirinya untuk meningkatkan dirinya agar lebih siap untuk menghadapi perubahan. Perubahan lingkungan strategik yang menyebabkan perubahan dalam struktur dan cara kerja organisasi seringkali memakan korban yang berupa hilangnya kesempatan kerja bagi karyawan dan dosen. Karyawan dan dosen yang kehilangan kesempatan kerja ini adalah karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dan sikap mental yang sesuai dengan tuntutan perubahan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dan dosen akan lebih adaptif pada perubahan. Selain itu, pengembangan diri melalui pelatihan dapat meningkatkan kepuasan dalam dirinya dan peningkatan nilai jual pribadi (*marketability*). Pengembangan diri akan membuat karyawan dan dosen merasa pengetahuan yang dia miliki akan

memberikan pengaruh yang bermakna pada pekerjaan. Hal ini akan menjadi faktor motivasi yang bersifat intrinsik.

4. Menggantikan paradigma hirarki ke paradigma kompetensi.

Paradigma lama dalam pengelolaan institusi pendidikan psikologi menekankan pada pangkat dan hirarki. Untuk menduduki jabatan/hirarki tertentu orang harus memiliki pangkat tertentu. Kepangkatan sangat menentukan apakah seseorang bisa menjadi pengelola institusi pendidikan. Kini paradigma yang seperti itu sudah ditinggalkan oleh kebanyakan organisasi (Lihat Lawler III, 1996). Paradigma baru menekankan pada kompetensi yang dimiliki orang. Kalau seseorang memiliki kompetensi baik dari segi akademik maupun segi kepemimpinan dia bisa menjadi pengelola institusi.

Pada dunia yang turbulensi perubahannya sangat tinggi, organisasi harus dikelola oleh mereka yang rajin membangun kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan. Walaupun pangkat dan gelar akademik mungkin terkait dengan kompetensi seseorang, tapi perlu diingat bahwa kompetensi orang berdasarkan gelar akademik hanya bisa bertahan tiga tahun saja (Tapscott, 1996, halaman 199). Ilmu pengetahuan berkembang begitu cepat, bila seorang doktor tidak menambah pengetahuannya secara aktif setelah dia memperoleh gelar doktor, setelah tiga tahun dia tidak lagi memiliki kompetensi sebagai doktor. Demikian pula halnya untuk penyandang gelar akademik dan jabatan akademik lainnya. Untuk mengecek kompetensi seorang penyandang gelar diperlukan ada mekanisme untuk mengukur kompetensi tersebut. Misalnya menugaskan mereka membuat makalah setiap tahun yang mengacu pada perkembangan baru dalam dunia ilmunya, atau melalui makalah atau buku yang dipublikasikannya.

5. Gaya kepemimpinan otoriter ke kepemimpinan partisipatif.

Pengelola institusi pendidikan perlu mengembangkan paradigma baru dalam kepemimpinannya. Untuk mengembangkan kualitas pengetahuan dan wawasan budaya kerja baru, orientasi kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi harus berubah dari kepemimpinan yang bergaya '*command and control*' kearah kepemimpinan yang bergaya partisipatif. Kepemimpinan yang otoriter akan membunuh kreatifitas dan inovasi. Kondisi demikian ini akan menutup peluang berkembangnya pengetahuan baru yang dapat menambah nilai tambah organisasi bagi pihak yang berkepentingan (*stake holders*). Selain itu orientasi kepemimpinan model lama, yang lebih terpusat pada '*one person*', harus dirubah menjadi kepemimpinan yang berorientasi pada '*leadership from everybody*'. Untuk ini organisasi harus memberikan pemberdayaan yang besar pada semua lini kepemimpinan yang ada dalam organisasi (Pasmore, 1994, hal 189).

6. Sifat reaktif, dan menghindari resiko bergeser ke proaktif dan berwawasan kewirausahaan.

Organisasi yang tidak berfikir ke depan biasanya tidak siap menghadapi perubahan. Bila organisasi hanya bersifat reaktif atas perubahan, bukan bersifat proaktif maka organisasi demikian akan cepat mati. Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengantisipasi apa yang akan terjadi di depan. Keberanian mengambil resiko adalah ciri seorang pengelola institusi yang sukses. Mereka cepat mengambil peluang dan meninggalkan cara kerja lama. Organisasi yang

sangat birokratik dan konvensional biasanya kurang berani mengambil resiko. Mereka akan berpegang pada status-quo, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mereka tidak adaptif pada tuntutan perubahan. Akibatnya mereka tidak berbuat apa-apa sampai malapetaka perubahan menghampiri mereka, dan terjadi kemunduran dalam organisasi (Oakley & Krug, 1993).

Oleh karena institusi pendidikan tinggi akan menjadi lembaga otonomi yang pendanaannya harus dicari sendiri, maka akan ada penekanan pada kemampuan pengelola untuk memiliki sifat kewirausahaan. Ini tidak berarti lembaga pendidikan berubah menjadi lembaga komersial.

Pelaksanaan tugas yang didasarkan aturan birokrasi yang berbelit-beli perlu diganti dengan orientasi kewirausahaan. Untuk ini perlu ada upaya untuk merubah cara berfikir dan cara bekerja.

Investasi dalam pengembangan manusia adalah strategi terbaik untuk keunggulan organisasi. Keunggulan organisasi dalam konteks global antara lain adalah keunggulan dalam hal pelayanan pada *customer* yang melebihi harapan *customer*, karyawan yang sadar biaya, karyawan yang mampu bekerja dengan kecepatan tinggi, karyawan yang memiliki kemampuan pengelolaan stres yang tinggi. Pelatihan adalah salah satu sarana utama untuk membangun manusia yang memiliki ciri seperti itu. Berbagai penelitian yang dilaporkan para pakar dalam berbagai tulisan menunjukkan adanya hubungan antara peningkatan kualitas karyawan dengan efektivitas organisasi (lihat Pfeffer, 1998). Hal yang demikian ini berarti bahwa pelatihan manusia yang efektif akan merupakan investasi yang meningkatkan kinerja organisasi.

7. Penyediaan layanan pendidikan yang bersifat virtual (maya)

Dengan kehadiran teknologi informasi (internet) jarak secara fisik bisa dihilangkan. Mahasiswa bisa bekerja dan belajar dari rumah, dan hasil pekerjaan bisa dikirim melalui internet. Kini makin banyak perguruan tinggi yang maya. *Virtual learning institution* telah merambah dunia pendidikan. Di Indonesia, Universitas Bina Nusantara (Ubinus) telah menjadi perguruan tinggi maya. Universitas ini telah terakreditasi oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, telah memperoleh sertifikasi ISO 9002 untuk mutu manajemen. Selain itu ijazah lulusan Ubinus sudah diakui oleh salah satu perguruan tinggi resmi di Australia. Universitas Bina Nusantara merencanakan akan menampung 300.000 mahasiswa dalam beberapa tahun ke depan.

Pendidikan psikologi mungkin belum saatnya di buat menjadi virtual. Namun fasilitas virtual ini diperlukan untuk para alumni dan bagi pengembangan pengetahuan ilmu psikologi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya perkembangan ilmu sangat pesat. Alumni yang meninggalkan alma-maternya dan tidak punya peluang untuk menambah pengetahuannya, akan kehilangan kompetensi sebagai sarjana. Sebaliknya ada alumni yang mungkin sangat rajin menambah wawasannya dan memiliki pengalaman yang luas dalam bidang aplikasi psikologi. Alumni yang seperti ini akan menjadi sumber pengetahuan. Untuk ini diperlukan adanya sistem untuk mengakumulasi pengetahuan yang terbuka bagi alumni untuk berinteraksi dan berbagi pengalaman.

Selain itu penyediaan fasilitas *homepage* untuk menyimpan bahan kuliah masing-masing dosen (*teaching notes*, artikel jurnal, dan bahan bacaan lain) bagi keperluan mahasiswa akan sangat membantu proses belajar mengajar. Mahasiswa bisa membuka

homepage tersebut dan membaca bahan bacaan yang ditugaskan. Di Jurusan Ilmu Komputer, Fakultas Matematika dan Ilmu Pasti Alam, UGM sudah ada beberapa dosen yang membuat *homepage* untuk keperluan mahasiswa.

Fasilitas administrasi yang virtual juga sudah sangat diperlukan. Mahasiswa bisa membayar uang kuliahnya di mana saja, dan bisa mengambil mata kuliah dari mana saja, dan mengecek jumlah kredit dan indeks prestasinya dari mana saja. Ini akan memangkas birokrasi yang sangat mengganggu produktivitas dosen, karyawan dan mahasiswa. Sistem seperti ini sudah berlaku di berbagai universitas, misalnya Universitas Islam Indonesia.

8. Kurikulum pendidikan psikologi yang adaptif.

Perubahan masyarakat yang sangat cepat menimbulkan berbagai permasalahan baru dan kebutuhan baru. Permasalahan dan kebutuhan ini harus dapat dijawab oleh institusi pendidikan psikologi. Untuk itu diperlukan adanya kemampuan adaptasi kurikulum yang cepat. Kurikulum yang diatur secara tersentralisir seperti yang diberlakukan sekarang ini memerlukan fleksibilitas untuk merubahnya. Oleh karena itu kewenangan untuk merubah kurikulum harus diberikan kepada institusi penyelenggara pendidikan psikologi.

Penutup

Dampak teknologi internet yang maju dengan pesat ini akan dan telah merubah pola kehidupan manusia. Walaupun saat ini baru sebagian orang yang sudah terbiasa menggunakan internet, namun kecepatan internet memasuki kehidupan manusia sungguh luar biasa. Di Amerika Serikat sudah lebih dari 25 persen rumah tangga yang memiliki komputer yang memiliki akses internet (Tappscott, 1996). Walaupun belum ada data resmi berapa persen dari rumah tangga yang memiliki komputer dan akses pada internet di Indonesia, kini makin banyak rumah tangga yang memiliki komputer dan akses pada internet.

Aspek psikologi yang terkait dengan komputer dan internet jauh lebih luas dari apa yang dikemukakan di atas. Semoga pembaca tulisan ini akan tertarik untuk mengkaji dampak psikologis lain yang belum tertulis dalam makalah ini. Semoga tulisan yang pendek ini akan memacu kita bersama untuk lebih meningkatkan pemahaman kita tentang dampak psikologis akibat perkembangan teknologi.

Daftar Pustaka

- Aburdene, P. & Naisbitt, J. 1993 *Megatrend for Women: From Liberation to Leadership*. New York: Fawcett Columbine.
- Ancok, Djamiludin, 1995. Revitalisasi Sumber Daya Manusia dalam Era Perubahan, *Kelola: Gadjah Mada University Business Review*, No.8, 104-117.
- Ancok, Djamiludin. 1997. Managing Change Through Leadership Development Program: Social Psychological Approach. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, vol 12, No.3, 21-30.
- Ancok, Djamiludin. 1998. Membangun Kompetensi Manusia dalam Milenium ke Tiga. *Psikologika*, No. 6, 5-17.
- Ancok, Djamiludin. 1999. Memacu SDM Menyongsong Indonesia Baru. Dalam Hamid, E.S. (Ed.). *Pemerintahan yang Bersih: Perspektif Politik, Hukum, Ekonomi, Budaya dan Agama..* Yogyakarta: UII Press.
- Alimatus Sahrah. 1996. Takut Sukses Wanita Karier: Tinjauan dari Segi Peran Jenis, Status Identitas Diri, dan Atribusi Kesuksesan. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Bem, S.L. 1983. Genders Schema Theory and its Implications for Child Development: Raising Gender-aschematic Children in a Gender Society. *Journal of Women in Culture and Society*, 8,4, 500-608.
- Conger, J.J. 1975. *Contemporary Issues in Adolescence Development*. New York: Harpers & Row, Publisher.
- De La Sierra, M.C., 1995. *Managing Global Alliances: Key Steps for Successful Collaboration*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gibson. R. (Ed.). 1997. *Rethinking the Future*. London: Nicholas Brealey Publishing
- Hanson, P.G. 1989. *Stress for Success: Thriving on Stress at Work..* Toronto: Collins Publishers.
- Hughes, R.L (et.al.). 1999, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Lawler III, E.E. 1996. *From the Ground Up: Six Principles for Building the New Logic Corporation*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.

- Mohrman, S.A., et.al., 1998. *Tomorrow's Organization: Crafting Winning Capabilities in a Dynamic World*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. Vol. 23, No.2, 242-266.
- Naisbitt, J. & Aburdene, P. 1990. *Megatrends 2000*. New York: William Morrow and Company.
- Oakley, E. & Krug, D. 1993. *Enlightened Leadership: Getting to the Hart of Change*. New York: Simon & Schuster.
- Pasmore, W.A. 1994. *Creating Strategic Change: Designing the Flexible, High Performing Organization*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pfeffer, J. 1998. *Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press.
- Senge, P., et.al., 1999. *The Dance of Change: The Challenges to Sustaining Momentum in Learning Organizations*. New York: Doubleday.
- Tapscott, D. 1996 *Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. New York: McGraw-Hill.