

ANALISIS PROFIL ORGANISASI BELAJAR SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE

Muhammad Ahsan

Jurusan Tarbiyah dan Adab STAIN Parepare
Email: muhammadahsan@stainparepare.ac.id

ABSTRACT

This study discusses the learning organization profile analyzes the STAIN Pare Pare. The method used in filling out this questionnaire is a self-evaluation method in which the institution or institutions assess themselves. The results of this study indicate that Subsystem Dynamics Learning: Individuals, groups or teams, and organizations, Organization Transformation Subsystem: Vision, Culture, Strategy and structure Subsystem: Human Resources Leader, Lecturer / Employee, Student, Partner, Supplier, and Society, Management Subsystem Knowledge: acquisition, creation, storage, retrieval, transfer, and utilization, and Subsystem Application Technology: Information Systems Science, Learning-Based technology and Electronic performance Support Systems fall into good category..

Keywords: *Subsystem Dynamics Learning, Organizational Transformation subsystem, subsystems of Human Resources, Knowledge Management Subsystem, Subsystem Application Technology.*

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang analisis profil organisasi belajar Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri(STAIN) Parepare. Metode yang digunakan dalam pengisian angket ini adalah metode evaluasi diri dimana pihak lembaga atau institusi menilai diri mereka sendiri.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Subsystem Dinamika Belajar: Individu, kelompok atau tim, dan organisasi, Subsystem Transformasi Organisasi: Visi, Budaya, Strategi dan Struktur, Subsystem Sumber Daya Manusia: Pimpinan, Dosen/Karyawan, Mahasiswa, Rekanan, Suplier, dan Masyarakat, Subsystem Manajemen Pengetahuan: akuisisi, kreasi, storage, retrieval, transfer, dan utilisasi, dan Subsystem Aplikasi Teknologi: Sistem Informasi Pengetahuan, Belajar Berbasis Teknologi, dan Sistem Pendukung Kinerja Elektronik tergolong dalam kategori baik.

Kata Kunci: *Subsystem Dinamika Belajar, Subsystem Transformasi Organisasi, Subsystem Sumber Daya Manusia, Subsystem Manajemen Pengetahuan, Subsystem Aplikasi Teknologi*

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare yang bercita-cita menjadi sebuah perguruan tinggi terkemuka, tak ada pilihan lain kecuali terus melakukan inovasi, pengembangan dan perubahan ke arah kemajuan guna memberi solusi dan jawaban tepat terhadap sejumlah tuntutan kehidupan masyarakat yang demikian dinamis, kompleks yang mengandalkan inovasi serta responsive terhadap setiap gemuruh perubahan, pertumbuhan dan reformasi di segala bidang.

Dengan mempertimbangkan perubahan dan pengembangan yang demikian kompleks dan terinterkoneksi satu bidang dengan bidang lainnya, maka tak ada cara lain kecuali menyiapkan suatu perencanaan yang matang, sistematis, terkonsentrasi dan integral yang tertuang dalam Profil STAIN Parepare yaitu visi misi Sekolah Tinggi Agama Islam negeri (STAIN) Parepare.

STAIN Parepare dalam menjalankan peran sebagai lembaga pendidikan harus dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan program pendidikan karena bila tidak dikelola dengan baik dan profesional akan menjadi penghambat dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan formal. STAIN Parepare yang berdiri pada tahun 1997 merupakan perguruan tinggi yang boleh dikata masih tergolong mudasehingga lembaga ini masih dalam tahap proses pengembangan. Dari sisi latar belakang pendidikan tenaga pengajar (dosen) semuanya sudah berpendidikan S2 dan sebagian sudah menyelesaikan pendidikannya di S3. Meskipun demikian masih banyak kendala lain yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan. Kendala-kendala yang dihadapi antara lain proses pelayanan akademik yang masih dalam tahap pengembangan, proses belajar mengajar yang juga masih dalam tahap penambahansarana prasarana dan sarana belajar dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka, masih terdapat hasil belajar mahasiswa yang kurang memuaskan, keinginan dosen untuk mengembangkan penelitian masih belum optimal, minat mahasiswa dan dosen untuk belajar secara berkelanjutan juga masih belum optimal.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan harus menerapkan organisasi belajar dalam mengatasi masalah ini. Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian iniditrumuskan permasalahan yang bertujuan untuk menganalisis dan mengukur profil organisasi belajar STAIN Parepare: (1) Sejauh mana proses Dinamika belajar baik sebagai Individu, group, tim dan organisasi telah dilaksanakan?, (2) Sejauh mana pelaksanaan Transformasi organisasi baik dari segivisi, budaya, strategi dan struktur telah dilaksanakan?, (3) Sejauh mana peningkatan Sumber daya manusia mulai dariPimpinan, dosen/karyawan, mahasiswa, rekanan, suplier dan komunitas

(masyarakat) telah dilakukan?, (4) Bagaimana perguruan tinggi Mengelola pengetahuan (knowledge management) dari segi akusisi, kreasi, penyimpanan, pemulihan, transfer dan utilisasi agar mereka menjadi manusia yang berkualitas?, (5) Sejauh mana Aplikasi teknologi yang telah dilakukan mulai dari Sistem Informasi Pengetahuan, Technology-based learning dan Electronic Performance Support Systems?

PEMBAHASAN

Dalam mengukur atau menilai profil organisasi belajar STAIN Parepare, maka teknik pengumpulan datanya menggunakan Instrumen Penilaian Profil Organisasi Belajar¹. Metode yang digunakan dalam pengisian angket ini adalah metode evaluasi diri dimana pihak lembaga atau institusi menilai diri mereka sendiri.

Dari hasil pengisian instrumen yang telah dilakukan di STAIN Parepare dengan metode evaluasi diri (pihak perguruan tinggi menilai diri sendiri) tingkat pencapaian dan implementasi profil organisasi belajar, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Subsistem Dinamika Belajar: Individu, grup atau tim dan organisasi

Berdasarkan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi belajar dalam subsistem Dinamika belajar, STAIN Parepare masih dalam kategori baik hal ini disebabkan karena STAIN Parepare dalam menerapkan subsistem Learning didukung oleh hal antara lain: (1) adanya dorongan dan harapan untuk menangani cara belajar dan mengembangkannya, (2) menghindari hambatan informasi dan menghalangi saluran komunikasi dengan secara aktif mendengarkan orang lain dan melengkapi mereka dengan memberikan timbal balik yang efektif (3) Individu dilatih dan dibina dalam belajar untuk mengetahui cara belajar (4) Tim didorong untuk belajar dari yang lain dan berbagi apa yang mereka pelajari dengan berbagai cara (melalui papan buletin elektronik, surat kabar, dan pertemuan antar kelompok (5) Tim mendapatkan pelatihan terkait dengan cara belajar dan belajar dalam kelompok

Belajar menurut Marquardt memiliki tingkatan, tipe, dan kecakapan. Tingkatan belajar meliputi tingkatan individual, kelompok, dan organisasi. Belajar secara individual berarti bahwa setiap individu di dalam organisasi harus menjadi "master" atau ahli di bidangnya². Peter Senge menyebut hal itu sebagai personal

¹Marquardt, M.J., *Building The Learning Organization* (New York: Nicholas Brealey Publishing, 2011), hh. 237-241

²*Ibid.*, h. 21

mastery (penguasaan pribadi). Belajar dalam kelompok adalah belajar bersama dalam kelompok, sedangkan belajar dalam organisasi di dikenal sebagai team learning (belajar beregu)³. Organisasi harus mampu belajar sebagai satu tim, menghadapi dan memecahkan persoalan bersama-sama. Asumsi dasar yang dipakai adalah bahwa Belajar Beregu jauh lebih baik dari pada jumlah hasil belajar perorangan masing-masing anggota. Alangkah baiknya jika antartim saling belajar satu dengan yang lain sebagai satu tim yaitu sekolah.

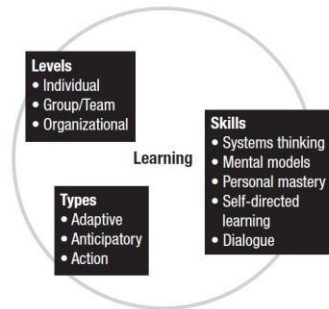
Meskipun berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain: (i) Kurangnya usaha peningkatan belajar yang terus menerus. Subsistem belajar (learning) adalah esensi dari organisasi belajar. Menurut Marquardt organisasi yang tidak mau belajar secara terus menerus maka ia akan mundur dan tersisih. Demikian pula perguruan tinggi, jika mau maju dan berkembang, maka ia harus mengembangkan organisasi belajar dan mau belajar secara terus menerus. (ii) penggunaan metode belajar yang cepat (pemetaan pikiran, ingatan, bayangan, musik) dan Pengetahuan melalui pendekatan belajar adaptif, antisipatori, dan kreatif masih perlu ditingkatkan. Marquardt menerangkan bahwa belajar meliputi beberapa tipe, yaitu tipe adaptif, antisipatif, generatif, maupun aksi⁴. Tipe adaptif merupakan reaksi organisasi terhadap perubahan lingkungannya. Tipe antisipatif merupakan proses memperoleh pengetahuan sebagai antisipasi perkembangan ke masa depan. Tipe generatif adalah proses belajar untuk memperoleh hal-hal baru. Sedangkan tipe aksi merupakan tindakan atas persoalan yang ada. Lembaga sebaiknya tidak hanya menerapkan belajar tipe adaptif dan antisipatif agar bisa bertahan, tetapi juga tipe generatif dan aksi agar dapat berkembang. (iii) Masih kurangnya pendekatan sistem yang baik dalam berpikir dan bertindak. Salah satu disiplin organisasi belajar dari Peter Senge yaitu berpikir sistem. Organisasi belajar memandang organisasi sebagai suatu sistem, seperti layaknya tubuh manusia. Tubuh manusia terdiri atas banyak organ dan banyak sistem organ yang bekerjasama membentuk satu individu yang dipimpin oleh otak. Berpikir sistem adalah berpikir menyeluruh terhadap semua komponen organisasi sebagai satu kesatuan yang saling memengaruhi. Lemahnya kinerja di suatu komponen dapat melemahkan kinerja sistem secara keseluruhan" Perguruan tinggi sebagai satu sistem yang terdiri atas berbagai komponen, seperti bagian kurikulum, kemahasiswaan, humas, perpustakaan dan sebagainya. Mengembangkan perguruan tinggi harus dilakukan secara menyeluruh, sistemik,

³ Seng. P. et.al., *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization* (New York:Doubleday, 2006), h. 139

⁴ *Ibid*, h. 35

tidak bisa hanya satu bagian saja. Oleh karenanya, kerja dalam tim, belajar beregu, kerjasama, networking, perlu dikembangkan di dalam mengembangkan perguruan tinggi secara sistemik, sistematis, dan holistik.

Adapun subsistem learning (belajar) dari marquadt disajikan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1: Subsistem Learning

Subsistem Transformasi Organisasi: Visi, Budaya, Strategi dan Struktur

Berdasarkan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi belajar dalam subsistem Transformasi Organisasi, STAIN Parepare masih dalam kategori baik hal ini disebabkan karena STAIN Parepare dalam menerapkan subsistem Organisasi didukung oleh hal antara lain: (i) Lembaga/institusi memahami pentingnya untuk menjadi organisasi belajar, apabila terdapat kekurangan dan terjadi masalah, maka hal tersebut diselesaikan secara bersama-sama oleh pimpinan, dosen dan warga kampus yang lain, (ii) manajemen top-level di lembaga mendukung visi organisasi belajar, (iii) terdapat iklim yang mendukung dan menghargai pentingnya pembelajaran, pimpinan, dosen dan mahasiswa menghargai pembelajaran. Sebagai contoh, lembaga membuat wadah pengaduan jika belajar kesehariannya tidak berjalan, maka pihak yang terkait akan segera memberikan solusi untuk mengatasi hal tersebut, (iv) belajar dari kegagalan dan keberhasilan, yang berarti bahwa kesalahan adalah sesuatu yang lumrah terjadi, (v) menghargai orang dan tim yang belajar dan membantu yang lainnya untuk belajar. Sebagai contoh adanya pemberian penghargaan kepada dosen, karyawan dan warga kampus yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas belajar, punishment dan reward yang diberikan pimpinan. Dosen yang memiliki kinerja yang baik mendapat reward (hadiah), sebaliknya dosen yang mempunyai kinerja

buruk akan mendapatkan punishment sesuai dengan aturan akibatnya rasa apatis antar dosen tidak terjadi.

Meskipun berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa kekurangan yang didapatkan dan hal ini harus diperbaiki antara lain: (i) kurangnya komitmen untuk terus belajar dalam mencapai perbaikan. perlu peningkatan pemberian penghargaan kepada dosen, karyawan dan warga kampus yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas belajar, punishment dan reward yang diberikan pimpinan. Dosen yang memiliki kinerja yang jarang mendapat *reward*, sebaliknya dosen yang berkinerja buruk juga tidak mendapatkan punishment yang jelas, sehingga muncul rasa apatis antar dosen (ii) kesempatan belajar digabungkan dalam operasi dan program masih perlu ditingkatkan. Pemberian tugas belajar/ijin belajar bagi individu dan pemberian beasiswa bagi yang melanjutkan pendidikannya. (iii) perlunya peningkatan dalam mendesain cara untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan dalam organisasi (rotasi kerja sistematis, sistem belajar praktik yang terstruktur), dibutuhkan pihak-pihak yang terkait dengan kampus untuk melakukan sinergis antar bidang sehingga terjadi rotasi dan perkembangan ilmu pengetahuan. (iv) Kurang efektifnya Organisasi dengan beberapa level manajemen dalam memaksimalkan komunikasi dan pembelajaran pada tingkatan yang ada. Diperlukan adanya efektifitas peningkatan organisasi dengan beberapa tingkat manajemen, untuk memaksimalkan komunikasi dan pembelajaran di seluruh tingkatan. (v) Kurangnya koordinasi institusi dalam mengkoordinasikan usaha dalam departemen berdasarkan tujuan umum dan pembelajaran daripada mempertahankan batasan departemen yang ada.

Suatu organisasi tersusun atas berbagai komponen di dalamnya. Di lembaga/institusi subsistem organisasi meliputi komponen penyusun, struktur organisasi, pembagian wewenang, strategi pengembangan, dan kemajuan atau perolehan organisasi. Perguruan tinggi sebagai organisasi memiliki banyak komponen, seperti pimpinan, dosen, tenaga administrasi, laboran, teknisi, dan sebagainya. Komponen organisasi tersebut harus fungsional, solid, dan efektif.

Marquardt menyatakan bahwa untuk berkembang sebagai suatu entitas yang baru, organisasi harus mengkonfigurasi ulang dirinya dengan berfokus pada empat dimensi dari subsistem organisasi yaitu: visi, budaya, strategi, dan struktur⁵. Masing-masing dimensi tersebut harus berubah dalam tujuan dan bentuk, dari fokus pada kerja dan produktivitas menjadi fokus pada pembelajaran dan pengembangan.

⁵*Ibid*, h. 26

Adapun subsistem organisasi dari marquadt disajikan pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2: Subsistem Learning⁶

Sumber Daya Manusia: Manajer, pekerja, Konsumen, Mitra, Suplier, dan Masyarakat

Berdasarkan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi belajar dalam subsistem Sumber Daya Manusia, STAIN Parepare masih dalam kategori baik hal ini disebabkan karena STAIN Parepare dalam menerapkan subsistem Manusia (People) didukung oleh hal antara lain: (i) Pimpinan dan non-pimpinan bekerja bergandengan tangan untuk belajar dan mengatasi masalah secara bersama, (ii) Secara aktif mencari mitra belajar diantara konsumen, penjual, dan suplier

Menurut Marquardt, subsistem ini terdiri atas pimpinan atau manajer, pekerja, pengguna, mitra kerja, dan komunitas. Di Lembaga Institusi subsistem manusia meliputi Pimpinan, dosen, administrasi, mahasiswa, teknisi, dan laboran. Mereka harus senantiasa mengembangkan diri secara individu maupun dalam tim untuk memajukan lembaga. Di samping itu, mahasiswa juga harus belajar baik secara mandiri maupun secara bersama-sama dalam komunitas kampus.

Meskipun berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain: (i) Meningkatkan usaha dalam mengembangkan tenaga kerja yang kuat dan mampu belajar dan berbuat, (ii) Otoritas terdesentralisasi dan didelegasikan sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan belajar masih perlu

⁶*Ibid*, h. 27

ditingkatkan. Dalam hal pemberdayaan karyawan, tanggung jawab yang diberikan kepada mereka masih sangat kurang karena wewenang sering diambil alih oleh pihak atasan, sementara desentralisasi kekuasaan pihak atasan yang tidak jelas sehingga perlu adanya aturan dalam penentuan pembatasan kekuasaan pimpinan yang jelas dan tertulis, (iii) kurangnya peranan manajer sebagai pelatih, mentor, dan fasilitator belajar. Dalam menjalankan tugasnya peranan pimpinan masih kurang maksimal menjalankan tugasnya baik sebagai pemimpin maupun pembimbing serta dorongan dalam melakukan inovasi kepada para dosen masih perlu ditingkatkan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi guru, pelatih, dan pelayan, (iv) kurangnya upaya dan peningkatan kesempatan belajar dari pimpinan serta dorongan untuk melakukan eksperimentasi dan refleksi pada pengalaman baru sehingga dapat digunakan. Misalnya Dosen yang diutus untuk melanjutkan pendidikan S3 tanpa kendala dan hambatan dari lembaga, (v) keaktifan dalam berbagi informasi dengan konsumen dan pada kesempatan yang sama berbagi gagasan dan masukan dalam rangka belajar dan memperbaiki layanan dan produk masih perlu ditingkatkan, (vi) perlu peningkatan dalam hal memberi kesempatan kepada konsumen dan suplier untuk berpartisipasi dalam belajar dan pelatihan, (vi) Belajar dari mitra (sub-kontraktor, tim kerja) kurang maksimal melalui perencanaan sumber daya dan strategi, (vii) partisipasi dalam kegiatan belajar dengan suplier, kelompok masyarakat, asosiasi profesional, dan lembaga akademi perlu ditingkatkan

Menyeimbangkan kebutuhan individu dan organisasi adalah hal penting agar produktivitas dan kualitas hidup kerja dosen dan karyawan semakin meningkat. Selain itu hubungan dengan pihak eksternal sangat diperlukan untuk mengetahui keinginan dan tuntutan pasar akan output kita.

Pemberdayaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, salah satu indikator organisasi yang sehat adalah bila didalamnya terdapat individu-individu yang bersemangat. Menciptakan empowering dalam organisasi menyangkut self concept, self esteem dan self talk individu. Individu perlu merasa berharga, berguna, mempunyai ungkapan-ungkapan yang positif dalam self dialog-nya.

Adapun subsistem orang (people) dari marquadt disajikan pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3: Subsistem Learning⁷

Manajemen Pengetahuan: Penguasaan, Kreasi, Penyimpanan, Perolehan, dan Utilisasi.

Berdasarkan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi belajar dalam subsistem Manajemen Pengetahuan, STAIN Parepare masih dalam kategori baik hal ini disebabkan karena STAIN Parepare dalam menerapkan subsistem Pengetahuan didukung oleh hal antara lain: (i) memiliki sistem yang dapat diakses untuk mengumpulkan informasi internal dan eksternal, (ii) mengembangkan sistem dan struktur dalam memastikan bahwa pengetahuan yang penting sudah ditandai, disimpan, an tersedia bagi orang yang membutuhkannya dan dapat menggunakannya, (iii) mengembangkan strategi baru dan mekanisme untuk berbagi belajar melalui organisasi, (iv) mendukung bidang khusus, unit, dan proyek yang mendatangkan pengetahuan dengan cara memberikan kesempatan seseorang untuk belajar.

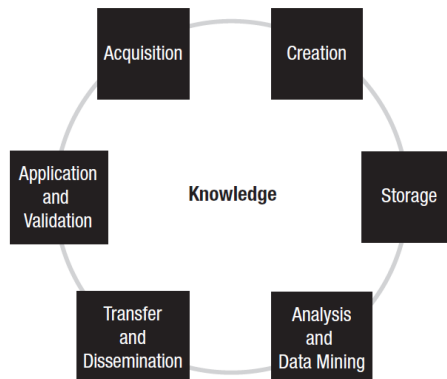
Meskipun berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain: (i) kurang aktif mencari informasi yang memperbaiki karya organisasi dengan memadukan produk dan/atau proses yang berada di luar fungsi kami, (ii) memonitor trendi di luar organisasi dengan melihat apa yang dilakukan orang lain. Hal ini mencakup menandai praktik terbaik, menghadiri konferensi, dan menguji riset yang diterbitkan masih perlu ditingkatkan, (iii) perlu meningkatkan latihan dalam keahlian berpikir kreatif, inovasi, dan eksperimentasi,

⁷ Marquardt, M.J., *Building The Learning Organization* (New York: Nicholas Brealey Publishing, 2011), h. 28

(iv) kurangnya daya kreasi dalam menciptakan proyek demonstrasi sebagai alat untuk menguji cara baru dalam mengembangkan produk dan/atau memberikan layanan, (v) kurangnya kesadaran akan pentingnya mempertahankan belajar organisasi yang penting dan berbagai pengetahuan dengan yang lainnya, (vi) Tim fungsional silang yang digunakan untuk mentransfer pembelajaran yang penting pada kelompok, departemen, dan divisi masih perlu ditingkatkan.

Salah satu subsistem organisasi belajar dari Marquardt adalah *knowledge* (pengetahuan)⁸. Organisasi belajar senantiasa menambah, memperbaharui, menyimpan, menggunakan, dan menyebarluaskan pengetahuan yang relevan. Institusi/lembaga sebagai organisasi belajar harus senantiasa mencari, memperbaharui, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan baru agar tidak ketinggalan jaman

Adapun subsistem pengetahuan (knowledge) dari Marquardt disajikan pada gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4: Subsistem knowledge⁹

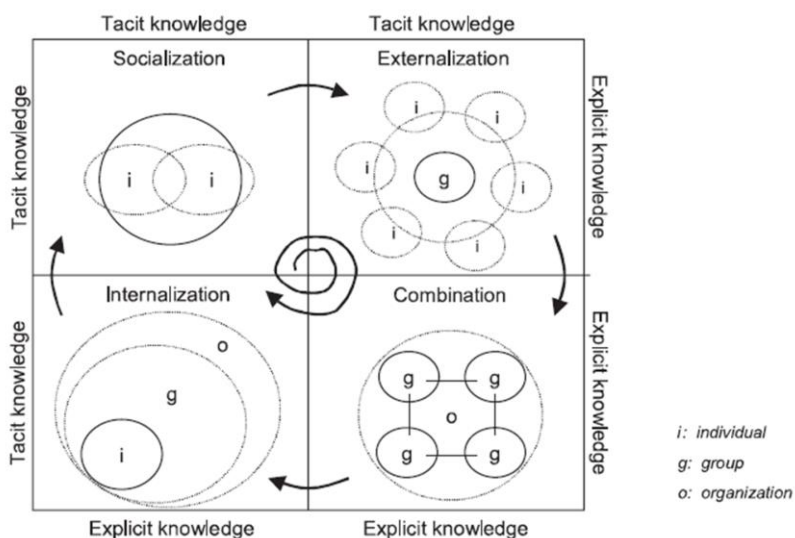
Subsistem manajemen pengetahuan yang terjadi di STAIN Parepare saat ini kondisinya masih berada pada tingkat storage (penyimpanan), dimana penyimpanan yang dalam hal ini sebagian sistem yang digunakan adalah data base dan selebihnya diproses oleh manusia, sehingga sangat riskan terhadap ancaman kehilangan pengetahuan karena penyimpanan tersebut menjadi terpisah secara fisik

⁸ Marquardt, M.J., *Building The Learning Organization* (New York: Nicholas Brealey Publishing, 2011), h. 29

⁹ *Ibid*, h. 30

dan terdesentralisi. Sehingga pada situasi seperti ini sangat diperlukan pembenahan sehingga pengetahuan yang sudah tersimpan di organisasi bisa dianalisis dan ditransfer agar pengetahuan tersebut tetap ada dan bisa diakses oleh siapa saja walaupun organisasi tersebut senantiasa berganti sumber daya.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) dan transfer pengetahuan sangat penting dalam manajemen pengetahuan di lembaga, dengan berbagi pengetahuan dan transfer pengetahuan antar warga kampus, maka pengetahuan yang ada di sekolah bisa berkembang. Nonaka & Takeuchi menyatakan bahwa pengetahuan diciptakan melalui interaksi antara tacit dan explicit knowledge melalui empat mode konversi pengetahuan: (1) dari tacit knowledge ke tacit knowledge dinamakan sosialisasi, (2) dari tacit knowledge ke explicit knowledge melalui eksternalisasi, (3) dari explicit knowledge ke explicit knowledge melalui kombinasi, (4) dari explicit knowledge ke tacit knowledge atau disebut internalisasi. Empat mode konversi pengetahuan dapat digambarkan sbb:



Gambar 5: Model SECI (diadaptasi dari Nonaka, 1998, pp. 40-54)¹⁰

Aplikasi Teknologi: Sistem Informasi Pengetahuan, Belajar berbasis teknologi, dan Sistem Pendukung Kinerja Elektronik

¹⁰ Nonaka, Ikujiro dan Hirotaka Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company* (New York: Oxford University Press, 2001), hh. 40-54

Berdasarkan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi belajar dalam subsistem Manajemen Pengetahuan, STAIN Parepare masih dalam kategori baik hal ini disebabkan karena STAIN Parepare dalam menerapkan subsistem Pengetahuan didukung oleh hal antara lain: (i) Adanya sistem informasi berbasis komputer yang efektif dan efisien, (ii) memiliki akses terhadap informasi jalan raya, misalnya melalui jaringan lokal, internet, dan intranet, (iii) Program belajar dengan bantuan komputer dan alat bantu pekerjaan elektronik (software flowchart dan tepat waktu) yang sudah tersedia, (iv) Mendukung sistem belajar sekaligus untuk memadukan sitem belajar teknologi tinggi, pelatihan dan pekerjaan aktual pada pekerjaan ke dalam satu proses tunggal, (vi) Memiliki akses sepenuhnya terhadap data yang mereka perlukan dalam rangka melakukan pekerjaan mereka secara efektif

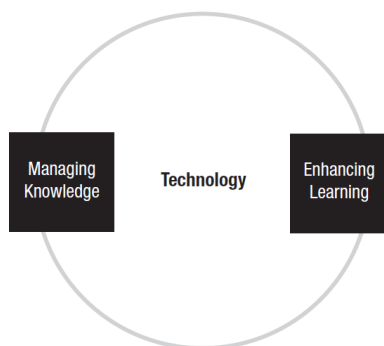
Meskipun berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain: (i) Masih kurangnya fasilitas belajar yang menggabungkan dengan multimedia elektronik, dan lingkungan berbasis pada integrasi seni yang baik, warna, musik, dan visual, (ii) Penggunaan teknologi perangkat kelompok untuk menangani proses kelompok seperti manajemen proyek, tim, dan pertemuan masih perlu ditingkatkan, (iii) Sistem pendukung hasil elektronik masih kurang sehingga kemampuan belajar dan melakukan tugas tidak terlaksana secara optimal, (iv) Dalam mendesain dan mengarahkan sistem pendukung hasil elektronik untuk memenuhi syarat belajar masih perlu ditingkatkan, (v) Kurangnya adopsi sistem software untuk mengumpulkan, memberi kode, menyimpan, menciptakan, dan mengalihkan informasi dengan cara terbaik yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan.

Komunikasi dapat meningkat dengan adanya Teknologi Informasi (TI), dengan komunikasi batas-batas dalam organisasi dapat dilebur dan ditingkatkan dalam berbagai kemungkinan hubungan diluar hirarki, menciptakan lingkungan belajar elektronis dimana semua warga kampus memiliki akses data yang sama, namun hal ini masih kurang disadari warga STAIN Parepare, terlihat dari media pembelajaran yang belum semuanya berbasis TI, masih ada sebagian dosen yang belum menggunakan pembelajaran berbasis TI, kurang optimalnya penggunaan website yang dimiliki lembaga untuk kegiatan pembelajaran seperti meng upload soal-soal atau materi-materi pembelajaran. Masih enggan nya dosen untuk membuat blog dan website sebagai sarana berbagi pengetahuan antar dosen baik dalam satu kampus maupun lintas kampus.

Salah satu subsistem organisasi belajar dari Marquadt adalah subsistem teknologi. Untuk memudahkan proses belajar dan proses produksi, orgnisasi

belajar membutuhkan dukungan teknologi. Subsistem teknologi meliputi teknologi informasi dan komunikasi (ICT), belajar berbasis teknologi, dan teknologi elektronik untuk mendukung kinerja lembaga dan kegiatan belajar. Melalui teknologi informasi dan komunikasi (internet) dosen dan Mahasiswa dapat belajar berbagai hal. Dengan komputer Dosen dan Mahasiswa dapat mengorganisasi, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan yang dimilikinya secara lebih mudah. Lembaga atau Institusi dapat menembangkan server sebagai tempat menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan semua pengetahuan yang dimiliki kampus. Mahasiswa dapat mengakses pengetahuan tersebut kapan saja dan dari mana saja sehingga mereka belajar lebih mudah, lebih cepat, dan lebih baik"

Adapun subsistem teknologi dari marquadt disajikan pada gambar 6 di bawah ini:



Gambar 6: Subsistem teknologi¹¹

Berdasarkan hasil deskripsi data dari lima subsistem yaitu STAIN Parepare masih tergolong kondisi baik dimana persentase yang dicapai sebesar 62,5% yang artinya bahwa secara keseluruhan lembaga atau perguruan tinggi sebagai organisasi belajar masih perlu ditingkatkan secara optimal baik dari segi Dinamika belajar, transformasi organisasi, sumber daya manusia, manajemen pengetahuan, maupun aplikasi teknologi. Menurut Schlechty (2009) perlunya optimalisasi organisasi belajar disebabkan oleh beberapa alasan yaitu:

- Organisasi tangguh adalah organisasi yang tak lapuk dimakan usia dan bersifat “survival of the fittest”
- Konsep “survival of the fittest” menuju “the survival of the fittest to learn”

¹¹ Marquardt, M.J., *Building The Learning Organization* (New York: Nicholas Brealey Publishing, 2011), h. 31

- Organisasi pembelajaran sebagai alternatifnya, yang diharapkan mampu beradaptasi dan merespons tuntutan kebutuhan
- Organisasi pembelajaran memiliki tuntutan setiap warga belajar terus menerus untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat

Organisasi belajar adalah organisasi di mana anggotanya secara kontinyu memperluas kapasitasnya untuk menciptakan hasil yang sangat mereka inginkan, di mana pola pemikiran baru yang ekspansif ditumbuhkan, aspirasi kolektif dibebaskan, dan orang secara terus-menerus belajar melihat organisasi secara keseluruhan bersama-sama.

Perguruan Tinggi adalah lembaga pendidikan yang strategis untuk mengembangkan generasi pembangun bangsa yang cakap dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, politik, ekonomi, dan sosial, dan berbudi pekerti luhur, serta religius. Menurut Bennett dan LeCompte (1990), dari sudut pandang sosiologi, ada empat teori yang menjelaskan fungsi dan tujuan lembaga pendidikan yaitu (1) teori fungsionalisme, (2) teori konflik, (3) teori reproduksi, dan (4) teori interpretatif-kritis.

Teori fungsionalisme memandang lembaga pendidikan beroperasi sebagaimana tubuh manusia. Tubuh manusia terusun atas berbagai organ yang masing-masing menjalankan fungsi tertentu. Organ-organ tersebut membentuk satu sistem yang terkoordinasi yang disebut manusia. Lembaga pendidikan juga tersusun atas bagian-bagian seperti itu yang masing-masing memiliki fungsi tertentu. Bagian-bagian tersebut, seperti urusan kurikulum, kesiswan, administrasi, dan keuangan membentuk satu sistem yaitu sekolah yang memiliki fungsi tertentu. Teori ini mirip dengan organisasi belajar yang dikemukakan oleh Peter Senge, khususnya disiplin berpikir sistem (System Thinking)¹².

Untuk itu, pembangunan lembaga pendidikan bukan semata-mata diarahkan kepada pencapaian nilai, tetapi untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana tugas pokok dan fungsi lembaga pendidikan. Adapun strategi yang dapat diterapkan agar institusi/lembaga pendidikan dapat berkembang, maju, maka strategi pengembangan lembaga sebagai Organisasi belajar perlu diterapkan. Strategi pengembangan lembaga ini diambil dari Peter Senge yang mengemukakan lima disiplin organisasi belajar yang dikenal dengan nama The Fifth Discipline¹³

¹² Seng. P. et.al., *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization* (New York:Doubleday, 2006), h. 10

¹³ *Ibid*, h. 52

dan lima subsistem organisasi belajar yang diambil dari Marquadt¹⁴ sebagai berikut:

a. Membangun visi bersama (shared vision)

Perguruan tinggi harus melakukan evaluasi diri yang teliti untuk melihat kelebihan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Berdasarkan hasil evaluasi diri, seluruh komponen lembaga bersama-sama menyusun visi, misi dan tujuan ke depan, baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

b. Mengembangkan Berpikir Sistem (System Thinking)

Seluruh komponen lembaga berpikir sistemik bagaimana cara mengatasi kelemahan dan memanfaatkan kekuatan untuk merebut peluang yang ada. Setiap orang di lembaga adalah penting. "Tukang kebersihan tidak kalah penting dengan dosen. Tanpa kehadirannya kampus akan kotor dan tidak nyaman untuk belajar" Demikian pula teknisi dan laboran, semuanya penting. Hal itu perlu disampaikan agar setiap orang memahami nilai pentingnya dan bekerja sesuai tupoksinya.

c. Mengembangkan belajar beregu (team learning)

Perguruan Tinggi perlu menciptakan cara agar semua orang dapat menjalankan fungsinya. Oleh karenanya perlu dibuat regu atau tim, seperti tim pengembang perpustakaan, tim pengembang ICT, tim matakuliah serumpun, dan sebagainya. Tim harus bekerjasama. Antar tim harus mau bekerja sama dan belajar dengan/dari tim lainnya. Misalnya untuk mengembangkan e-learning, maka tim matakuliah harus bekerjasama dan saling belajar dengan tim ICT.

d. Mengembangkan penguasaan pribadi (Personal Mastery)

Agar dapat menjalankan tupoksinya, setiap orang di lembaga harus memahami tugas pokok dan fungsinya itu. Dosen harus menguasai matakuliah yang diampunya. Ia juga harus memahami karakteristik mahasiswa, mampu mengembangkan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa. Untuk itu, perlu ada pelatihan-pelatihan dosen agar benar-benar memahami tugas pokok dan fungsinya.

e. Mengubah pola mental (mental model)

Seseorang bertindak berdasarkan pola mentalnya. Seorang Pemimpin yang percaya bahwa institusi akan maju jika ada uang, maka ia akan terus berpikir bagaimana caranya mendapatkan uang itu. Ia lupa banyak hal yang dapat dilakukan agar lembaga maju. Seorang pemimpin harus berpikir dalam

¹⁴ Marquardt, M.J., *Building The Learning Organization* (New York: Nicholas Brealey Publishing, 2011), h. 116

mengembangkan perguruan tinggi jangan hanya bergantung pada modal uang semata, tetapi ia mengembangkan kepercayaan dan kerjasama.

f. Mengorganisasi pengetahuan (knowledge)

Dosen dan semua unsur di lembaga harus mengusahakan agar ilmu pengetahuan yang dimiliki dapat diakses mahasiswanya dan guru di kampusnya kapan saja dan dari mana saja. Server dan intranet dapat digunakan untuk banking dan sharing pengetahuan. Dosen juga tidak boleh malu meminta pengetahuan yang diperoleh mahasiswa dari berbagai sumber di-share. Hal inilah yang membuat dosen dan mahasiswa berkembang pesat pengetahuannya. Sediakan abuku-buku terkait dengan matakuliah.

g. Mengembangkan teknologi (technology)

Perguruan Tinggi perlu memiliki teknologi, khususnya teknologi pendidikan yang baik. Elearning, internet, web, blog, e-book, virtual class, perpustakaan digital, dan peralatan lab harus dikembangkan agar mahasiswa dapat belajar lebih cepat, lebih mudah, dan lebih baik. Dari rumah atau di kampus, mahasiswa dapat mengakses pengetahuan terkait dengan matakuliahnya. Mereka dapat mengakses blog dosen, membuka powerpoint atau video pembelajaran yang digunakan dosen, dan sumber belajar lainnya menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Pembelajaran harus menggunakan teknologi yang baik agar berhasil.

h. Meningkatkan mutu manusia (people)

Perguruan Tinggi berurusan dengan manusia. Hanya dengan SDM yang baik dan mau belajar di kampus maju. Oleh karena itu, SDM perlu ditata, disatukan, dan didayagunakan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga. Perguruan Tinggi harus mampu menyadarkan orangtua akan pentingnya belajar anak-anaknya.

i. Memperbaiki organisasi (organization)

Prinsip organisasi yang dinamis, solid, demokratis, transparan, dan akuntabel dengan good governance perlu ditumbuhkan semua orang yang terlibat di dalamnya saling percaya (trust), saling menghargai, dan mau bekerjasama. Pimpinan mendistribusikan tugas dengan baik, mengkoordinasikan setiap kegiatan, dan memonitor kemajuannya. Kepemimpinan yang kolegial, kebersamaan, dan amanah perlu ditumbuhkan. Keberhasilan mahasiswa dalam ujian dan belajar tidak bisa dilakukan oleh pimpinan sendirian, tetapi melibatkan dosen, Karyawan, Laboran, orangtua, dan lain-lain.

j. Mau belajar (learning),

Kultur belajar perlu ditumbuhkan, dimulai dari Pimpinan. Orang hanya bisa maju jika ia mau belajar. Mahasiswa hanya dapat pandai kalau mau belajar, Maka tugas Pimpinan adalah menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar. Sumber belajar, bahan ajar, dan teknologi pembelajaran diperlukan agar orang dapat belajar lebih cepat, lebih mudah, dan lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan hasil penilaian instrumen Profil Organisasi Belajar yang dilakukan di kampus STAIN Parepare, maka dapat disimpulkan bahwa Subsistem Dinamika Belajar: Individu, kelompok atau tim, dan organisasi, Subsistem Transformasi Organisasi: Visi, Budaya, Strategi dan Struktur, Subsistem Sumber Daya Manusia: Pimpinan, Dosen/Karyawan, Mahasiswa, Rekanan, Suplier, dan Masyarakat, Subsistem Manajemen Pengetahuan: akuisisi, kreasi, storage, retrieval, transfer, dan utilisasi, dan Subsistem Aplikasi Teknologi: Sistem Informasi Pengetahuan, Belajar Berbasis Teknologi, dan Sistem Pendukung Kinerja Elektronik tergolong dalam *kategoribaik*.

DAFTAR PUSTAKA

- Debowski, S(2006), *Knowledge Management*, JohnWiley&Sons, Milton, QLD. Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering 5 Element for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing. Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Schlechty, P.C. (2009). *Leading for Learning How to Transform Schools into Learning Organizations*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons Inc.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.