

Kajian Persepsi Praktik Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan

Agus M. Saragih¹ dan Netty²

¹Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Medan 20155
E-mail: saragihagus10@yahoo.co.id

²Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Medan 20155
E-mail: nettyminurdiana@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini kita sedang berada di era revolusi informasi, yaitu era dimana pengetahuan berhasil diaplikasikan pada pengetahuan itu sendiri. Suatu organisasi untuk menunjang era revolusi informasi tersebut perlu memiliki pengetahuan eksplisit (*know how*) dan pengetahuan tacit (*know why*) secara seimbang dan berkelanjutan. Penemuan dan pendalaman yang berkesinambungan atas ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu sebagai anggota dari organisasi merupakan kunci sukses untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kehidupan individu maupun organisasi. Kondisi saat ini membuat setiap organisasi terus berupaya untuk menjadi organisasi pembelajar agar tetap eksis. Organisasi pembelajaran (*learning Organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam organisasi pembelajar yang efektif membutuhkan keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap personal untuk membangun organisasi pembelajaran. Kelima keterampilan tersebut yakni: *personal mastery* (berkompeten), *mental models* (pola mental), *shared vision* (visi yang sama), *team learning* (tim pembelajaran), dan *systems thinking* (berpikir sistem). Politeknik Negeri Medan telah menerapkan tiga disiplin yang membentuk organisasi pembelajaran. Namun, Politeknik Negeri Medan masih perlu dikuatkan atau ditingkatkan disiplin *Systems Thinking* dan *Mental Model* yang merupakan kunci keberhasilan adanya gerakan perubahan dan pengembangan dari anggota Organisasi Politeknik Negeri Medan yaitu dosen dan tenaga pendidikan.

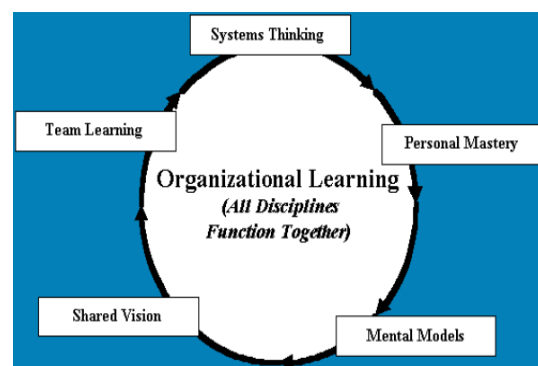
Kata Kunci

persepsi, praktik, organisasi pembelajar, Politeknik Negeri Medan

1. PENDAHULUAN

Saat ini kita sedang berada di era revolusi informasi, yaitu era dimana pengetahuan berhasil diaplikasikan pada pengetahuan itu sendiri. Suatu organisasi untuk menunjang era revolusi informasi tersebut perlu memiliki pengetahuan eksplisit (*know how*) dan pengetahuan tacit (*know why*) secara seimbang dan berkelanjutan. Penemuan dan pendalaman yang berkesinambungan atas ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu sebagai anggota dari organisasi merupakan kunci sukses untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kehidupan individu maupun organisasi. Kondisi saat ini membuat setiap organisasi terus berupaya untuk menjadi organisasi pembelajar agar tetap eksis [1]. Organisasi pembelajar (*learning Organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia [2]. Organisasi pembelajar menggambarkan bahwa pembelajaran merupakan prasyarat atas keberhasilan terjadinya sebuah perubahan dan kinerja organisasi [3]. Dalam organisasi pembelajar yang efektif membutuhkan

keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap personal untuk membangun organisasi pembelajar. Keterampilan tersebut yakni: *personal mastery* (berkompeten), *mental models* (pola mental), *shared vision* (visi yang sama), *team learning* (tim pembelajaran), dan *systems thinking* (berpikir sistem) (Gambar 1), agar organisasi pembelajaran dapat diwujudkan secara optimal [4].



Gambar 1. Lima indikator keterampilan dalam organisasi pembelajaran [4].

Tuntutan perubahan era global telah menjadikan pendidikan tinggi vokasi memiliki peran strategis dan berada di garda terdepan dalam penanganan usia angkatan kerja. Pendidikan tinggi vokasi diprogramkan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki penguasaan IPTEK, mandiri, terampil dan terlatih sesuai dengan tuntutan dunia industri atau dunia kerja. Hasil pembelajaran tersebut diperlukan sebagai modal dalam menghadapi persaingan regional maupun global. Secara khusus juga akan mampu menjawab tantangan yang muncul karena adanya MEA. Perubahan orientasi kerja, persyaratan kerja dan persaingan yang makin ketat pada era global juga menuntut perlunya peningkatan kompetensi lulusan dan perubahan paradigma tentang proses belajar mengajar. Perubahan paradigma tersebut berdampak pada perlunya perubahan kurikulum dan perubahan perilaku serta model pembelajaran yang bertujuan untuk peningkatan mutu lulusan [5]. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji

persepsi praktik organisasi pembelajar di Politeknik Negeri Medan.

2. MATERI DAN METODE

Penelitian ini menggunakan konsep lima disiplin organisasi pembelajar Senge (1994:10-11), yakni Organisasi Pembelajaran yang dibangun berdasarkan dimensi Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*), Visi Bersama (*Shared Vision*), Model Mental (*Mental Models*), Pembelajaran Tim (*Team Learning*) dan Pemikiran Sistem (*Systems Thinking*). Penelitian menggunakan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan-informan penting khusus pucuk pimpinan yang memahami tentang organisasi Politeknik Negeri Medan seperti disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Informan Politeknik Negeri Medan

Nama	Jabatan	Unit
M. Syharuddin S.T, M.T.	Direktur	Politeknik Negeri Medan
Ir. Abdul Basir, M.T	Pembantu Direktur I	Politeknik Negeri Medan
Abdul Rahman D, SeAk, MSi	Pembantu Direktur II	Politeknik Negeri Medan
Delisma Siregar, S.T. M.T	Pembantu Direktur III	Politeknik Negeri Medan
Cipta Dhamra SE. MSi	Pembantu Direktur IV	Politeknik Negeri Medan
Ir.	Ketua Jurusan Elektro	Politeknik Negeri Medan
Nursiah Fitri, SE, MSi	Ketua Jurusan Adm Niaga	Politeknik Negeri Medan
Dr. Miduk Purba	Ketua	UPPM Politeknik Negeri Medan
Pirma Sibarani, SEAK, M.Ak	Ketua	UPT Jasa
Sarjianto, ST	Ketua	UPT Produksi
Drs. Liwat Tarigan	Kepala Bagian	Administrasi Akademik/ Kemahasiswaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan dibahas berdasarkan hasil analisa faktor bentukan dari indikator-indikator setiap variabel yang kami digunakan sesuai konsep kelima disiplin Organisasi Pembelajaran, yaitu:

3.1. *Shared Vision*

Faktor kebijakan dan visi dalam disiplin *Shared Vision* ini menjelaskan bahwa praktik Organisasi Pembelajaran berkarakteristik kebijakan yang menjadi komitmen setiap anggota untuk membagi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh seorang anggota organisasi ke anggota lain dan setiap dosen dan tenaga pendidikan harus memahami secara baik dan cermat visi Politeknik Negeri Medan “Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Vokasi yang Profesional dan Unggul di Tingkat Nasional dan Internasional”. Program praktik organisasi pembelajaran yang dilaksanakan di Politeknik Negeri Medan adalah kewajiban bagi dosen yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan tersebut untuk membagikan pendidikan dan pelatihan itu kepada dosen baru lainnya.guna memahami

konsep dasar pendidikan politeknik secara berkelanjutan dan akan mengembangkan kemampuannya untuk menghadapi perubahan pengetahuan dan teknologi sehingga memperoleh keunggulan unggul bersaing di masa depan. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan hasil wawancara kami:

“Politeknik itu harus dinamis pemikiran dosennya..tidak bisa statis...harus dinamis berkembang...untuk menghadapi tantangan...untuk advatage competition...dosen itu harus ditantang untuk selalu bergerak.....memang kualifikasikannya kan harus S2 sedangkan S2 yang jalur vokasi ini sangat sulit.....kan tidak ada menjurus SP1..lebih pada akademis tadi.....syarat seleksi tadi lebih kepada test kemampuan dasar dan test kemampuan dasar distandarkan oleh kementerian.....”

3.2. *Mental Models*

Faktor bentukan dari disiplin *Mental Models* ini adalah Disiplin, Pemahaman Filosofis, dan Kepercayaan Pimpinan itu merupakan faktor yang menjelaskan bahwa Praktik Organisasi Pembelajaran berkarakteristik adanya budaya disiplin yang menjadi model mental anggota organisasi

Politeknik Negeri Medan. Sebagai implementasinya untuk me-ningkatkan praktik organisasi pembelajaran dari disiplin *Mental Models* faktor Pendidikan Lanjutan dapat dilakukan dengan memotivasi setiap dosen dan difasilitasi untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat S3 terapan. Analisa penelitian ini dikuatkan lagi oleh pernyataan salah satu pimpinan Politeknik mengenai pendidikan lanjut dosen ke jenjang S3 terapan guna melaksanakan UU PT No.12 tahun 2012 ketika kami mewancarainya:

..”.....memang kualifikasinya kan harus S2.. sedangkan S2 yang jalur vokasi ini sangat sulit.....kan tidak ada menjurus SP1..lebih pada akademis tadi.....syarat seleksi tadi lebih kepada test kemampuan dasar dan test kemampuan dasar distandarkan oleh kementerian.....”Beberapa pertumbuhan batasan yang terjadi bukan untuk dikeluhkan tapi direspon....ada beberapa hal contohnya begitu UU dosen diundangkan...dirasakan sebagai beban ancaman ..tapi menjadi peluang semua dosen diharuskan S2..jangan dibaca sebagai ancaman tapi diterjemahkan sebagai peluang... dorongan bukan batasan... dari berbagai hal..historikal dan seterusnya kritik hambatan kritik bisa buat kita mampu untuk membaca bagaimana seterusnya ke depan lebih baik..”

3.3.Systems Thinking

Praktik Learning Organization di Politeknik Negeri Medan dengan faktor bentukannya Identifikasi Kebutuhan, Nilai Budaya Politeknik Negeri Medan, Strategi Pembelajaran, Fasilitas Pendukung Inovasi dan SDM Pendukung. Faktor-faktor tersebut dapat dinilai sebagai karakteristik Praktik Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan. Faktor Strategi Pembelajaran menjelaskan bahwa dalam Praktik Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan, setiap dosen dan tenaga pendidikan menanamkan cara pemecahan masalah secara bersama dengan membangun forum atau kelompok belajar sebagai strategi pembelajaran. Demikian juga faktor Fasilitas Pendukung Inovasi menjelaskan bahwa Politeknik Negeri Medan telah menerapkan Organisasi Pembelajaran dengan membangun fasilitas pendukung inovasi bagi pengembangan organisasi di bidang pengetahuan dan teknologi serta berinovasi dalam rangka menciptakan keunggulan SDM yang mampu bersaing. Pernyataan dari informan yang mendukung temuan faktor penelitian ini seperti yang tertera di bawah ini:

...Bagaimana membangun kualitas SDM dosen.....sesuai dengan misinya dan juga mempunyai visi dan inovatif..mudahdosen harusnya berpikir adanya lompatan-lompata..kita perlu bangun...suka mencoba.... punya gagasan untuk melakukan suatu inovatif, coba usulkan..itu bentuk inovatif.....peningkatan kualifikasi pendidikan...tenaga pendidikanpun ..sampai s2pun disiapkan bu...ya...dibantulah...gratis bahkan bu...ya... ada anggaran..untuk dosen...ada pengembangan dosen ada pengembangan tenaga kependidikanada sertifikasi tadi bu...bahkan dikasihlah bu..gratis...rata2 kan tidak mau

biayai sendiri karena sertifikasi itu kan mahal....Selain memotivasi dosen untuk studi lanjut...kita juga berusaha untuk memfasilitasi mereka dengan bantuan finansial...”.

3.4. Team Learning

Faktor bentukan dari variabel *Team Learning* yaitu Motivasi Pimpinan, Orientasi Kelompok, Kompetensi Anggota dan Kesesuaian Bidang. Keempat faktor tersebut meenggambarkan kriteria Praktik Organisasi Pembelajaran dan menjelaskan implemenstasi Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan didukung oleh Motivasi Pimpinan kepada setiap anggota organisasi untuk membuat kelompok pembelajaran yang disesuaikan dengan bidangnya masing-masing. Hasil analisis Faktor-faktor Praktik Organisasi Pembelajaran ini juga didukung oleh hasil wawancara seperti berikut ini.

“...dalam menghadapi UU No 12...kita jangan menyalahkan pemerintah terhadap tuntutan perubahan..tinggal kita yang menyiapkan...tentang tenaga pendidikan..kita dorong untuk studi lanjut juga...kita harus siapkan sekarang...pemimpin itu harus baca kedepan berapa tahun ke depan...kalau s3..saya berikan kemudahan..supaya sdm kita kuat untuk melakukan perubahan....studi lanjut..hukumnya wajib....Kita siapkan semuanya..sdmnya..termasuk peralatan fasilitas lab....praktek...kita harus berjuang untuk mempersiapkan lebih dari pendidikan akademis...untuk pendidikan terapan... Tanya: Bagaimana keberadaan Kelompok belajar lintas departemen?

Jawab: Secara formal tidak ada...karena mereka memang secara individu ada yang menonjol... elektronik dengan mesin..sudah dilakukan secara personal....peningkatan keterampilan....jadi kelompok belajar format ga ada hanya tapi secara kenyataannya ada kelompok belajar...dapat terbentuk sendiri.....kita akan kirim dosen-dosen kita untuk mengikuti training asesor ataupun sebagai penguji TUK..tentunya mengirim..untuk menguji TUK itu tentunya mengirim ke LSP...di teknik juga kita sudah berkerja dengan asosiasi ...bahkan kita sekarang ini karena dipengaruhi tadi itu eksternal kondisi tadi...ini tahun depan akan mengadakan tempat training..sub marine welding training...itu nanti kita beli peralatannya..ada staf kita yang harus ditraining ke luar negeri ke Jerman dan dia punya sertifikat asli..yang nantinya dia bisa mengsertifikasi mahasiswa ...”.

3.5. Personal Mastery

Faktor bentukan dari disiplin *Personal Mastery* ini adalah Pemanfaatan Peluang, Solutif dan Komitmen Belajar itu merupakan faktor yang menjelaskan bahwa Praktik Organisasi Pembelajaran berkarakteristik adanya pemanfaatan peluang untuk maju dan berkembang dengan setiap anggota organisasi Politeknik Negeri Medan ini dengan mengikuti dengan baik pelatihan dan pendidikan untuk peningkatan kompetensi dan kapabilitas diri. Implementasinya dapat dilihat ketika saat ini setiap dosen diresponi dan difasilitasi untuk melanjutkan pendidikannya

ke tingkat S3 terapan jika ada permintaan dari dosen yang mau memanfaatkan peluang untuk melanjutkan pendidikannya. Namun secara faktual pendidikan terapan S3 belum ada di Indonesia, sehingga hal ini menjadi kendala bagi dosen untuk meningkatkan kapasitasnya sesuai bidang pengajarannya dan tidak sesuai dengan kebutuhan. Pimpinan Politeknik Negeri Medan memotivasi anggota organisasi ini untuk tetap memiliki komitmen untuk tetap mau belajar. Hal ini dapat dilihat adanya fasilitas dana untuk dosen mengikuti sertifikasi keahlian. Hasil penelitian ini dikuatkan lagi oleh pernyataan informan berikut ini:

“....Beberapa pertumbuhan batasan yang terjadi bukan untuk dikeluhkan tapi direspon...ada beberapa hal contohnya begitu UU dosen diundangkan...dirasakan sebagai beban ancaman ..tapi menjadi peluang semua dosen diharuskan S2..jangan dibaca sebagai ancaman tapi diterjemahkan sebagai peluang... dorongan bukan batasan... dari berbagai hal..historikal dst kritik hambatan kritis bisa kita mampu untuk membaca bagaimana seterusnya ke depan lebih baik...politeknik itu adalah pendidikan tinggi yang berbeda dengan universitas, kita ini terapan..tidak boleh terjadi kita di politeknik sebetulnya ...akademik atmosfirnya smk..kita tetapnya adalah pendidikan tinggi teknologi...sains terapan....terlepas dari kritik dari kekurangan kita ...melihat kondisi kekurangan kita sekarang justru kita menyikapi ini adalah peluang..di negara tetangga dosennya setahun yang lalu tidak melakukan penelitian. Bidang rekayasa dikembangkan lagi yang tadinya hanya diploma 3 sekarang itu diploma 4 dan kemudian dengan dikeluarkannya UU no 12 thn 2012 mulai tahun 2013, sudah menyelenggarakan magister sains terapan memang baru 1 program studinya yaitu program studi rekayasa infrastruktur dibawah program studi teknik sipil

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan secara umum bahwa Praktik Organisasi Pembelajaran di Politeknik Negeri Medan masih perlu dikuatkan atau ditingkatkan disiplin *Systems Thinking* dan *Mental Model* yang merupakan kunci keberhasilan adanya gerakan perubahan dan pengembangan dari anggota Organisasi Politeknik Negeri Medan yaitu dosen dan tenaga pendidikan. Pengembangan dua disiplin tersebut adalah peningkatan pendidikan lanjut dan juga motivasi untuk memanfaatkan kesempatan mengembangkan kapabilitas individu anggota organisasi. Kebijakan Pemerintah UU PT No 12 Tahun 2012, harus segera dilaksanakan tanpa alasan apapun jika Politeknik Negeri Medan mau memiliki keunggulan bersaing bahkan bertahan hidup meskipun seluruh anggaran pembiayaan berasal dari Pemerintah, Politeknik Negeri Medan tidak hanya menunggu bantuan dari Pemerintah tetapi memiliki upaya yang optimal untuk meningkatkan kapabilitasnya. Namun pelaksanaan ini akan sangat sulit jika Pemerintah masih menyamakan pemberian beasiswa studi lanjut bagi perguruan tinggi terapan politeknik dengan perguruan tinggi akademis. Pola pikir (*systems thinking*) yang masih lemah masih sangat sulit

menerima dan menerapkan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan pendidikan dosen disebabkan tidak diikuti dengan penyediaan fasilitas yang sesuai yaitu pendidikan tinggi terapan program master dan doktor di Indonesia atau di luar negeri.

3. KESIMPULAN

Politeknik Negeri Medan telah menerapkan tiga disiplin yang membentuk organisasi pembelajaran, yakni: *personal mastery* (berkompeten), *shared vision* (visi yang sama), dan *team learning* (tim pembelajar), dan *systems thinking* (berpikir system). Namun, Politeknik Negeri Medan masih perlu dikuatkan atau ditingkatkan disiplin *Systems Thinking* dan *Mental Model* yang merupakan kunci keberhasilan adanya gerakan perubahan dan pengembangan dari anggota Organisasi Politeknik Negeri Medan yaitu dosen dan tenaga pendidikan. Hasil penelitian di Politeknik Negeri Medan tergolong cukup baik jika dibanding penelitian terdahulu yakni hasil analisis persepsi penerapan organisasi pembelajaran dengan prinsip lima disiplin masih belum sepenuhnya dilaksanakan. Terdapat empat prinsip yang perlu ditingkatkan karena masuk kategori cukup baik yaitu *mental model*, *system thinking*, *share vision* dan *team learning*, sedangkan, *personal mastery* berdasar persepsi responden, dinilai baik [5].

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami berterima kasih kepada Prof. Yusuf L. Henuk, Ph.D dari Fakultas Pertanian, Universitas Sumatera Utara (USU) - Medan yang telah memotivasi kami untuk tampil di seminar nasional ini, termasuk membantu mengedit naskah tulisan ini hingga berkomunikasi lewat media elektronik dengan Panitia 8th Industrial Research Workshop and National Seminar 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P.F. Drucker, “*Managing for The Future*. New York: Butterworth-Heinemann, 1992.
- [2] Santoso, B., “Membangun organisasi pembelajar untuk meningkatkan produktivitas”. Jakarta: Bina Sarana ilmu, 2003.
- [3] R.R. Che, N. Kumar, and G.P. Ong, “The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Working Performance”, *The Journal of Applied Business Research*, 25(6), 2009.
- [4] Senge, P.M., “*The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*”. New York: Double D, 1990.
- [5] S. Bawono, S. Mangkuprawira, H.K. Daryanto, dan M.Sarma, “Analisis Persepsi Penerapan Model Organisasi Pembelajaran di PTN “X”, *Journal of Business Strategy and Execution*, 3(1), 72 – 89.