

ANALISIS PELAKSANAAN LEARNING ORGANIZATION DI INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON

Taufik Ridwan¹, Iman Nasrulloh²

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon¹, STKIP Garut²

email:taufikridwan98@gmail.com¹, imannasrulloh@gmail.com²

Abstrak

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon (IAI BBC) merupakan salah satu perguruan tinggi agama Islam yang ada di Kabupaten Cirebon yang terdiri dari tiga Fakultas yaitu : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah dan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. IAI BBC merumuskan visi dan misi disesuaikan dengan visi dan misi Kementerian Agama Republik Indonesia dan Rencana Strategis PTAIS kedepan. Visi IAI BBC yaitu menjadi PerguruanTinggi Agama Islam Terbaik di Jawa Barat dengan keunggulan Islami, Profesional dan Mandiri di Jawa Barat pada tahun 2018. Untuk mengetahui pelaksanaan Learning Organization digunakan instrumen pengukuran (kuesioner) sub system Learning Organisasi Profile (Buku “Building The Learning Organization”) oleh Michael J. Marquardt (1996), antara lain: (1) Learning Dynamics; (2) Organization Transformation; (3) People Empowerment; (4) Knowledge Management; dan (5) Technology Application. Instrumen ini menggunakan skor dengan empat skala, yaitu: skor 4 (benar-benar terlaksana), skor 3 (terlaksana sebagian besar), skor 2 (terlaksana sebagian), dan skor 1 (terlaksana sedikit/tidak). Setiap subsystem Learning Organisasi Profile terdiri dari 10 indikator. Adapun total jumlah skor sebagai hasil akhir yang diperoleh secara keseluruhan dari instrumen pengukuran (kuesioner) dari 5 (lima) subsystem Learning Organization Profile di IAI Bunga Bangsa Cirebon sudah terlaksana dengan baik.

Kata Kunci : Profil IAI BBC, *The Fifth Discipline Learning Organization*, *Instrumen Learning Organization Profile*

Pendahuluan

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon (IAI BBC) adalah salah satu perguruan tinggi Islam yang telah memberikan kontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan tenaga profesional selama kurang lebih 15 tahun di Jawa Barat pada umumnya dan Wilayah III Cirebon pada khususnya.

Yayasan Pendidikan Bunga Bangsa Cirebon mendirikan perguruan tinggi Bunga Bangsa Cirebon pada tahun 1995, yang semula bergerak dalam bidang Program Diploma 1 dan Diploma 2 bidang Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak Islam (PGTKI/RA), Pendidikan Guru Sekolah Dasar Islam (PGSDI/MI), Pendidikan Guru Bahasa Inggris (PGBI) dan Pendidikan Guru Matematika (PGMT).

Perguruan Tinggi Bunga Bangsa Cirebon mengembangkan kelembagaannya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon pada tahun 2003 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Islam Nomor Dj.II/43/03 Tahun 2003 tanggal 4 April 2003 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan Pendidikan Program Strata Satu (S-1) Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon yang bertempat di Jalan Simaja I No. 56 Kota Cirebon. Dengan semangat perjuangan yang gigih dan tata kelola yang baik, maka dibangunlah Gedung Baru Kampus STAI Bunga Bangsa Cirebon yang terletak di Jalan Widarasari III Tuparev Cirebon. Pengembangan Kampus tersebut didasarkan atas upaya memberikan layanan yang terbaik dalam pemenuhan kebutuhan pendidikan tinggi bagi masyarakat Cirebon dan sekitarnya.

STAI Bunga Bangsa Cirebon telah mencapai prestasi ditandai dengan terakreditasi "B" oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) pada Program Studi S-1 Pendidikan Agama Islam dengan SK Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tertanggal 26 September 2013

Pada perkembangan berikutnya, tepatnya di tahun 2011 STAI Bunga Bangsa Cirebon membuka Program Studi baru yakni S-1 Ekonomi Syari'ah. Selanjutnya pada tahun 2012 STAI Bunga Bangsa Cirebon mengembangkan kelembagaan dengan dibukanya Program Studi S-1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dan S-1 Pendidikan Guru Raudhatul Athfal.

Dengan landasan potensi IAI BBC tersebut di atas, maka tahun 2015 IAI BBC berubah status menjadi Institut Agama Islam BBC. dengan penambahan program studi baru S-1 Manajemen Pendidikan Islam, S-1 Perbankan Syariah dan S-1 Komunikasi Penyiaran Islam.

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon pada tahun 2016 memiliki tonggak baru (*milestone*) dalam kelembagaan, ditandai dengan formulasi kelembagaan sebagai berikut:

Tabel 1. Kelembagaan IAI Bunga Bangsa Cirebon

No.	Fakultas	Program Studi	Jumlah Dosen
1.	Fakultas Tarbiyah	1. S1 Pendidikan Agama Islam	8
		2. S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	6
		3. S1 Pendidikan Guru Raudlatul Athfal	6
		4. S1 Manajemen Pendidikan Islam	
2.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	1. S1 Ekonomi Syariah	7
		2. S1 Perbankan Syariah	6
3.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	1. S1 Komunikasi dan Penyiaran Islam	6

Perkembangan signifikan dari IAI Bunga Bangsa Cirebon berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) yang telah ditetapkan pada tahun 2014-2019.

Perjuangan IAI BBC masihlah sangat panjang bahkan tidak akan pernah berakhir, karena pendidikan tinggi ini akan selalu ada, berkembang seiring perkembangan dunia dan senantiasa dibutuhkan oleh masyarakat. Kualitas sangat dibutuhkan karena merupakan kata kunci bagi IAI BBC untuk tetap eksis di dunia pendidikan tinggi. Bagaimana cara untuk menciptakannya adalah tugas dari Manajemen, Dosen, Karyawan, Mahasiswa, Alumni, dan Yayasan yang harus disinergikan sedemikian rupa melalui Pelayanan Prima yang ditunjang dengan adanya Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM-PT)

IAI BBC selama ini ikut memberikan kontribusi terhadap pembangunan sumber daya manusia di Indonesia khususnya di Cirebon. Atas dasar tersebut IAI BBC yang memiliki kekuatan diantaranya:

1. IAI BBC telah meluluskan 3.860 Lulusan dengan prosentasi 70% telah menjadi guru baik PNS ataupun swasta, 20% menjadi Pendiri Sekolah dan 10% menjadi pengusaha, pedagang dan lainnya.
2. IAI BBC memiliki 1.725 Mahasiswa dengan klasifikasi Prodi S-1 PAI berjumlah 757, Prodi S-1 Ekonomi Syariah berjumlah 350, Prodi S-1 PGRA berjumlah 424, Prodi S-1 PGMI berjumlah 174 dan Prodi S-1 MPI 20.
3. Memiliki 8 Laboratorium School yang selama ini telah didirikan meliputi jenjang PAUD, TK/RA, MI, SMK dan lainnya
4. Memiliki 7 program studi yang telah TERAKREDITASI Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi

5. Telah Tearkreditasi Institusi Perguruan Tinggi oleh Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi Nomor : 553/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2015.

Cita-cita besar inilah yang mendorong IAI BBC merapatkan barisan dan menyatukan setiap potensi yang dimiliki dalam melaksanakan rencana strategis yang telah disusun untuk masa 5 tahun ke depan. Idealisme dan semangat perjuangan yang terus ditanamkan pada seluruh civitas akademika merupakan modal utama dalam menghadapi berbagai tantangan dan kekurangan. IAI BBC sangat menyadari bahwa tidak ada satu perguruan tinggi—termasuk yang telah maju sekalipun—yang sepi dari berbagai keterbatasan. Justru bertolak dari kesadaran inilah pimpinan institut bersama-sama dengan keluarga besar kampus yang lain saling membangun koeksistensi untuk menjawab segala tantangan dengan mengisi setiap peluang demi mencapai idealisme perguruan tinggi Islam.

Betapapun kuatnya suatu organisasi tidak akan mampu bertahan dan berkembang serta akan punah apabila tidak melakukan penyesuaian diri selaras dengan perkembangan dan kemajuan ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan, teknologi, serta lingkungan. Kematian organisasi yang demikian tidak ubahnya seperti kepunahan *dinosaurs*, binatang *raksasa purba*, yang tidak mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan (Marquard, 1961). Hal itulah yang dialami IAI BBC jika tidak merubah pola sistem manajemen yang disesuaikan dengan perkembangan zaman, sungguh menyedihkan sekali penulis rasakan, karena penulis bekerja di IAI BBC selama tujuh tahun dan merasakan begitu dekatnya hubungan familiar sesama dosen, dosen senior dan pegawai – pegawai yang ada di lingkungan IAI BBC.

Oleh karena itu, berdasarkan kesepakatan dari pendiri, pimpinan dan seluruh civitas akademika IAI BBC akhirnya IAI BBC bermaksud untuk terus mengembangkan dan memajukan kelembagaannya dengan gotong royong dan kebersamaan yang dibangun secara kekeluargaan. Perubahan bentuk kelembagaan dari Sekolah Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon menjadi Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon merupakan salah satu bukti bahwa kemajuan dan progressitas dari IAI BBC semakin terasa dan menunjukkan peningkatan yang signifikan. IAI Bunga Bangsa Cirebon memiliki tiga fakultas dan tujuh program studi yang marketable diantaranya yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kependidikan dengan program studi Pendidikan

Agama Islam, Pendidikan Guru Raudhatul Athfal, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah, dan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Prodi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah, dan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan prodi Komunikasi Penyiaran Islam. Jumlah keseluruhan program studi tersebut adalah jenjang strata satu (S1) dengan mengalami kemajuan yang luar biasa, mahasiswa mengalami peningkatan signifikan secara kuantitas. Jumlah mahasiswa bertambah disetiap prodinya mencapai 150 tiap program studi. Kelas pagi dimulai dari jam delapan pagi hingga jam satu siang dan kelas siang perkuliahan dimulai jam satu sampai jam enam. Untuk menunjang kualitas pelayanan akademik, suasana pendidikan yang khas, dan menyeimbangkan perubahan zaman, semua karyawan dan dosen harus bisa mengikuti perkembangan teknologi, maka diberikan pelatihan – pelatihan menggunakan komputer, semua dilakukan dengan sistem *on line*, mahasiswa mengisi KRS, KHS melalui internet dengan sistem *on line*, awalnya memang agak kesulitan tapi akhirnya semua bisa menyesuaikan, dengan kemajuan yang begitu pesat.

Prodi PAI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan IAI Bunga Bangsa Cirebon yang memiliki jumlah mahasiswa yang jauh lebih banyak dibanding prodi – prodi yang lain, tiap semester terdiri dari empat kelas yang dibuat Kode A, B, C, D pada tiap semesternya.

Ketua Prodi mempunyai tanggung jawab yang besar karena setiap kegiatan, Ketua Prodi melaporkan kepada Rektor dan LPMI (Lembaga Penjamin Mutu Internal) yang bertanggung jawab untuk seluruh prodi – prodi di IAI BBC, apa yang terjadi di prodi seperti dosen yang tidak masuk, kapan harus digantikan, karena setiap dosen yang tidak masuk harus melaporkan dan harus dicari penggantinya kapan hari yang diganti dan diinformasikan paling lambat 24 jam sebelum perkuliahan dimulai.

Penyelenggaraan pendidikan di program studi, organisasi yang bersifat *top down* yang semua diperintahkan dari Rektor terus ke dekan fakultas dan prodi. Kurikulum selama perkuliahan dilakukan dengan mengacu kurikulum yang ada dari diktis dan disosialisasikan kepada dosen – dosen yang ada pada setiap prodi di IAI BBC dan rata – rata semua dosen tamatan S2, dan tamatan S1 tidak diterima menjadi dosen tetap di IAI BBC dan sebagian besar dosen di IAI BBC sedang menempuh kuliah S3.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, Visi yang disesuaikan dengan Visi dan Misi IAI Bunga Bangsa Cirebon yaitu : Visi IAI Bunga Bangsa Cirebon: Menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta **Terbaik** di Jawa Barat yang memiliki keunggulan Islami, Profesional dan Mandiri dalam bidang ilmu-ilmu keislaman pada Tahun 2020. Misi : (a) Meningkatkan mutu pendidikan dengan mengantisipasi pesatnya kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga lulusan yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan tuntutan dunia kerja, (b) Melaksanakan program yang mengantisipasi kemajuan dan perkembangan iptek yang cepat dengan meletakkannya pada konsepsi belajar sepanjang hayat dan konsepsi pembelajaran yang berorientasi kepada pemecahan masalah nyata serta membuka peluang penciptaan solusi jangka panjang yang mencakup prinsip, keterkaitan, dan pembudayaan. (c) Melaksanakan kegiatan yang berarti bagi pembinaan mahasiswa melalui upaya pembinaan secara terpadu antara kegiatan kurikuler dengan ekstrakurikuler. (d) Meningkatkan kegiatan penelitian agar menjadi landasan serta penggerak pelaksanaan program pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan kualitas dosen dan pegawai di lingkungan IAI Bunga Bangsa Cirebon diberikan pelatihan komputer, pelatihan–pelatihan akademik dan intelektual, pelatihan–pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan apa yang terbaru dimasyarakat dan setiap satu semester mahasiswa–mahasiswa diberi kesempatan untuk mengisi angket *Quality* dengan poin yang sudah diberikan sehingga mahasiswa tahu kreadibilitas dosen dan hasilnya di rekap serta diberikan kepada dosen seperti dalam laporan kinerja dosen selama satu semester. Dosen juga diharuskan setiap satu semester mengadakan penelitian dan pengabdian dan memasukkan ke majalah Permata yang dibuat oleh IAI Bunga Bangsa Cirebon. Yayasan mengadakan penilaian kepada dosen yang dianggap berkreadibilitas dan memberikan *reward* dalam bentuk uang tunai Rp. 5.000.000 (Lima Juta Rupiah) untuk memotivasi dosen dalam bekerja.

Jika dibandingkan antara masih menjadi Sekolah Tinggi dahulu dengan IAI Bunga Bangsa Cirebon sekarang, jauh lebih bersifat dinamis seperti suasana kampus menjadi lebih hidup di taman, lingkungan kampus, menuju lantai 1, 2 dan 3, di kantin mahasiswa bebas membuka internet, di perpustakaan, buku diperpustakaan sudah agak memadai sehingga IAI Bunga Bangsa Cirebon menjadi institusi dengan lingkungan yang lebih dinamis. Menciptakan suasana *learning organization* (LO) tidak luput

dilakukan oleh IAI Bunga Bangsa Cirebon dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang ada. Sebagai suatu organisasi yang mengalami perubahan karena organisasi harus selalu menghadapi berbagai macam tantangan. Tantangan itu timbul akibat dari perubahan lingkungan. Lingkungan yang terus menerus berubah, memaksa individu maupun organisasi untuk mengikuti perubahan tersebut. Tantangan timbul akibat dari perubahan lingkungan. Lingkungan yang terus menerus berubah, memaksa individu maupun organisasi untuk mengikuti perubahan tersebut. Organisasi sering dianalogikan dengan organisme atau makhluk hidup yang lahir, tumbuh, berkembang dan pada saatnya akan mati. Analogi ini terlihat bahwa tidak suatu resep pun yang dapat dipergunakan untuk semua organisasi yang sakit karena penyakit organisasi beraneka ragam (Simon:1997). Transformasi organisasi seperti ulat yang mengalami perubahan bentuk melalui proses metamorfosis (Marquardt:1996) Penggunaan istilah itu organisasi (organizational behavior). Dalam teori organisasi menunjukkan organisasi itu dianggap sebagai suatu makhluk hidup, bergerak dan bertindak secara terpola.

Agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif serta dapat bertahan, tumbuh dan berkembang maka sebagai makhluk hidup, organisasi perlu membenahi dirinya melalui belajar. Betapapun kuatnya dan besarnya, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dan berkembang serta akan punah apabila tidak melakukan penyesuaian diri selaras dengan perkembangan dan kemajuan ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan, teknologi, serta lingkungan. Kematian organisasi yang demikian tidak ubahnya seperti kepunahan dinosaurus, binatang raksasa purba, yang tidak mampu melakukan adaptasi perubahan dan perkembangan lingkungannya (Marquardt:1996). Agar dapat bertahan, berkembang dan mampu berkompetensi dan berkolaborasi dengan organisasi lain maka organisasi perlu terus belajar.

Perubahan lingkungan yang memiliki tantangan dan ketidakpastian, organisasi harus “berubah” atau “beradaptasi” untuk dapat tetap bertahan. Perubahan lingkungan juga menuntut organisasi lebih fleksibel dan tanggap (responsiveness) terhadap lingkungan yang berubah. Fleksibilitas organisasi memerlukan adanya saling kerja sama antar anggota di dalam suatu organisasi. Dalam kondisi lingkungan yang mengalami perubahan melahirkan kompetisi-kompetisi di dalamnya, kompetisi muncul dalam rangka untuk menyeleksi organisasi yang dapat mengikuti arus perubahan tersebut.

Organisasi yang statis, yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan tidak memenangkan kompetisi dalam lingkungan tersebut, maka organisasi tersebut akan mati. Keunggulan sebuah organisasi dalam menghadapi ketatnya persaingan sangat tergantung pada individu yang berada di dalamnya yang memiliki kecepatan, kemampuan daya tanggap, kelincahan, kemampuan pembelajaran dan kompetensi karyawannya, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Ulrich:1998). Para pengelola organisasi harus berpikir bagaimana membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam persaingan. Perubahan lingkungan yang cepat menuntut setiap organisasi untuk cepat menanggapi dan beradaptasi dengan perubahan, dan munculnya perubahan ini bukan dengan dilawan atau ditentang, namun justru harus dikelola.

Learning organization merupakan organisasi dimana orang-orang yang di dalamnya meng-*expand* kapasitas yang dimilikinya (Peter Senge:1990). Orang-orang tersebut dibina dan dikembangkan, sehingga mereka bebas memberikan aspirasi kepada perusahaan. Dalam LO, terjadinya proses pembelajaran organisasi perlu terus menerus belajar agar dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Charles Darwin mengatakan, “bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif”, yaitu mereka yang selalu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan (Rhenald Kasali :2007). “*The illiterate of 21th century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn*” (Alvin Toffler:1980). Kebodohan di abad 21 seperti saat ini bukan lagi diakibatkan oleh buta huruf semata, tetapi oleh orang-orang yang tidak mau belajar, tidak mau membuang pengetahuan yang salah yang selama ini diyakininya dan juga tidak mau mempelajari kembali apa yang telah dipelajari sebelumnya.

Untuk menjadi sebuah Organisasi Belajar (OB), setiap organisasi harus mampu mendorong timbulnya suatu kondisi prasyarat yang oleh Peter Senge disebut 5 (lima) disiplin LO sebagai ciri-ciri OB. Kelima disiplin yang dikemukakan oleh Peter Senge tersebut adalah: Pertama, keahlian pribadi (*personal mastery*) adalah suatu kecenderungan seseorang untuk bersikap dan memperluas kemampuannya secara terus menerus, guna menciptakan hasil-hasil yang benar-benar mereka cari di dalam hidupnya. Hal ini menunjukkan adanya tingkat keahlian/penguasaan seorang individu di bidang profesinya yang berguna untuk menyelesaikan tugasnya secara baik untuk

jangka waktu yang panjang. Disiplin keahlian pribadi dapat ditanamkan dalam iklim organisasi yang secara terus menerus memperkuat ide bahwa pertumbuhan pribadi benar-benar dihargai di dalam organisasi. Esensi dari keahlian pribadi mencakup keberadaan (*being*), kemampuan menghasilkan (*generativeness*) dan keterkaitan (*connectedness*), yakni adanya keyakinan dan pengakuan, bahwa setiap kehadiran individu akan memberikan kontribusi pada organisasi sesuai dengan keahliannya yang dapat dipadukan melalui keterkaitan dengan individu lainnya dalam organisasi.

Kedua, model mental (*mental models*) adalah suatu prinsip yang mendasar dari organisasi belajar. Model mental terkait dengan bagaimana seseorang berpikir dengan mendalam tentang mengapa dan bagaimana dia melakukan tindakan atau aktivitas dalam berorganisasi. Model mental merupakan suatu pembuatan peta atau model kerangka kerja dalam setiap individu untuk melihat bagaimana melakukan pendekatan terhadap masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain, model mental bisa dikatakan sebagai konsep diri seseorang. Dengan konsep diri tersebut dia akan mengambil keputusan terbaiknya. Dalam pembahasan terdahulu model mental ini kemudian menghasilkan cara berfikir atau mindset. Model mental merupakan asumsi yang mendalam baik berupa generalisasi ataupun pandangan manusia untuk memahami dunia dan mengambil keputusan. Pemahaman mengenai model mental berkaitan dengan keterampilan dari refleksi dan keterampilan mempertanyakan.

Keterampilan dari refleksi dimulai dengan suatu lompatan abstraksi, dimana pikiran kita secara harfiah bergerak cepat dan melompat untuk segera menggeneralisasi fakta-fakta yang sebenarnya spesifik, sehingga kita tidak pernah berpikir untuk mengujinya. Hal inilah yang seringkali memperlambat proses belajar kita (Senge:1990). Perpaduan berpikir sistem dengan model mental dapat membuat perubahan dari mental yang selalu berdasarkan kejadian menjadi model mental yang melihat jangka panjang dan struktur pola tersebut. Oleh karena itu, unsur pokok model mental adalah tercapainya keterbukaan yang akan mempermudah proses pengambilan keputusan melalui diskusi yang optimal dan hilangnya mental blok yang menghambat dalam organisasi.

Ketiga, visi bersama (*shared vision*) adalah suatu gambaran umum dari organisasi dan tindakan (kegiatan) organisasi yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi dan perasaan yang dituju. Dengan visi bersama, organisasi

dapat membangun komitmen yang tinggi dalam organisasi. Selain itu organisasi dapat pula menciptakan gambaran-gambaran atau mimpi-mimpi bersama tentang masa depan yang ingin dicapai, serta prinsip-prinsip dan praktek-praktek penuntun yang akan digunakan dalam mencapai masa depan tersebut.

Keempat, belajar beregu (*team learning*) adalah suatu keahlian percakapan dan keahlian berpikir kolektif dalam organisasi. Kemampuan organisasi untuk membuat individu-individu cakap dalam percakapan dan cakap dalam berfikir kolektif tersebut akan dapat meningkatkan kecerdasan dan kemampuan organisasi. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa kecerdasan organisasi jauh lebih besar dari jumlah kecerdasan-kecerdasan individunya. Untuk mencapai kondisi tersebut dibutuhkan individu-individu dalam organisasi yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi.

Kelima, berpikir sistem (*system thinking*) adalah suatu kerangka kerja konseptual, yaitu suatu cara dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari keseluruhan prinsip-prinsip organisasi belajar. Tanpa kemampuan menganalisis dan mengintegrasikan disiplin-disiplin OB, tidak mungkin dapat menerjemahkan disiplin-disiplin itu ke dalam tindakan (kegiatan) organisasi yang lebih luas. Disiplin ini membantu kita melihat bagaimana kita mengubah sistem-sistem secara lebih efektif, dan bertindak lebih selaras dengan proses-proses yang lebih besar dari alam dan dunia ekonomi. Berpikir sistem ini pengertiannya hampir sama dengan melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan (*viewing organization as integrated whole*) (Guthrie:1986)

IAI Bunga Bangsa Cirebon sudah melakukan LO, untuk mengetahui pelaksanaan LO di IAI Bunga Bangsa Cirebon, penulis ingin menganalisisnya melalui instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem Learning Organisasi Profile* (Buku “*Building The Learning Organization*”) oleh Michael J. Marquardt (1996) dengan menggunakan skor, antara lain: (1) *Learning Dynamics: Individual, Group or Team, and Organizational*; (2) *Organization Transformation: Vision, Culture, Strategy, and Structure*; (3) *People Empowerment: Manager, Employee, Customer, Partners, Suppliers, and Community*; (4) *Knowledge Management: Acquisition, Creation, Storage, Retrieval, Transfer, and Utilization*; dan (5) *Technology Application: Knowledge Information Systems, Technology Based Learning, and Electronic Performance Support Systems*.

Pembahasan

Instrumen pengukuran (kuesioner) yang dipakai untuk mengetahui pelaksanaan LO di IAI Bunga Bangsa Cirebon yang menggunakan skor dengan empat skala (Buku “*Building The Learning Organization*” oleh Michael J. Marquardt, 1996). Empat skala tersebut adalah: skor 4 (benar-benar terlaksana), skor 3 (terlaksana sebagian besar), skor 2 (terlaksana sebagian), dan skor 1 (terlaksana sedikit/tidak). Setiap subsistem Learning Organisasi Profile terdiri dari 10 indikator. Ini berarti pemberian total jumlah skor berada pada interval 50 – 200 dengan rincian sebagai berikut: (1) Total jumlah skor terendah adalah $50 = 5 (10 \times \text{skor } 1)$; dan (2) Total jumlah skor tertinggi adalah $200 = 5 (10 \times \text{skor } 4)$.

Adapun total jumlah skor sebagai hasil akhir yang diperoleh secara keseluruhan dari instrumen pengukuran (kuesioner) dari 5 (lima) subsystem Learning Organization Profile yang telah dilaksanakan dan dianalisis oleh penulis di IAI Bunga Bangsa Cirebon sebagai suatu OB adalah sebesar 158. Artinya, 79% LO di IAI Bunga Bangsa Cirebon sudah terlaksana dengan baik. Untuk lebih lengkapnya, penulis akan menguraikan pembahasannya sebagai berikut.

Pertama, dinamika belajar secara individu, kelompok atau beregu, dan organisasi dengan mendapatkan jumlah skor: $31 (31/40 \times 100\% = 77,5\%)$. Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) subsystem dinamika belajar secara individu, kelompok atau beregu, dan organisasi di IAI Bunga Bangsa Cirebon 77,5 %, maka pelaksanaan LO ini sudah baik hanya pada dalam poin 5 menggunakan aneka metode percepatan belajar mendapat poin dua karena disini penulis melihat dalam metode percepatan dalam belajar masih kurang terlaksana dengan baik sedangkan yang lainnya sudah terlaksana dengan baik. Di IAI Bunga Bangsa Cirebon, individu, kelompok semuanya bekerja dengan baik dan membentuk tim untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kedua, transformasi organisasi meliputi visi, budaya, strategi, dan struktur, dengan mendapatkan jumlah skor: $33 (33/40 \times 100\% = 82,5\%)$. Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) subsistem transformasi organisasi melalui visi, budaya, strategi, dan struktur di IAI Bunga Bangsa Cirebon sudah berjalan baik karena didalam pelaksanaan organisasi. Rektor setiap hari turun tangan melihat perkembangan dan dia tidak sepenuhnya menyerahkan kepada Dekan sehingga Rektor

tahu apa kekurangan yang ada didalam organisasi. Visi dan misi dari organisasi terus didukung dan Rektor terus memantau jalannya organsasi tersebut.

Ketiga, pemberdayaan orang yang mencakup dosen, tenaga kependidikan, pengguna lulusan, lulusan, dan masyarakat di IAI Bunga Bangsa Cirebon dengan mendapatkan jumlah skor: 32 ($32/40 \times 100\% = 80\%$). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* pemberdayaan orang yang mencakup dosen, tenaga kependidikan, pengguna lulusan, lulusan dan masyarakat sudah cukup baik. Hal ini menjadi perhatian pimpinan untuk bagaimana mengembangkan dan memberdayakan tenaga kerja, penempatan dosen maupun tenaga kependidikan sesuai dengan bidang ilmunya.

Keempat, manajemen/pengelolaan pengetahuan yang meliputi akuisisi, penciptaan, storage, retrieval, transfer, dan pemanfaatan dengan mendapatkan jumlah skor: 31 ($31/40 \times 100\% = 77,5\%$). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) subsistem manajemen/pengelolaan pengetahuan yang meliputi akuisisi, penciptaan, storage, retrieval, transfer, dan pemanfaatan di IAI Bunga Bangsa Cirebon sebesar 77,5%. Hasil ini menunjukkan pelaksanaan LO sudah terlaksana dengan baik karena penulis analisa orang-orang yang ada di dalam organisasi secara aktif mencari informasi untuk meningkatkan dan mengumpulkan infomasi baik internal dan eksternal serta masing-masing bekerja dengan menggunakan laptop untuk mencari informasi-informasi yang baru dan membagi pengetahuan bila mendapat pengetahuan yang baru. Semua civitas academic di IAI Bunga Bangsa Cirebon telah belajar setiap hari karena setiap hari diberikan selalu informasi yang baru dari medan melalui *on line*.

Kelima, aplikasi teknologi yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, dan sistem pendukung kinerja elektronik dengan mendapatkan jumlah skor: 31: ($31/40 \times 100\% = 77,5\%$). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* aplikasi teknologi yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, dan sistem pendukung kinerja elektronik di IAI Bunga Bangsa Cirebon sebesar 77,5 %, maka pelaksanaan LO sudah terlaksana dengan baik. Karena semua dosen, pegawai semuanya sudah bisa menggunakan komputer dengan baik, semuanya dilakukan dengan sistem email, bahkan untuk mengundang rapat pun dilakukan dengan email tidak lagi melalui surat undangan.

Penutup

Menurut Michael J. Marquardt (1996), hal terpenting dalam melakukan Learning Organization Profile terletak pada 5 (lima) subsystem, yaitu: (1) dinamika belajar; (2) transformasi organisasi; (3) pemberdayaan orang; (4) manajemen/pengelolaan pengetahuan; dan (5) aplikasi teknologi. Kelima instrumen tersebut digunakan untuk menganalisis LO di IAI Bunga Bangsa Cirebon dengan hasil sebagai berikut:

1. Dinamika belajar sebesar 77,5% ($31/40 \times 100\% = 77,5\%$)
2. Transformasi Organisasi sebesar 80% ($32/40 \times 100\% = 80\%$)
3. Pemberdayaan orang sebesar 77,5% ($31/40 \times 100\% = 77,5\%$)
4. Manajemen/pengelolaan pengetahuan sebesar 82,5% ($33/40 \times 100\% = 82,5\%$)
5. Aplikasi teknologi sebesar 77,5% ($31/40 \times 100\% = 77,5\%$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa LO di IAI Bunga Bangsa Cirebon sudah cukup baik hanya perlu lebih ditingkatkan lagi agar mencapai hasil yang maksimal.

BIBLIOGRAFI

- Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McBraw-Hill Inc.
- Guthrie, J.W. 1986. *School-based Management: The Next Needed Education Reform*.
Phil Delta Kappa, Vol 68 No. 4 pp 305-309.
- Kasali, Rhenald. 2007. *Change*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Marquardt, Michael J. 1996. *Building the Learning Organization: A Systems*
- Pitts, Robert A. Dan Lei. David. 1996. *Startegic Management Building and Sustaining*
Competitive Advantage. West Publishing Company, Amerika.
- Senge, Peter. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning*
Organization. New York: Doubleday Currency.
- Toffler, Alvin. 1980. *The Third Wave*. London: Pan Books.
- Ulrich. Dave. 1998. *Intellectual Capital–Competence X Commitment*. *Sloan*
Management Review. Vol. 39. p. 15-26. Winter Edition.