

MODEL PENDIDIKAN *LEARNING ORGANIZATION* (LO) PADA ORGANISASI PAUD DI KOTA BANDUNG

Kamarul Bahri M.Pd*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan terhadap 591 responden dari 88 lembaga penyelenggara pendidikan anak usia dini, baik yang tergolong Taman Kanak Kanak (TK) ataupun Lembaga Paud. responden terdiri atas guru, kepala sekolah, petugas sekolah dan pengurus yayasan. Penelitian ini merupakan tindak lanjut dari Konsep Learning Organization yang dihasilkan oleh Marquadtz.

Tujuan penelitian ini adalah, pertama untuk mengetahui bagaimana Learning Organization (LO) di organisasi pendidikan sekolah anak usia dini Kota Bandung. Kedua bagaimana pengaruh faktor kategori kualitas Paud, Induk organisasi, volume organisasi dan harga layanan terhadap nilai Learning Organization dan subsistemnya.

Metode pengolahan data yang dipergunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif, Anova dan Korelasi Pearson. Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat keyakinan 99 persen.

Hasil penelitian menunjukkan pertama secara keseluruhan nilai LO di Lembaga Paud Bandung tergolong sangat baik. Kedua Sebagian besar tidak ada pengaruh antara kategori maju tidaknya lembaga Paud terhadap LO. Tidak ada pengaruh antara Induk Organisasi terhadap LO dan Sub Sistemnya

LATAR BELAKANG

Selama ini konsep pendidikan di dunia kerja yang populer dikenal adalah *learning organization* (LO). Dalam perkembangannya konsep LO banyak dihasilkan pada bidang keilmuan administrasi bisnis dan manajemen organisasi. Hal ini terjadi karena kebutuhan organisasi bisnis untuk tetap berkompetisi di dunia bisnis. Salah satu tokoh yang sangat dikenal kontribusi pemikiran *Learning Organization* adalah Peter Senge (1990). Karya besarnya adalah buku "*The Fifth Discipline*". Selain itu ada begitu banyak artikel ilmiah yang dihasilkan dalam jurnal yang memiliki reputasi.

Lembaga kependidikan merupakan lahan kajian yang krusial untuk diteliti, hal ini dikarenakan subjek inilah yang nantinya menyelenggarakan pendidikan. Salah satu lembaga penyelenggara pendidikan yang memiliki nilai strategis adalah lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD). Lembaga PAUD memiliki potensi yang besar untuk menciptakan kompetensi para pengajar.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penelitian ini hendak dilaksanakan untuk memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam lingkup pendidikan luar sekolah dalam menjawab perkembangan literatur mengenai pembelajaran organisasi. Melalui Penelitian ini diharapkan memberikan penelaahan yang lebih tepat mengenai konsep pembelajaran organisasi ditinjau dari aspek pendidikan non formal.

REVIEW LITERATUR

Konsep "Learning Organization"

Learning organization merupakan organisasi yang belajar (*learns*) dengan kuat dan (secara) kolektif dan terus menerus mentransformasi dirinya dengan cara-cara yang lebih baik dalam mengumpulkan, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan bagi keberhasilan bersama (organisasi). Titik tekan *learning organization* adalah pembelajaran kolektif (bersama) dan adanya penciptaan, pengelolaan, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan bagi dan untuk kepentingan bersama, bukan untuk

*Mahasiswa S3 PLS UPI

kepentingan individu atau kelompok tertentu, tetapi bagi keseluruhan organisasi. Semua diperoleh melalui pembelajaran kolektif, dengan nilai saling berbagi.

Marsick & Watkins (Marquardt & Reynolds, 1996) dalam Nur Azizah (2009) menyatakan bahwa yang terpenting adalah memahami prinsip dan praktek yang menjadikan suatu organisasi mengalami pembelajaran. "Organisasi pembelajaran bukanlah suatu resep melainkan sebuah wahana pengujian praktek-praktek yang sudah ada dan sedang berjalan".

Pengukuran *Learning Organization*

Dalam bukunya yang berjudul *Fifth Discipline*, Senge (1990) menyebutkan adanya lima disiplin yang harus dimiliki oleh organisasi yaitu 1. berpikir sistem, 2. model mental, 3. keahlian pribadi, 4. pembelajaran kelompok (tim) dan 5. visi bersama. Pendapat ini didukung oleh Marquardt (1994) dengan menambahkan satu jenis lagi yaitu Dialog. Marquardt (1994) menambahkan satu kompetensi lagi pada lima disiplin Senge, yaitu dialog. Dialog merupakan komunikasi pada tingkat tinggi antara orang-orang dalam organisasi, melalui ekspresi bebas dan kreatif, saling mendengarkan satu sama lain, dan tidak memaksakan sudut pandang sendiri. Dialog mencakup pembelajaran bagaimana melakukan reorganisasi, membentuk interaksi untuk memajukan dan meningkatkan pembelajaran. Dialog juga merupakan media penting untuk berhubungan (*connecting*), penemuan (*inventing*), belajar berkoordinasi, dan bertindak di lingkungan kerja.

Pandangan lain menyatakan dimensi *learning organization* berdasarkan kebutuhannya. Blackman (2005) dalam Azizah (2009) yaitu : (i) adanya proses adaptasi, (ii) adanya pengembangan pengetahuan dengan memperhatikan hubungan tindakan dan hasil, (iii) adanya proses berbagi asumsi, pengalaman dan pengetahuan, dan (iv) adanya pelembagaan asumsi, pengalaman, pengetahuan untuk menjadi pengetahuan organisasi.

Berbeda dengan pemikiran sebelumnya, Fagenson & Burke (1999) menguraikan *learning organization* dalam bentuk aktivitas di organisasi, yaitu pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia, pengembangan gaya manajemen, fasilitas visi, rancang bangun struktur organisasi dan pekerjaan (*job*), integrasi teknologi informasi, pengelolaan diversifikasi, perencanaan dan prakiraan masa depan (*forecast*). Pandangan sejalan mengenai aktifitas organisasi dikemukakan Mayo (2001), yaitu dalam *learning organization* tersedia pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), pembelajaran dari yang lain untuk mempertajam kemampuan daya pikir (*brainpower*), pengetahuan (*knowledge*), dan pengalaman sumber daya manusia dalam organisasi dikembangkan bagi kemanfaatan semua *stakeholders* (Mayo, 2001: 196).

Beberapa pakar telah membuat deskripsi pengukuran *learning organization* Orlando *et. al.*, menyebutkan lima prediktor adanya *learning organization*, yaitu: (i) pendidikan dan pelatihan, (ii) penghargaan dan pengakuan, (iii) aliran informasi, (iv) visi dan strategi organisasi, (v) serta pengembangan individual dan tim kerja. Pandangan lain dikemukakan Jyothibabu *et al.* (2010). Ia membentuk Instrumen Pengukuran Dimensi Pembelajaran terdiri atas Variabel *continuous learning* (pembelajaran berkesinambungan/terus-menerus), *dialogue and inquiry* (dialog dan penelaahan), *team learning* (pembelajaran tim), *embedded system* (sistem terpadu), *employee empowerment* (penguatan SDM/pegawai), *system connection* (hubungan sistem), *leadership for learning* (kepemimpinan untuk pembelajaran).

Dalam penelitian ini Learning Organization (LO) diukur dengan menggunakan Marquardt (2004) yaitu LO dihitung dengan 5 sub sistem (dimensi) yaitu : Dinamika Belajar (DB), Transformasi Organisasi (TrO), Pemberdayaan Manusia (PM), Pengelolaan Pengetahuan (PP) dan Aplikasi Teknologi (AT).

METODOLOGI

Metode Sampling

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Jumlah sampel responden sebanyak 591 terdiri dari berbagai kategori. Mayoritas berasal dari kota Bandung, perempuan dan sudah menikah. Responden meliputi berbagai latar belakang pendidikan SD sampai D3. Metode sampling yang dipergunakan adalah quota sampling. Pemilihan responden dilakukan dengan menjadikan organisasi sebagai unit analisis. Setiap kecamatan dikirimkan 2 lembaga Paud anggota IGTKI dan 2 anggota Himpaudi.

Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dalam dua jenis, yaitu deskriptif dan inferensia. Pengolahan data statistik deskriptif untuk mengukur seberapa baik learning organization yang ada di lembaga Paud di kota Bandung. Metode perhitungannya sebagai berikut. Jawaban responden berada pada rentang skala 1-4. (satu sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 setuju dan 4 sangat setuju). Jawaban seluruh responden akan dikalikan dengan angka 10. Hasil perhitungan rata-rata akan dinilai dengan ukuran sebagai berikut: nilai 10-17 dianggap buruk, 18-24 dianggap cukup, 25-32 dianggap baik dan 33-40 dianggap sangat baik. Seluruh perhitungan dilakukan untuk nilai Learning Organization maupun nilai sub sistem (dimensi) Learning Organization.

Hipotesis ini diajukan dengan menggunakan statistik Anova. Hipotesis Kedua tentang Volume organisasi dan harga layanan terhadap Learning organization dan subsistemnya. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan statistik Korelasi Pearson. Kedua pengujian statistik menggunakan tingkat keyakinan 99%, Hipotesis diterima dengan syarat nilai signifikansi < 0.01 .

Hasil dan Pembahasan

Nilai LO menurut organisasi penyelenggara

Berdasarkan pengolahan data terhadap 88 organisasi penyelenggara PAUD di Kota Bandung diperoleh hasil nilai *Learning Organization* dan lima subsistem tergolong baik dan sangat baik. Tabel 1 menunjukkan bahwa Hasil menunjukkan kecenderungan memiliki kategori sangat baik lebih banyak. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi lembaga pendidikan penyelenggara PAUD memiliki komitmen yang tinggi terhadap kegiatan pembelajaran organisasi.

Untuk nilai LO lembaga bernama Al Jannah, TK An-Nahl yang memiliki nilai diatas 39. Bahkan beberapa lembaga memiliki nilai sempurna untuk satu atau lebih subsistem. TK An Nahl untuk PP, Pelangi Ceria memiliki nilai AT sempurna 40, TK Dwi Pramanik skor sempurna untuk Dinamika belajar. TK Imanda dan Bhayangkari 21 untuk TrO dan PP, TK

Tabel 1. Kategori Nilai LO dan Subsistem menurut Organisasi Penyelenggara

No	Item	LO		DB		TrO		PM		PP		AT	
		B	SB	B	SB	B	SB	B	SB	B	SB	B	SB
1	n	40	48	23	65	36	52	35	53	35	53	62	26
2	%	45	55	26	74	41	59	40	60	40	60	70	30

Keterangan

LO=Learning Organization, DB = Dinamika Belajar, TrO= Transformasi Organisasi, PM = Pemberdayaan manusia, PP= Pengelolaan Pengetahuan, AT= Aplikasi Teknologi.

B= baik, SB= Sangat Baik

Statistik inferensia dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu : kategori dan jenis induk organisasi terhadap nilai LO dan Subsistemnya.

Atikan memiliki nilai sempurna untuk Transformasi Organisasi, Pemberdayaan Manusia dan pengelolaan Pengetahuan. Tabel 2



Tabel 2. Nilai LO dan Subsistem Seluruh Responden

No	Item	Nilai	Kategori
1	Learning Organization (LO)	33,68	Sangat Baik
2	Dinamika Belajar (DB)	34,74	Sangat Baik
3	Transformasi Organisasi (TrO)	33,83	Sangat Baik
4	Pemberdayaan Manusia (PM)	34,14	Sangat Baik
5	Pengelolaan Pengetahuan (PP)	34,27	Sangat Baik
6	Aplikasi Teknologi (AT)	31,44	Baik

berikut akan menjelaskan nilai LO dan Subsistem untuk seluruh responden.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai LO dan keempat subsistem tergolong sangat baik. Nilai sub sistem AT menjadi satu-satunya yang berbeda. Sub sistem DB yang memiliki nilai paling tinggi, diikuti dengan PP, PM, Tro. Hal ini menunjukkan bahwa di Kota Bandung lembaga Paud telah mampu menerapkan LO dengan baik, jika ada hal yang kurang baik hanya karena keterbatasan fasilitas Teknologi Informasi untuk mendukung nilai AT.

Pengaruh kategori Kualitas dan jenis induk organisasi terhadap nilai LO dan Sub sistemnya.

Kategori Organisasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu kelompok Lembaga Paud berkembang dan Maju. Hasil pengujian tabel 4 berikut menyajikan hasil pengujian.

Hasil menunjukkan bahwa Lembaga yang berkembang justru memiliki LO lebih baik dibandingkan dengan lembaga yang maju. Walaupun demikian hanya ada dua subsistem yang berpengaruh yaitu TrO dan PM. Untuk kedua subsistem ini nilai kelompok Lembaga Paud yang berkembang signifikan berbeda dengan yang maju. Hasil ini menunjukkan bahwa lembaga yang berkembang justru memiliki kemauan yang kuat untuk menciptakan organisasi belajar.

Pengujian kedua tentang induk Organisasi. Induk Organisasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu Induk Organisasi IGTKI Bandung (Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia) dan yang kedua Himpaudi Kota Bandung (Himpunan PAUD Indonesia). Tabel 4 berikut menyajikan hasil pengujian.

Tabel 3. Pengujian Anova Pengaruh Kategori Organisasi terhadap LO dan Subsistemnya

Variabel & Sub Sistem	Kategori	Nilai	Uji F	Signifikansi	Kesimpulan
Learning Organization (LO)	Maju	33,2	3,92 7	0,048	Perbedaan Tidak Signifikan
	Berkembang	33,85			
Dinamika Belajar (DB)	Maju	34,73	0,00 3	0,959	Perbedaan Tidak Signifikan
	Berkembang	34,74			
Transformasi Organisasi (TrO)	Maju	32,8	13,7 36	0,000	Perbedaan Signifikan
	Berkembang	34,18			
Pemberdayaan Manusia (PM)	Maju	33,22	12,1 16	0,001	Perbedaan Signifikan
	Berkembang	34,46			
Pengelolaan Pengetahuan (PP)	Maju	33,67	4,62 6	0,032	Perbedaan Tidak Signifikan
	Berkembang	34,48			
Aplikasi Teknologi (AT)	Maju	31,61	0,22 7	0,634	Perbedaan Tidak Signifikan
	Berkembang	31,38			

Tabel 4. Pengujian Anova Pengaruh Induk Organisasi terhadap LO dan Subsistemnya

Nama Dimensi/Variabel	Organisasi Induk	Nilai	Uji F	Signifikansi	Kesimpulan
Learning Organization (LO)	IGTKI	33,68	0,0066	0,9354	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	33,71			
Dinamika Belajar (DB)	IGTKI	34,71	0,1890	0,6639	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	34,83			
Transformasi Organisasi (TrO)	IGTKI	33,71	0,5349	0,4648	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	33,95			
Pemberdayaan Manusia (PM)	IGTKI	33,96	1,7051	0,1921	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	34,38			
Pengelolaan Pengetahuan (PP)	IGTKI	34,18	0,4047	0,5249	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	34,39			
Aplikasi Teknologi (AT)	IGTKI	31,86	4,3034	0,0385	Perbedaan Tidak Signifikan
	Himpaudi	30,99			

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa tidak ada pengaruh organisasi induk terhadap Nilai Learning Organization (LO). Walaupun demikian hasil menunjukkan bahwa Lembaga Paud yang dinaungi oleh Himpaudi lebih baik dibandingkan dengan IGTKI dalam hal LO dan sub sistem DB, TrO, PM, PP. Hanya satu sub sistem himpaudi lebih rendah yaitu AT. Hal ini menarik karena walaupun tidak signifikan, tetapi lembaga Paud yang bernaung

di Himpaudi umumnya bukanlah sekolah yang tergolong mapan dibandingkan TK.

Pengaruh Volume Organisasi dan Harga Layanan Terhadap LO dan Subsistemnya.

Volume organisasi diukur melalui yaitu jumlah murid dan jumlah guru. Sedangkan Harga layanan diukur dengan melalui harga SPP/Bulan dan Harga Uang pangkal dalam satuan rupiah. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Korelasi Volume Organisasi dan Harga Layanan terhadap LO dan Sub Sistemnya

Item	Uji Statistik	Variabel Karakteristik Paud			
		Volume Organisasi		Harga Layanan	
		Murid	Guru	SPP/Bulan	Uang Pangkal
Learning Organization (LO)	Pearson Correlation	-,116**	-,003	,009	-,015
	Sig. (2-tailed)	,005	,947	,842	,739
Dinamika Belajar (DB)	Pearson Correlation	-,043	,045	,031	-,004
	Sig. (2-tailed)	,296	,278	,475	,923
Transformasi Organisasi (TrO)	Pearson Correlation	-,161**	-,067	-,045	-,065
	Sig. (2-tailed)	,000	,101	,295	,139
Pemberdayaan Manusia (PM)	Pearson Correlation	-,171**	-,050	-,059	-,086*
	Sig. (2-tailed)	,000	,228	,169	,049
Pengelolaan Pengetahuan (PP)	Pearson Correlation	-,126**	-,021	-,046	-,075
	Sig. (2-tailed)	,002	,606	,285	,086
Aplikasi Teknologi (AT)	Pearson Correlation	-,012	,067	,122**	,125**
	Sig. (2-tailed)	,763	,103	,005	,004

Berdasarkan tingkat keyakinan 99%, diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi > 0.01, kecuali AT terhadap SPP/Bulan dan Uang Pangkal. Hasil di atas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan, kecuali Harga layanan dengan AT. Hal ini dimungkinkan karena semakin mahal harga layanan lembaga Paud, maka fasilitas IT (Information Teknologi semakin baik).

Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian ini disimpulkan bahwa

1. Nilai Learning Organization dan sub sistemnya Lembaga Paud di Kota Bandung tergolong sangat baik. Nilai AT terendah diduga karena rendahnya Fasilitas IT di Lembaga Paud.
2. Sebagian besar tidak ada pengaruh antara kategori maju tidaknya lembaga Paud terhadap LO.
3. Tidak ada pengaruh antara Induk Organisasi terhadap LO dan Sub Sistemnya

Diskusi

Hasil menarik dari penelitian ini adalah penilaian LO dan Subsistem sebagian besar tidak dibedakan oleh kategori majunya Lembaga. Padahal umumnya lembaga yang tergolong maju selalu dianggap memiliki keunggulan. Bahkan hasil meunjukkan bahwa Lembaga Paud yang sedang berkembang memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan dengan lembaga yang maju. Atas dasar ini perlu pendalaman kajian lanjutan dengan menggunakan metode kualitatif untuk menjawab LO apa yang sebenarnya terjadi di Lembaga Paud.

Hasil lainnya adalah lembaga IGTKI yang dianggap lebih mapan ternyata tidak signifikan memiliki LO yang lebih baik, bahkan di banyak kategori nilainya lebih kecil. Hasil ini menjadikan tema menarik untuk penelitian lanjutan, tentang penyelenggaraan LO yang telah baik di lembaga yang tergolong masih sangat sederhana.

DAFTAR REFERENSI

- C. Jyothibabu (2010). "Talcher Super Thermal Power Station, NTPC Limited, Orissa, India Ayesha Farooq Aligarh Muslim University, Aligarh, India, and Bibhuti Bhusan Pradhan Siksha O. Anusandhan University, Bhubaneswar, India
- Dewey, J. (1938/1997). *Experience and education*. New York: Simon and Schuster.
- Dewey, J. (1916/1997). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. New York: Free Press.
- Donna Grant Dunn (2009). "An Analysis Of Informal Learning In The 21st Century Workplace". Capella University.
- Dunn (2009) "Informal learning provides an arena for adult learners in the workplace to consider what they know, the new knowledge that will be acquired, and how it can bridge the gap for what is not known.
- Marquardt, Michael J., and Angus Reynolds., (1994), *The Global Learning Organization*, New York : Irwin Professional Publishing.
- Marquardt, Michael J., (1999), *Action Learning in Action : Transforming Problems and People for World-Class Organizational Learning*, CA : Davies – Black Publishing
- Nicole M. Scuderi (2007). "Perceptions of the Principal of a Learning Organization". ProQuest Information and Learning Company