

---

---

# BAHASA

NO. 90 TH XL 2014 ISSN : 085-8515 Periode Juli – September 2014

---

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



---

---

**FAKULTAS BAHASA DAN SENI  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
MEDAN**

**ISSN 085-8515**

Isi masalah pendidikan, pengajaran, pembelajaran pada umumnya dan bahasa-bahasa daerah, bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan bahasa asing lainnya.

**Pembina :**

Prof. Dr. Ibnu Hajar, M.Si.  
Rektor Universitas Negeri Medan

Dr. Isda Pramuniati, M.Hum.  
Dekan Fakultas Bahasa dan Seni  
Universitas Negeri Medan

**Pimpinan Redaksi :**

Drs. Zulkifli, M.Sn.  
Pembantu Dekan I

**Wakil Pimpinan Redaksi :**

Drs. Basyaruddin, M.Pd.  
Pembantu Dekan II

**Sekretaris Redaksi :**

Dr. Daulat Saragih, M.Hum.  
Pembantu Dekan III

**Redaktur Ahli :**

Prof. Dr. Amrin Saraagih, M.A. (Unimed)  
Prof. Noriah Taslim, M.A. (USM Malaysia)  
Prof. Dr. Suminto A. Sayuti, M.Pd. (UNY)  
Prof. Dr. Silvana Sinar, M.A. (USU)  
Prof. Dr. Hasanuddin WS., M.Hum. (UNP)  
Prof. Dr. Busmin Gurning, M.Pd. (Unimed)

**Redaktur Pelaksana :**

Dr. Siti Aisah Ginting, M.Pd.  
Dr. Mutsyuhito Solin, M.Pd.  
Dr. Wahyu Tria Atmojo, M.Hum.  
Dra. Jubliana Sitompul, M.Hum.

**Sekretariat :**

Junaidah, S.Pd.  
Kurnia Hendra Putra, SE., M.Si.  
Dra. Rumata  
Dahlia  
Sukarny  
Hartono

**Keuangan :**

Suraidi

# ANALISIS PELAKSANAAN LEARNING ORGANIZATION (LO) DI FAKULTAS BAHASA DAN SENI (FBS) UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Danny Ivanno Ritonga  
Fakultas Bahasa dan Seni  
Universitas Negeri Medan

## ABSTRAK

*Universitas Negeri Medan (Unimed) adalah salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang mengelola program kependidikan dan non-kependidikan di Sumatera Utara. Pada saat ini, Unimed telah mengelola 7 (tujuh) fakultas dan 1 (satu) program pascasarjana. Salah satu fakultas yang ada di Unimed adalah Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) yang merumuskan visi dan misi yang sejalan dengan visi dan misi Unimed, dan arah prioritas perkembangan Sumatera Utara di bidang industri, perdagangan dan pariwisata. Untuk mengetahui pelaksanaan Learning Organization (LO) di fakultas ini digunakan instrumen pengukuran (kuesioner) subsystem 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 FBS Unimed adalah 135, artinya 67,5% Learning Organisasi (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar (applies to a great extent).*

**Kata Kunci :** Profil Unimed, Profil FBS Unimed, *The Fifth Discipline Learning Organization* (LO), Instrumen *Learning Organization Profile*.

## PENDAHULUAN

Universitas Negeri Medan (Singkatan/Sebutan: Unimed) yang dahulu bernama IKIP Jakarta Cabang Medan dan selanjutnya diubah menjadi IKIP Medan, adalah salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia, tepatnya di Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tanggal 23 Juni 1963, dan diresmikan menjadi sebuah "universitas" pada bulan Pebruari tahun 2000 sesuai dengan SK Presiden No. 124 Tahun 1999, tanggal 7 Oktober 1999. Perubahan nama lembaga institut ini menjadi universitas adalah sebagai upaya untuk meningkatkan mutu lulusan yang dipandang relevan untuk menjawab kebutuhan pembangunan di berbagai bidang (bidang-bidang jurusan/program studi kependidikan/Dik, yaitu Sarjana Pendidikan/S.Pd; dan bidang-bidang jurusan/program studi non-kependidikan/Non-Dik, seperti Sarjana Sains/S.Si,

Sarjana Ekonomi/S.E, Sarjana Sastra/S.S, dan sebagainya). Universitas ini berlokasi atau beralamatkan di Jalan Willem Iskandar, Pasar V, Medan Estate, Medan, Sumatera Utara, P.O. Box 1589, Kode Pos: 20221.

Penyelenggaraan pendidikan di Unimed dalam mengelola program kependidikan dan non-kependidikan menggunakan prinsip “simbiosis mutualisme”. Prinsip ini telah menciptakan suasana kerjasama dan *resource sharing* yang kuat, baik di bidang pengembangan keilmuan dan riset maupun dalam hal optimalisasi pemanfaatan sarana. Mulai tahun ajaran 2000/2001, penyelenggaraan pendidikan di universitas ini dalam mengelola program kependidikan dan non-kependidikan dilaksanakan dengan mengacu pada format kurikulum bersama untuk bobot 6 (enam) semester yang dinamai “Kurikulum Bersama Enam Semester Program Non kependidikan dan Kependidikan”. Tujuan penyelenggaraan pendidikan tersebut adalah untuk: (1) Menghasilkan lulusan yang unggul dan profesional; (2) Menghasilkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni; dan (3) Menghasilkan dan mengembangkan karya-karya inovatif dan produktif.

Dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan tersebut, civitas akademika di Universitas Negeri Medan (Unimed) telah merumuskan visi dan misi yang didasari oleh semangat dan komitmen untuk terus maju dan berkembang. Adapun penjabaran visi dan misi itu adalah sebagai berikut, VISI: menjadi universitas yang unggul di bidang pendidikan, industri, dan pariwisata. Untuk mencapai visi tersebut, maka disusunlah misi sebagai langkah-langkah untuk mewujudkan visi universitas ini. MISI: (1) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; (2) Mengembangkan Universitas Negeri Medan menjadi *Teaching and Research Institution* yang unggul; (3) Mengembangkan budaya kewirausahaan; (4) Menumbuhkan budaya ilmiah di kalangan universitas; dan (5) Membina suasana akademik dan iklim organisasi yang sehat.

Pada saat ini, Unimed telah mengelola 7 (tujuh) fakultas, yaitu: Fakultas Teknik (FT), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ekonomi (FE), dan 1 (satu) Program Pascasarjana (PPs) yang bernama “Sekolah Pascasarjana Unimed”. Selain itu, fasilitas penunjang kegiatan akademik yang ada di universitas ini adalah: Gedung Digital Library, Gedung Galeri Seni Rupa, Gedung Laboratorium Praktikum MIPA, Laboratorium Bahasa, Gedung Workshop Teknik Mesin, Workshop Teknik Otomotif, Warung Informasi dan Teknologi (Warintek), Gedung Serbaguna, Gedung Auditorium, Lapangan Sepak Bola, Lapangan Basket, dan sebagainya. Universitas ini memiliki luas: 546.661 m<sup>2</sup>.

Salah satu fakultas dari 7 (tujuh) fakultas yang ada di Unimed ini adalah Fakultas Bahasa dan Seni (FBS). Pada awalnya, fakultas ini bernama “Fakultas Keguruan Sastra dan Seni (FKSS)” yang kelahirannya sama dengan lahirnya IKIP Medan pada tanggal 23 Juni 1963. FKSS terdiri atas dua jurusan/program studi, yaitu: Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Setelah berkembang beberapa tahun, maka mulai muncul jurusan/program studi baru, seperti: Bahasa Jepang, Seni Musik, Seni Rupa. Maka berubahlah nama FKSS menjadi “Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni (FPBS)”. Selanjutnya, saat perubahan IKIP Medan menjadi Universitas Negeri Medan (Unimed) pada bulan Pebruari tahun 2000, maka nama FPBS berubah

menjadi “Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)”. FBS ini tidak hanya mengasuh program kependidikan (Dik) saja, tetapi juga mengasuh program non-kependidikan (Non-Dik).

Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed dipimpin langsung oleh seorang Dekan dan 3 (tiga) orang Pembantu Dekan (PD I, PD II, dan PD III). Fakultas ini menaungi 5 (lima) bidang jurusan, yaitu: (1) Jurusan Bahasa Indonesia, terdiri dari Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia dan Prodi Bahasa dan Sastra Indonesia; (2) Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris, terdiri dari Prodi Pendidikan Bahasa Inggris dan Prodi Sastra Inggris; (3) Jurusan Bahasa Asing, terdiri dari Prodi Pendidikan Bahasa Prancis dan Prodi Pendidikan Bahasa Jerman; (4) Jurusan Sandratasik, terdiri dari Prodi Pendidikan Seni Tari dan Prodi Pendidikan Seni Musik; dan (5) Jurusan Seni Rupa dengan Prodi Pendidikan Seni Rupa. Meskipun telah memperoleh perluasan mandat untuk mengelola program non-kependidikan, di samping telah membuka 4 (buah) buah program studi baru non-kependidikan, yaitu: program studi Sastra Indonesia dan Sastra Inggris, program studi Seni Murni (seni lukis dan seni patung), serta program studi Desain (desain grafis dan desain produk industri); Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ini masih mengutamakan mandat sebagai lembaga pendidik tenaga kependidikan.

Untuk mengarahkan perkembangannya ke masa yang akan datang, Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ini telah merumuskan visi dan misi yang sejalan dengan visi dan misi Unimed, dan arah prioritas perkembangan Sumatera Utara di bidang industri, perdagangan dan pariwisata. Adapun penjabaran visi dan misi, serta tujuan penyelenggaraan pendidikan di fakultas ini adalah sebagai berikut:

**Visi:**

Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Medan menjadi fakultas yang terbaik dan terkemuka dalam pembelajaran bahasa dan seni dengan orientasi kepada lulusan, mutu layanan pendidikan, dan pemenuhan permintaan pasar kerja/industri dalam konteks lokal, regional, dan global.

**Misi:**

1. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang (pengajaran dan pembelajaran) bahasa dan seni.
2. Menumbuhkan budaya akademik yang kondusif dalam konteks sosial lokal, nasional, regional, dan global dengan memberdayakan segala potensi yang dimiliki.
3. Mendidik tenaga akademik dan/atau profesional yang bermutu dalam bidang pengajaran bahasa dan seni.
4. Menghasilkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang (pengajaran) bahasa dan seni dalam konteks lokal, nasional, regional, dan global.

**Tujuan:**

1. Menghasilkan lulusan dalam bidang ilmu (pengajaran) bahasa dan seni yang unggul dan profesional.

2. Menghasilkan tenaga akademik dan/atau profesional dalam bidang (pengajaran) bahasa dan seni untuk menunjang keefektipan dan keefisienan pelaksanaan pendidikan.
3. Menghasilkan dan mengembangkan karya (pembelajaran) bahasa dan seni yang inovatif produktif untuk memenuhi kebutuhan konteks sosial lokal, nasional, regional, dan global.

Untuk meningkatkan kualitas guru, Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ikut terlibat dalam sertifikasi guru dalam jabatan, pendidikan guru dalam jabatan, pendidikan profesi guru, dan pengembangan industri, budaya, dan pariwisata, khususnya di Sumatera Utara. Berbagai hibah kompetisi yang diperoleh telah mendorong fakultas ini untuk mampu menata efisiensi internal, sehingga motivasi dan kemampuan tenaga pengajar (dosen) di fakultas ini dalam bidang penelitian, publikasi ilmiah, penulisan buku, dan menghasilkan *prototipe* model pembelajaran menjadi lebih baik.

Pada era pengetahuan (*knowledge era*) dan teknologi yang dihadapi masyarakat di abad 21 seperti saat ini membawa kecenderungan masyarakat mengalami suatu perubahan tatanan kehidupan yang cepat, yang akan berpengaruh pada perubahan karakteristik lingkungan kerja. Organisasi sebagai suatu bentuk kehidupan dalam masyarakat juga mengalami perubahan. Organisasi yang semula statis dengan paradigma manajemen tradisional, dituntut harus siap melakukan perubahan menuju ke manajemen baru yang mengarah pada visi, dan misi pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Kini organisasi yang statis berubah menjadi organisasi dinamis. Organisasi yang mempunyai sikap dinamis artinya organisasi itu selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

*Learning organization* (LO) tidak luput dilakukan oleh Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang ada. Fakultas ini 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. Untuk tetap eksis dalam 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, ketrampilan, 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.

Perubahan-perubahan lingkungan yang dialami oleh suatu organisasi mengharuskan organisasi tersebut melakukan penyesuaian diri. Penyesuaian diri menjadi suatu keharusan. Kemampuan organisasi pemerintah untuk menjawab semua tantangan saat ini dan kedepan menjadi salah satu kekuatan yang harus dimiliki oleh organisasi. Untuk mewujudkannya, organisasi membutuhkan konsep konkrit yang menjadi alat untuk menaklukan perubahan. Salah satunya adalah "*Learning Organization (LO)*". Pitts (1996) mengemukakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi bisa dibangun dan dipertahankan melalui strategi mengelola perubahan, yaitu dengan membangun *Learning Organization* atau LO.

Peter Senge (1990 : 3) dalam bukunya yang berjudul "*The Fifth Discipline*" mendefinisikan *Learning Organization (LO)* sebagai organisasi dimana orang-orang yang di dalamnya meng-*expand* kapasitas yang dimilikinya. Orang-orang tersebut dibina dan dikembangkan, sehingga mereka bebas memberikan aspirasi kepada perusahaan. Dalam *Learning Organization (LO)*, terjadinya proses pembelajaran sangat tergantung pada individu-individu yang berada dalam organisasi, karena mereka adalah pelaku pembelajaran organisasi. Seperti yang dikatakan Peter Senge (1990 : 7), bahwa: "*organisation learn only though individuals who learn*". Yaitu, organisasi yang belajar hanyalah melalui individu-individu yang belajar. Memang pembelajaran yang dilakukan individu tidak menjamin terjadinya pembelajaran organisasi, tetapi tanpa pembelajaran individu tidak akan terjadi pembelajaran organisasi. Namun, dalam *Learning Organization (LO)* bukan hanya individu yang terus melakukan pembelajaran, tetapi organisasi juga harus terus belajar. Sebagaimana halnya manusia, organisasi harus tetap belajar.

Organisasi perlu terus menerus belajar agar dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Charles Darwin dalam Rhenald Kasali (2007) mengatakan, "bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif", yaitu mereka yang selalu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Alvin Toffler (1980) mengatakan: "*the illiterate of 21<sup>th</sup> century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn*". 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 (1990) disebut 5 (lima) disiplin *Learning Organization (LO)* sebagai ciri-ciri Organisasi Belajar (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 : 191-193). 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 block* 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 Organisasi Belajar (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 apa yang disampaikan oleh Guthrie (1986) tentang melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan (*viewing organization as integrated whole*).

Dalam perjalanannya, Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed telah memahami dan melakukan *Learning Organization* (LO) di dalam kelembagaan. Untuk mengetahui pelaksanaan *Learning Organization* (LO) di fakultas ini, 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*.

Untuk memudahkan proses analisis data empiris secara sistematis tentang pelaksanaan *Learning Organization* (LO) di FBS Unimed tersebut, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan dinamika belajar di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ?
2. Bagaimana pelaksanaan transformasi organisasi di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ?
3. Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan orang di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ?
4. Bagaimana pelaksanaan manajemen/pengelolaan pengetahuan di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ?
5. Bagaimana pelaksanaan aplikasi teknologi di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ?

Sedangkan tujuan perumusan masalahnya adalah:

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan dinamika belajar di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed.
2. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan transformasi organisasi di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed.
3. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan pemberdayaan orang di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed.
4. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan manajemen/pengelolaan pengetahuan di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed.
5. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan aplikasi teknologi di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed.

6. Untuk memberikan masukan kepada organisasi Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed agar lebih baik lagi dalam meningkatkan pelaksanaan Organisasi Belajar (OB).

## PEMBAHASAN

Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed mempunyai luas wilayah: 4.830 m<sup>2</sup> yang berada di dalam lingkungan Universitas Negeri Medan itu sendiri. Selama 5 (lima) tahun terakhir, fakultas ini terdiri dari 3 (tiga) bangunan gedung bertingkat (Gedung A, B, dan C) dan memiliki total jumlah ruangan sebanyak 26 ruang. Fakultas ini juga telah mempunyai total jumlah dosen sebanyak 193 orang, dengan rincian sebagai berikut: (1) jumlah dosen berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (19,35%); (2) jumlah dosen berpendidikan S2 sebanyak 150 orang (77,72%); dan (3) jumlah dosen berpendidikan S3 sebanyak 25 orang (12,95%). Total jumlah pegawai/karyawan di fakultas ini pun sebanyak 36 orang. Sedangkan total jumlah mahasiswa di fakultas ini selama 5 (lima) tahun terakhir sebanyak 3.200 orang. Untuk mencapai profil lulus mahasiswa secara umum dan secara khusus, fakultas ini telah melakukan suatu program pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) untuk para dosen, pegawai/karyawan, dan pimpinan, yaitu: dinamika belajar, transformasi organisasi, pemberdayaan orang, manajemen/pengelolaan pengetahuan, dan aplikasi teknologi secara internal di fakultas ini.

Instrumen pengukuran (kuesioner) yang dipakai untuk mengetahui pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed ini 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 *subsystem 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 Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebagai suatu Organisasi Belajar (OB) adalah sebesar 135. Artinya, 67,5% *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar (*applies to a great extent*). Untuk lebih lengkapnya, penulis akan menguraikan pembahasannya sebagai berikut.

*Pertama*, dinamika belajar secara individu, kelompok atau beregu, dan organisasi dengan mendapatkan jumlah skor: 26 ( $26/40 \times 100\% = 65\%$ ). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* dinamika belajar secara individu, kelompok atau beregu, dan organisasi di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebesar 65%, maka pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar. Namun demikian, ada 4 (empat) hal yang perlu mendapatkan perhatian lagi, yaitu: (1) antara pimpinan dan anggota organisasi masih sering terjadi distorsi atau *mised* komunikasi, sehingga tidak terjadi komunikasi timbal balik yang efektif. Adanya masalah ini, para anggota organisasi yang

sesungguhnya telah banyak memiliki informasi dan pengetahuan dari hasil *Learning Organisasi* (LO) tidak banyak memberikan andil dalam kemajuan fakultas ini karena tidak diberdayakan; (2) Pendidikan dan latihan untuk tenaga administrasi dan pelayanan publik belum dilakukan secara terus menerus, sehingga dosen, mahasiswa dan masyarakat yang memerlukan layanan administrasi tidak pernah mendapatkan layanan yang efektif, karena mental professional para individu organisasi belum dimiliki; (3) Para dosen yang sesungguhnya agen desainer perubahan profil mahasiswa yang memiliki kompetensi yang baik, namun karena dosen dalam mengajarnya tidak memiliki dinamika/metode pembelajaran yang inovatif, maka berimbas pada rendahnya mutu *outcomes*-nya; dan (4) Sebagaimana dijelaskan pada point 2, bahwa *Learning Organisasi* (LO) berupa pelatihan individual yang sangat rendah, dan bekerja secara beregu belum terlaksana dengan baik, maka kinerja antara pegawai dan dosenpun rendah.

*Kedua*, transformasi organisasi meliputi visi, budaya, strategi, dan struktur, dengan mendapatkan jumlah skor: 26 ( $26/40 \times 100\% = 65\%$ ). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* transformasi organisasi melalui visi, budaya, strategi, dan struktur di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebesar 65%, maka pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar. Namun demikian, ada 4 (empat) hal yang perlu mendapatkan perhatian lagi, yaitu: (1) Manajemen *top-level* dalam mendukung visi pembelajaran organisasi belum berjalan dengan baik (belum memiliki visi dan misi yang inovatif dalam membangun organisasi belajar yang efektif). Adanya masalah ini, maka anggota organisasi berjalan sendiri, seperti tidak ada manajemen *top-level*; (2) Kita belum merancang cara untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan pembelajaran seluruh organisasi (rotasi pekerjaan sistematis di divisi struktur *on-the-job sistem* pembelajaran, sehingga dosen, mahasiswa dan masyarakat berjalan masing-masing, karena mental professional para manajerial belum dimiliki. Sehingga karena tupoksi tidak jalan dengan baik, maka para individu sering mengerjakan sesuatu yang sesungguhnya bukan *job description*-nya (uraian tugas); (3) Organisasi ini belum efisien, dalam beberapa tingkat manajemen, untuk memaksimalkan komunikasi dan pembelajaran di seluruh tingkatan, sebagaimana dijelaskan pada point 2, maka berimbas pada rendahnya mutu *outcomes*-nya; dan (4) Manajemen belum mengkoordinasikan pada seluruh departemen, sehingga kinerja pegawai/karyawan dan dosenpun rendah.

*Ketiga*, pemberdayaan orang yang mencakup manager, karyawan, pelanggan, mitra, pemasok, dan masyarakat dengan mendapatkan jumlah skor: 26 ( $26/40 \times 100\% = 65\%$ ). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* pemberdayaan orang yang mencakup manager, karyawan, pelanggan, mitra, pemasok, dan masyarakat di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebesar 65%, maka pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar. Namun demikian, ada 5 (lima) hal yang perlu mendapatkan perhatian lagi, yaitu: (1) Mengembangkan tenaga kerja yang dapat diberdayakan, serta mampu belajar dan bekerja belum berjalan dengan baik (belum memiliki visi dan misi yang inovatif dalam membangun pemberdayaan para anggota organisasi yang efektif). Adanya masalah ini, para anggota organisasi berjalan sendiri-sendiri, seperti tidak ada manajemen *top-level*; (2) Manajer dan non-managers belum bekerja dalam kemitraan untuk belajar dan memecahkan masalah secara bersama-sama, sehingga dosen,

mahasiswa dan masyarakat berjalan masing-masing, karena mental professional para manajerial belum dimiliki. Sehingga karena tupoksi tidak jalan dengan baik, maka para anggota organisasi sering mengerjakan sesuatu yang sesungguhnya bukan *job description*-nya (uraian tugas); (3) Manajer belum dapat mengambil peran sebagai pelatih, mentor, dan fasilitator pembelajaran, sebagaimana dijelaskan pada point 2, maka berimbas pada rendahnya mutu kinerja para anggota organisasi; (4) Belum mengadakan belajar dari mitra (subkontraktor, rekan beregu) dengan dimaksimalkan melalui perencanaan peningkatan sumber daya dan strategi yang dikhususkan untuk akuisisi pengetahuan dan keterampilan, sehingga kinerja pegawai dan dosenpun rendah; dan (5) Belum secara aktif mencari mitra belajar antara pelanggan, vendor, dan pemasok sebagaimana dijelaskan pada point 4.

*Keempat*, manajemen/pengelolaan pengetahuan yang meliputi akuisisi, penciptaan, *storage*, *retrieval*, transfer, dan pemanfaatan dengan mendapatkan jumlah skor: 28 ( $28/40 \times 100\% = 70\%$ ). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* manajemen/pengelolaan pengetahuan yang meliputi akuisisi, penciptaan, *storage*, *retrieval*, transfer, dan pemanfaatan di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebesar 70%, maka pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar. Namun demikian, ada 2 hal yang perlu mendapatkan perhatian lagi, yaitu: (1) Orang-orang terlatih belum terampil berpikir kreatif, inovasi dan melakukan eksperimen. Hal ini disebabkan oleh faktor dimana pimpinan belum bisa memberikan kepada orang-orang yang telah selesai dari pendidikannya, sehingga mereka justru mencari kesibukan dan eksperimen di luar; (2) Belum mengembangkan strategi sebagai mekanisme baru dalam berbagi belajar untuk seluruh organisasi, karena mental professional para manajerial belum dimiliki. Sehingga karena tidak baiknya dalam strategi organisasi belajar secara individu sering mengerjakan sesuatu yang sesungguhnya bukan *job description*-nya (uraian tugas).

*Kelima*, aplikasi teknologi yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, dan sistem pendukung kinerja elektronik dengan mendapatkan jumlah skor: 29 ( $29/40 \times 100\% = 72,5\%$ ). Berdasarkan hasil analisis dari instrumen pengukuran (kuesioner) *subsystem* aplikasi teknologi yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, dan sistem pendukung kinerja elektronik di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed sebesar 72,5%, maka pelaksanaan *Learning Organisasi* (LO) di fakultas ini telah terlaksana sebagian besar. Namun demikian, ada 1 (satu) hal yang perlu mendapatkan perhatian lagi, yaitu belajar belum difasilitasi dengan berbasis komputer yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh faktor pemahaman pimpinan terhadap manfaat dan efektifitas, serta efisiensi pembelajaran berbasis komputer, di samping itu rendahnya ketrampilan menggunakan komputer bagi pegawai dan dosen yang senior.

## 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. Berikut ini adalah 15 hal penting yang belum mampu diaplikasikannya dalam organisasi Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Unimed, antara lain:

1. Antara pimpinan dan anggota organisasi masih sering terjadi distorsi atau *mised* komunikasi, sehingga tidak terjadi komunikasi timbal balik yang efektif.
2. Pendidikan dan latihan untuk tenaga administrasi dan pelayanan publik belum dilakukan secara terus menerus.
3. Para dosen dalam mengajarnya tidak memiliki dinamika/metode pembelajaran yang inovatif.
4. Belum ada pelatihan kerja beregu.
5. Manajemen *top-level* belum mendukung visi pembelajaran organisasi.
6. Manajer dan non-manajer belum bekerja dalam kemitraan untuk belajar dan memecahkan masalah secara bersama-sama.
7. Manajer belum dapat mengambil peran sebagai pelatih, mentor, dan fasilitator pembelajaran.
8. Belum mengadakan belajar dari mitra, rekan beregu dengan dimaksimalkan peningkatan sumber daya.
9. Belum secara aktif mencari mitra belajar antara pelanggan, dan pemasok.
10. Belum merancang cara untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan pembelajaran seluruh organisasi.
11. Organisasi belum efisien, dalam beberapa tingkat manajemen.
12. Manajemen belum mengkoordinasikan pada seluruh departemen.
13. Belum terampil dalam berpikir kreatif, inovasi dan melakukan eksperimen.
14. Belum mengembangkan strategi sebagai mekanisme baru dalam berbagi belajar untuk seluruh organisasi.
15. Belajar belum difasilitasi dengan berbasis komputer yang efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan *Learning Organization* (LO) di suatu organisasi pasti mempunyai banyak hambatan. Hambatan yang muncul dapat menghalangi kesuksesan pelaksanaan *Learning Organization* (LO). Oleh sebab itu, untuk membentuk suatu *Learning Organization* (LO) dalam suatu organisasi membutuhkan keinginan kuat, serta adanya kerelaan dari leader/pimpinan untuk menginvestasikan *profit* dalam bentuk pengembangan sistem organisasi, pertumbuhan individu dalam organisasi dan membuat organisasi belajar bukan berfokus pada *profit oriented*. Hal terpenting dalam mewujudkan *Learning Organization* (LO) adalah berbagi. Kemauan berbagi adalah sifat dasar organisasi yang belajar; berbagi pengalaman sukses dan gagal, *sharing* informasi dan pengetahuan harus menjiwai tiap individu dalam organisasi.

Dan yang harus juga diingat bahwa sebuah organisasi dapat dikatakan telah mengaplikasikan *Learning Organization* (LO) ketika pengetahuan yang diperoleh dapat ditransfer ke seluruh elemen organisasi, dan telah terjadi perubahan terhadap

perilaku organisasi. Konsep *Learning Organization* (LO) bukan hanya menjawab perubahan lingkungan yang mengharuskan organisasi untuk terus belajar, namun membawa kemanfaatan. *Learning Organization* (LO) seharusnya dapat dilakukan oleh banyak organisasi di Indonesia, karena pada faktanya masih sedikit organisasi, baik swasta maupun negeri/pemerintah yang melakukan *Learning Organization* (LO).



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## DAFTAR PUSTAKA

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 Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McBraw-Hill Inc.

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.

**Sekilas tentang penulis** : Danny Ivanno Ritonga, S.Pd., M.Pd., adalah dosen Jurusan Sندرtratasik Program Studi Seni Musik FBS Unimed.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## DAFTAR ISI

	Halaman
Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
1. Warung Internet: Gerbang Dunia Virtual Remaja Kota Medan Zulkifli .....	1
2. Pendidikan Karakter Dalam Tulisan Narasi Inayah Hanum ....	17
3. Peningkatan Prestasi Dan Kemandirian Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah ICT Melalui Pembelajaran Kooperatif M. Surip .....	22
4. Kajian Stuktural Cerpen Kembang Mayang Karya Titie Said Fitriani Lubis .....	46
5. An Analysis Of Personal Deixis In Kevin Rudd's Resignation Speech Sri Juriaty Ownie .....	58
6. Kearifan Mandailingdalam Tradisi Markobar Fauziah Khairani Lubis .....	68
7. Ungkapan Kata Hanasu, Iu, Dan Shaberu Dalam Bahasa Jepang Nandi S. ....	83
8. Strategi Komunikasi Bahasa Jepang Dikalangan Mahasiswa Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara Adriana Hasibuan .....	91
9. Marriage Aspects Of Minangkabau Matrilineal Systems In Hamka's Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck Syamsul Bahri .....	103
10. Penerapan <i>Learning Organization</i> (LO) di Jurusan Sendratasik Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)Universitas Negeri Medan Lamhot Basani Sihombing .....	110
11. Analisis Pelaksanaan <i>Learning Organization</i> (LO) di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Universitas Negeri Medan Danny Ivanno Ritonga .....	115

## PENGANTAR

Pada edisi ini terbitan Bahas dimulai dengan bahasan *Warung Internet: Gerbang Dunia Virtual Remaja Kota Medan* dibahas oleh **Zulkifli**, *Pendidikan Karakter Dalam Tulisan Narasi*, oleh **Inayah Hanum**, *Peningkatan Prestasi Dan Kemandirian Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah ICT Melalui Pembelajaran Kooperatif* dibahas oleh **M. Surip**, *Kajian Stuktural Cerpen Kembang Mayang Karya Titie Said* oleh **Fitriani Lubis**

Selanjutnya, **Sri Juriaty Ownie** membahas tentang *An Analysis Of Personal Deixis In Kevin Rudd's Resignation Speech*. Diikuti oleh **Fauzia Khairani Lubis** *Kearifan Mandailingdalam Tradisi Markobar* dilanjutkan oleh **Nandi S.** *Ungkapan Kata Hanasu, Iu, Dan Shaberu Dalam Bahasa Jepang. Strategi Komunikasi Bahasa Jepang Dikalangan Mahasiswa Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara* dibahas oleh **Adriana Hasibuan**.

Kemudian Bahas pada periode ini ditutup oleh tulisan **Syamsul Bahri** *Marriage Aspects Of Minangkabau Matrilineal Systems In Hamka's Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck*, **Lamhot Basani Sihombing**, *Penerapan Learning Organization (LO) di Jurusan Sendratasik Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)Universitas Negeri Medan*. Dilanjutkan dengan *Analisis Pelaksanaan Learning Organization (LO) di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Universitas Negeri Medan* oleh **Danny Ivanno Ritonga**.

Medan, September 2014

I/Zul  
Redaktur

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY