

PENERAPAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PPPPTK) MATEMATIKA YOGYAKARTA

THE IMPLEMENTATION LEARNING ORGANIZATION IN PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PPPPTK) OF MATHEMATICS YOGYAKARTA

Septi Sulistiowati

Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta
septi.sulistiowati11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Organisasi Pembelajaran Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta berdasarkan teori Senge (1996). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *survei* menggunakan angket dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate stratified random* terhadap pegawai PPPPTK Matematika Yogyakarta sejumlah 120 responden. Kemudian data dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu analisis secara statistic dan dideskripsikan untuk menggambarkan suatu objek. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penerapan organisasi pembelajaran (*learning organization*) di PPPPTK Matematika Yogyakarta menghasilkan nilai presentase sebesar 74,59% dapat dikatakan bahwa pelaksanaanya sudah baik berdasarkan skala indikator 60-80% dikatakan baik. Hasil penerapan dari disiplin organisasi pembelajaran pertama yaitu dimensi *Personal Mastery* menghasilkan nilai presentase sebesar 72,47%, Dimensi kedua yaitu *Mental Model* menghasilkan nilai presentase sebesar 76,45%, Dimensi ketiga yaitu *Shared Vision* menghasilkan nilai presentase sebesar 74,46%, Dimensi keempat yaitu *Team Learning* menghasilkan nilai presentase sebesar 75,82%, dan Dimensi ketiga yaitu *System Thinking* menghasilkan nilai presentase sebesar 73,77%.

Kata kunci: *Organisasi Pembelajaran, PPPPTK Matematika,*

Abstract

This study aims to find out the implementation of learning organization in the Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) of Mathematics Yogyakarta in the form of developing and inculcating and facilitating learning activities that can provide learning experiences, create learning culture, as its development, ability, skill and performance. This study uses a quantitative approach with the type of survey survey sample of 120 employees PPPPTK Mathematics as respondents. Collection technique using questionnaire / questionnaire. The data were analyzed by quantitative descriptive method that is data retrieval and analyzed statistically and described to describe an object. The result of this study showed that this study about the implementation of learning organization in PPPPTK Matematika Yogyakarta resulted the percentage value of 74.59% and it can be said that the implementation is already good in terms of implementation. The first discipline of organizational learning that is the dimension of Personal Mastery resulted the percentage value of 72.47%, The second dimension is Mental Model yielding the percentage value of 76.45%, The third dimension of Shared Vision resulted the percentage value of 74.46%, The fourth dimension is Team Learning resulting percentage value of 75.82%, and third dimension is System Thinking yields a percentage value of 73.77%.

Keywords: *Learning Organization, PPPPTK Mathematics*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan sarana yang memberikan fasilitas, sarana dan pelayanan serta ruang untuk belajar terhadap masyarakat secara luas. Sehingga dalam perkembangan dan perubahan di era globalisasi ini mewajibkan setiap individu sebagai sumber daya yang

bekerja dalam instansi lembaga pendidikan diharuskan untuk belajar. Belajar yang dimaksud adalah bijak dalam mempelajari, menyikapi, mampu menghadapi serta merespons perubahan sebagai dasar dalam peningkatan mutu pendidikan.

Lembaga pendidikan yang menjadikan pengetahuan sebagai dasar dalam proses belajar yang terbentuk dan terstruktur untuk dapat meningkatkan kapasitas, kemampuan, kompetensi dan kinerja sesuai dengan yang dikemukakan di atas menurut Senge (1996) dapat dikatakan sebagai (*learning organization*) atau yang biasa disebut organisasi pembelajaran dikarenakan dimensi, struktur atau bagian yang ada didalam instansi lembaga pendidikan memungkinkan untuk belajar, berkembang, berinovasi dengan mengedepankan pengetahuan sebagai dasar dalam melakukan kegiatan dalam pekerjaan sehingga mampu beradaptasi dan bertahan menyesuaikan perkembangan zaman.

Penerapan organisasi pembelajaran sebagian besar di lembaga pendidikan di Indonesia yang memberikan ruang dan fasilitas belajar bagi masyarakat luas sebagai kegiatan pokok serta peningkatan kompetensi, kemampuan, dan kinerja bagi SDM tidak semua memiliki struktur, ciri-ciri, tahapan dan konsep yang sama sesuai dengan disiplin organisasi pembelajaran. Sebagian besar kegiatan yang dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan lembaga pendidikan yang sifatnya sementara atau *event* dan tidak ditanamkan sebagai cara kerja sehari-hari, padahal organisasi pembelajaran menjadi inti dari semua bagian operasi dimana mampu menanamkan dan mengembangkan system sesuai dengan tatanan dan individu dapat berperilaku sesuai dengan konsep dan aturan yang sesuai dengan konteks pekerjaan yang terbentuk dari kedisiplinan proses pembelajaran. Akibatnya individu sebagai sumber daya manusia terkadang belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya sehingga kinerja dan kompetensi, serta pengembangan kreatifitas dan inovasi SDM belum maksimal, tentunya hal ini berimbas terhadap rendahnya kualitas mutu pendidikan.

Menurut Artikel yang dirilis dari situs ww.okezone.com yang dipublikasikan pada senin 8 Januari 2018 yang diungkapkan oleh pengamat pendidikan Universitas Muhammadiyah Purwokerto yaitu Drs. Sri

Harmianto M.Pd bahwa pemerintah harus lebih memperhatikan ketersediaan SDM dan penguatan lembaga pendidikan perlu dilakukan mengingat terbukanya persaingan bebas termasuk didalam dunia pendidikan. Kualitas SDM menjadi penentu mutu pendidikan mengingat globalnya system pendidikan sehingga SDM harus mampu menguasai IPTEK.

Meninjau permasalahan mutu pendidikan di Indonesia sering didominasi oleh guru berdasarkan artikel dari suara.com yang diterbitkan pada senin 1 Januari 2018 yaitu kurang kreatifnya para pendidik dalam membimbing siswa karena kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai menjalankan tugasnya dan kurikulum yang sentralistik membuat potret pendidikan semakin buram sehingga, PPPPTK memiliki tugas dan fungsi yaitu melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu memberikan fasilitasi, pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Tentunya dalam pengembangan program tersebut pegawai bahkan seluruh unsur PPPPTK juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang mampu mengembangkan berbagai macam program-program kegiatan yang akan dilaksanakan. Oleh sebab itu PPPPTK membutuhkan dan perlu menumbuhkan proses belajar juga bagi seluruh unsur untuk dapat meningkatkan kompetensi, kinerja serta pengembangan kreatifitas dan inovasi untuk dapat melaksanakan berbagai kegiatan dan program yang dikembangkan secara berkelanjutan dan terus-menerus sesuai dengan kebutuhan serta tugas dan tanggung jawabnya sebagai lembaga pendidikan yang berperan secara aktif meningkatkan mutu pendidikan. Wilayah Jogjakarta terdapat dua kantor PPPPTK yaitu Matematika dan Seni Budaya. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PPPPTK Matematika karena memiliki visi yaitu Pusat Unggulan mempunyai makna bahwa PPPPTK Matematika diharapkan dapat menghasilkan

produk-produk layanan pendidikan matematika dan mengembangkan model-model diklat yang inovatif. Terpercaya mempunyai makna bahwa program-program PPPPTK Matematika diharapkan memiliki ciri yang *unique*, terdepan, dan mempunyai nilai tambah bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat pendidikan matematika dalam upaya peningkatan mutu PTK Matematika sehingga bisa menjadi referensi bagi *customer*.

Sehingga untuk mengidentifikasi bahwa PPPPTK Matematika menerapkan organisasi pembelajaran sesuai dengan teori disiplin organisasi pembelajaran menurut Senge (1996) peneliti tertarik untuk melakukan riset sesuai dengan teori tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penerapan learning organization di PPPPTK Matematika. Penelitian ini mengacu terhadap penerapan lima disiplin organisasi pembelajaran yaitu penekanan mengenai komponen disiplin kelima mampu menyatu dan dilaksanakan sepenuhnya sehingga membentuk disiplin organisasi pembelajaran secara keseluruhan, dapat dipastikan bahwa pelaksanaan organisasi belajar bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan akan tetapi menjadi cara kerja di lembaga dan secara sadar mampu menjadikan individu sebagai pembelajar (Miarso 2004).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument dan menganalisis datanya bersifat statistic dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Basilius, 2015:16).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif sebab mendeskripsikan data sampel tentang variabel yang menjadi titik penelitian yaitu penerapan

organisasi pembelajaran di PPPPTK Matematika pengambilan data dan analisis data secara statistic sesuai dengan pendekatan yang diambil yang nantinya menggambarkan suatu obyek (Prasetyo dan Jannah, 2012:42).

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey yaitu suatu penelitian yang menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama yaitu kuisisioner atau angket yang diambil berdasarkan sampel dari suatu populasi, pengambilan data di PPPPTK Matematika menggunakan teknik *survei sample* yaitu sebagian dari populasi

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PPPPTK Matematika Yogyakarta, Jl. Kaliurang KM.6, Sambisari, Condong Catur, Depok, Sleman Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2018.

Target/Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling* yaitu diambil dari seluruh populasi yang berjumlah 171 pegawai PPPPTK Matematika yang berstatus PNS, sehingga jumlah yang diperoleh 120 berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin (2008) dengan menggunakan *error level* 0,05 atau 5%.

Instrumen

Instrument dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* karena dalam penelitian ini menguji teori sehingga membutuhkan pengukuran berdasarkan persepsi dan pendapat pegawai PPPPTK Matematika Yogyakarta yang ada dalam angket.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik. Karena menggunakan metode deskriptif sehingga

analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan statistiknya tanpa ada pembuatan kesimpulan umum atau generalisasi. Kemudian data tersebut dihitung untuk mengetahui persentase jawaban yang diberikan responden adalah dengan menggunakan rumus persentase untuk mengitung sebaran dari frekuensi tersebut yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2010: 54) yaitu;

$$P = \frac{(fx)}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

fx = nilai skor frekuensi butir

Nilai fx dihitung dari angket yang berskala 5 dengan menggunakan skala likert yaitu (S = 5, SS = 4, S = 3, J = 2, TP = 1), dari berbagai pilihan dalam angket tersebut dikalikan total responden yang menjawab pernyataan pada tiap skala. Nilai ideal keseluruhan butir N dihitung dengan mengalikan jumlah responden dengan nilai ideal jawaban responden yaitu 5, dalam penelitian ini responden berjumlah 120 jadi N dalam penelitian ini ada $120 \times 5 = 600$.

nilai rata-rata dalam setiap variabel dengan menggunakan rumus dibawah ini. Adapun rumus mean (Arikunto, 2010: 284) adalah sebagai berikut:

Keterangan: $X = \frac{\sum x}{N}$

X = Rata-rata hitung

$\sum X$ = Jumlah semua kuesioner/Nilai mentah yang memiliki subjek

N = Jumlah responden / banyaknya subjek yang memiliki nilai.

Setelah dilakukan perhitungan rata-rata dalam setiap sub variabel kemudian dihitung untuk mengetahui tolak ukur keberhasilan pada apa yang diukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan perhitungan dalam penelitian ini tentang penerapan organisasi pembelajaran di PPPPTK Matematika Yogyakarta menghasilkan

nilai presentase sebesar 74,59% yang dapat dikatakan bahwa penerapan tersebut sudah baik dalam hal pelaksanaannya. Aspek indikator penerapan disiplin organisasi pembelajaran yang memiliki nilai presentase tertinggi yaitu dimensi *Mental Model* yaitu 76,45%, sedangkan indikator paling rendah yaitu dimensi *Personal Mastery* yaitu 72,47%.

Pembahasan

Penerapan 5 Disiplin Organisasi Pembelajaran di PPPPTK Matematika Yogyakarta, apabila dilaksanakan sesuai dengan konsep disiplin organisasi pembelajaran yang dikembangkan dengan proses belajar dan didukung secara bersama-sama serta ditanam kepada diri individu sebagai cara kerja sehari-hari mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai serta PPPPTK Matematika Yogyakarta secara keseluruhan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah melakukan dan menanamkan lima pilar manusia pembelajar yang dijelaskan menurut Danim (2003) yaitu sering melakukan kegiatan mengajar baik dengan peserta didik dalam pendidikan dan pelatihan atau dalam kegiatan pekerjaan, mendidik, melatih, memberikan contoh, membangun keteladanan bahwa memandu dan menggurui yang hasilnya akan memberikan pemahaman terhadap pegawai tentang makna belajar, dapat belajar untuk belajar dan dengan berbagai rangsangan menjadi manusia pembelajar yang terus menjadikan kegiatan belajar sebagai kebutuhan hidup. Di PPPPTK Matematika Yogyakarta dapat diidentifikasi berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai memiliki lima pilar menjadi manusia pembelajar yang merupakan bagian utama dari organisasi pembelajaran yaitu (1) memiliki rasa ingin tahu yang dibuktikan mampu mencari berbagai informasi yang dijadikan sebagai sumber belajar untuk mendorong peningkatan kompetensi, kemampuan, kreativitas dan kinerja dalam kegiatan pekerjaan, seperti yang dilakukan dalam menyelenggarakan program kegiatan diluar

wilayah, untuk mendiklat guru-guru dan tenaga kependidikan selalu mengupgrade kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk menyesuaikan kondisi wilayah, (2) optimisme yang dimiliki pegawai mampu memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan untuk selalu melakukan kegiatan pembelajaran, serta belajar dari berbagai pengalaman yang dimiliki untuk terus berkembang. (3) keikhlasan dalam artian merupakan ikhlas yang nyaris tidak mengenal lelah yaitu dibuktikan pegawai mampu merencanakan strategi, iklim, desain dan pengelolaan yang didasari dari proses belajar sebagai bekal untuk mengembangkan pola pikir dan tindakan, (4) konsistensi dibuktikan dengan menanamkan rasa ingin terus menerus belajar secara berkelanjutan dan menjadikan pengalaman sebagai pembelajaran yang berprioritas untuk meningkatkan kapasitas diri dan lembaga, (5) pandangan visioner yang dibuktikan dengan selalu melakukan refleksi dan berpedoman terhadap visi jangka panjang. Penjelasan detail mengenai hasil dijabarkan dalam dimensi dibawah ini;

1. Dimensi *Personal Mastery*

Kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin organisasi pembelajaran ditandai dengan berbagai tindakan dan pemahaman yang sekaligus telah tertanam sebagai ketrampilan pegawai di PPPPTK Matematika Yogyakarta menghasilkan nilai rata-rata persentase dalam dimensi *Personal Mastery* sebesar 72,47% termasuk dalam kategori baik. Namun terdapat dua butir indikator dalam dimensi *Personal Mastery* yang menghasilkan nilai presentase tertinggi dan terendah yaitu pada butir 3 pegawai menanamkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dengan nilai persentase tertinggi sebesar 79,33%, termasuk dalam kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa sebagian besar pegawai mempunyai komitmen yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun, ada butir dengan nilai persentase terendah yaitu butir 7 yaitu bahwa “pegawai memberikan solusi inovatif

terhadap pemecahan masalah yang terjadi dalam lembaga” dengan nilai persentase 71,50%, hal ini menunjukkan masih adanya sebagian pegawai yang perlu mengembangkan inovasi dalam penyelesaian masalah, walaupun berdasarkan hasil persentase sudah dalam kategori baik. Pada dasarnya pegawai yang ingin mencapai puncak kesuksesan maka harus menanamkan tekad yang tertanam kuat dari dalam dirinya yaitu mengembangkan kemampuannya yang diwujudkan dengan usaha-usaha dan belajar kearah kesuksesan tersebut.

Konsep disiplin dalam dimensi *personal mastery* memberikan penjelasan secara spesifik dimana pegawai mampu memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih (Rusilowati, 2013).

Secara keseluruhan penerapan disiplin organisasi pembelajaran di PPPPTK Matematika Yogyakarta telah dilaksanakan dan diaplikasikan dimana pegawai diberikan pengembangan diri berupa pembinaan, pendidikan dan pelatihan, memberikan fasilitas dan ruang belajar untuk mengembangkan kompetensi, kinerja, dan kecakapan pribadi pegawai, serta sebagian besar pegawai selalu melakukan proses pembelajaran untuk mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan.

Dapat dilihat berdasarkan hasil tentang karakteristik pegawai tingkat pendidikan pegawai PPPPTK Matematika Yogyakarta sebagian besar lulusan S1 dan jenjang pendidikan yang mendominasi adalah lulusan SMA, menariknya hampir semua pegawai yang hanya lulusan mulai dari jenjang SD sampai dengan SMA mampu mengikuti perubahan lingkungan yang dinamis dengan selalu mengembangkan kemampuan dan kompetensi pribadi, padahal jika ditinjau kembali saat ini lulusan minimal dalam instansi pemerintah adalah S1 karena dianggap memiliki kemampuan

dan bekal teori yang cukup. Selain itu, kebanyakan pegawai di PPPPTK Matematika berjenis kelamin laki dan hanya sepertiga yang berjenis kelamin perempuan, namun wanita memiliki sikap kooperative yang tinggi dimana mampu menyatu untuk mengembangkan dan merancang program kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat, serta 75% pegawai masih dalam usia sangat produktif. Menurut Gallerman dalam Ruzikna (2013) para pekerja usia produktif pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi, sehingga lebih tertarik pada tantangan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu mereka terus memperluas pengalaman dalam berbagai program kegiatan dijadikan sebagai proses pembelajaran dan pengetahuan baru yang mampu meningkatkan kualitas individu.

Terwujudnya penerapan disiplin organisasi pembelajaran yang sesuai dengan konsep dimensi *Personal Mastery* memberikan ketrampilan pada pegawai berupa tindakan yang dilakukan atas dasar pemikiran untuk menciptakan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan dan pekerjaan serta dikembangkan pegawai menjadi sebuah komitmen dan tanggung jawab yang memupuk *intrapersonal skill* pegawai. Dengan demikian keahlian pribadi dalam penerapan 5 disiplin organisasi pembelajaran memberikan dasar pada setiap pegawai di PPPPTK Matematika Yogyakarta yaitu memahami dan menguasai dirinya dengan dibekali pengetahuan dan wawasan agar mempermudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mencapai apa yang diinginkan dan menjadikan visi pribadi dalam individu (Miarso, 2004).

2. Dimensi *Mental Model*

Kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin organisasi pembelajaran dimensi kedua yaitu *Mental Model* menghasilkan nilai persentase setelah dilakukan perhitungan yaitu sebesar 76,45% termasuk dalam kategori baik. Namun, terdapat dua butir yang menghasilkan nilai persentase tertinggi dan

terendah. Dimensi *Mental Model* yang menghasilkan nilai persentase perhitungan tertinggi yaitu pada butir 19 sebesar 83,00% termasuk dalam kategori sangat baik dimana pegawai memiliki prinsip “jujur dan terbuka dalam melakukan kegiatan pekerjaan” hal ini disebabkan karena pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan menanamkan perilaku kejujuran. Namun, terdapat butir dengan nilai presentase terendah yaitu pada butir 18 sebesar 69,33% termasuk dalam kategori cukup dimana pegawai mendesain cara pengelolaan pengetahuan baru untuk mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan, informasi baru dalam memunculkan ide dan gagasan terbaru, hal tersebut menunjukkan masih adanya pegawai yang perlu mengembangkan proses pembelajaran yang dimulai dalam dirinya.

Penerapan dimensi *Mental Model* memberikan pegawai memiliki tindakan dan pemahaman serta konsep yang menjadi sebuah ketrampilan berupa refleksi, klarifikasi dan perbaikan secara internal maupun eksternal baik dalam diri individu maupun lingkungan sekitar (Ismail, 2016). Dimana pegawai mampu mengembangkan sikap dan persepsi dengan anggota lain yang dilandasi etika dan moral, nantinya pegawai mampu menetapkan sebuah keputusan dan tindakan perbaikan sebagai pengembangan inovasi, solusi, dan kompetensi. Karena pada hakekatnya *mental model* merupakan ketrampilan belajar dilakukan secara terus-menerus untuk refleksi, klarifikasi, dan perbaikan konsep-konsep, penjelasan internal tentang organisasi, mengamati bagaimana hal itu membentuk tindakan dan keputusan organisasi dalam mencapai visi dan misi (Wiyono, 2012).

Konsep Penerapan disiplin organisasi pembelajaran secara keseluruhan dalam dimensi *Mental Model* di PPPPTK Matematika Yogyakarta memberikan pegawai memiliki ketrampilan yang dipraktekan dalam pekerjaan yaitu memberikan pelayanan yang optimal di PPPPTK Matematika Yogyakarta terbuka untuk masyarakat secara luas. Pelayanan yang

diberikan mulai dari segi fasilitas, dan ruang untuk proses belajar. Oleh sebab itu, kompetensi pegawai dituntut untuk terus melakukan refleksi dan evaluasi dalam segi pelayanan di PPPPTK Matematika Yogyakarta. Kemampuan tersebut didasari dari tingkat pendidikan rata-rata di atas S1 bahkan adapula dari jenjang SMA sampai SD, walaupun saat ini tingkat pendidikan SMA sampai SD bukan termasuk kategori ideal dalam instansi akan tetapi mampu menunjukkan kapasitasnya dengan selalu belajar dan memberikan sinergi terhadap peningkatan mutu pelayanan lembaga. Selain itu, sekitar 75% pegawai berada dalam kategori usia produktif dimana mampu memberikan kualitas dan mutu pelayanan berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Mengingat sesuai yang dijelaskan Gallerman dalam Ruzikna (2013) para pekerja usia produktif pada umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi, sehingga lebih tertarik pada tantangan dalam pekerjaan.

Hal tersebut juga dibuktikan bahwa pegawai mampu untuk melakukan refleksi, klarifikasi, evaluasi, dan toleransi antara lain; menerima kritik dan saran yang selalu dicantumkan dalam lembar evaluasi dalam setiap program kegiatan sehingga mengetahui permasalahan yang terjadi, dan klarifikasi untuk selalu melakukan perbaikan dalam segala hal agar mampu memberikan pelayanan dan fasilitas yang optimal. penjabaran tersebut merupakan bekal pengalaman dan pengetahuan yang dilandasi etika dan moral sehingga mampu menetapkan sebuah keputusan dan tindakan perbaikan dalam menghadapinya yang nantinya dijadikan sebagai pengembangan inovasi, solusi, dan kompetensi. Dengan demikian bahwa disiplin *mental model* merupakan kacamata serta kerangka sebagai dasar dalam melakukan tindakan atau kegiatan.

3. Dimensi *Shared Vision*

Kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin organisasi pembelajaran dimensi ketiga yaitu *Shared Vision* yang menghasilkan nilai persentase setelah dilakukan

perhitungan sebesar 74,46% termasuk dalam kategori baik. Dimensi *Shared Vision* yang menghasilkan nilai persentase perhitungan tertinggi sebesar 78,17% termasuk dalam kategori baik yaitu pada butir 32 dimana “pegawai dalam melakukan kegiatan pekerjaan mengetahui tentang tujuannya”, hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai telah menanamkan visi dalam dirinya sebagai pedoman. Namun, butir dengan nilai persentase terendah yaitu 70,50% termasuk dalam kategori baik yaitu pada butir 35 “memberikan aspirasi, masukan dan gagasan serta mengembangkan ide untuk perbaikan dan mencapai tujuan yang sesuai dengan visi”. Hal ini menunjukkan perlunya dorongan bagi pegawai untuk mengembangkan berbagai ide dan gagasan agar mewujudkan tujuan dalam PPPPTK Matematika Yogyakarta.

Pada dasarnya visi adalah sebuah komitmen anggota organisasi untuk menerapkan visi bersama-sama agar meraih masa depan tanpa merasa terpaksa serta sebuah kekuatan dari dalam hati seseorang yang benar-benar kuat (Keniten, 2016). Artinya visi yang mampu menyatukan berbagai individu atas dasar tujuan dalam jangka panjang. Terwujudnya visi bersama sesuai dengan konsep disiplin organisasi pembelajaran diperlukan kesamaan visi individu dengan kelompok, seperti apa visi masing-masing individu, untuk dapat diketahui keselarasan visi sehingga muncul pelaksanaan yang baik untuk tim. Karena pada dasarnya apabila individu mampu memahami dan menanamkan visi pribadinya maka mampu untuk menjalankan visi organisasi yang menjadi sebuah pedoman dalam setiap kegiatan yang dilakukan

PPPPTK Matematika Yogyakarta dalam menerapkan dimensi *Shared Vision* dapat diketahui sebegini besar pegawai menjadikan visi sebagai pola pikir dalam bertindak serta memberikan aspirasi masukan berupa ide dan gagasan, sehingga menjadi komitmen yang kuat bahwa visi sebagai pedoman. Selain itu dengan adanya visi, pegawai mampu menyatu dengan

karakteristik dan latar belakang yang berbeda mulai dari tingkat pendidikan yang beragam dan didominasi lulusan SMA sampai SD mampu menyelaraskan kompetensi dengan jenjang S1 serta S2 dan S3 yang mumpuni dalam bidangnya, jenjang usia yang berbeda mampu tetap menjalin komitmen kebersamaan dalam menjadikan visi sebagai pedoman, serta pengalaman yang berbeda dan beragam disatukan dalam satu lingkup lembaga atas dasar tujuan yang terangkum dalam suatu visi sehingga memupuk persatuan setiap anggota. Oleh sebab itu pegawai selalu saling bahu membahu dan bekerja sama dalam menyelesaikan program kegiatan kerja yang diselenggarakan oleh PPPPTK Matematika Yogyakarta.

Hal tersebut selaras dengan konsep visi bersama yaitu untuk menumbuhkan komitmen dan performansi yang tinggi dari seluruh pegawai, harus dimulai dari adanya visi bersama (Tarigan, 2016). Karena visi tersebut yang mampu menjadi sebuah pedoman dan komitmen bagi seluruh pegawai.

Terwujudnya pelaksanaan 5 disiplin organisasi pembelajaran juga dapat ditunjukkan dengan sikap dan antusias pegawai telah mendukung penerapan visi bersama dalam sebuah organisasi. Dapat dilihat berbagai tindakan yang dilakukan seperti; mendukung seperti menceritakan visi dalam setiap melakukan dan memulai kegiatan maupun program kerja, menjualkan dalam artian mengajak untuk menjadikan visi sebagai tujuan dan pedoman dalam kegiatan pekerjaan, melaksanakannya sebagai langkah pedoman dan unsur vital dalam kegiatan pekerjaan, mendalami visi kemudian melakukan perundingan sebagai refleksi untuk dapat dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Hal tersebut terwujud karena visi bersama merupakan tujuan yang dirumuskan untuk disepakati bersama dan dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan dan tugas dalam organisasi (Senge, 1996)

Visi bersama juga merupakan unsur vital dalam organisasi pembelajaran yang sifatnya memberikan focus dan energi untuk

belajar dan menjadikan PPPPTK Matematika Yogyakarta sebagai lembaga pendidikan yang unggul yang memiliki integritas hal ini juga dibuktikan dengan berbagai keberhasilan dalam melaksanakan berbagai program dan prestasi-prestasi yang diperoleh. Dengan demikian disiplin organisasi pembelajaran dimensi *shared vision* akan menjadi kompas sekaligus pemicu semangat dan komitmen untuk selalu bersama dan sehingga menumbuhkan motivasi kepada pegawai untuk belajar meningkatkan kompetensinya.

4. Dimensi *Team Learning*

Kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin organisasi pembelajaran dimensi keempat yaitu *Team Learning* yang menghasilkan nilai persentase setelah dilakukan perhitungan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu sebesar 75,82% termasuk dalam kategori baik. Namun, Dimensi *Team Learning* yang menghasilkan nilai persentase tertinggi yaitu 80,33% pada butir 34 bahwa “pegawai dalam kegiatan rapat, diskusi maupun proses pembelajaran tidak saling mematikan pendapat” hal ini disebabkan tingginya semangat untuk belajar dan selalu memiliki toleransi bahwa satu sama lain mampu melakukan pembelajaran dan belajar dari orang lain. Butir dengan nilai persentase terendah yaitu sebesar 72,00% pada butir 32 “melakukan cara belajar yang bervariasi secara bersama”. Hal ini tentunya perlu dilakukan proses diskusi dan dialog dengan berbagai metode dan strategi untuk menumbuhkan semangat belajar para pegawai.

Penerapan disiplin organisasi pembelajaran dimensi *Team Learning* di PPPPTK Matematika Yogyakarta dibuktikan pegawai memiliki kesadaran merencanakan pembelajaran secara bersama-sama dalam organisasi, sehingga mampu memperat seluruh anggotanya dengan mengedepankan proses pembelajaran bersama yaitu diskusi dan dialog yang dilakukan dalam kelompok kerja dengan menciptakan iklim belajar baru dan selalu melakukan cara belajar yang bervariasi yaitu

berdiskusi, adaptasi dari berbagai macam permasalahan dan persoalan untuk memunculkan gagasan, ide, kreativitas serta inovasi baru. Tingkat pendidikan yang lebih didominasi oleh lulusan S1, S2 dan SMA mampu memberikan proses pembelajaran yang bermakna dan satu sama lain, yaitu berbagi pengalaman satu dengan lainnya dalam mengembangkan dan menyelenggarakan sebuah program, tentu semuanya didukung atas kerjasama untuk meningkatkan pelayan dan mutu yang optimal. Karena pegawai PPPPTK Matematika Yogyakarta lebih dominan dengan jenis kelamin lelaki akan tetapi perempuan yang mampu mengembangkan proses pembelajaran lebih kooperatif.

Hal tersebut sejalan dengan konsep dasar *team learning* yaitu pembelajaran akan efektif jika para anggota kelompok tersebut memiliki rasa saling membutuhkan satu sama lain untuk mampu bertindak sesuai dengan rencana bersama (Tarigan, 2016). Pendapat lain juga menjelaskan bahwa *team learning* terjadi dimana pegawai mampu mentransformasikan kemahiran berpikir dan berdialog secara *kolektif*, sehingga pegawai dalam kelompok belajar dapat mengembangkan kemampuan dan kependaiannya.

Terwujudnya pelaksanaan disiplin organisasi pembelajaran *team learning* yang tertanam dalam diri pegawai dibuktikan bahwa setiap penyelenggaraan program kegiatan baru pegawai yang terbentuk dalam kelompok kecil selalu melakukan rapat dan diskusi yaitu membahas dan mengulas pengalaman dalam setiap kegiatan untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi serta memberikan gagasan, ide terbaru untuk menciptakan berbagai pola kerja yang inovatif dan kreatif. Sehingga informasi baru mengenai pelaksanaan program kegiatan dapat diserap secara bersama-sama sebagai dasar dalam proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi, kinerja individu dan meningkatkan kinerja PPPPTK Matematika Yogyakarta.

Konsep pembelajaran secara berkelompok merupakan proses menyelaraskan dan mengembangkan sebuah kapasitas organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pembelajaran secara berkelompok memberikan kegiatan pembelajaran menjadi searah dan individu melakukan sebuah kegiatan atas dasar visi dan dikerjakan sesuai dengan komitmen sehingga memaksimalkan potensi sehingga dapat meringankan suatu pemikiran dan tenaga dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta berbagai macam persoalan. Dengan demikian disiplin organisasi pembelajaran dimensi *team learning* memberikan semangat berdialog, ketrampilan kerja sama tim dalam belajar dan adaptasi serta meningkatkan partisipasi.

5. Dimensi *System Thinking*

Kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin organisasi pembelajaran dimensi kelima yaitu *System Thinking* yang menghasilkan nilai persentase setelah dilakukan perhitungan sebesar 73,77%. Namun terdapat dua butir pernyataan yang memiliki nilai presentase tertinggi dan terendah. Dimensi *System Thinking* yang menghasilkan nilai persentase tertinggi yaitu 80,50% pada butir 27 dimana pegawai memiliki prinsip “dukungan dari unit kerja satu mempengaruhi keberhasilan unit kerja lainnya” hal ini disebabkan pegawai mengetahui bahwa keberhasilan dipengaruhi atas dukungan dan bantuan orang lain. Butir dengan nilai presentase terendah yaitu pada butir 28 yaitu “pegawai menggunakan rekasi orang lain sebagai tindakan perbaikan kinerja unit organisasi”, hal ini perlu dikembangkan bahwa kritikan satu sama lain memberikan pegawai untuk selalu memperbaiki situasi dan kondisi kerja.

Pada dasarnya hasil tersebut sejalan dengan konsep *System thinking* (berpikir system) yaitu dimana organisasi harus mampu melihat pola perubahan secara keseluruhan, dengan cara berpikir bahwa segala usaha manusia sebagai individu suatu organisasi saling berkaitan, saling mempengaruhi, membentuk sinergi dengan

begitu organisasi mampu bertindak sesuai perubahan lingkungan (Miarso, 2004).

Penerapan Dimensi *System Thinking* (berpikir system) oleh pegawai di PPPPTK Matematika Yogyakarta sebagian besar pegawai menjalankan dan menanamkan pemahaman dalam pekerjaan dapat mengetahui tentang gambaran secara keseluruhan dalam setiap program kegiatan yang diselenggarakan seperti memahami tentang apa yang dikerjakan serta dampaknya bagi sub bagian satu dan lainnya. Sehingga dalam penerapan dimensi system thinking memberikan ketrampilan bahwa satu sama lain dalam satu lingkup lembaga pendidikan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, berpikir jangka panjang, disinilah proses pembelajaran terbentuk dan dilakukan secara terus menerus. Oleh sebab itu perlunya memahami akibat dari sebuah kegiatan serta pekerjaan dalam sebuah organisasi, Berpikir system berarti melihat segala sesuatu dengan pola keteraturan dan bekerja sebagai sebuah system

Hakikinya Berpikir system merupakan tonggak konseptual yang mendasari semua lima disiplin belajar. Ketrampilan yang dihasilkan dalam penerapan Hal ini disebabkan berpikir system merupakan berpikir menyeluruh terhadap semua komponen organisasi sebagai satu kesatuan yang saling mempengaruhi. System berpikir merupakan praktek yang kuat dalam menemukan pengetahuan dan diperlukan dalam mencapai perubahan yang konstruktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan perhitungan dan analisis serta pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini tentang penerapan organisasi pembelajaran di PPPPTK Matematika Yogyakarta menghasilkan nilai presentase sebesar 74,59% yang dapat dikatakan bahwa penerapan tersebut sudah baik dalam hal

pelaksanaannya. Disiplin organisasi pembelajaran pertama yaitu dimensi *Personal Mastery* (mengembangkan keahlian pribadi) menghasilkan nilai presentase sebesar 72,47%, Dimensi kedua yaitu *Mental Model* (menanamkan mental yang gigih dan karakter sesuai etika dan moral) menghasilkan nilai presentase sebesar 76,45%, Dimensi ketiga yaitu *Shared Vision* (cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan) menghasilkan nilai presentase sebesar 74,46%, Dimensi keempat yaitu *Team Learning* (kegiatan yang dilakukan untuk memupuk pembelajaran sebagai transfer ilmu pengetahuan yang mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan secara bersama-sama) menghasilkan nilai presentase sebesar 75,82%, dan Dimensi kelima yaitu *System Thinking* (mengembangkan pola pikir berdasarkan pengetahuan agar mampu mencapai perubahan konstruktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan) menghasilkan nilai presentase sebesar 73,77%. Aspek indikator penerapan disiplin organisasi pembelajaran yang memiliki nilai presentase tertinggi yaitu dimensi *Mental Model* yaitu 76,45%, sedangkan indikator paling rendah yaitu dimensi *Personal Mastery* yaitu 72,47%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut;

1. Bagi PPPPTK Matematika
Lembaga hendaknya mengoptimalkan penerapan Organisasi Pembelajaran dengan mengadakan berbagai proses dan kegiatan pembelajaran serta sosialisasi menanamkan kesadaran belajar secara rutin bagi pegawai untuk mendukung pelaksanaan organisasi pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan.
2. Bagi Kepala PPPPTK Matematika
Kepala PPPPTK Matematiks hendaknya melakukan monitoring tentang proses

pembelajaran yang diberikan kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan serta kinerja dalam penerapan organisasi pembelajaran

3. Bagi Pegawai

- a. Pegawai hendaknya lebih mendalami dalam penerapan disiplin organisasi pembelajaran sesuai dengan konsep pengembangannya supaya kegiatan pekerjaan lebih memberikan penekanan terhadap proses belajar
- b. Pegawai hendaknya kreatif dalam merancang dan menanamkan proses belajar sehingga mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan solusi terhadap permasalahan yang mampu meningkatkan kualitas dan mutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi & Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Heryana, A. (2017). Kepemimpinan Pada Organisasi Pembelajar. *Universitas Esa Unggul*, 1-14.
- Ismail, D. H. (2016). Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9-30.
- Jannah, & Prasetyo. (2012). *Metode Kuantitatif Teori & Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Miarso, Y. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Senge, P. M. (1996). *Disiplin Kelima Seni dan Praktik*. Jakarta: PT Binarupa Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif & RND*.