

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

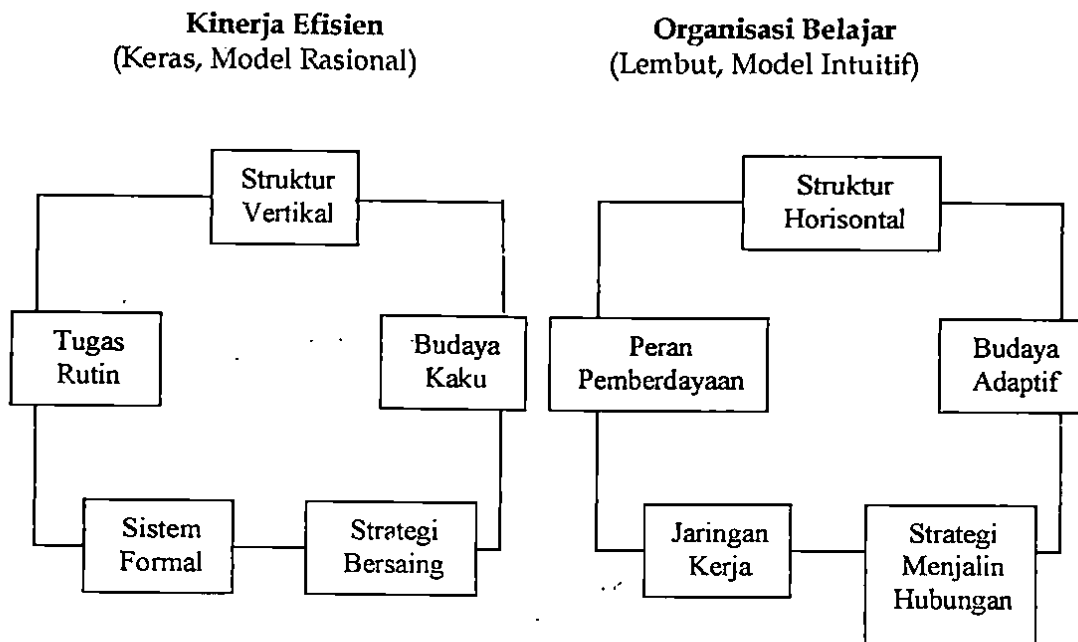
Persaingan dalam dunia usaha dewasa ini semakin lama semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk memberikan barang-barang atau jasa-jasa kepada konsumen dengan kualitas yang baik. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di setiap perusahaan menjadi semakin tinggi.

Para karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar sebagai karyawan saja, yang hanya mencari penghasilan untuk dirinya dan keluarga, namun turut berpartisipasi agar perusahaan tumbuh dan berkembang atau paling tidak mampu bertahan menghadapi persaingan bisnis dewasa ini.

Konsep organisasi belajar (*learning organization*) adalah organisasi yang mendukung kegiatan atau proses pembelajaran bagi semua anggota dan secara terus menerus mengadakan perubahan (Pedler et. Al, 1991). Oleh karena itu organisasi pembelajar mampu mendesain dan menciptakan suatu organisasi yang mampu beradaptasi, berubah, berkembang dan mengubah dirinya untuk menanggapi kebutuhan, harapan dan aspirasi orang-orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Organisasi belajar merupakan hasil pembelajaran dan perilaku anggotanya, karena organisasi terdiri dari orang-orang yang berpengaruh pada pencapaian hasil.

Sementara itu di dalam organisasi belajar harus terdiri dari individu dan kelompok yang sanggup melakukan pembelajaran dan pemelajaran. Menurut arti kata yang sesungguhnya, **pembelajaran** merupakan proses atau cara menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Sedangkan **pemelajaran** merupakan proses, cara atau perbuatan mempelajari. Pembelajaran dalam organisasi terjadi bila anggota organisasi secara individu menemukan ketidaksesuaian antara kondisi yang sesungguhnya dengan hasil yang

organization lebih merupakan perjalanan atau proses, bukan tujuan, sehingga pengukuran proses ini seringkali menjadi sangat kompleks dan membingungkan.



Gambar 1.
Dua Model Organisasi

Organisasi belajar (*learning organization*) mempunyai model organisasi yang berbeda dengan organisasi yang hanya mengutamakan efisiensi dan kinerja organisasi. Perbedaan ini nampak seperti Gambar 1, yang menunjukkan bahwa organisasi yang hanya mementingkan efisiensi kinerja organisasinya cenderung mempunyai struktur organisasi yang vertikal, dimana hubungan pimpinan dengan pelaksana jauh, mengutamakan pelaksanaan tugas rutin, menggunakan budaya yang kaku dengan system formal dan menggunakan strategi bersaing dalam meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, organisasi belajar menggunakan struktur yang horisontal, dimana hubungan pimpinan dan pelaksana serta pelanggan dekat, melaksanakan pemberdayaan karyawan dan jaringan antar pribadi yang dekat, menganut budaya yang adaptif bahkan proaktif, serta menggunakan strategi antar hubungan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam organisasi belajar, seluruh personil dalam organisasi atau perusahaan tersebut harus mau mau berubah, baik secara cepat maupun lambat. Kecepatan perubahan lingkungan mendorong kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merupakan faktor utama dalam mencapai kesuksesan dalam persaingan. Memposisikan diri sebagai suatu organisasi belajar merupakan sarana angkut yang mampu membawa organisasi tetap unggul, survive, segar, cerdas dan selalu baru. Pembelajaran individu dan organisasi menjadi fokus manajemen yang proaktif untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan dengan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh bersama karyawan, pelanggan pemasok (Cicmil dan Kekale, 1997).

Organisasi akan menjadi organisasi belajar bila mempunyai struktur dan proses pembelajaran yang dapat memberikan kontribusi dalam ekspansi dan pertumbuhan pasar (Dirkx, 1999).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai salah satu perguruan tinggi besar di Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang bervisi "Menjadi universitas yang berorientasi ke masa depan dengan bertumpu pada upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah SWT serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat menjadi pusat keunggulan yang merupakan kebanggaan warga Muhammadiyah, yakni menempatkan kekuatan iman dan taqwa sebagai landasan sekaligus dunia cita yang ingin dicapai melalui berbagai upaya pendidikan yang diselenggarakannya, disamping penguasaan, pengembangan dan pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi. Titik pusat keunggulan, dengan demikian terletak pada dua konstruksi penting, yaitu, pertama, yaitu pusat ilmu yang non dikotomis, dan kedua, kelembagaan serta kinerja yang professional yang bertumpu pada "kesungguhan (jihad)", "keikhlasan", dan "ukhuwah Islamiyah".

Visi di atas apakah sudah dipahami dan diamalkan oleh segenap civitas akademika UMY, utamanya oleh para dosen dan karyawan UMY. Di samping itu sebagai sebuah organisasi, visi di atas dipersepsikan sama atau berbeda oleh

B. PERUMUSAN MASALAH

Seperti yang telah dikemukakan oleh Pedler et. Al. (1991) bahwa organisasi belajar (*learning organization*) adalah organisasi yang mendukung kegiatan atau proses pembelajaran bagi semua anggota dan secara terus-menerus mengadakan perubahan. Oleh karena itu organisasi pembelajar mampu mendesain dan menciptakan suatu organisasi yang mampu beradaptasi, berubah, berkembang dan mengubah dirinya untuk menanggapi kebutuhan, harapan dan aspirasi orang-orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Organisasi belajar merupakan hasil pembelajaran dan perilaku anggotanya, karena organisasi terdiri dari orang-orang yang berpengaruh pada pencapaian hasil.

Kemudian dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ariani D.W. (2003) dengan judul "Analisis Perbedaan Persepsi Dosen dan Karyawan terhadap Kualitas Iklim Pembelajaran sebagai Organisasi Belajar" menunjukkan hasil tidak ada perbedaan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran berdasarkan masa kerja responden dan lembaga atau unit dimana responden bekerja. Namun, ada perbedaan signifikan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran ditinjau dari jabatan responden.

Dari uraian di atas, peneliti menempatkan UMY sebagai organisasi belajar khususnya Fakultas Ekonomi dengan mengajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran berdasar jabatan yang dalam hal ini adalah sebagai dosen atau karyawan.
2. Apakah ada perbedaan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran berdasar masa kerja

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji apakah ada perbedaan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran berdasar jabatan yang dalam hal ini adalah sebagai dosen atau karyawan.
2. Menguji apakah ada perbedaan persepsi dosen dan karyawan terhadap kualitas iklim pembelajaran berdasar masa kerja

D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan literature dan riset dengan topik Kualitas Iklim Pembelajaran (*The Quality of Learning Climate*) dan Organisasi Belajar (*Learning Organization*).

Kontribusi lain yang diharapkan dari temuan penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi Muhammadiyah khususnya Fakultas Ekonomi UMY dalam rangka pengembangan kegiatan atau peningkatan proses pembelajaran bagi semua anggota FE UMY dan secara terus menerus mengadakan perubahan