

## MEMBANGUN *LEARNING ORGANIZATION* DALAM RANGKA MENCAPAI *KNOWLEDGE ORGANIZATION* DI BIDANG PENDIDIKAN STUDI KASUS PADA FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI UNIVERSITAS BUDI LUHUR

**Goenawan Brotosaputro, Imelda**

Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur  
Jl.Raya Ciledug, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12260, Indonesia  
E-mail : [goenawan.brotosaputro@budiluhur.ac.id](mailto:goenawan.brotosaputro@budiluhur.ac.id), [imelda\\_duma@yahoo.com](mailto:imelda_duma@yahoo.com)

**Abstract** -- *FTI-UBL developed as a faculty-based learning by studying both the market and ICT in the world. The problem that arises is it necessary FTI-UBL become a learning organization and building a learning organization criteria in its application, so that standards can be built, if the learning organization is formed in the FTI-UBL. As individual faculty and staff, then they should be encourage to do what is in demand now is learning and learning will occur through practice, such as inclusion as a member of the ICT community or discussion with experts abroad through the internet. Result of discussion and learning should be shared with other lecturers. So it came to pass in the FTI-UBL a mechanism called knowledge sharing. All of that must also be documented, so that in case of regeneration of the lecturer or FTI-UBL structural changes can be tracked what happens in the FTI-UBL, so that the knowledge of every lecturer or experts on the FTI may be knowledge of the FTI-UBL as an institution. Knowledge simultaneously a high sophistication (both tacit and explicit) and spread on the hands and minds of many people who are not easily produced or captured from within the institution. It is called knowledge organization.*

**Keywords:** *learning organization, knowledge organization*

### 1. PENDAHULUAN

Kurikulum Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur (FTI-UBL) sudah mengacu pada kebutuhan pasar dengan harapan sarjana lulusan Budi

Luhur dapat langsung bekerja dan di serap oleh lapangan kerja. Kelemahan pendidikan yang berorientasi pada pasar, adalah lemahnya dasar teori mereka dan juga landasan untuk melakukan pekerjaan ICT di tempat kerja mereka. Alangkah bagusnya apabila ke dua hal tersebut yaitu kebutuhan pasar dan teori dapat dikuasai. Sehingga lulusan FTI-UBL tidak saja mampu untuk bekerja berdasar permintaan tempat kerja tetapi juga dapat berinovasi dalam pekerjaannya. Hal ini terutama dapat dilakukan apabila mereka juga menguasai teorinya. Hal tersebut dapat dilakukan bertahap apabila dosen dan staf FTI-UBL mulai mengelola knowledge dosen dan staf mereka.

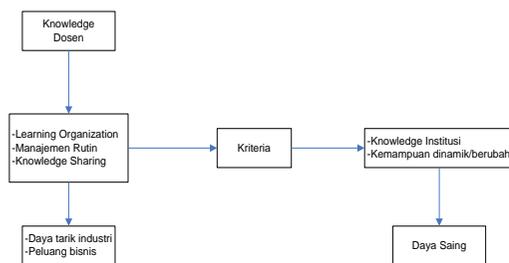
Sebagai individual dosen dan staf, maka mereka harus dirangsang (encourage) untuk mau melakukan apa yang sekarang sedang diminati yaitu pembelajaran (learning) dan pembelajaran akan terjadi melalui praktek, misalnya masuk sebagai anggota komunitas ICT atau diskusi dengan para ahli di luar negeri melalui internet. Hasil diskusi dan pembelajaran tersebut harus dishare (dibagi) dengan dosen lainnya. Sehingga terjadilah di FTI-UBL suatu mekanisme yang disebut sharing knowledge. Semua itu harus pula terdokumentasi, sehingga apabila terjadi regenerasi dari dosen atau struktural FTI-UBL dapat dilacak perubahan apa yang terjadi di FTI-UBL. Sehingga knowledge dari setiap dosen atau pakar di FTI dapat menjadi knowledge dari FTI-UBL sebagai institusi. Knowledge secara bersamaan merupakan kecanggihan yang tinggi (baik tacit maupun explicit) dan tersebar di tangan dan pikiran banyak orang

yang tidak mudah diproduksi atau ditangkap dari dalam institusi.

Dengan demikian FTI-UBL berkembang sebagai suatu fakultas yang berbasis learning dengan mempelajari baik pasar maupun ICT di dunia. Masalah yang timbul adalah perlukah FTI-UBL menjadi suatu learning organization dan membangun suatu kriteria dalam penerapan learning organization nya, sehingga dapat dibangun standar, apabila learning organization tersebut terbentuk di FTI-UBL. Sehingga dapat disimpulkan permasalahannya yaitu: (1) Faktor – faktor apa yang perlu guna mendukung terbangunnya learning organization di FTI – UBL, (2) Bagaimana kriteria dalam penerapan learning organization dapat dibangun di FTI – UBL agar terbentuk standar. Dengan batasan masalah yaitu pada Fakultas Teknologi Informasi – Universitas Budi Luhur. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung terbentuknya learning organization di FTI – UBL, (2) Menentukan faktor – faktor yang perlu dibangun guna mendukung terbangunnya FTI - UBL sebagai learning organization. Manfaat penelitian ini agar dapat diketahui kriteria apa yang dapat digunakan untuk membangun learning organization agar dapat dikembangkan menjadi *creation organization* sehingga terjadi inovasi-inovasi di FTI.

**1. Pola Pikir**

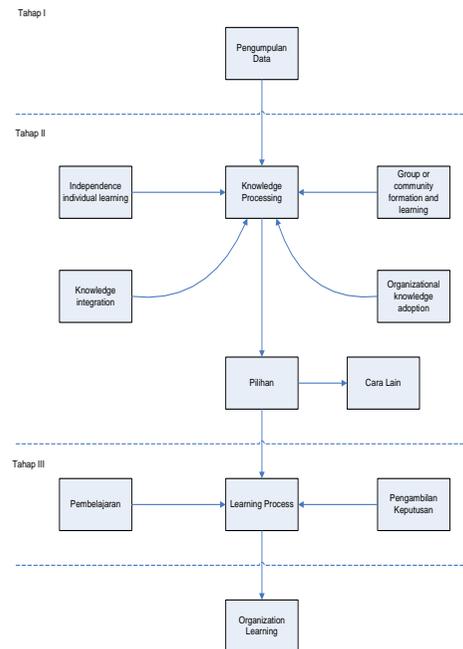
Pola pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 1  
POLA PIKIR TENTANG KNOWLEDGE  
DOSEN**

Gambar 1 menggambarkan knowledge dosen dapat dimanfaatkan menjadi: learning organization, manajemen rutin, dan knowledge sharing. Dari 3 manfaat diatas dapat diperoleh kriteria dan menjadi: daya tarik industri dan peluang bisnis. Dari kriteria yang terpilih maka dapat diperoleh: knowledge institusi, kemampuan dinamik / berubah. Hasilnya akan menjadi daya saing bagi organisasi yang sejenis.

**2. Tahapan Kegiatan**



**GAMBAR 2  
TAHAPAN KEGIATAN PENELITIAN**

Tahapan Kegiatan Penelitian dibagi 3 yaitu: tahap 1 pengumpulan data, tahap 2 knowledge processing yang dapat tercapai bila: (1) informasi diperoleh melalui pengumpulan data, (2) terjadi independence individual learning, (3) terjadi group or community formation and learning, (4) terjadi knowledge integration, (5) terjadi organizational knowledge adoption. Informasi yang diperoleh pada knowledge processing akan diperoleh pilihan-pilihan untuk mencapai tujuan penelitian. Tahap 3

learning process dapat dicapai berdasarkan: (1) pilihan-pilihan yang telah ada, (2) pembelajaran yang selama ini diperoleh, (3) pengambilan keputusan. Tahap 4 organization learning yang akan dicapai bila terjadi learning process / proses pembelajaran yang dikomunikasikan secara teratur dan berkelanjutan.

**2. LANDASAN TEORI**

**a. Membangun Learning Organization**

Pada tahun 1990, Peter Senge memulai pergerakan *learning organization* dengan mempublikasikan *The Fifth Discipline*.

*Learning Organization* menciptakan, memperoleh, mentransfer dan memelihara *knowledge* (pengetahuan). Ini khususnya baik pada perubahan perilaku untuk merefleksikan pengetahuan dan wawasan yang baru. *Learning organization* jarang membuat dua kali kesalahan yang sama.

Senge mendefinisikan *learning organization* sebagai sebuah tempat dimana:

- orang secara kontinue mengembangkan kapasitasnya untuk menciptakan hasil yang dia inginkan,
- tercipta pola pikir yang baru dan yang dikembangkan yang perlu dipelihara,
- cita-cita bersama dikemukakan secara terbuka,
- orang secara kontinue belajar bagaimana belajar bersama.

Lima konsep atau disiplin dari *learning organization*: (1) *Personal Mastery*: Disiplin ini mendorong orang untuk secara kontinue mengklarifikasi apa yang penting untuk dirinya – visi pribadinya. Pada saat yang bersamaan, mereka harus secara kontinue menetapkan apa yang mereka harus lakukan saat ini – realita saat ini. Kecenderungan antara visi dan realita menciptakan energi. Energi mengarahkan pertumbuhan seseorang. (2) *Building Shared Vision*: Konsep ini berfokus pada tujuan saling berbagi, bukan tujuan untuk memerintah. Disini keahlian dibutuhkan untuk group atau organisasi untuk membangun masa depan. Visi saling berbagi membantu perkembangan

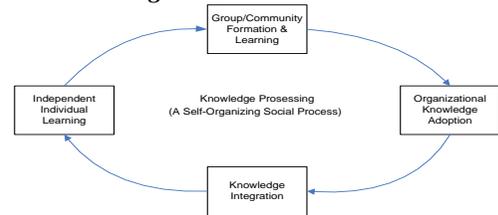
komitmen yang tulus dari pada melakukan dengan cemberut. (3) *Team Learning*: Disini disiplin untuk melakukan sesuatu dengan kelembutan yang lues dari interaksi grup (kelompok). Caranya dengan dialog dan diskusi dengan memaksimalkan keahlian yang ada. Mereka berpikir bersama. Semua hasilnya menjadi lebih besar dari yang mereka perkirakan. (4) *Mental Models*: Tanpa mengetahui ini, kita semua mempunyai asumsi tersembunyi dan percaya dengan warna yang kita pikirkan. Asumsi ini sangat berpengaruh dan tiba-tiba bisa membuat kita berhenti untuk learning. Bawalah mereka ke pintu yang ruangnya dapat memberi perubahan. (5) *Systems Thinking*: Disiplin kelima ini mengintegrasikan yang satu dengan yang lain. Ini adalah badan pengetahuan dan tools yang menolong orang melihat pola dalam sistem yang kompleks.

**Pemetaan Bagaimana Nilai diciptakan**

Verna Allee, pengarang buku *The Knowledge Evolution: Expanding Organizational Intelligence*, mengkombinasi konsep kunci dari *Sveiby’s framework of intangible asset* dan *the discipline of systems thinking*. Pertanyaannya adalah: “Bagaimana nilai diciptakan?”.

Standar metodologi adalah *value chain*, yang kerusakannya fatal dan sudah tak terpakai.

**b. Learning Drive**



**GAMBAR 3**  
**SELF-ORGANIZING KNOWLEDGE**  
**PROCESSING**

*Knowledge Processing* dapat terbentuk dan menjadi *life cycle* bila terbentuk proses independent individual learning, group/community formation & learning, organizational knowledge adoption dan

knowledge integration yang terus menerus dikembangkan.

**TABEL 1**  
**KNOWLEDGE PROCESSING DAN**  
**KEBIJAKAN YANG MendukungNYA**

<i>Knowledge Processing Behaviors</i>	<i>Supporting Policies</i>
<i>Independent individual learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendukung pengarahannya diri, manajemen diri yang mempelajari program untuk semua karyawan</li> <li>• Rekrut, gaji, dan pegawai tetap menggunakan nilai yang berbeda dan pandangan yang mendunia</li> <li>• Fasilitas komunikasi yang meliputinya</li> </ul>
<i>Group or community formation and learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cakupan kebijakan dan program yang mampu dan dukungan organisasi itu sendiri yang berkomunikasi dengan <i>knowledge</i></li> <li>• Formalisasi kesimpulan <i>knowledge</i> yang terjadi dalam komunitas sehingga kebijaksanaan organisasi <i>knowledge</i> dapat terjadi</li> <li>• Fasilitas komunikasi yang meliputinya</li> </ul>
<i>Organizational knowledge adoption</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan kebijakan secara transparan dan terbuka dalam pertimbangan manajemen dan <i>knowledge</i> yang dibuat</li> <li>• Fasilitas komunikasi yang meliputinya</li> </ul>
<i>Knowledge integration</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan <i>knowledge sharing</i> secara agresif</li> <li>• Fasilitas komunikasi yang meliputinya</li> </ul>

Dari tabel diatas maka dapat dirinci Knowledge Processing dan kebijakan pendukung yang diperlukan di FTI UBL yaitu:

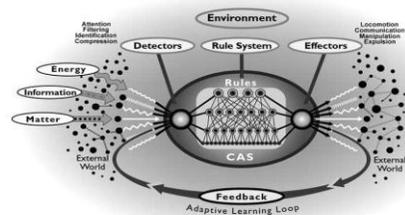
*Independent Individual Learning* bertujuan untuk : (1) mendukung focus diri dan manajemen diri dosen dalam proses pembelajaran yang ada di FTI Budi Luhur, (2) dapat menilai proses pembelajaran dengan sudut pandang yang berbeda, (3) Mengetahui fasilitas komunikasi yang diperlukan. Dengan sasaran lebih mengarahkan perkembangan ilmu pengetahuan masing-masing dosen dan *knowledge* yang dosen kuasai dari bidang ilmu pengetahuan dosen.

*Group / Community Formation & Learning* bertujuan untuk: (1) Mengetahui cakupan kebijakan dan program yang bagus untuk dilaksanakan dan dukungan FTI UBL dalam berkomunikasi dengan *knowledge*, (2) Mengetahui formalisasi *knowledge* yang terjadi di FTI UBL sehingga kebijaksanaan organisasi *knowledge* dapat terjadi, (3) Mengetahui fasilitas komunikasi yang diperlukan. Dengan sasaran dapat memilih indikator atau kriteria *knowledge* yang diperlukan oleh FTI UBL supaya dapat ditransfer ke mahasiswa guna memenuhi lapangan kerja.

*Organizational Knowledge Adoption* bertujuan untuk: (1) Menyelenggarakan kebijakan FTI UBL dan *knowledge* yang telah dibuat secara transparan dan terbuka sehingga dapat dipertimbangkan oleh fakultas sebagai manajemen terdepan, (2) Mengetahui fasilitas komunikasi yang diperlukan. Dengan sasaran dapat dilakukan evaluasi apakah faktor yang mendukung learning organization dapat terbentuk di FTI UBL dan dapat diketahui kendalanya

*Knowledge integration* bertujuan untuk: (1) Menyelenggarakan *knowledge sharing* secara agresif, (2) Mengetahui fasilitas komunikasi yang diperlukan. Dengan sasaran dapat mengevaluasi kinerja FTI UBL yang ditentukan pada pencapaian visi, misi, pengembangan kapasitas lembaga dengan menentukan kriterianya dan dapat mengevaluasi kontribusi dosen pada kemajuan institusi FTI UBL dengan kriteria pada integrasi kegiatan pada FTI UBL

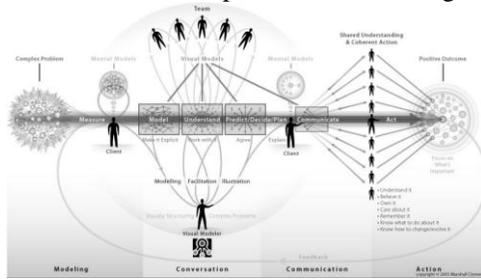
c. *Complex Adaptive System (CAS) Model*



GAMBAR 4  
COMPLEX ADAPTIVE SYSTEM (CAS) MODEL

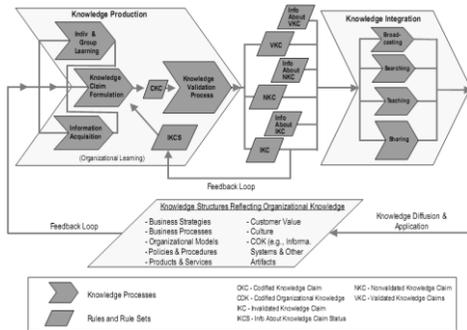
Source: [www.idiagram.com](http://www.idiagram.com)

d. Process of Complex Problem Solving

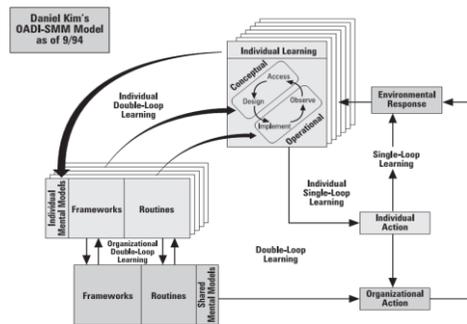


Source: [www.idiagram.com](http://www.idiagram.com)

e. The knowledge life cycle



f. Organizational Learning Model



g. Visi dan Misi Fakultas Teknologi Informasi

Visi Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur adalah menjadikan fakultas unggulan di bidang teknologi informasi yang mampu bersaing di pasar global dengan dilandasi Budi Pekerti Luhur, dan misinya (a) menghasilkan sarjana dan profesional di bidang teknologi informasi yang berkualitas global, inovatif dan berbudi luhur, (b) melakukan riset-riset

unggulan di bidang teknologi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat.

1. Hasil Analisa  
Berikut adalah hasil kuisioner yang diperoleh:

TABEL 2  
DATA PRIMER INDEPENDENT INDIVIDUAL LEARNING

	Ya	Tidak	Tidak tahu
Mengajar matakuliah kendali mutu	18	11	-
Mengajar di lab	15	14	-
Mengajar matakuliah pengembangan kepribadian	3	26	-
Mengajar matakuliah keilmuan dan keterampilan	20	7	2
Mengajar matakuliah keahlian berkarya	18	7	4
Mengajar matakuliah perilaku berkarya	19	7	3
Mengajar matakuliah berkehidupan bermasyarakat	25	3	1
Merasa senang mengajarkan mata kuliah yang diajarkan saat ini	28	-	1
Memiliki pengalaman menangani suatu proyek	20	9	-
Pernah memberikan pelatihan	24	5	-
Memiliki hobby di luar bidang keilmuan yang dimiliki	27	2	-
Mata kuliah yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan pasar	28	1	-
Memiliki pengalaman melakukan penelitian	11	18	-
Memiliki keahlian yang sesuai dengan mata kuliah yang diajarkan	27	1	1

Dari data diatas di peroleh informasi bahwa tidak semua dosen mengajarkan matakuliah kendali mutu karena tidak semua mata kuliah adalah mata kuliah kendali mutu. Setiap program studi memiliki mata kuliah kendali mutu yang berbeda yang menjadi andalan dari program studi tersebut.

Lima puluh persen dosen mengajar di lab berarti setengah dari mata kuliah yang diajarkan FTI setiap semester diajarkan di lab. Ini terkait dengan hampir seluruh dosen FTI UBL mengajarkan mata kuliah sesuai dengan kebutuhan pasar. Hanya sepersepuluh persen dosen mengajar mata kuliah pengembangan kepribadian karena mata kuliahnya hanyalah Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia dan Pendidikan Agama.

Kelompok Mata Kuliah dibagi atas: Matakuliah Pengembangan Kepribadian, Matakuliah Keilmuan dan Keterampilan, Matakuliah Keahlian Berkarya, Matakuliah Prilaku Berkarya, Matakuliah Berkehidupan Bermasyarakat. Pembagian ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dosen. Dari data kuisioner hanya enam puluh sembilan persen dosen mengajar mata kuliah keilmuan dan keterampilan. Enam puluh dua persen dosen mengajar mata kuliah keahlian berkarya, enam puluh enam persen dosen mengajar mata kuliah prilaku berkarya, delapan puluh enam persen dosen mengajar mata kuliah berkehidupan bermasyarakat.

Semua dosen senang mengajarkan mata kuliah yang diberikan saat ini karena mata kuliah yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan pada saat diminta kesediaan mengajar, dosen dikonfirmasi terlebih dahulu.

Enam puluh sembilan persen dosen berpengalaman dalam menangani suatu proyek karena beberapa dosen FTI UBL diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian supaya dosen dapat menjelaskan kepada mahasiswa dunia kerja yang sebenarnya. Sisanya adalah dosen baru yang secara bergiliran akan diterjunkan ke proyek.

Delapan puluh tujuh persen dosen pernah memberikan pelatihan karena keahlian yang dimiliki dan kerinduan yang dimiliki untuk membagikan pengalaman yang dimiliki menjadi milik orang banyak sedangkan sisanya belum memiliki kesempatan untuk memberikan pelatihan.

Semua dosen memiliki hobby di luar bidang keilmuan yang dimiliki yang menjadikan dosen menjadi kaya informasi.

Semua dosen mengajarkan mata kuliah sesuai dengan kebutuhan pasar karena kurikulum FTI sudah disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan dosen menjadi jembatan antara ilmu pengetahuan dan dunia kerja karena pengalaman yang dimilikinya.

Baru sebagian kecil dosen memiliki pengalaman melakukan penelitian karena

belum pernah mengikuti pelatihan metodologi penelitian.

**TABEL 3**  
**DATA PRIMER GROUP / COMMUNITY**  
**FORMATION & LEARNING**

	Ya	Tidak	Tidak tau
Dosen yang mengetahui visi dan misi FTI	21	8	-
Dosen yang merasakan visi FTI menjadi suatu tujuan yang dapat dicapai bersama	24	3	2
Dosen yang sudah merasakan suatu kebutuhan untuk mendiskusikan mata kuliah yang diajarkan bersama dosen lain	26	3	-
Dosen yang menyatakan ada diskusi yang biasa dilakukan untuk mata kuliah tertentu	13	16	-
Hasil diskusi bermanfaat bagi Bapak / Ibu	24	3	2
Untuk merealisasikan visi dan misi FTI yang memerlukan pelatihan tertentu	19	8	2
Dosen merasa seorang koordinator mata kuliah diperlukan	24	5	-

Dari tabel 3 diperoleh informasi bahwa hanya tujuh puluh tiga persen dosen yang mengetahui visi dan misi FTI karena sisanya menyatakan harus melihat bukunya kembali untuk mengetahui visi dan misi FTI. Tidak semua dosen menyatakan visi FTI dirasakan menjadi suatu tujuan yang dapat dicapai bersama karena tidak mengetahui visi FTI. Sebagian besar dosen menyatakan perlunya penjelasan untuk merealisasikan visi dan misi FTI.

Sebagian besar dosen merasakan suatu kebutuhan untuk mendiskusikan matakuliah yang diajarkan bersama dosen lain karena manfaat yang diperoleh dari hasil diskusi. Namun hanya sebagian kecil dosen yang menyatakan ada diskusi yang biasa dilakukan untuk matakuliah tertentu padahal sebagian besar dosen menyatakan hasil diskusi yang biasa dilakukan bermanfaat. Diskusi lebih efektif bila terarah misalnya membicarakan suatu topik atau mata kuliah tertentu.

Sebagian besar dosen menyatakan perlunya koordinator. Selama ini dirasakan adanya koordinator matakuliah hanya sebatas pembuat soal master dan cadangan

dari suatu matakuliah kendali mutu. Padahal fungsinya mengkoordinir suatu mata kuliah apakah sudah sesuai dengan Satuan Acara Perkuliahan yang ditetapkan. Untuk dosen yang baru mengajar suatu matakuliah sangatlah berguna. Karena informasi yang diberikan oleh seorang dosen koordinator sebagai mediator sangat pas.

**TABEL 4**  
**DATA PRIMER ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE ADOPTION**

No	Ya	Tidak	Tidak tau
1. Visi dan misi FTI perlu disosialisasikan dengan cara diskusi	19	10	-
2. Visi dan misi FTI perlu disosialisasikan dengan cara presentasi	20	9	-
3. Dosen yang bersedia menyediakan waktu untuk berdiskusi tentang visi dan misi FTI	22	6	1
4. Dosen yang menyatakan hasil diskusi yang pernah dilakukan telah diimplementasikan	18	10	1
5. Dosen yang menyatakan hasil diskusi yang telah digunakan / diimplementasikan, sudah menjadi knowledge bagi FTI	18	9	2

Dari tabel 4 diperoleh informasi yaitu sebagian besar dosen menyatakan visi dan misi FTI tidak perlu disosialisasikan dengan cara diskusi tetapi dosen lebih banyak yang menginginkan visi dan misi FTI perlu disosialisasikan dengan cara presentasi. Setelah itu sebagian besar dosen menyatakan bersedia menyediakan waktu untuk berdiskusi tentang visi dan misi FTI.

Bila dosen melakukan diskusi sebagian besar dosen menyatakan bahwa hasil diskusinya pernah digunakan / diimplementasikan dan bahwa hasil diskusi yang sudah diimplementasikan itu sudah menjadi knowledge bagi FTI.

**TABEL 5**  
**DATA PRIMER KNOWLEDGE INTEGRATION**

No	Ya	Tidak	Tidak tau
1. Dosen yang menyatakan ada kelompok diskusi yang mengintegrasikan SAP (Satuan Acara Perkuliahan) dan kurikulum	10	18	1
2. Dosen yang pernah mengajar mata kuliah baru	24	5	-

3. Dosen yang mengetahui SAP dari mata kuliah baru	7	22	-
4. Dosen yang mencari tahu SAP mata kuliah yang akan diajarkan	28	1	-
5. Dosen yang mengalami masalah, bila tidak mengetahui SAP dari mata kuliah	25	3	1
6. Dosen yang mengkonfirmasi SAP yang diperoleh selain dari FTI UBL	12	16	1
7. Untuk mata kuliah baru, dosen yang mengetahui integrasi antara SAP dan kurikulumnya	7	22	-
8. Dosen yang memiliki ide sesuai dengan keahlian yang ingin disampaikan supaya FTI UBL memiliki nilai lebih dari FTI kampus lain	18	10	1
9. Dosen yang mengetahui ada wadah yang dapat menampung ide	5	19	5
10. Dosen yang mau berpartisipasi secara aktif bila ada wadah yang menampung ide	24	3	2
11. Dosen yang mau memberitahukan secara aktif informasi penting demi peningkatan keahlian dosen FTI UBL	26	3	-
12. Dosen yang mau membagikan keahlian yang dimiliki untuk kepentingan FTI UBL dengan sukarela	23	5	1
13. Dosen yang mau membagikan keahlian dalam bentuk diskusi/forum	26	2	1
14. Dosen yang mau menjadi anggota forum dalam e-learning FTI	25	2	2
15. Dosen yang mau menjadi anggota forum dalam blog FTI	25	3	1
16. Dosen yang mau menjadi anggota forum dalam mailing list FTI	25	3	1
17. Dosen yang setuju bila hanya dosen FTI saja yang menjadi anggota forum	8	20	1

Dari tabel 5 diperoleh informasi bahwa sebagian kecil dosen menyatakan ada kelompok yang mengintegrasikan SAP dan kurikulum karena yang lainnya tidak mengikuti atau sedang memiliki kesibukan lain sehingga tidak mengetahui kapan kelompok itu ada. Hanya sedikit dosen yang mengetahui integrasi antara SAP dan kurikulumnya khususnya untuk matakuliah baru. Padahal sebagian besar dosen menyatakan pernah mengajar matakuliah baru. Dosen perlu mengetahui isi dan batasan matakuliah baru melalui SAP tetapi hanya sebagian kecil dosen yang mengetahui SAP dari matakuliah baru yang diajar. Hampir semua dosen mencari tahu SAP yang akan diajarkan supaya dosen dapat mengetahui tolok ukur yang

diberikan oleh fakultas dan sudahkah itu disampaikan kepada mahasiswa. Alasan lain adalah sebagian besar dosen menyatakan ada masalah yang dialami bila tidak mengetahui SAP dari suatu matakuliah.

Menyadari kondisi yang ada sebagian kecil dosen mengkonfirmasi SAP yang diperoleh selain dari FTI UBL karena menyadari komunikasi yang penting antara dosen dan fakultas. Yang lain tidak mengkonfirmasi karena kesibukan yang dimiliki dosen sehingga tidak memiliki waktu untuk berdiskusi.

Sebagian besar dosen menyatakan ada ide yang sesuai dengan keahliannya yang ingin disampaikan supaya FTI UBL memiliki nilai lebih dari FTI kampus yang lain karena dosen ingin sama-sama mewujudkan FTI UBL sebagai *a place for quality*. Namun hanya sedikit dosen menyatakan ada wadah yang dapat menampung idenya karena dosen ini memiliki keberanian menyampaikan idenya sedangkan yang lain memiliki kesibukan dan kurang berani menyampaikan ide.

Sebagian besar dosen mau berpartisipasi secara aktif bila ada wadah yang menampung idenya dan mau memberitahu secara aktif informasi penting demi peningkatan keahlian dosen FTI UBL bahkan mau membagikan keahlian yang dimiliki untuk kepentingan FTI UBL dengan sukarela.

Cara membagikan keahlian dalam bentuk diskusi / forum menjadi pilihan dari sebagian besar dosen. Sebagian besar dosen mau diikutsertakan dalam forum yang dibuat oleh FTI seperti menjadi anggota forum dalam e-learning FTI, menjadi anggota forum dalam blog FTI, menjadi anggota forum dalam mailing list FTI. Namun hanya sedikit yang setuju hanya dosen FTI saja yang menjadi anggota forum.

### 3. KESIMPULAN

1. Dengan adanya *independent individual learning* maka perkembangan ilmu pengetahuan masing-masing dosen dan knowledge yang dosen kuasai dari

bidang ilmu pengetahuan dosen lebih terarah.

2. Dengan adanya *Group / Community Formation & Learning* maka indikator atau kriteria knowledge yang diperlukan oleh FTI UBL supaya dapat ditransfer ke mahasiswa guna memenuhi lapangan kerja dapat dipilih.
3. Dengan adanya *Organizational Knowledge Adoption* dapat dilakukan evaluasi apakah faktor yang mendukung learning organization dapat terbentuk di FTI UBL
4. Dengan adanya *Knowledge integration* dapat dievaluasi kinerja FTI UBL yang ditentukan pada pencapaian visi, misi, pengembangan kapasitas lembaga dengan menentukan kriterianya dan kontribusi dosen pada kemajuan institusi FTI UBL dengan kriteria pada integrasi kegiatan pada FTI UBL
5. Dosen membutuhkan *learning organization* di FTI UBL sebagai peningkatan keahlian dosen.
6. Faktor – faktor yang perlu guna mendukung terbangunnya *learning organization* di FTI – UBL adalah dosen perlu: menyenangi matakuliah yang diajarkannya, memiliki pengalaman dalam menangani suatu proyek, memberikan pelatihan, mengajarkan mata kuliah sesuai dengan kebutuhan pasar, memiliki pengalaman melakukan penelitian, Mengajarkan matakuliah sesuai dengan keahliannya
7. Indikator atau kriteria knowledge yang diperlukan oleh FTI UBL supaya dapat ditransfer ke mahasiswa guna memenuhi lapangan kerja yaitu: (a) pentingnya dosen mengetahui visi dan misi FTI. Sehingga menjadi keharusan atau suatu tujuan yang dapat dicapai bersama, (b) Kebutuhan untuk mendiskusikan matakuliah yang diajar bersama dosen lain harus dibarengi dengan melakukan diskusi tentang matakuliah, (c) Perlunya penjelasan untuk merealisasikan visi dan misi

- FTI, (d) Perlunya koordinator mata kuliah
8. Evaluasi faktor yang mendukung learning organization terbentuk di FTI UBL mudah dilakukan karena (a) dosen bersedia menyediakan waktu untuk berdiskusi tentang visi dan misi FTI., (b) Sebagian besar dosen secara implisit menyatakan hasil diskusi mengenai visi dan misi FTI sangat berguna sehingga memberikan dampak positif untuk digunakan dan diimplementasikan bahkan sudah menjadi knowledge bagi FTI.
  9. Untuk dapat mengevaluasi kinerja FTI yang ditentukan pada pencapaian visi, misi, pengembangan kapasitas lembaga dengan menentukan kriterianya maka : (a) perlu kelompok yang mengintegrasikan SAP dan kurikulum begitu juga untuk mata kuliah baru, (b) Perlu mengetahui SAP matakuliah baru, (c) Perlu komunikasi dalam mensosialisasikan matakuliah baru dan SAP yang akan diajarkan, (d) Perlu informasi yang jelas tentang kesesuaian SAP dengan kurikulum di FTI UBL
  10. Evaluasi kontribusi dosen pada kemajuan institusi FTI UBL dengan kriteria pada integrasi kegiatan pada FTI UBL adalah: (a) Menyampaikan ide sesuai keahliannya supaya FTI UBL memiliki nilai lebih, (b) Perlu wadah yang dapat menampung ide dosen
  11. Sebagian besar dosen menyatakan bila ada wadah yang menampung idenya maka dosen mau: (a) berpartisipasi secara aktif, (b) memberitahu secara aktif informasi penting demi peningkatan keahlian dosen FTI UBL, (c) membagikan keahlian yang dimiliki untuk kepentingan FTI dengan sukarela dalam bentuk diskusi / forum
  12. Sebagian besar dosen mau menjadi anggota forum dalam: e-learning FTI, blog FTI, mailing list FTI.
- yang memiliki pengalaman melakukan penelitian.
2. Perlu diadakan diskusi mengenai visi dan misi FTI dalam bentuk diskusi atau presentasi atau forum.
  3. Perlu diintegrasikan SAP dan kurikulum sebagai penjabaran visi misi FTI UBL
  4. Perlu dibentuk suatu wadah untuk menyampaikan ide sesuai dengan keahliannya.
  5. Ada pelatihan untuk dosen-dosen FTI mis: untuk dosen matakuliah baru (pemrograman) diadakan pelatihan pemrograman sesuai mata kuliah yang diajarkan
  6. Hendaknya hasil penelitian ini dikirim kembali ke responden atau diseminarkan ke responden
  7. Misi harus jelas agar strategi dan taktis implementasi berjalan baik/sesuai
  8. Harus ada kontrol terhadap strategi dan taktis yang diimplementasikan
  9. Pertemuan informal (diskusi) diadakan rutin untuk melihat perkembangan FTI lain di luar UBL
  10. Kembangkan dan update terus materi kuliah di FTI.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] McElroy, Mark W., "*THE NEW KNOWLEDGE MANAGEMENT: Complexity, Learning, and Sustainable Innovation*", Knowledge Management Consortium International, Burlington: Butterworth Heinemann, 2002.
- [2] Rumizen, Melissie Clemmons, Ph.D, "*THE COMPLETE IDIOT'S GUIDE TO Knowledge Management*", USA: John A. Woods, CWL Publishing Enterprises, 2002.
- [3] Djaetun H. S., Drs., "*KATALOG VERSI 3.0: Universitas Budi Luhur*", Jakarta, 2006.
- [4] [www.necsi.org](http://www.necsi.org), diakses tanggal 4 Juli 2011.
- [5] [www.idiagram.com](http://www.idiagram.com), diakses tanggal 4 Juli 2011.

#### Saran

1. Perlu diadakan pelatihan metodologi penelitian karena hanya sedikit dosen