

## **PENGEMBANGAN *LEARNING ORGANIZATION* (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Depok)**

**Muhammad Faqih Azamullah, Ridwan**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian termasuk bagian penting dalam penelitian, sehingga peneliti perlu menuliskannya secara terpisah dari aspek-aspek lain dalam proposal penelitiannya, dan juga perlu meringkaskannya dalam satu kalimat atau paragraf yang mudah dipahami oleh pembaca. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data empirik. (1) Bagaimana Pengembangan Learning Organization di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Depok, (2) Mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan Learning Organization di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Depok, (3) Apa saja solusi yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Depok dalam mengatasi hambatan Pengembangan Learning Organization.

Dimana dalam penelitian ini penulis memilih Madrasah Tsanawiyah 1 Depok sebagai tempat pelaksanaan penelitian. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. MTs. Muhammadiyah 1 Depok sebagai salah satu madrasah swasta yang terdapat di wilayah Kota Depok terpanggil untuk mengangkat harkat dan martabat masyarakat melalui pendidikan. Dalam Pengembangan diri Siswa dan siswi MTs. Muhammadiyah 1 Depok upaya pembentukan watak dan kepribadian peserta didik yang dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial, kegiatan belajar, dan pengembangan karir, kegiatan ekstra kurikuler, IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah) dan pembiasaan. Adapun Tujuan Mts Muhammadiyah 1 Depok adalah membina dan menumbuhkan bakat, minat, kreativitas, kompetensi dan kebiasaan dalam kehidupan, kemandirian, kemampuan sosial, kemampuan belajar, wawasan dan perencanaan karir dan kemampuan pemecahan masalah.

### **PENDAHULUAN**

Sejak manusia mengenal informasi, kemudian informasi yang didapat selanjutnya diteruskan kepada orang lain melalui komunikasi, berlangsung antar manusia dengan manusia, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian pengetahuan dan informasi tersebut bergerak dinamis melalui organisasi dalam berbagai cara, tergantung bagaimana organisasi memandangnya. Dalam organisasi belajar, tidak semua organisasi dapat belajar cepat untuk bertahan. Oleh karena itu organisasi harus selalu responsif dan adaptif terhadap

---

perkembangan lingkungan yang kompleks, serta selalu tanggap dalam menghadapi persaingan dunia yang terus berkembang.

Belajar dalam Learning Organization, atau disebut Organisasi pembelajar, merupakan roh yang memberikan gerak maju-mundumnya suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Setiap individu terlatih dalam keahlian/ketrampilan (skill) belajar, learning how: to do, to learn, to be, to life together. Mereka juga terns berusaha menerapkan metode percepatan belajar dengan antusiasme yang luar biasa. Dinamika pembelajaran itu berkembang tidak hanya pada din sendin,"tapr juga berkembang pada kelompok, bahkan sudah menjadi budaya organisasi. Dalam pengertian lain, Organisasi pembelajaran (learning organization) merupakan sebuah organisasi dimana setiap orang terlibat dalam proses pengidentifikasian dan penyelesaian masalah sehingga memungkinkan organisasi untuk melakukan eksperimen, melakukan perbaikan dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus,

Sebagai lembaga pendidikan, Sekolah adalah organisasi pendidikan yang berada pada garis terdepan penyelenggaraan pendidikan dan pengejaran di masyarakat. Mengapa demikian? Karena sekolah pada dasarnya mengemban tugas pendidikan dan pengajaran yang berorientasi pada pemberdayaan dan penguatan kapasitas intelektual, sosial-kemanusiaan, integritas dan kemandirian serta menghasilkan karya-karya akademik untuk membangun kapasitas individu dan masyarakat. Sementara itu Mts Muhammadiyah 1 Depok tanggap dengan Perkembanganteknologi sekarang. Dengan dukungan SDM yang dimiliki madrasah ini siap untuk berkompetisi dengan sekolah lain dalam informasi publik. Teknologi Informasi Web khususnya, menjadi sarana bagi bagi Mts Muhammadiyah 1 Depok untuk memberi pelayanan informasi secara cepat, jelas, dan akuntable. Dari layanan ini pula, madrasah menerima saran dari semua pihak yang akhirnya dapat menjawab kebutuhan masyarakat.

MTs. Muhammadiyah 1 Depok sebagai salah satu madrasah swasta yang terdapat di wilayah Kota Depok terpanggil untuk mengangkat harkat dan martabat masyarakat melalui pendidikan. Ini dilandasi dengan kesadaran bahwa pendidikan

---

adalah aset paling berharga untuk kehidupan masa depan. Dalam Visi MTs. Muhammadiyah 1 Depok adalah “ Unggul dalam prestasi, teguh dalam iman dan Taqwa, Terampil dalam Ilmu pengetahuan dan Teknologi serta anggun dalam Berakhlakulkarimah

## KAJIAN TEORI

Istilah “organisasi” bersumber dari perkataan latin yaitu Organization yang berasal dari kata kerja bahasa latin pula, *organizare*, yang berarti membentuk menjadi keseluruhan dari bagian-bagian yang saling bergantung atau terkoordinasi. Jadi secara harfiah organisasi berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung dan memiliki fungsi dalam mencapai tujuan Bersama.<sup>1</sup> Secara sederhana dijelaskan oleh Bayle, et al (1986) bahwa : “*Organizationis a collection of people working together in a division of labour to achieve a common purpose*”.<sup>2</sup> Jadi dari definisi ini, ada keluasan ragam bentuk perkumpulan orang, diantaranya kelompok persaudaraan, cub olahraga, organisasi sukarela, organisasi agama, seperti halnya bisnis, sekolah, lembaga pemerintah, rumah sakit dan lembaga lain yang eksis di masyarakat.

Jadi, pengertian tentang organisasi sangat tergantung dalam konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya sedangkan Menurut soffer (dalam Solihin, 2009:91) menyatakan bahwa organisasi adalah persekutuan / perkumpulan orang-orang yang masing- masing diberi peran tertentu dalam sistem kerja dan pembagian kerja di mana pekerjaan dipilah – pilah menjadi tugas/ pemegang jabatan untuk mendapatkan satu kesatuan hasil. Tujuan organisasi memiliki pengaruh dalam. Tujuan dari sebuah organisasi mengembangkan organisasi baik untuk perekrutan anggota dan pencapaian apa yang akan atau ingin dilakukan dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Dalam hal ini Organisasi

---

<sup>1</sup> Rinawati, “*Manajemen Komunikasi dan Organisasi*”, (Banjarasin :Pustaka Baru Press, 2019). Hal.15

<sup>2</sup> Prietsaweny Riris, “*Komun<sup>1</sup>ikasi Organisasiz*”, (Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis,2021. Hal.17

---

perlu melakukan kaderisasi untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan eksistensi organisasi dalam jangka waktu yang Panjang.<sup>3</sup>

Tercapainya Organisasi dibentuk dari tujuan bersama yang berkaitan, yang dilakukan oleh orang banyak atau dalam artian anggota sebuah kelompok untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal dan efektif. Lalu, Memiliki mental berbicara didepan umum tidak setiap orang bisa menguasai dengan mudah, harus dengan pelatihan lama dan rutin. Contohnya kelompok belajar, atau kelompok studi ilmiah bagi para mahasiswa yang menjadi wadah yang tepat untuk pengembangan public speaking. Dan yang terakhir mempermudah memecahkan masalah karena dalam sebuah organisasi permasalahan adalah hal yang sangat sering terjadi, entah karena perbedaan pendapat atau permasalahan pribadi disebuah kelompok. Pemecahan dari setiap permasalahan yang ada mengajarkan agar bagaimana harus bersikap dan menyikapi permasalahan dalam kehidupan masyarakat yang lebih kompleks dan majemuk<sup>4</sup>

Dalam tujuan pengembangan Organisasi, Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga membuktikan bahwa faktor pemimpin berperan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah dari karakter orang yang menjadi pemimpin tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Covey (2005) bahwa 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter.

Pada sisi lain, organisasi dapat memperkuat kapasitas seseorang dan pada sisi lainnya kapasitas yang dimiliki seseorang dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Keberagaman potensi, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki organisasi dapat memperkaya organisasi memasuki proses persaingan. Sumber daya yang dimiliki suatu organisasi adalah keberagaman yang dimiliki

---

<sup>3</sup> Arie Ambarwati, 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang : Media Nusa Creative, April, hlm.6

<sup>4</sup> Muhaimi, Suti'ah, Su<sup>5</sup>geng Listyo Prabowo, 2009 "*Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Pengembangan Sekolah/Madrasah*", Jakarta: Prenadamedia Group, hlm.29

---

anggota-anggotanya, sistem dan prosedur yang aktif- dinamis, sarana dan prasarana yang menunjang, persediaan dana yang cukupbudaya organisasi yang baik dan dinamis, komitmen dan solidaritas, semangat dan motivasi, serta kepemimpinan yang demokratis.

Sebuah komitmen diperlukan oleh segenap komponen sekolah untuk melakukan perubahan mendasar terhadap kebiasaan-kebiasaan tidak produktif yang selama ini dipraktekkan. Masing-masing komponen sekolah perlu melakukan refleksi dan mengeksplorasi diri untuk bahan awal melakukan perubahan mendasar dalam memandu ide-ide manajemen kontemporer.<sup>5</sup> Para ahli oragnisasi berargumen bahwa disfungsi utama pada kebanyakan institusi adalah fragmentasi (perpecahan), kompetisi (persaingan), dan reaktif, yang secara aktual merupakan hasil dari keberhasilan para organisator (pemimpin, direktur, manajer, kepala, dan lain-lain) lebih dari seribu tahun dalam menghasilkan dunia fisik dan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, budaya industrial. Ia datang sebagai sesuatu yang tidak mengejutkan yang mana disfungsi-disfungsi tersebut telah berurat berakar di berbagai institusi. Fragmentasi, kompetisi, dan reaktif bukan masalah yang harus dipecahkan, mereka adalah pola pikir yang telah membeku yang tidak terpecahkan.

Learning Organization merupakan turunan dari teori-teori organisasi di mana dalam teori organisasi, elemen sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang harus dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan suatu organisasi beradaptasi terhadap perubahan sebenarnya sangat tergantung pada kemampuan organisasi membangun SDM (sumber daya manusia) yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang memadai. Keharusan tersebut sesungguhnya juga didasarkan pada tuntutan dari terjadinya perubahan drastis dalam lingkup organaisasi seperti perubahan struktur, manajemen dan lingkungan organisasi. Dalam konteks adaptasi tersebut, inovasi dan pengembangan organisasi pada setiap

---

<sup>5</sup> Indra Ismawan, 2015. *Léarning Organization, Membangun Paradigma Baru Organisasi Pembelajar*. Jakarta: Penerbit Cakrawala Media Pressindo, hlm. 56

---

level manajerial organisasi diharapkan melahirkan kebijakan untuk menciptakan kultur atau budaya untuk membangun capacity building SDM organisasi agar dapat bersaing.<sup>6</sup>

*Learning Organization* atau organisasi pembelajaran adalah tempat dimana orang secara terus menerus mengembangkan kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar – benar mereka inginkan, dimana pola berpikir yang baru dan ekspansif dipupuk, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan tempat dimana orang-orang terus menerus belajar bagaimana belajar Bersama. Organisasi pembelajaran merupakan lingkungan yang kondusif bagi aktivitas kepemimpinan visioner, karena dapat tercipta iklim kerjasama yang sinergi antara sub sistem dalam organisasi sehingga organisasi memiliki komitmen, integritas, dan tanggung jawab secara kolektif terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Melakukan pembelajaran berarti menerapkan strategi inovasi, perbaikan kelanjutan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Dalam pembelajaran organisasi diperlukan proses pembelajaran interaktif untuk menanggapi perubahan internal dan eksternal organisasi serta konsep yang digunakan dalam organisasi untuk mendeskripsikan aktivitas yang terjadi dalam organisasi dan merupakan bentuk dari organisasi ketika aktivitas atau proses pembelajaran terjadi dalam organisasi.

Jadi, dari definisi yang dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang mampu melaksanakan proses transformasi pengetahuan secara berkelanjutan dari mengumpulkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan data untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pembelajaran organisasi menolak stabilitas dengan cara terus-menerus melakukan evaluasi diri dan eksperimentasi. Selain itu juga, organisasi pembelajaran harus melihat ke dalam dirinya sendiri. Dengan pengertian lain tidak ada pembelajaran Cepat/instant yang bisa diterapkan sama pada semua pihak.

---

<sup>6</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2013, *Perilaku Organisasi*, Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat

---

Peter Senge, dalam karya besarnya : *The fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization, and the Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, menggambarkan lima disiplin ilmu yang harus dikuasai ketika memperkenalkan pembelajaran menjadi sebuah organisasi, yakni *Systems Thinking, Personal, Mental Models*, membangun visi bersama dan team belajar<sup>7</sup>

Perilaku dari sebuah organisasi pembelajaran adalah mengumpulkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan data untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pembelajaran organisasi menolak stabilitas dengan cara terus-menerus melakukan evaluasi diri dan eksperimentasi. Sifat dari kelima komponen disiplin berpikir yang dikonsepsikan oleh Senge dalam implementasinya satu sama lain saling mendukung sehingga apabila salah satu dari lima komponen gagal dilakukan, maka akan mengganggu tingkat keberhasilan organisasi pembelajar secara keseluruhan. Seberapa penting dan mendesaknya organisasi untuk menjadi sebuah organisasi pembelajar bagi setiap elemen organisasi dalam memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sangat dipengaruhi oleh cara pandang (mindset) organisasi tersebut terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal<sup>8</sup>

Organisasi dalam organisasi belajar merupakan tubuh tempat proses pembelajaran berlangsung / diselenggarakan. Terdapat empat komponen didalamnya yang harus di perhatikan dari para pemimpin dalam upaya menghidupkan organisasi. Keempat komponen tersebut adalah : Visi, Budaya, Strategi, dan Struktur organisasi.<sup>9</sup> Visi merupakan kondisi organisasi di masa depan yang diharapkan dapat terwujud dalam membantu melaksanakan Misi organisasi. Visi merupakan imajinasi dari organisasi yang memberikan gambaran wujud dan bentuk organisasi di masa depan, yang terlihat ke dalam dan ke luar. Visi berfungsi

---

<sup>7</sup> Donald Crestofel Lantu. 2016. *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajar*. Bandung: PT. Mizan Grafika Sarana, hlm. 87

<sup>8</sup> Indra Ismawan,. 2015. *Learning Organization, Membangun Paradigma Baru Organisasi Pembelajar*. Jakarta: Penerbit Cakrawala Media Pressindo, hlm. 65

<sup>9</sup>Chandra,Wijaya.. 2017. *Perilaku Organisasi*. (Medan : Lembaga Peduli Pendidikan Indonesia, Hlm. 59

---

juga sebagai arahan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, yang membutuhkan pemilihan dan penetapan strategi organisasi yang relevan. Strategi organisasi pada dasarnya adalah taktik atau cara utama untuk mencapai tujuan yang terdiri dari perencanaan, metode, praktek dan langkah- langkah kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam subsistem budaya Warren Bennis memberikan perhatian sebagai sasaran terakhir dari usaha perubahan. Ia memberikan penekanan tentang pentingnya pendidikan dan latihan bagi suatu usaha perubahan organisasi. Namun rumusan Bennis tersebut mengandung beberapa kelemahan. Kelemahan pertama, adalah bahwa suatu strategi pendidikan merupakan suatu pengertian yang abstrak, karena tidak jelas menunjuk tindakan selanjutnya yang harus dilakukan, dalam arti rumusan tersebut tidak menuntut bagaimana seharusnya.

Perilaku dari sebuah organisasi pembelajaran adalah mengumpulkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan data untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pembelajaran organisasi menolak stabilitas dengan cara terus-menerus melakukan evaluasi diri dan eksperimentasi. Kaplan dan Norton (2004) menyatakan bahwa organisasi perlu membangun infrastruktur yang mampu menopang pertumbuhan dan *learning* untuk jangka panjang. Tiga sumber penting untuk mencapai pertumbuhan dan learning yaitu kemampuan karyawan, kemampuan sistem informasi dan motivasi, pemberdayaan dan penjajaran (*alignment*).

Thoha (2012) mengemukakan bahwa untuk mengidentifikasi masalah dalam pengembangan organisasi atau pegawai, terdapat dua hal yang harus diperhatikan yakni (1) melakukan diagnosa, yaitu upaya untuk menemukan persoalan yang timbul dalam suatu organisasi, dimulai dari pemahaman tentang kerja dan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan penyusunan lembaga atau satuan organisasi dan aktivitas atau tugas pokok dan fungsi; dan (2) melakukan intervensi, yaitu upaya memperbaiki masalah-masalah organisasi sehingga diperoleh hasil yang baik, efektif dan efisien.<sup>3</sup> Dalam pelaksanaan id<sup>7</sup>entifikasimasalah tersebut, yang pertama kali diterapkan adalah melakukan

---

diagnosa dengan tujuan melihat faktor internal maupun eksternal, baik yang mempengaruhi atau berkaitan dengan timbulnya masalah organisasi Menurut Peter Senge (The Fifth Discipline; The Art and Practice of the Learning Organization 1994). ada organisasi yang tidak dapat lama bertahan hidup karena adanya hambatan untuk belajar, umumnya disebabkan oleh tujuh penyakit yang dideritanya

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Untuk Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, karena data yang dipaparkan bersifat subyektif dan berdimensi banyak. Menilai data lebih subyektif karena hasil observasi langsung dilakukan peneliti dan yang mengumpulkannya. Peneliti berinteraksi terhadap fakta yang diteliti Jenis Penelitian ini juga memaparkan penelitian deskriptif kualitatif dengan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati, menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada. Pada umumnya, penelitian deskriptif yang digunakan

Menurut Winarno Surachmad penelitian deskriptif kualitatif adalah menentukan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak atau suatu proses yang muncul, kecenderungan yang nampak, pertentangan yang meruncing dan sebagainya<sup>10</sup>Oleh karena itu penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, karena dianggap dapat memahami dan mengamati fenomena yang dialami peneliti misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam

---

<sup>10</sup> Winarno Surachmad, 2018 *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah* Bandung: Tarsito, hlm. 139

---

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Observasi ( Pengamatan )

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi adalah alat ukur data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>11</sup>

### 2. Wawancara ( Interview)

Wawancara disebut juga dengan kuesioner lisan, sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>12</sup> Bila dilihat dari sifat dan teknik wawancara, jenis interview dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

#### a. Wawancara bebas ( tak terpimpin )

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana wawancara tidak secara sengaja mengarah pada tanya jawab pada pokok persoalan dari penelitian.

#### b. Wawancara terpimpin

Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok persoalan.

#### c. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya. Dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi wawancara, apabila menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber dari dokumen atau catatan peristiwa yang telah terjadi. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah,

---

<sup>11</sup> Erwin Widiasmoro, *Mahir Penelitian Pendidikan Modern* (Yogyakarta:Araska, 2018) hlm. 147

<sup>12</sup> Iskandar Indranata, *Op.Cit.* hlm. 199

---

peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>13</sup> Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti tertulis, cetak, gambar dan sebagainya.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data sangat diperlukan dalam penelitian, yang berguna untuk memberi jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Untuk membedakan data yang diperlukan atau tidak diperlukan, dikelompokkan dan dijabarkan menjadi bentuk teks yang mudah dimengerti dan dipahami.<sup>14</sup> Metode berpikir dalam penulisan menggunakan metode berpikir induktif. Metode induktif adalah metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan suatu gejala atau kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki, yaitu penalaran dengan menggunakan pertanyaan mempunyai ruang lingkup yang khas, terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pertanyaan yang bersifat umum.

### **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil analisis deskriptif mengenai penerapan pengembangan organisasi pembelajaran di MTs Muhammadiyah 1 Depok sudah berjalan baik. Namun demikian masih banyak yang harus ditingkatkan kembali baik fasilitas sarana dan prasana, keterlambatan mendapatkan informasi, Serta memperbaiki komunikasi terhadap orang tua. Untuk menumbuh kembangkan pengetahuan dan wawasan yang luas pada setiap siswa, dengan mengikuti kegiatan belajar mengajar yang ada di sekolah. Pengembangan organisasi pembelajaran sekolah MTs Muhammadiyah 1 Depok seperti sekolah pada umumnya, namun mempunyai ciri khas sendiri untuk mencapai target misi pembelajaran sehingga para guru selalu di fasilitasi dalam mengembangkan organisasi pembelajaran. Di sekolah MTs Muhammadiyah 1

---

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* ( Jakarta:Rineka Cipta 2019) hlm. 135

<sup>14</sup> Sugiyono, *Op. Cit* hlm. 241

---

Depok mempunyai organisasi siswa IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah) bertanggung jawab untuk melatih kepemimpinan siswa dalam menjalankan kegiatan untuk mengembangkan kemampuan siswa, seperti LDK ,pelatihan workshop yang tertuju pada multimedia.

Dalam pengembangan organisasi pembelajaran di sekolah pihak-pihak yang terlibat yaitu kepala sekolah, waka. kurikulum, Waka. kesiswaan, Waka. sarana prasarana, para guru dan semua civitas dibantu oleh IPM. Peningkatan guru-guru sendiri diwadahi dengan mengikuti program PKB dan MGMP sedangkan untuk siswa diberikan tambahan pelajaran tahfidz Qur'an, ekstrakurikuler dan pembiasaan tentang beribadah. Misi sekolah MTs Muhammadiyah 1 Depok yaitu mampu bersaing dan berprestasi dalam Ilmu pengetahuan, tangguh dalam iman dan takwa, dan berperilaku akhlaqul karimah. Hakikatnya dalam menciptakan pembelajaran yang efektif, budayakan pembelajaran yang islami dengan kebiasaan tertib berorganisasi, dan khusus beribadah sesuai motto Mts Muhammadiyah 1 Depok, yang cerdas, berkarakter islami dan berakhlak mulia.

Sistem struktur organisasi pembelajaran di sekolah Mts Muhammadiyah 1 sendiri bersifat dalam bentuk garis komando/ garis intruksi yang mendapat perintah langsung dari pimpinan dan diteruskan kepada wakil-wakil pimpinannya untuk disampaikan kepada anggota-anggotanya lalu diterima kepada para siswa. Setiap awal pembelajaran dimulai para guru memberikan orientasi manfaat harian dengan rajin membaca dan ikut berorganisasi. Dalam menjalankan program organisasi pembelajaran pihak sekolah membuat program kerja untuk disusun penjadwalan , kemudian dirapatkan untuk dilaksanakan. Ketika saat pelaksanaan dilakukan dari mulai guru, siswa dan para civitas yang dilibatkan, semua ikut berkontribusi agar berjalan lancar, suksesdalam mencapai target yang dicapai. Nilai-nilai yang harus ditanamkan agar bisa dikembangkan para guru menanamkan nilai-nilai ikhlas terlebih dahulu dalam setiap personal agar mengembangkan organisasi pembelajaran berjalan lancar. Selain itu para guru juga menanamkan nilai kebersamaan pada organisasi siswa.

---

Pendekatan yang dilakukan sekolah dalam organisasi belajar yang diinginkan yaitu dengan suasana pembelajaran yang inovatif, dan menyenangkan seperti halnya melakukan pembelajaran diselingi dengan games-games atau ice breaking untuk melatih kemampuan otak. Memberikan pembelajaran dengan suasana yang tidak monoton, lalu banyak melibatkan mereka dalam berinteraksi seperti kegiatan-kegiatan dengan memberi kebebasan mereka berkreasi. Ketika mereka diberikan ruang untuk berkreasi banyak hal yang akan dihasilkan dalam pembelajaran yang dilakukan. Setiap evaluasi pembelajaran di MTs Muhammadiyah 1 Depok biasanya diadakan setiap akhir semester, untuk agendanya membahas kekurangan-kekurangan yang telah berjalan dan meningkatkan kelebihan-kelebihan yang perlu dipertahankan, tujuannya untuk mengevaluasi keseluruhan, mulai dari proses pembelajaran, tentang hasil nilai raport siswa, kebiasaan perilaku siswa, kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencari permasalahan yang belum terselesaikan dari mulai pergorganisasian sampai sistem pembelajaran yang efektif. Dan Terkait semua masalah dibicarakan disitu kita bahas dan cari solusi dengan melakukan rapat evaluasi pembelajaran.

Setelah dilakukannya evaluasi pembelajaran, terdapat tindak lanjut yang dilakukan oleh sekolah, seperti kesepakatan yang disepakati di tahun semester awal membuat program semester dan program tahunan. Dimana program yang sudah disusun dijalankan sesuai dengan yang tertulis, jika terkendala untuk mengantisipasi langsung dikomunikasikan untuk diwakilkan/ langsung membackup nya. Sedangkan untuk tindak lanjut di siswa sendiri, dilihat dulu dari perkembangannya, lalu dikoordinasikan ke pihak orang tua agar mengetahui progress perkembangan anaknya ketika berada di sekolah maupun di rumah.

Dalam Pengembangan organisasi pembelajaran juga hal yang patut diperhatikan yaitu kenyamanan yang diberikan sekolah merupakan salah satu faktor keberhasilan individu dan juga organisasi, seperti setiap bulannya memberikan hak berupa upah/gaji, fasilitas yang mendukung dalam pembelajaran, adanya pemberian reward untuk guru yang berprestasi dan juga sebagai motivasi yang mempengaruhi semangat kerja guru agar lebih giat mempertahankan kinerja yang baik. Serta sistem

---

kekeluargaan yang memberikan rasa kenyamanan kepada para pengajar. Bukan hanya itu sekolah juga memberikan kebebasan kita mengekspresikan dan berkarya tapi tetap sesuai dengan arahan.

Peranan kepala sekolah dalam memimpin dan mengarahkan para anggota organisasi banyak hal yang bisa kita dapat dan dicermati. Perilaku kepala sekolah dalam kesehariannya tidak banyak bicara tapi banyak mencontohkan langsung saat kejadian. Pendekatan yang dilakukan dengan contoh uswatun hasanah, yaitu memberikan contoh pada saat kegiatan berjalan, beliau selalu memberikan semangat positif bagi para dewan guru dan para siswa

Dalam Pengembangan *Learning Organization* (organisasi pembelajaran) ada cukup banyak faktor-faktor yang mendukung dan juga yang menghambat dalam pengembangan organisasi pembelajaran. Untuk faktor yang mendukungnya ada 2 faktor yaitu eksternal dan internal, untuk faktor internalnya kekompatan dari semua elemen guru, guru-gurunya sudah berkualifikasi dengan pendidikannya masing-masing dan 3 guru yang bersertifikasi sebagai PNS, jadi untuk pengajarannya sudah teruji sesuai dengan profesionalisme, Ada forum guru madrasah namanya forum MGMP, yang tujuannya saling sharing antar guru, dengan semua lingkup guru – guru madrasah se-kota Depok. Sedangkan khusus Kepala Sekolah juga Forum KKM itu merupakan pengembangan – pengembangan keprofesian guru. Selain hal itu penting juga dukungan dari orangtua, harus sinkron dan sejalan. Misalnya ketika kebiasaan dan peraturan di sekolah diterapkan, maka di rumah pun harus bisa mengikuti dan menerapkan peraturan yang sesuai dengan peraturan yang dijalankan,

Sedangkan faktor hambatan dari penerapan Organisasi pembelajaran ini adalah terlambatnya informasi yang diberikan oleh kementerian tentang info terbaru. Lalu hambatan lain yang sering terjadi lebih ke faktor eksternal artinya diluar faktor pendidikan, yang berarti lebih mengarah konflik-konflik kecil, seperti perbedaan pendapat, dan kesalahpahaman/ miss komunikasi. Ada juga hambatan ketika tidak mendapat dukungan dari orang tua siswa ketika tidak diizinkan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu faktor penghambat lainnya yaitu masih

---

kurangnya kesiapan sumber daya manusia ketika kurangnya fasilitas yang memadai.

Sedangkan hambatan untuk penanganan siswa sendiri adalah perbedaan pola asuh yang belum sinkron ketika berada dirumah dan disekolah, contohnya masalah kedisiplinan dan berinteraksi, kalau berada diluar anak – anak sikap attitudenya lebih cenderung mengucapkan bahasa kasar dan tidak sopan. Di samping itu, masih kurangnya kebutuhan SDM yang berbanding terbalik dengan anak-anak yang banyak.

Dalam organisasi pembelajaran, Sekolah sebagai organisasi dengan sistem terbuka, senantiasa mampu beradaptasi dan peka terhadap perubahan atau perkembangan yang terjadi. Setiap aktivitas yang ada di sekolah, harus mengarah pada proses pembelajaran, karena hakikatnya sekolah merupakan organisasi pembelajar. Solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dimulai dari selalu menyampaikan motivasi dan menekankan untuk mengoptimalkan kompetensinya. Persaingan yang ketat, kemajuan teknologi yang meningkat, perubahan demografi tenaga kerja, mengharuskan organisasi untuk memperbarui dengan gaya zaman sekarang. Kita harus menuangkan ide kreatif semampu yang kita bisa dengan menggunakan media-media pembelajaran yang sudah mendukung, lalu membuatsusunan program yang sempat tertunda untuk meningkatkan kapasitas pengembangan guru. Semua guru harus mempunyai motto bahwa tidak ada kata – kata usia untuk belajar, guru tua, muda itu memang wajib untuk belajar karena belajar itu tidak ada batasan umur sampai ke liang lahat. Kita harus nunjukin bahwa sekolah ini disegani dan patut dipertimbangkan karena sekolah ini punya kekhususan sendiri yang sekolah lain gak punya.

Dalam praktek terbaiknya, tidak ada cara atau formulasi yang bersifat generic sebagai resep tunggal dalam membuat organisasi belajar, Pada akhirnya kerja nyata dari membangun organisasi belajar adalah bekerja dalam lingkaran kedalaman belajar. Perkembangan dari lingkaran kedalaman belajar tersebut sangatlah penting bagi organisasi belajar termasuk bagaimana kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis

proses yang akan menyempurnakan organisasi. Kemudian untuk pembentukan karakter pola asuh siswa harus diselaraskan atau sama antara dirumah dan disekolah

## KESIMPULAN

1. Pengembangan Learning Organization di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Depok ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh organisasi yaitu kemampuan dalam pemecahan masalah-masalah yang kompleks, peningkatan nilai modal manusia, pengurangan risiko dalam proses pengambilan keputusan dan kepuasan karyawan lebih tinggi
2. Faktor – faktor yang mendukung dan menjadi kendala diantaranya sudah terciptanya Komunikasi yang terjalin cukup baik, suasana yang harmonidengan kerja sama yang dibangun dengan adanya pemberian reward untuk guru yang berprestasi sebagai motivasi buat orang lain.
3. Solusi yang dilakukan oleh pihak MTs Muhammadiyah 1 Depok dalam mengatasi hambatan dalam penerapan Pengembangan Organisasi pembelajar, memberikan lagi semacam fasilitas lebih mendukung lagi kepada guru, sehingga ini bisa menjadi masukan dan semangat bagi guru untuk lebih meningkatkan lagi kinerja agar menjadi guru yang profesional

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Arie 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang : Media Nusa Creative, April
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* ( Jakarta:Rineka Cipta 2019)
- Ismawan,. Indra 2015. *Learning Organization, Membangun Paradigma Baru OrganisasiPembelajar*. Jakarta: Penerbit Cakrawala Media Pressindo,
- Kreitner, Robert & Angel<sup>7</sup>o Kinicki, 2013, *Perilaku Organisasi*, Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat
- Lantu, Donald Crestofel 2016. *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Mizan Grafika Sarana,
- Muhaimi, Suti'ah, Su<sup>5</sup>geng Listyo Prabowo, 2009 “*Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Pengembangan Sekolah/Madrasah*”, Jakarta: Prenadamedia Group

Rinawati, “*Manajemen Komunikasi dan Organisasi*, (Banjarmasin :Pustaka Baru Press, 2019).

Riris, Prietsaweny “*Komunikasi Organisasi*”, (Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis,2021).

Surachmad, Winarno 2 0 1 8 *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah* Bandung: Tarsito,

Widiasmoro, Erwin *Mahir Penelitian Pendidikan Modern* (Yogyakarta:Araska, 2018)

Wijaya, Chandra.. 2017. *Perilaku Organisasi*. (Medan : Lembaga Peduli Pendidikan Indonesia,