

HUBUNGAN DEMOGRAFI PEGAWAI DENGAN PENERAPAN DINAMIKA PEMBELAJARAN (STUDI KASUS: KANTOR SYAHBANDAR DAN OTORITAS PELABUHAN TELUK BAYUR)

THE CORRELATION BETWEEN DEMOGRAPHICS OF THE EMPLOYEES AND THE IMPLEMENTATION OF DYNAMIC LEARNING (CASE STUDY: TELUK BAYUR PORT AUTHORITY)

Chairunissa

Badan Litbang Perhubungan
Jl. Medan Merdeka Timur No. 5 Jakarta Pusat 10110
[email: chairunissa@dephub.go.id](mailto:chairunissa@dephub.go.id)

Diterima: 2 Mei 2014, Revisi 1: 21 Mei 2014, Revisi 2: 6 Juni 2014, Disetujui: 18 Juni 2014

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk (1) mengetahui gambaran demografi pegawai dan rata-rata penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur; (2) mengetahui pengaruh faktor demografi pegawai terhadap penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur. Faktor demografi yang diamati adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, sedangkan variabel Dinamika Pembelajaran yang diamati adalah pembelajaran individu, kelompok, dan organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi KSOP Teluk Bayur. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara sensus. Metode analisis yang digunakan adalah univariat dan bivariat melalui uji probabilitas. Hasil pengujian pada penelitian ini adalah (1) Hasil rata-rata tingkat penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur 26,7 yang berarti Baik (2) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara demografi pegawai terhadap penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur. Hal ini dibuktikan dari seluruh uji demografi pegawai menghasilkan nilai probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima.

Kata kunci: demografi, dinamika pembelajaran, pegawai, KSOP Teluk Bayur.

ABSTRACT

The aim of this research are (1) to find out the demographics description of the average employee and the implementation of learning dynamics in the organization of KSOP Teluk Bayur (2) to find out the influence of demographics employee's to learning dynamics in the organization of KSOP Teluk Bayur. Demographic factors observed were age, gender, education level and years of experiences, while learning dynamics observed variable are the learning of individuals, groups, and organizations. The population used for this study is employee at administrative unit of KSOP Teluk Bayur. Sampling used in this selected by census. The analytical method used are univariate and bivariate through probability test. The result of the research: (1) Average result rate of implementation of the learning dynamics in the administrative unit of KSOP Teluk Bayur is 26.7 which indicates Good. (2) There is no significant effect among employee demographics of the implementation the learning dynamics in the KSOP Teluk Bayur. It was proven from the entire test employees demographics generates a probability value > 0.05 , then H_0 is accepted.

Keywords: demographics, learning dynamics, employee, KSOP Teluk Bayur.

PENDAHULUAN

Tahun 2015 telah disepakati diberlakukannya konsep Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Pada penerapan MEA akan terjadi perubahan sistem perdagangan internasional menuju liberalisasi yaitu

berlaku aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan modal sehingga memunculkan banyak peluang sekaligus tantangan-tantangan bahkan ancaman bagi perusahaan/pengusaha dari

semua skala usaha. Peluang yang dimaksud adalah peluang pasar yang lebih besar dibandingkan sewaktu perdagangan dunia masih terbelah-belah karena proteksi yang diterapkan di banyak negara terhadap produk-produk impor. Sedangkan tantangan bisa dalam berbagai aspek misalnya mampu menembus pasar negara-negara lain (Tambunan, 2013).

Transportasi laut merupakan salah satu bagian dari Sistem Transportasi Nasional yang memegang peranan penting dan strategis dalam mobilitas penumpang, barang, dan jasa baik di dalam negeri maupun ke luar negeri. Selain itu, transportasi laut menjadi urat nadi kehidupan di bidang ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan serta sebagai sarana untuk meningkatkan dan pemeratakan kesejahteraan masyarakat. Pada penyelenggaraan transportasi laut, pelabuhan berperan sebagai titik atau node dimana pergerakan barang atau penumpang dimulai, diakhiri, atau transit. Selain itu, pelabuhan laut berperan besar dalam pencapaian sistem transportasi laut yang efektif dan efisien, untuk tercapainya sistem yang efektif dan efisien sangat dipengaruhi oleh kinerja pelabuhan laut yang menghubungkan jaringan transportasi darat dan laut. Peran pelabuhan hanya dapat tercapai jika pelabuhan didukung fasilitas yang memadai, sumber daya manusia yang profesional dan sistem manajemen yang baik (Agustinus, 2009).

Pelabuhan Teluk Bayur yang terletak di Pasaman Barat, Propinsi Sumatera Barat merupakan salah satu pelabuhan laut terbesar yang berperan bagi lalu lintas arus barang, hewan, dan penumpang antar pulau maupun internasional. Keberadaan Pelabuhan Teluk Bayur ikut mendukung pertumbuhan perekonomian daerah sekitarnya, anatara lain Propinsi Jambi, Propinsi Riau, Propinsi Bengkulu, dan Propinsi Sumatera Utara bagian Selatan (Ditjen Perhubungan Laut, 2013). Berlakunya MEA akan membawa perubahan besar untuk pelayanan transportasi, khususnya pelayanan pelabuhan. Melihat tantangan dan kondisi yang akan datang, Nonaka berpendapat bahwa situasi dimana ketidakpastian merupakan suatu kepastian, satu sumber dari keunggulan bersaing suatu organisasi adalah penguasaan pengetahuan. Teknologi dapat dengan cepat berganti, suatu produk dapat dengan cepat menjadi *out of date*, pesaing bertambah, maka organisasi yang sukses adalah organisasi yang dapat menciptakan suatu pengetahuan baru dan dengan cepat mendistribusikannya ke seluruh anggota organisasi dan memanfaatkan untuk pengembangan

produk, teknologi, dan pelayanan. Meninjau kondisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kini terjadi transformasi dari *manufacturing* ke *information society* (Nonaka, 1991).

Di dalam suatu organisasi terdapat berbagai subsistem yang terdiri dari Subsistem Pembelajaran, Subsistem Organisasi, Subsistem Pemberdayaan Manusia, Subsistem Pengelolaan pengetahuan, dan Subsistem Penerapan Teknologi. Marquardt (1996) mengatakan bahwa hanya organisasi yang dapat memahami dan secara sistematis mensinergikan unsur-unsur kekuatan ini yang dapat melakukan lompatan kuantum (*quantum leaps*) ke tahapan kehidupan organisasi berikutnya yaitu *Learning Organization* (organisasi pembelajar) (Marquardt, 1996).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Robbin menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja (Robbins, 2006). Faktor umur pada pegawai dikaitkan dengan adanya keyakinan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia dan pada pegawai yang berumur tua dianggap kurang adaptif dengan teknologi baru. Faktor jenis kelamin berdasarkan hasil penelitian Nabi dalam Sundjojo berpengaruh pada pola karir, karir pria cenderung meningkat seperti piramida sedangkan karir wanita cenderung tidak naik. Apabila ditinjau dari faktor masa kerja, lamanya masa kerja akan cenderung membuat seorang pegawai lebih bertahan dalam suatu organisasi yang disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Sundjojo, 2005).

Terkait *learning organization*, penelitian sebelumnya menunjukkan manfaat dari penerapan konsep *learning organization* dalam sebuah organisasi. Murray (2003) mendapatkan bahwa pelaksanaan konsep *learning organization* membuat kompetensi dan kinerja organisasi meningkat. Hasil penelitian Beckett dan Murray (2000) menemukan bahwa adanya pelaksanaan konsep *learning organization* membuat berbagai ide, *knowledge*, kompetensi seseorang yang selama ini terpendam dapat muncul menjadi suatu tindakan nyata yang sangat berharga bagi organisasi. Temuan lain dalam penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan konsep *learning organization* dapat meningkatkan kepuasan konsumen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Osborne dan Gaebler (1995), Osborne dan

Plastrick (1997), Kettl (1994), Tapscott (1996) dan Lovel (1994) dalam Purwanto (2007), Penerapan *learning organization* di sektor publik akan lebih *customer oriented*, hierarki lebih pendek, pekerjaan berpusat pada kerja kelompok, efektif, memiliki daya tanggap, akuntabilitas pegawai meningkat, serta organisasi publik akan menjadi pusat jaringan dengan kegiatan utama melakukan pengendalian dan penggerakan (*steering*).

Berdasarkan penjabaran di atas, begitu banyak tuntutan bagi penyelenggara pelabuhan dalam mempersiapkan penerapan MEA tahun 2015, tidak hanya dapat bertahan tapi juga berkembang menjadi *learning organization* merupakan suatu pilihan yang harus diambil oleh organisasi. Menuju suatu *learning organization* menuntut upaya dari semua unsur yang ada di dalam organisasi. Dalam hal ini, berdasarkan 5 (lima) subsistem *learning organization* yang dikemukakan oleh Marquardt (1996), peneliti merasa perlu untuk membatasi penelitian ini pada Subsistem Dinamika Pembelajaran, sebab Subsistem Dinamika Pembelajaran adalah esensi dari organisasi belajar (Marquardt, 1996). Selain itu, penelitian ini akan mengamati variabel Demografi Pegawai yang mencakup umur, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, dan masa kerja di Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Teluk Bayur. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui gambaran demografi pegawai dan rata-rata penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur; (2) mengetahui pengaruh faktor demografi pegawai terhadap penerapan dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan tinjauan pustaka terhadap penelitian yang sebelumnya telah dilakukan terkait *learning organization* sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Rujukan penelitian pertama yaitu (1) Kajian dengan Judul “Strategi Mengelola Perubahan Melalui *Learning Organisation* Industri Kecil dan Menengah Pada Industri Batik Di Kota Surakarta” oleh Wafiatun pada tahun 2013; (2) Skripsi dengan Judul “Penerapan *Learning Organization* di PT XL Axiata Tbk” oleh Sari pada tahun 2012; (3) Kajian dengan judul “Kajian *Learning Organization* Pada Organisasi Publik” pada tahun 2007 (lihat tabel 1).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Terkait *Learning Obligation*

Penulis/Tahun	Judul	Variabel/Metode	Hasil
Wafiatun Mukharomah / (2013)	Strategi Mengelola Perubahan Melalui <i>Learning Organisation</i> Industri Kecil dan Menengah Pada Industri Batik Di Kota Surakarta	Lima indikator <i>Leaming Organization</i> Pitts 1996: 1) <i>Continual training of personal</i> ; (2) <i>Decentralization of decision making</i> ; (3) <i>Openness and diversity of ideas</i> ; (4) <i>High tolemlnce for failure</i> ; (5) <i>Encourage of multiple experiments</i> / Deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner dengan analisis Tabulasi Silang dan <i>Oneway Anova</i>	Terdapat perbedaan signifikan dalam pengelolaan <i>learning organization</i> di kalangan industri batik di Surakarta. Praktek pengelolaan terhadap aspek <i>openness and diversity of ideas</i> dan <i>continual ttraining</i> memiliki keunggulan atau lebih diutamakan dibandingkan aspek lain. Hasil uji anova menunjukkan tidak ada perbedaan persepsi atas keempat indikator <i>leaming organization</i> di kalangan pekerja, artinya bahwa pekerja memiliki tingkat persepsi sama terhadap <i>learning organization</i> .
Fitriza Prima Sari / (2012)	Penerapan <i>Learning Organization</i> di PT XL Axiata Tbk	Aspek pembelajaran, sumber daya yang diberdayakan dalam pembelajaran, teknologi, <i>knowledge management</i> dan inovasi/ Metode kualitatif deskriptif melalui wawancara informan	Dalam penerapan <i>learning organization</i> berdasarkan Aspek pembelajaran, sumber daya yang diberdayakan dalam pembelajaran, teknologi, <i>knowledge management</i> dan inovasi terdapat kendala yang dihadapi perusahaan antara lain masalah waktu, faktor internal karyawan, sistem/teknologi yang digunakan dan faktor

Agus Joko Purwanto / (2007)	Kajian <i>Learning Organization</i> Pada Organisasi Publik	Melakukan identifikasi terhadap perkembangan <i>learning organization</i> pada organisasi publik / Metode analisis yang digunakan menggunakan kualitatif literatur.	Agar <i>learning</i> dapat berlangsung dalam suatu organisasi maka organisasi harus menyediakan fasilitas berupa struktur organisasi yang mampu memberikan keleluasaan bagi tim untuk melakukan pengembangan. Keleluasaan ini penting sebab tanpa adanya keleluasaan, individu tidak akan mampu melakukan <i>learning</i> . Untuk itu organisasi harus menyediakan fasilitas termasuk program kegiatan yang merangsang staf untuk melaksanakan idenya, agar proses pembelajaran pada segala tingkat dapat berlangsung.
Penelitian ini	Hubungan Demografi Pegawai dengan Penerapan Dinamika Pembelajaran Studi Kasus: KSOP Teluk Bayur	Demografi mencakup (1) umur, (2) jenis kelamin, (3) tingkat pendidikan dan (4) masa kerja. Variabel <i>Learning Organization</i> yang diamati adalah Dinamika Pembelajaran yang mencakup (1) pembelajaran individu, (2) kelompok, dan (3) organisasi. / Metode kuantitatif Univariat & Bivariat Crosstab Chi-Square.	Originalitas
			Perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu, objek, dan metode penelitian. Objek penelitian adalah KSOP Teluk Bayur yaitu organisasi yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan pelabuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan <i>learning organization</i> ditinjau dari Subsistem Dinamika Pembelajaran dan mengetahui hubungan antara demografi pegawai dengan penerapan Dinamika Pembelajaran di KSOP Teluk Bayur.

Sumber: (Mukharomah, 2013), (Sari, 2012), dan (Purwanto, 2007)

B. *Learning Organization*

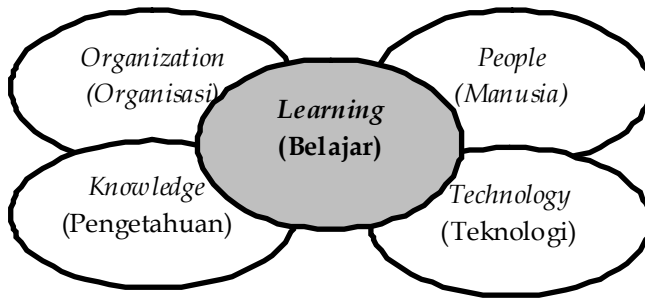
Konsep *learning organization* dipopulerkan oleh Senge. *Learning Organization* diartikan sebagai organisasi yang tiada henti mengembangkan kapasitasnya untuk menciptakan masa depannya. Menurut Senge, ada lima elemen dasar (disiplin) dalam *learning organization* yaitu *system thinking*, *mental model*, *shared vision*, *team learning*, dan *personal mastery* (Senge, 1990).

Tujuan utama dari *learning organization* adalah terjadinya pembelajaran menyeluruh baik pada tingkat *single-loop*, *double loop*, maupun *triple loop learning*. Pembelajaran pada tingkat *single loop learning* terjadi manakala organisasi mampu memberikan solusi langsung terhadap masalah yang dihadapi.

Sedangkan dalam *double-loop learning*, masalah terletak pada perubahan *mental model* yang digunakan. *Double-loop learning* menyaratkan organisasi mengkaji terus menerus strategi, norma-norma, kebijakan dan prosedur atau *routines* melalui

dialog juga perdebatan, yang tujuannya lebih mengutamakan pada pertanyaan-pertanyaan yang benar dari pada menemukan solusi yang benar. Sementara *Triple-Loop learning* dapat diartikan bebas dengan memahami belajar bagaimana belajar. Kondisi belajar tingkat *triple-loop learning* ini terjadi jika tingkat *single-loop* dan *double-loop learning* dilakukan dalam siklus berulang sedemikian rupa sehingga organisasi mengerti belajar bagaimana belajar (Atmoko, 2009).

Secara sistematis, menurut Marquardt (1996), *learning organization* didefinisikan sebagai “An organization which learn powerfully and continually transforming itself to better collect, manage, and use knowledge for corporate success”. Marquardt (1996) menyimpulkan bahwa *learning organization* harus menyatukan lima subsistem berbeda, yaitu: belajar, organisasi, manusia, pengetahuan, dan teknologi. Karakteristik model organisasi yang terkait secara sistematis disusun atas subsistem yang saling terkait satu sama lain.



Sumber: Marquardt, 1996

Gambar 1. Model Sistem *Learning Organization*

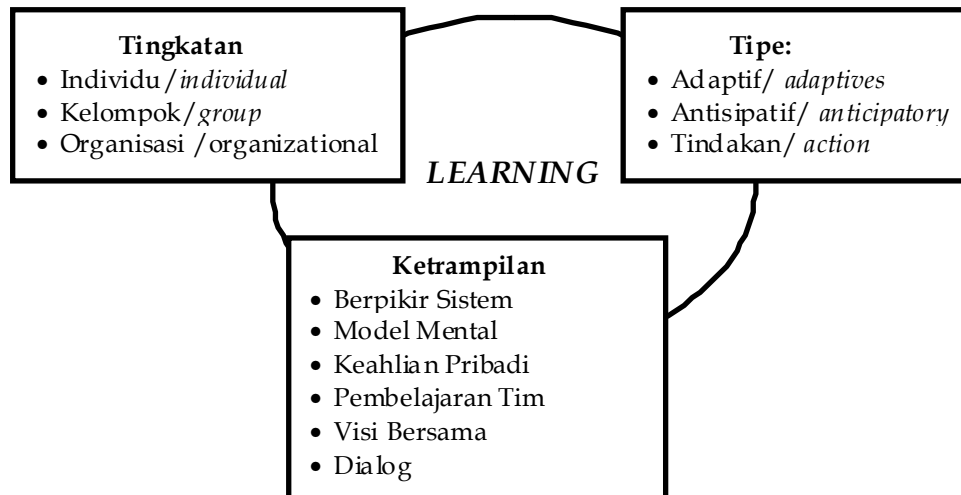
Subsistem Dinamika Pembelajaran (*Learning Sub-system*)

Subsistem Dinamika Pembelajaran adalah esensi dari organisasi belajar. Menurut Marquardt organisasi yang tidak mau belajar secara terus menerus maka ia akan mundur dan tersisih. Demikian pula organisasi, jika mau maju dan berkembang, maka ia harus mengembangkan organisasi belajar dan mau belajar secara terus menerus.

Menurut Marquardt ada beberapa prinsip pembelajaran yang harus dipahami organisasi, yaitu:

1. Pegawai dapat belajar dengan baik bila mereka termotivasi.
2. Proses belajar akan menjadi lebih mendetil apabila melibatkan individu secara keseluruhan baik pikirannya, nilai-nilainya dan emosinya. Proses belajar akan lebih lengkap bila seseorang memiliki kesempatan untuk merefleksikan apa yang telah dikerjakannya.
3. Kemampuan untuk tahu apa yang harus diketahui kemudian mempelajarinya secara mandiri merupakan suatu ketrampilan yang kritikal. Pegawai akan lebih menerima proses pembelajaran bila mereka dilibatkan untuk ikut terlibat penuh.
4. Pembelajaran adalah bagian dari hasil aktifitas dan budaya dimana proses itu dikembangkan dan dimanfaatkan.

Subsistem dinamika pembelajaran menurut Marquadt (1996) tercipta oleh 3 (tiga) komponen yaitu tingkatan (*level*), tipe (*types*), dan keterampilan (*skills*), gambar 2.



Sumber: Marquardt, 1996

Gambar 2. Subsistem Dinamika Pembelajaran

Tingkatan belajar meliputi tingkatan individual, kelompok, dan organisasi yang dijabarkan sebagai berikut:

a) Pembelajaran Individu

Belajar secara individual berarti bahwa setiap individu di dalam organisasi harus menjadi “master” atau ahli di bidangnya. Senge menyebut hal itu sebagai *personal mastery* (penguasaan pribadi). Pembelajaran individu mengacu pada perubahan keterampilan, wawasan,

pengetahuan, sikap, dan tata nilai melalui belajar sendiri berdasarkan teknologi dan pengamatan.

b) Pembelajaran Kelompok

Pembelajaran kelompok menekankan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dilakukan melalui dan dengan kelompok. Belajar dalam kelompok adalah belajar bersama kelompok, sedangkan belajar dalam organisasi dikenal sebagai *team learning* (belajar berkelompok).

c) Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi menekankan pada kemampuan memperbesar wawasan intelektual dan produktivitas yang menghasilkan komitmen menyeluruh dan peluang perbaikan berkelanjutan.

Marquardt menjelaskan bahwa belajar meliputi beberapa tipe, yaitu:

- Tipe adaptif (*adaptive learning*) merupakan proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman dan refleksi. Tipe *learning* ini merupakan bentuk *learning* yang paling mendasar (Salter & Naver, 1994).
- Tipe antisipatif (*anticipatory learning*) merupakan proses *learning* dimana organisasi melakukan pembelajaran dengan mengantisipasi berbagai kemungkinan dimasa yang akan datang. Tipe ini mencoba untuk mencari cara-cara untuk menghindari hasil yang negative dengan cara mengidentifikasi peluang terbaik di masa yang akan datang serta cara pencapaiannya. Tipe ini mengharuskan seseorang untuk dapat bertindak dan berpikir lebih kreatif.
- Tipe tindakan (*action learning*) merupakan proses *learning* dengan cara langsung menyelesaikan

permasalahan riil, serta memfokuskan pada perolehan pengetahuan dan secara aktual mengimplementasikan solusi-solusi.

Ketrampilan belajar meliputi kelima disiplin yang dikemukakan oleh Senge dalam Marquardt (1996), yaitu:

- Berpikir Sistem
- Model Mental
- Keahlian Pribadi
- Pembelajaran Tim
- Visi Bersama
- Dialog

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi yang bertujuan menggambarkan faktor-faktor demografi yang berhubungan dengan Dinamika Pembelajaran. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui alat bantu kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah metode total sampling atau sensus kepada staf administrasi KSOP Teluk Bayur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2014 bertepatan penyelenggaraan *Tour De Singkarak*.

Tabel 2. Operasionalisasi Konsep

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Instrumen
Learning Organization	Dinamika Pembelajaran	- Pembelajaran Individu	Ordinal	X01, X02, X03, X04, X05, X06, X07, X08, X09, X10
		- Pembelajaran Kelompok		
		- Pembelajaran Organisasi		
	Umur	- = 35 tahun - 36 - 40 tahun - 41 - 45 tahun - 46 - 50 tahun - > 50 tahun	Nominal	V01
Demografi	Jenis Kelamin	- Laki-laki - Wanita	Nominal	V02
	Tingkat Pendidikan	- SMA/Sederajat - D3 - S1 - S2 - S3	Nominal	V03
	Lama Bekerja	- = 5 tahun - 6-10 tahun - 11-15 tahun - 16-20 tahun - > 20 tahun	Nominal	V04

Sumber: Diolah Peneliti, 2014

A. Definisi Operasional Variabel

1. Subsistem Dinamika Pembelajaran

X01	Belajar secara berkesinambungan oleh seluruh pegawai merupakan prioritas utama bagi organisasi
X02	Pegawai di dorong dan diharapkan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan diri sendiri
X03	Menghindari distorsi informasi dan terhambatnya saluran komunikasi dengan cara mendengarkan dengan aktif dan memberikan umpan balik yang efektif
X04	Individu dilatih dan diarahkan dalam pembelajaran bagaimana cara belajar (<i>learning how to learn</i>)
X05	Organisasi menggunakan beragam cara untuk mempercepat pembelajaran. Misalnya, melalui diskusi.
X06	Pegawai memperluas pengetahuannya dengan cara belajar dari pengalaman (adaptif), belajar untuk memenuhi di masa depan (antisipatif) dan kreatif
X07	Kelompok dan individu-individu menggunakan <i>action learning</i> (proses pembelajaran dari refleksi permasalahan atau situasi dan menerapkannya pada tindakan yang akan datang)
X08	Kelompok didorong untuk saling belajar satu sama lain dan berbagi hasil pembelajaran dengan cara yang bervariasi (misal: bulletin, surat kabar, pertemuan antar kelompok)
X09	Pegawai berpikir dan bertindak dengan cara yang komprehensif dan menggunakan pendekatan sistem (berpikir dan bertindak secara menyeluruh terhadap seluruh bagian yang terkait dalam sebuah sistem)
X10	Kelompok memperoleh pelatihan tentang bagaimana bekerja dan belajar dalam kelompok

B. Demografi Pegawai

1. Umur (V01)

Umur adalah lamanya usia lanjut hidup yang tercatat dalam akte kelahiran atau tanda keterangan lain yang sejenis.

2. Jenis Kelamin (V02)

Jenis kelamin pegawai, pria atau wanita. Cara mengukur dengan skala nominal yang dicantumkan

3. Tingkat Pendidikan (V03)

Tingkat pendidikan formal terakhir pegawai yang telah dijalankan hingga saat ini.

4. Lama Bekerja (V04)

Lama bekerja pegawai terhitung dari CPNS hingga saat ini.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel *learning organization* yang dibatasi pada Dinamika Pembelajaran dan Variabel Demografi. Variabel demografi yang terdiri dari Umur (V01), Jenis Kelamin (V02), Tingkat Pendidikan (V03), Lama bekerja (V04).

Metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Univariat. Analisis ini digunakan untuk melihat distribusi frekuensi data variabel dependen maupun independen serta analisis nilai rata-rata Marquardt. Adapun rumus perhitungan rata-rata Marquardt sebagai berikut:

$$\left(\sum R_n \times S_n \right) / \text{total responden} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

R_n : banyaknya responden tiap skala ke-n

S_n : nilai skala ke-n

N : 1, 2, 3, dan 4

Nilai hasil rata-rata apabila dicapai dibawah 16 berarti buruk (*poor*), nilai 16-23 berarti cukup (*fair*), nilai 24-31 berarti baik (*good*), sedangkan di atas 32 dinilai sangat baik (*excellent*).

2. Analisis Bivariat. Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan variabel dependen dengan masing-masing variabel independen. Analisis menggunakan *statistic chi-square* pada batas kemaknaan p = 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Adapun rumus *chi-square*, sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

χ^2 = *chi square*

O_i = frekuensi observasi

e_i = frekuensi harapan

Derajat bebas *Chi-Square*

Chi-Square = dfa (k - 1) (b-1)

k = jumlah kolom observasi

b = jumlah baris observasi

B. Hipotesis Penelitian

Faktor-faktor yang termasuk dalam variabel independen diduga berhubungan dengan penerapan *learning organization* pada subsistem Dinamika Pembelajaran, maka dapat dikemukakan dalam pernyataan hipotesis kerja, sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak ada hubungan umur dengan dinamika pembelajaran.

H_1 : Ada hubungan umur dengan dinamika pembelajaran.

2. H_{02} : Tidak ada hubungan jenis kelamin dengan dinamika pembelajaran.

H_2 : Ada hubungan jenis kelamin dengan dinamika pembelajaran.

3. H_{03} : Tidak ada hubungan tingkat pendidikan dengan dinamika pembelajaran

H_3 : Ada hubungan tingkat pendidikan dengan dinamika pembelajaran.

4. H_{04} : Tidak ada hubungan lama bekerja dengan dinamika pembelajaran

H_4 : Ada hubungan lama bekerja dengan dinamika pembelajaran.

C. Dasar pengambilan keputusan

Berdasarkan probabilitas (signifikansi):

1. Jika Probabilitas > 0.05, maka H_0 diterima.
2. Jika Probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSOP Teluk Bayur

Dilihat dari segi geografi Pelabuhan Teluk Bayur berada pada posisi 01°-00' - 04" Lintang Selatan dan 100° - 21' - 00" Bujur Timur, berhadapan langsung dengan Samudera Indonesia dan umumnya pelabuhan akhir bagi kapal-kapal tujuan negara-negara dibelahan dunia bagian barat, antara lain:

Eropa, Timur Tengah, Afrika, dan Asia Barat. Pelabuhan Teluk Bayur adalah salah satu pelabuhan terbesar di pantai barat Sumatera dan sebagai bagian dari sektor perhubungan, merupakan pintu gerbang perekonomian khususnya bagi propinsi Sumatera Barat. Pelabuhan Teluk Bayur telah memberikan andil yang besar dalam memperlancar arus barang, hewan, dan penumpang baik yang diantar pulau maupun yang di ekspor. Disamping itu keberadaan Pelabuhan Teluk Bayur telah ikut merangsang pertumbuhan perekonomian di daerah sekitarnya antara lain: Propinsi Jambi, Propinsi Riau, Propinsi Bengkulu, dan Propinsi Sumatera Utara bagian Selatan. Peningkatan pertumbuhan ekonomi semakin meningkat setelah tersedianya fasilitas Peti Kemas yang telah diresmikan pemakainnya pada Mei 1992 oleh Presiden RI (Ditjen Perhubungan Laut, 2013).

Untuk mengantisipasi perkembangan perdagangan yang semakin meningkat khususnya komoditi unggulan hasil pertambangan dan industri Propinsi Sumatera Barat, PT Semen Padang telah mengambil langkah-langkah untuk menyempurnakan pembangunan fasilitas pelabuhan yang ada dengan melaksanakan pengerukan kolam dan alur pelabuhan sehingga kedalamannya mencapai 12 M LWS. Sebagai rangkaian dari pembangunan tersebut, juga diadakan perubahan dermaga untuk menyandarkan kapal-kapal yang semula maksimal 15.000 DWT sekarang telah mencapai 60.000 DWT. Keunggulan tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pelayaran untuk mendatangkan kapal besar, guna mengangkat komoditi dalam jumlah banyak dengan harapan dapat dimanfaatkan ke negara-negara tujuan secara rutin.

Mengingat peranan yang begitu besar Pelabuhan Teluk Bayur termasuk salah satu pelabuhan kelas dunia diantara 11 pelabuhan kelas dunia lainnya dari 110 pelabuhan yang diusahakan di Indonesia dan dari segi pelayanan telah memperoleh sertifikay ISO 9002. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 36 tahun 2012 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II yang diklasifikasikan sebagai kelas II.

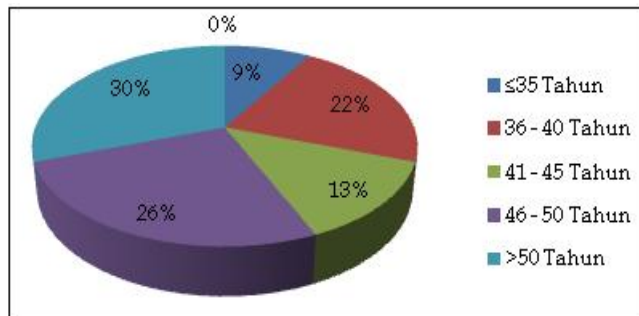
Dalam melaksanakan kegiatannya tersebut, tidak lepas dari dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi berbagai instansi terkait untuk mengatur mengkoordinir, membina, dan mengawasi terutama kegiatan operasional di pelabuhan dengan tujuan agar pelaksanaan kegiatan angkutan laut dapat berjalan tertib, teratur, tepat waktu, bersih, dan nyaman.

Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Teluk Bayur adalah unit organik di bidang keselamatan pelayaran di pelabuhan yang diselenggarakan oleh badan usaha di lingkungan Kementerian Perhubungan mempunyai fungsi menyelenggarakan pelayanan keselamatan pelayaran di dalam daerah lingkungan kerja pelabuhan dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut.

Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Teluk Bayur ditunjuk sebagai koordinator pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan kegiatan pelayanan jasa yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Pelabuhan yang mempunyai tugas dan wewenang yaitu mengkoordinir kegiatan instansi pemerintah terkait kegiatan pelayanan jasa pelabuhan guna menjamin kelancaran tugas operasional di pelabuhan dan menyelesaikan masalah yang dapat mengganggu kelancaran kegiatan operasional pelabuhan yang tidak dapat diselesaikan oleh instansi pemerintah, badan usaha pelabuhan dan unit kerja terkait lainnya.

B. Analisis Univariat

Analisis univariat mencakup analisis karakteristik responden yang sesuai dengan data yang ada meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa bekerja.

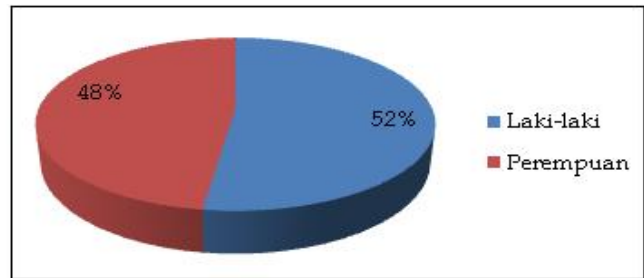


Sumber: Hasil Survei, Olah Data 2014

Gambar 3. Distribusi Responden Menurut Umur

Pada gambar 3 terlihat bahwa responden yang berumur lebih dari 50 tahun merupakan mayoritas yaitu sebesar 30%, responden berumur 46-50 tahun sebesar 26%, responden berumur 36-40 tahun sebesar 22%, sedangkan responden berumur 41-45 tahun sebesar 13%, dan responden berumur kurang dari 35 tahun sebesar 9%.

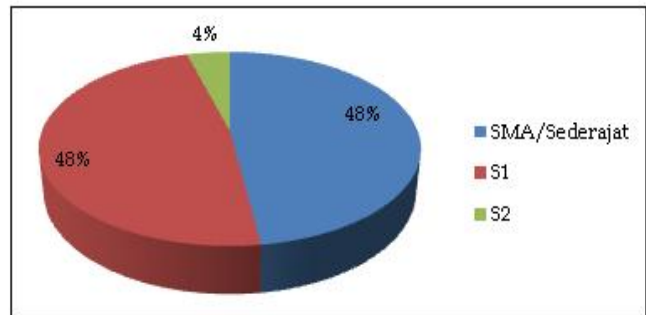
Pada gambar 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 52% sedangkan responden perempuan sebanyak 48%.



Sumber: Hasil Survei, Olah Data 2014

Gambar 4. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

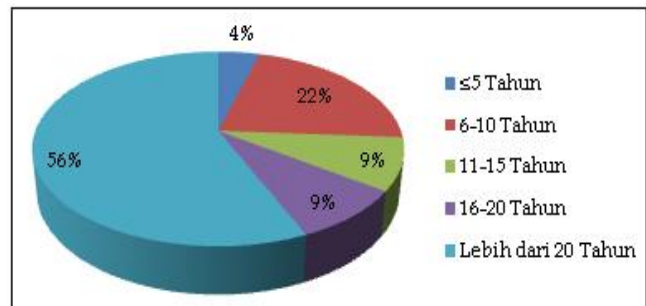
Pada gambar 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden tidak ada yang mendominasi yaitu antara tingkat pendidikan S1 dan SMA/ Sederajat memiliki presentase 48% dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4%.



Sumber: Hasil Survei, Olah Data 2014

Gambar 5. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pada gambar 6 menunjukkan bahwa masa bekerja responden mayoritas lebih dari 20 tahun sebanyak 56%, kemudian masa bekerja 6-10 tahun sebanyak 22%, masa bekerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun sebanyak 9% serta masa bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4%.



Sumber: Hasil Survei, Olah Data 2014

Gambar 6. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 3. Tabulasi Penilaian Subsistem Dinamika Pembelajaran di KSOP Teluk Bayur

Dinamika Pembelajaran	N	Jumlah	Mean
X01	23	59.00	2.5652
X02	23	72.00	3.1304
X03	23	60.00	2.6087
X04	23	53.00	2.3043
X05	23	60.00	2.6087
X06	23	70.00	3.0435
X07	23	49.00	2.1304
X08	23	55.00	2.3913
X09	22	58.00	2.6364
X10	23	77.00	3.3478
Rata-rata			26,7

Sumber:Hasil Survey, Olah Data 2014

Pada tabel 3 subsistem dinamika pembelajaran terdiri dari 10 butir pertanyaan yang terdiri dari 5 butir pertanyaan tentang pembelajaran individu dan 5 butir pertanyaan tentang pembelajaran

kelompok. Pembelajaran individu tergambar dari pernyataan nomor 1 sampai dengan 5, sedangkan pernyataan tentang pembelajaran kelompok dapat dilihat dari pernyataan nomor 6 sampai dengan 10. Berdasarkan tabel 3, Rata-rata *range result* Marquardt diperoleh rata-rata 26,7. Nilai tersebut dapat dikategorikan baik, sehingga subsistem dinamika pembelajaran telah dilaksanakan dengan baik di KSOP Teluk Bayur.

c. Analisis Bivariat

Analisis bivariat mencakup penjelasan hubungan antara umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa bekerja.

1) Hubungan umur dengan dinamika pembelajaran.

Kolom Asymp Sig (2 Sided) menunjukkan nilai probabilitas. Berdasarkan Tabel 4, nilai pada kolom Asymp.Sig seluruhnya dari X01 sampai dengan X10 lebih besar dari 0,05, $\alpha = 0,05$ diterima atau **"tidak terdapat hubungan antara dinamika pembelajaran dengan umur responden"**.

Tabel 4. Chy Square Test Dinamika Pembelajaran Responden Dengan Umur

Dinamika Pembelajaran	Value	df	Asymp.Sig (2-sided)	Chi Table
X01	14.602	12	.264	2.179
X02	14.191	8	.077	2.306
X03	15.922	16	.458	2.120
X04	15.490	12	.216	2.179
X05	12.159	12	.433	2.179
X06	5.930	8	.655	2.306
X07	18.218	12	.109	2.179
X08	10.914	12	.536	2.179
X09	11.122	12	.518	2.179
X10	6.935	8	.544	2.306

Sumber:Hasil Survai, Olah Data 2014

2) Hubungan jenis kelamin dengan dinamika pembelajaran.

Kolom Asymp Sig (2 Sided) menunjukkan nilai probabilitas. Berdasarkan *chi-square* test pada tabel 5, nilai pada kolom Asymp.Sig seluruhnya dari X01 sampai dengan X10 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima atau **"tidak terdapat hubungan antara dinamika pembelajaran dengan jenis kelamin responden"**.

3) Hubungan tingkat pendidikan dengan dinamika pembelajaran.

Kolom Asymp Sig (2 Sided) menunjukkan nilai probabilitas. Berdasarkan tabel 6, nilai pada kolom Asymp.Sig seluruhnya dari X01 sampai dengan X10 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima atau **"tidak terdapat hubungan antara dinamika pembelajaran dengan tingkat pendidikan responden"**.

Tabel 5. Distribusi Dinamika Pembelajaran Responden Menurut Jenis Kelamin

Dinamika Pembelajaran	Value	df	Asymp.Sig (2-sided)	Chi Table
X01	2.940 ^a	3	.401	3.182
X02	1.101 ^a	2	.577	4.303
X03	2.528 ^a	4	.640	2.776
X04	2.160 ^a	3	.540	3.182
X05	2.572 ^a	3	.462	3.182
X06	3.749 ^a	2	.153	4.303
X07	4.393 ^a	3	.222	3.182
X08	1.660 ^a	3	.646	3.182
X09	.489 ^a	3	.921	3.182
X10	1.101 ^a	2	.577	4.303

Sumber:Hasil Survai, Olah Data 2014

Tabel 6. Distribusi Dinamika Pembelajaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Dinamika Pembelajaran	Value	df	Asymp.Sig (2-sided)	Chi Table
X01	2.940 ^a	3	.401	3.182
X02	1.101 ^a	2	.577	4.303
X03	2.528 ^a	4	.640	2.776
X04	2.160 ^a	3	.540	3.182
X05	2.572 ^a	3	.462	3.182
X06	3.749 ^a	2	.153	4.303
X07	4.393 ^a	3	.222	3.182
X08	1.660 ^a	3	.646	3.182
X09	.489 ^a	3	.921	3.182
X10	1.101 ^a	2	.577	4.303

Sumber:Hasil Survai, Olah Data 2014

- 4) Hubungan masa kerja dengan dinamika pembelajaran.

Kolom Asymp Sig (2 Sided) menunjukkan nilai probabilitas. Berdasarkan tabel 6, nilai pada kolom Asymp.Sig seluruhnya dari X01

sampai dengan X10 lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima atau **"tidak terdapat hubungan antara dinamika pembelajaran dengan masa kerja responden"**.

Tabel 7. Distribusi Dinamika Pembelajaran Responden Menurut Masa Kerja

Dinamika Pembelajaran	Value	df	Asymp.Sig (2-sided)	Chi Table
X01	18.819	15	.222	2.131
X02	14.115	10	.168	2.228
X03	22.469	20	.316	2.086
X04	16.402	15	.356	2.131
X05	17.367	15	.297	2.131
X06	18.037	10	.054	2.228
X07	18.359	15	.244	2.131
X08	18.410	15	.242	2.131
X09	16.667	15	.339	2.131
X10	8.552	10	.575	2.228

Sumber:Hasil Survai, Olah Data 2014

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil univariat didapatkan karakteristik responden sebagai berikut, mayoritas umur adalah 30% diatas 50 tahun, mayoritas jenis kelamin responden sebesar 52% adalah laki-laki, mayoritas tingkat pendidikan responden sebanyak 48% S1 dan sebanyak 48% SMA/Sederajat, dan mayoritas masa kerja responden lebih dari 20 tahun ditunjukkan dengan nilai 56%.

Hasil rata-rata penerapan subsistem dinamika pembelajaran di KSOP Teluk Bayur diperoleh rata-rata 26,7. Nilai tersebut dapat dikategorikan baik, sehingga subsistem dinamika pembelajaran telah dilaksanakan dengan baik di KSOP Teluk Bayur.

Berdasarkan hasil analisis bivariat ternyata secara statistik tidak terdapat hubungan antara faktor umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja dengan subsistem dinamika pembelajaran yang diterapkan di KSOP Teluk Bayur. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Hal tersebut berimplikasi pada tidak perlu adanya perbedaan cara dalam penerapan *learning* berdasarkan demografi pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dikaji lebih lanjut terkait dengan subsistem *learning* lainnya mencakup subsistem organisasi, subsistem pemberdayaan manusia, subsistem pengelolaan pengetahuan, dan subsistem penerapan teknologi secara terpisah maupun simultan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kepala dan seluruh rekan pegawai KSOP Teluk Bayur yang telah bekerjasama membantu penulis dalam menyusun kajian ini; kepada DR. Imbang Danandjojo yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan kajian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustinus. 2009. *Model Pengambilan Keputusan Pengembangan Pelabuhan Wani*. Tesis. Institut Teknologi Sepuluh November. Surabaya.
- Atmoko, Andreo Wahyudi. 2009. *Dinamika Knowing Organization Di Perusahaan Konsultan Manajemen SDM: Studi Kasus Daya Dimensi*. Disertasi. Universitas Indonesia.

- Beckett, R., Murray, P. 2000. *Learning by Auditing: a knowledge creating approach*. The TQM Magazine, 12, 2, 125-36.
- Ditjen Perhubungan Laut. 2013. Laporan Tahunan KSOP Teluk Bayur.
- Marquardt, Michael J. 1996. *Building The Learning Organization: a system approach to quantum improvement and global success learning*. New York: McGraw-Hill.
- Mukharomah, Wafiatun. 2013. *Strategi Mengelola Perubahan Melalui Learning Organisation Industri Kecil dan Menengah Pada Industri Kecil dan Menengah Pada Industri Batik Di Kota Surakarta*. Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers SANCALL 2013.
- Murray, P. 2003. *Organizational Learning, Competencies, and Firm Performance: empirical observations*. The Learning Organization Journal. (Vol10): Issue 5.
- Nonaka, Ikujiro. *The Knowledge Creating Company*. Harvard Business Review, Nov - Dec 1991.
- Purwanto, Agus Joko. 2007. *Kajian Learning Organization Pada Organisasi Publik*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 3, Nomor 1, Maret 2007, 1-9.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Salter, S.F. dan J.C. Naver. 1994. *Does Competitive Environment Moderate the Market Orientation Performance Relation?*. Journal of Marketing, Vol. 60, pp. 15-32.
- Sari, Fitriza Prima. 2012. *Penerapan Learning Organization Di PT XL Axiata Tbk*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Senge, P.M. 1990. *The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sundjojo, Daniel Doni. 2005. *Study Learning Organization Perilaku Kinerja Anggota Organisasi, serta Kepuasan Pelanggan*. Universitas Widya Kartika. Surabaya
- Tambunan, Tulus. 2013. *Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015: Peluang dan tantangan Bagi UMKM Indonesia*. Policy Paper No. 15 Maret 2013.