



Analisis kesiapan penerapan paradigma organisasi pembelajar di dalam Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan IIK Bali

Readiness analysis for the application of the learning organization paradigm in the IIK Bali's Health Information Management Department

Viktorinus Alfred Saptiono Mulana

Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan Universitas Bali Internasional (dahulu Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali/IIK Bali)

ABSTRACT

The learning organization paradigm is a paradigm in the organization of an organization where everyone in the organizational component is expected to be able to improve/expand their abilities continuously. This study aims to determine the initial description of the Health Information Management Study Program at the IIK Bali in applying the learning organization paradigm and determine the focus of managerial development of the Health Information Management Study Program at the IIK Bali based on the paradigm of the learning organization. The type and design of this research is a descriptive exploratory study with a survey observational method with the aim of only looking for an initial description of the application of learning organization components in the IIK-Bali health information management study program personnel, without looking for cause and effect relationships or others. The subjects of this study were all educators and educators in the health information management study program in the IIK Bali. The research instrument used was a data collection instrument in the form of a questionnaire which is primary data that is data obtained directly at the first source. The results of this study indicate that dimension 4 (Embedded Systems) gets the lowest score from respondents i.e. 3,1 out of 6 (maximum score), so this dimension shows potential for improvement and enhancement. While the dimension that gets the highest score from respondents is dimension 3 (Team Learning and Collaboration) with a value of 4,4. The conclusion is that the Information Management Study Program still needs improvement before starting to run the learning organization paradigm. The dimensions of embedded systems 4 are the focus of improving the management of the study program.

Keywords: Health information management; Learning organization paradigm

ABSTRAK

Paradigma organisasi pembelajar merupakan suatu paradigma dalam penyelenggaraan organisasi di mana tiap-tiap individu dalam komponen organisasi diharapkan mampu meningkatkan/memperluas kemampuannya secara terus menerus. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gambaran awal Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali (IIK Bali) dalam menerapkan paradigma organisasi pembelajar dan menentukan fokus pengembangan manajerial berdasarkan paradigma organisasi pembelajar. Jenis dan rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode survei observasional dengan tujuan hanya mencari gambaran awal penerapan komponen learning organization pada personel program studi manajemen informasi kesehatan IIK Bali, tanpa mencari hubungan sebab akibat atau yang lainnya. Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 6 orang dan tenaga kependidikan yang berjumlah 1 orang di program studi manajemen informasi kesehatan IIK Bali. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen pengumpulan data berupa kuisioner yang merupakan data primer yakni data yang didapatkan langsung pada sumber pertama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi 4 (*Embedded Systems*) mendapat nilai terendah dari responden yakni 3,1 dari 6 (skor maksimal), sehingga dimensi ini menunjukkan potensi untuk perbaikan dan peningkatan Sedangkan dimensi yang mendapat nilai tertinggi dari responden adalah dimensi 3 (*Team Learning and Collaboration*) dengan nilai 4,4. Kesimpulannya adalah Program Studi Manajemen Informasi masih memerlukan perbaikan sebelum melangkah menjalankan paradigma organisasi pembelajar. Dimensi *embedded systems* 4 menjadi fokus pembenahan pengelolaan prodi.

Kata Kunci: Manajemen informasi kesehatan; Paradigma organisasi pembelajar

Korespondensi: Viktorinus Alfred Saptiono Mulana, Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali (sekarang menjadi Universitas Bali Internasional), Jl. Seroja, Gang Jeruk, Kelurahan Tonja Denpasar Utara, Bali 80239 Indonesia, Telp: (0361) 4747770; email: alfredsaptiono@mail.iikmpbali.ac.id

PENDAHULUAN

Paradigma organisasi pembelajar merupakan suatu paradigma dalam penyelenggaraan organisasi dimana tiap-tiap individu dalam komponen organisasi diharapkan mampu meningkatkan/memperluas kemampuannya secara terus menerus (1,2). Organisasi yang menerapkan paradigma ini diharapkan berupaya terus-menerus mengembangkan kemampuan anggota-anggotanya guna mewujudkan hasil-hasil yang dibutuhkan demi kemajuan organisasi. Paradigma organisasi pembelajar terbagi menjadi 5 bidang, yaitu: bidang visi bersama, *mental model*, penguasaan diri, pembelajaran tim dan *system thinking* (1).

Penerapan paradigma organisasi pembelajar di dalam institusi pendidikan telah banyak diulas di dalam literatur, di antaranya oleh David Dill dan Husein et al., yang berhasil mengemukakan karakteristik organisasi pembelajar di lingkungan akademik (institusi pendidikan) dan mencari hubungan antara penerapan organisasi pembelajar dengan kemampuan inovasi dan tingkat performa institusi pendidikan tinggi tersebut (2,3).

Program Studi (Prodi) Manajemen Informasi Kesehatan (MIKES), Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali (IIK Bali) sebagai salah satu institusi pendidikan berkewajiban untuk berkontribusi dalam pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Adapun visi program studi manajemen informasi kesehatan IIK Bali adalah Menghasilkan Lulusan Sarjana Manajemen Informasi Kesehatan yang Profesional, Unggul dan Berbudaya dalam Informatika Kesehatan dan mampu berkolaborasi serta berkompetisi secara Nasional pada Tahun 2025 dan Internasional pada Tahun 2035 (4). Dalam mewujudkan visi ini program studi manajemen informasi kesehatan IIK Bali harus mampu melaksanakan tata kelola atau manajemen institusi yang baik (*good governance*).

Penerapan tata kelola yang baik membutuhkan pengalaman dan kemampuan manajerial yang handal. Prodi ini menghadapi dua persoalan pokok, yaitu prodi ini hanya didukung tenaga-tenaga profesional kesehatan

muda yang masih minim pengalaman manajerial dalam institusi pendidikan dan prodi ini masih baru di ranah pendidikan tinggi di Indonesia. Adapun salah satu solusi dalam mengatasi persoalan tersebut dengan penerapan paradigma organisasi pembelajar (*Learning Organization*). Paradigma organisasi pembelajar diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan menambah pengalaman manajerial dalam mewujudkan tata kelola yang baik di prodi manajemen informasi kesehatan IIK Bali.

Tata kelola yang baik diperlukan agar di masa depan prodi manajemen informasi kesehatan dapat menjadi fondasi pembangunan kapasitas intelektual dari mahasiswa didikannya dan mencapai visi yang telah dicanangkan. Program studi manajemen informasi kesehatan sebagai institusi pendidikan diwajibkan untuk selalu dinamis dan adaptif untuk mengikuti perkembangan keilmuannya serta sejalan dengan visi-misi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (5).

Proses menentukan gambaran awal kesiapan sumber daya manusia di prodi manajemen informasi kesehatan sangat diperlukan sebelum penerapan paradigma untuk memperoleh gambaran menyangkut potensi sumber daya manusia yang ada saat ini dan digunakan untuk menentukan langkah-langkah penting dalam penerapan paradigma organisasi pembelajar dapat ditentukan bagi pengembangan manajerial Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan IIK Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mencari gambaran awal terkait kesiapan penerapan paradigma organisasi pembelajar (*learning organisation*) pada tenaga pendidik dan kependidikan yang bernaung di dalam Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan IIK Bali dan menentukan fokus pengembangan manajerial dari prodi MIKES IIK Bali berdasarkan paradigma organisasi pembelajar.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif eksploratif yang dilaksanakan di kampus

Institut Ilmu Kesehatan Medika pada bulan Maret 2018 sampai April 2018. Adapun populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik yang berjumlah 6 orang dan tenaga kependidikan yang berjumlah 1 orang di program studi manajemen informasi kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* (6). Sampel berjumlah 6 orang dengan kriteria inklusi tenaga pendidik dan kependidikan di program studi manajemen informasi kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali di luar penulis, sedangkan kriteria eksklusinya adalah tenaga pendidik dan kependidikan di luar program studi manajemen informasi kesehatan serta penulis. Variabel penelitian ini adalah dimensi-dimensi dalam paradigma organisasi pembelajar yaitu: *Continuous learning, Inquiry and dialogue, Team learning, Embedded system, Empowerment, System connection, Strategic leadership*.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang merupakan data primer. Adapun kuisioner merupakan adaptasi dari instrumen *Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) Self-Scoring Instrument* yang dikembangkan oleh Yang et al. (7). Pengolahan data menggunakan metode statistik deskriptif antara lain dengan menghitung frekuensi distribusi pada masing-masing *item* kuisioner.

HASIL

Dari 6 buah kuisioner yang disebar, dikerjakan dan dikembalikan sebanyak 5 buah (*response rate* 83%). Seluruh partisipan adalah tenaga pendidik di Prodi MIKES. Statistik deskriptif nilai *mean* untuk masing-masing dimensi organisasi pembelajar, disajikan pada Tabel 1. Nilai *mean* dari masing-masing dimensi pada Tabel 1 berjangkauan dari yang terendah dimensi 4 (*embedded systems*) senilai 3,1 sampai dengan dimensi 3 (mengukur *team learning and collaboration*) senilai 4,4 (nilai maksimum adalah 6). Standar deviasi dari *mean* pada dimensi ini adalah 0,721 dan 0,305.

Tabel 1. Nilai *mean* masing-masing dimensi organisasi pembelajar

Dimensi	Mean	Median	Range	Std. Deviation
<i>Dimensi 1</i> Continuous Learning	4	4	3-4	1,217
<i>Dimensi 2</i> Dialogue and Inquiry	4,3	4,3	4-5	0,11
<i>Dimensi 3</i> Team Learning and Collaboration	4,4	4,3	4-5	0,721
<i>Dimensi 4</i> Embedded Systems	3,1	3,3	3-4	0,305
<i>Dimensi 5</i> Empowerment	3,93	4,3	4-5	0,416
<i>Dimensi 6</i> Systems Connections	3,93	4,3	4-5	0,115
<i>Dimensi 7</i> Strategic Leadership	4,2	4,2	4-5	0

Nilai $p > 0,05$, Data berdistribusi normal;
Nilai $p < 0,05$, Data berdistribusi non-normal.

Tabel 2 berikut menyajikan *mean* dari pertanyaan P1 sampai dengan P21 berjangkauan dari yang terendah P3 (“Dalam organisasi saya, orang-orang diberi hadiah karena belajar”) senilai 2,6 sampai dengan P8 (“*Dalam organisasi saya, tim/grup/kelompok merevisi pemikiran mereka sebagai hasil dari diskusi kelompok atau berdasarkan informasi yang dikumpulkan.*”) senilai 5,2. Standar deviasi dari *mean* adalah 0,894.

Tabel 2 Statistik deskriptif masing-masing item pertanyaan

Pernyataan (P)	n	Mean	Median	Std. Deviasi	Range
Dimensi 1 (Continuous Learning)	5				
P1. Dalam organisasi saya, orang-orang saling membantu untuk belajar		4,8	4	1,095	3-6

P2. Dalam organisasi saya, orang-orang diberikan waktu untuk mendukung pembelajaran mereka	4,6	4	1,342	3-6	sebagai hasil dari diskusi kelompok atau berdasarkan informasi yang dikumpulkan.				
P3. Dalam organisasi saya, orang-orang diberi hadiah karena belajar	2,6	3	1,517	3-5	P9. Dalam organisasi saya, tim/grup/kelompok percaya diri bahwa organisasi akan bertindak sesuai rekomendasi mereka	3,8	4	0,837	3-5
Dimensi 2 (Dialogue and Inquiry)	5				Dimensi 4 (Embedded Systems)	5			
P4. Dalam organisasi saya, orang-orang saling memberikan masukan yang jujur dan terbuka	4,4	4	0,894	1-4	P10. Organisasi saya menciptakan sistem untuk mengukur kesenjangan antara performa saat ini dan performa yang diharapkan.	2,8	3	1,095	1-4
P5. Dalam organisasi saya, saat orang-orang menyatakan pandangan mereka, mereka juga meminta pendapat orang lain terkait pandangan ini	4,4	5	1,342	2-4	P11. Organisasi saya, membuat pembelajaran/hikmah yang diambil dari suatu kejadian tersedia untuk dimanfaatkan sebagai pembelajaran seluruh pegawai.	3,2	3	0,837	2-4
P6. Dalam organisasi saya, orang-orang menghabiskan waktu membangun kepercayaan satu sama lain	4,2	4	1,304	2-4	P12. Organisasi saya, melakukan pengukuran terhadap waktu dan sumber daya yang dikeluarkan saat mengadakan pelatihan/workshop dsb.	3,4	4	0,894	2-4
Dimensi 3 (Team Learning and Collaboration)					Dimensi 5 (Empowerment)	5			
P7. Dalam organisasi saya, tim/grup/kelompok memiliki kebebasan untuk mengadaptasikan goal mereka sejauh diperlukan.	4,2	4	1,342	3-6	P13. Organisasi saya mengenali dan mengakui orang-orang yang memiliki inisiatif.	3,8	4	0,447	2-4
P8. Dalam organisasi saya, tim/grup/kelompok merevisi pemikiran mereka	5,2	5	0,894	3-6	P14. Organisasi saya, memberikan kendali sumber daya kepada	4,4	5	0,894	3-5

orang-orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka				
P15. Organisasi saya mendukung pegawai yang berani mengambil resiko yang dapat dihitung (<i>calculated risks</i>).	3,6	4	1,140	2-5

Dimensi 6
(Systems Connections)

5

P16. Organisasi saya mendorong orang-orang untuk berpikir dari perspektif global	3,8	4	0,837	3-5
P17. Organisasi saya bekerja bersama-sama dengan komunitas luar demi memenuhi kebutuhan yang saling menguntungkan (<i>mutual needs</i>).	4	4	1,000	3-5
P18. Organisasi saya, mendorong orang-orang untuk mendapatkan jawaban dari seluruh organisasi saat memecahkan masalah.	4	5	1,581	2-6

Dimensi 7
(Strategic Leadership)

5

P19. Dalam organisasi saya, pemimpin (leader) memberi bimbingan dan melatih orang-orang yang mereka pimpin.	4,2	5	1,342	3-5
P20. Dalam organisasi saya, pemimpin mencari kesempatan untuk belajar secara terus-menerus	4,2	4	1,304	3-6
P21. Dalam organisasi saya,	4,2	4	1,304	3-6

pemimpin memastikan bahwa tindakan-tindakan dari organisasi konsisten dengan nilai-nilai yang dianutnya (*values*)

Nilai $p > 0,05$, Data berdistribusi normal

Nilai $p < 0,05$, Data berdistribusi non-normal.

PEMBAHASAN

Paradigma organisasi pembelajar menjadi semakin populer diterapkan di berbagai organisasi dari skala kecil hingga multinasional, dari bidang pendidikan hingga bisnis (8). Pendekatannya yang humanis, dimana setiap orang memiliki kesempatan untuk berkembang sehingga berdampak pada perkembangan organisasi membuat penulis tertarik untuk mengaplikasikan paradigma ini di prodi manajemen informasi kesehatan IIK Bali. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi dengan baik di tengah situasi yang penuh ketidakpastian (9). Dunia pendidikan tinggipun mengalami situasi yang serupa. Kemajuan ilmu pengetahuan yang cepat khususnya di bidang manajemen informasi kesehatan yang bersinggungan dengan dunia IT, membawa konsekuensi bagi para pendidik dan tenaga pendidik di bidang manajemen informasi kesehatan untuk cepat beradaptasi. Paradigma organisasi pembelajar kiranya menjadi jawaban yang tepat untuk menghadapi situasi ini (8)

Hasil penelitian menunjukkan dimensi 4 (*embedded systems*) mendapat nilai terendah dari responden yakni 3,1 dari 6 (skor maksimal), sehingga dimensi ini menunjukkan potensi untuk perbaikan dan peningkatan. Definisi dari dimensi 4 ini adalah “dimana dalam organisasi diciptakan sistem-sistem penting yang bermanfaat kemudian sistem-sistem ini dipelihara dan diintegrasikan di dalam pekerjaan. Karyawan memiliki akses ke dalam teknologi sistem ini.” (10). Pada dimensi 4, nilai *mean* terendah didapatkan pada komponen pernyataan “Organisasi saya menciptakan sistem untuk mengukur kesenjangan antara performa

saat ini dan performa yang diharapkan.” yakni sebesar 2,8. Absennya parameter pengukuran performa yang valid dan transparan akan sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan tinggi. Selanjutnya, performa yang berkualitas akan mempengaruhi mutu layanan pendidikan yang diberikan untuk mahasiswa didik (10). Layanan pendidikan berkualitas tinggi menjadi jaminan tingginya kualitas lulusan peserta didik (11).

Penelitian penulis mencerminkan gambaran awal terkait kondisi prodi manajemen informasi Kesehatan IIK Bali berdasarkan pengukuran parameter organisasi pembelajar. Sebagai program studi baru, prodi manajemen informasi kesehatan IIK Bali memang sedang melakukan konsolidasi untuk membangun sistem tata kelola yang baik, sesuai prinsip *good governance* (11–13). Jadi amat wajar, jika skor pada dimensi 4 ini masih rendah.

Selain di tingkat prodi, pembentukan serta pembenahan sistem kerja juga menjadi prioritas di tingkat institusi. Dengan adanya sistem yang tertata baik, diharapkan akan meningkatkan performa dari prodi manajemen informasi kesehatan dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Kondisi prodi saat ini memang belum memiliki regulasi dan pedoman yang mengatur secara jelas dan tegas terkait performa tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sesuai dengan studi dari Akhtar et al bahwa ada hubungan antara keberadaan pedoman yang jelas dan tegas dengan kesenjangan antara performa saat ini dan masa depan baik di tingkat prodi dan institusi (14)

Hubungan antara kejelasan dan ketegasan regulasi dengan dimensi 4 pada komponen organisasi pembelajaran memerlukan penelitian lebih lanjut. Pembenahan sistem tata kelola yang mengacu pada konsep *good governance* akan terus menerus diupayakan sebagai bentuk adaptasi terus menerus terhadap bidang RMIK yang berkembang dengan pesat (2,15,16) Struktur organisasi hirarkis, disinyalir juga mempengaruhi rendahnya dimensi 4 ini. Penelitian dari Leufven et al (17) menjelaskan

bahwa organisasi yang sifatnya hierarkis memiliki dimensi 3 dan 4 yang cenderung bernilai rendah.

Kondisi institusi induk (IIK Bali) saat ini, memang masih bersifat hierarkis tradisional di mana rantai komando sangatlah rigid, sehingga masih sedikit peluang untuk berimprovisasi. Hal ini bisa dimaklumi, karena IIK Bali merupakan perguruan tinggi swasta yang baru terbentuk sehingga masih mencari bentuk terkait sifat organisasi yang tepat.

Penelitian ini masih memiliki kelemahan, karena sampelnya yang kecil sehingga belum bisa digeneralisir di antara program studi penyelenggara program studi manajemen informasi kesehatan yang lain. Jika diperlukan di masa depan peneliti lain bisa melakukan penelitian berskala besar di perguruan tinggi yang memiliki program studi manajemen informasi kesehatan.

SIMPULAN

Gambaran awal kondisi Prodi Manajemen Informasi Kesehatan mengungkapkan bahwa prodi masih memerlukan perbaikan sebelum melangkah menjalankan paradigma organisasi pembelajar. Dimensi *embedded systems* 4 akan menjadi fokus pembenahan pengelolaan prodi MIKES IIK Bali.

SARAN

Sebagai tindak lanjut, Prodi Manajemen Informasi Kesehatan IIK Bali disarankan melakukan peninjauan SPO (standar prosedur operasional) yang terkait dengan *reward* dan *punishment* kinerja personel prodi serta melakukan koordinasi dengan bidang akademik dan sumber daya manusia institusi mengenai regulasi-regulasi yang mengatur pengukuran kinerja dan performa tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Senge PM. The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization. Crown Business; 2014.
2. Dill DD. Academic accountability and university adaptation: The architecture of an academic learning organization. Higher

- Education [Internet]. 1999;38(2):127–54. Available from: <http://link.springer.com/10.1023/A:1003762420723>
3. Hussein N, Omar S, Noordin F, Ishak NA. Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia Economics and Finance* [Internet]. 2016;37:512–9. Available from: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2212567116301599>
4. Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan. Rencana Strategis Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan 2016-2020. Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan;
5. Kemdikbud. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024 [Internet]. KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN; 2020. Available from: <https://www.kemdikbud.go.id/main/tentang-kemdikbud/visi-dan-misi>
6. Patton M. Metode Evaluasi Kualitatif. Semarang: Pustaka Pelajar Offset; 2006.
7. Yang B, Watkins KE, Marsick VJ. The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human resource development quarterly*. 2004;15(1):31–55.
8. Lewis N, Benjamin WK, Juda N, Marcella M. Universities as learning organizations: Implications and challenges. *Educational Research and Reviews*. 2008;3(9):289–93.
9. Reis E. The lean startup. New York: Crown Business. 2011;27.
10. Booranakit N, Tungkunan P, Suntrayuth D, Ebenezer J. Good Governance of Thai Local Educational Management. *Asia-Pacific Social Science Review*. 2018;18(1):62–77.
11. Jackson K, Lower CL, Rudman WJ. The Crossroads Between Workforce and Education. *Perspectives in health information management*. 2016;13(Spring).
12. Tamin R. Governance Perguruan Tinggi. Makalah Di Sampaikan pada Lokakarya Tatakelola Perguruan Tinggi. 2013;17–20.
13. Hatta G, Garmelia E, Erkadius, Kasim F, Thabrany H, Daswati I, et al. Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan di Sarana Pelayanan Kesehatan. 2nd ed. Hatta G, editor. Jakarta: UI Press; 2014. 460 p.
14. Akhtar S, Arif A, Rubi E, Naveed S. Impact of organizational learning on organizational performance: Study of higher education institutes. *System*. 2011;4(1.20322):1–386.
15. Butler M. Adapt or disappear: AHIMA's reality 2016 has a new mission to transform the HIM workforce through education—or else. *Journal of AHIMA*. 2014;85(5):24–9.
16. Sandefer R, DeAlmeida DR, Dougherty M, Mancilla D, Marc D. Keeping Current in the Electronic Era: Data Age Transforming HIM's Mandatory Workforce Competencies. *Journal of AHIMA*. 2014;85(11):38–44.
17. Leufvén M, Vitrakoti R, Bergström A, Ashish KC, Målqvist M. Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource health care setting in Nepal. *Health Research Policy and Systems*. 2015;13(1).