

SKRIPSI
PERAN INOVASI APLIKASI “LINE” DALAM MEMFASILITASI KINERJA
TEAM LEARNING DI HMP TP



Oleh:
GIBRAN QADARANTA
1215121094
TEKNOLOGI PENDIDIKAN

SKRIPSI
Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP TP
 Nama Mahasiswa : Gibran Qadaranta
 Nomor Registrasi : 1215121094
 Program Studi : Teknologi Pendidikan
 Tanggal Ujian : 21 Juli 2017

Pembimbing I



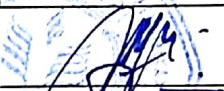

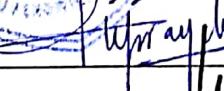
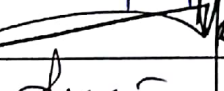

Dr. R.A. Murti Kusuma W., S. IP., M.Si.
 NIP. 19731114 199802 2 001

Pembimbing II



Kunto Imbar N., M. Pd.
 NIP. 19840729 200801 1 008

Panitia Ujian Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M. Si. (Penanggung Jawab)*		16-08-2017
Dr. Anah Sutisna, M. Pd. (Wakil Penanggung Jawab)**		15-08-2017
Dra. Suprayekti, M. Pd. (Ketua Penguji)***		7/8-2017
Cecep Kustandi, M. Pd. (Anggota)****		7/8-2017
Diana Ariani, M. Pd. (Anggota)*****		7/8-2017

Catatan:

- * Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Penguji I
- ***** Penguji II

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Gibran Qadaranta

No. Registrasi : 1215121094

Program Studi : Teknologi Pendidikan

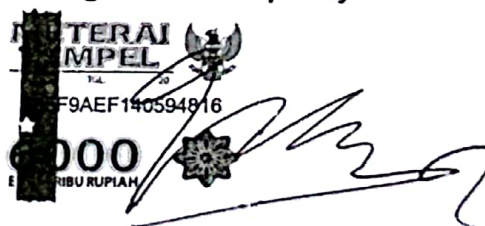
Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning* di HMP TP**" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April-Mei 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan



Gibran Qadaranta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Adapun judul penelitian skripsi ini adalah “Peran Inovasi Aplikasi “LINE” dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning* di HMP TP”.

Dalam proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin secara khusus berterima kasih kepada Ibu Murti Kusuma W. dan Bapak Kunto Imbar selaku dosen pembimbing I dan II yang sudah meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penyusunan skripsi ini. Kemudian tidak lupa juga terima kasih saya sampaikan kepada Ibu Suprayekti, Bapak Cecep Kustandi, dan Ibu Diana Ariani, sebagai Ketua Penguji, Penguji I, dan Penguji II yang telah memberikan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini. Dan yang terakhir tentunya terima kasih kepada seluruh dosen di Program Studi Teknologi Pendidikan, teman-teman TPers 2012 yang sudah lulus maupun yang sedang berjuang, serta keluarga yang senantiasa mendoakan untuk kelancaran penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat kepada semuanya.

Selanjutnya, penulis sangat terbuka terhadap masukan, saran, dan kritik yang membangun untuk Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semuanya.

Jakarta, 7 Agustus 2017

Penulis,

Skripsi ini aku persembahkan untuk **Papa & Mama**

Terima kasih untuk doa, dukungan, bimbingan sampai saat ini.

Semoga pencapaian ini bisa membahagiakan kalian.

Terus doakan dan dukung anakmu, agar terus bisa memberikan kebermanfaatan, untuk orang dan lingkungan di sekitarnya.

Semoga **Papa & Mama** selalu dilindungi oleh-Nya, Amin.

BERUSAHALAH

&

BERDOALAH

Insya Allah, Allah akan membimbingmu di jalan terbaik. . .

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Adapun judul penelitian skripsi ini adalah “Peran Inovasi Aplikasi “LINE” dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning* di HMP TP”.

Dalam proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu penulis ingin secara khusus berterima kasih kepada Ibu Murti Kusuma W. dan Bapak Kunto Imbar selaku dosen pembimbing I dan II yang sudah meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penyusunan skripsi ini. Kemudian tidak lupa juga terima kasih saya sampaikan kepada Ibu Suprayekti, Bapak Cecep Kustandi, dan Ibu Diana Ariani, sebagai Ketua Penguji, Penguji I, dan Penguji II yang telah memberikan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini. Dan yang terakhir tentunya terima kasih kepada pihak Dekan dan Wakil Dekan bidang akademik Fakultas Ilmu Pendidikan, Bapak KaProdi Robinson Situmorang beserta seluruh jajaran dosen di Program Studi Teknologi Pendidikan, teman-teman TPers 2012 yang sudah lulus maupun yang sedang berjuang, serta keluarga yang senantiasa mendoakan untuk kelancaran penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat kepada semuanya.

Secara khusus penulis juga ingin berterimakasih kepada “dosen pembimbing III”, Anugrah Teguh Fajri S. Putra atas waktu, saran, dan inspirasinya agar secepatnya menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga untuk *my inner circle*, Komunitas Rumah Singgah, Alit, Zaki, Adi, Eco, Ridho, Irvan, dan Wisnu, yang telah memberikan warna-warni tersendiri di kehidupan kampus selama 5 tahun ini.

Terima kasih juga untuk semua yang pernah bersinggungan, bekerja, dan berkarya bersama selama tergabung di dalam HMJ TP 2013, HMJ TP 2014, BEM FIP UNJ 2015, Young On Top Campus Ambassadors batch 6. Saya sangat bersyukur bisa tergabung dengan orang-orang hebat yang tergabung dalam organisasi/komunitas di atas, yang secara langsung dan tidak

langsung memberikan saya inspirasi, semangat, dan alasan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pengurus HMP TP 2016, yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk keperluan pengambilan data penelitian skripsi ini. Sekaligus saya ingin ucapkan mohon maaf jika ada kesalahan selama proses pengambilan data kepada adik-adik pengurus HMP TP 2016.

Selanjutnya, terima kasih juga saya ucapkan secara khusus kepada Tiara Putri Yudanti, adik kelas yang sudah bersedia menjadi *supporting system* saya, yang selalu mengingatkan untuk sesegera mungkin menyelesaikan skripsi ini, yang pada akhirnya usahanya membuahkan hasil, dan skripsi ini akhirnya bisa diselesaikan. Terima kasih, Ra.

Last but not least, Papa & Mama, Syaripudin Zuhri & Fathiah, yang tidak pernah Lelah mengingatkan, mendukung, dan mendoakan kelancaran anak satu-satunya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, Sungguh, tanpa dukungan Papa & Mama, sulit rasanya membayangkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya, penulis sangat terbuka terhadap masukan, saran, dan kritik yang membangun untuk Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

Jakarta, 7 Agustus 2017

Penulis,

PERAN INOVASI APLIKASI “LINE” DALAM MEMFASILITASI KINERJA *TEAM LEARNING* DI HMP TP

(2017)

Gibran Qadaranta

ABSTRAK

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan peran inovasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung serta penghambat di dalam proses pemanfaatan “LINE”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan angket, wawancara, dan observasi dokumen berupa *screenshot* pemakaian “LINE”. Angket disebar kepada seluruh pengurus HMP TP dan wawancara dilakukan kepada 4 kepala departemen dan 1 ketua umum. Hasil data yang telah dihimpun kemudian diolah dan dianalisis untuk kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa peran aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP dapat dikatakan baik. Namun, proses *team learning* itu sendiri tidak sepenuhnya bergantung kepada “LINE” dan masih dapat berlangsung tanpa adanya “LINE”. Peran “LINE” sendiri masih dapat dimaksimalkan untuk memfasilitasi *team learning* jika seluruh pengurus HMP TP bisa lebih aktif dan kreatif dalam memanfaatkannya.

Kata kunci: *Team Learning*, LINE, Inovasi, HMP TP, Teknologi Kinerja

“LINE” ROLE AS AN INNOVATION TO FACILITATE *TEAM LEARNING* PERFORMANCE IN HMP TP

(2017)

Gibran Qadaranta

ABSTRACT

The general purpose of this research is to describe “LINE” role as an innovation to facilitate *team learning* performance in Himpunana Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Also, the purpose of this research is to describe supporting factors and obstructing factors while “LINE” is being used. This is a descriptive-type of research and the data collection methods are as follows; questionnaire, interviews and documents (screenshots) observation. Questionnaire was spread to the members of HMP TP using Google Forms and interviews was conducted with each of 4 head departments and 1 president in HMP TP. All the data that has been collected, later processed and analysed then finally concluded according to the general purpose of the research.

The results of this research states that “LINE” role as an innovation to facilitate *team learning* performance in HMP TP are good. But then, the *team learning* process itself does not depends solely on “LINE”. “LINE” role could still be optimized better to facilitate *team learning* when all HMP TP members uses “LINE” more actively and creatively.

Key words: *Team Learning*, LINE, Innovation, HMP TP, Performance Technology

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR & DIAGRAM	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Hakikat Inovasi	9
1. Kawasan Pemanfaatan (<i>Using</i>).....	9
2. Konsep Difusi Inovasi.....	12
B. Konsep Teknologi Pendidikan	15
1. Definisi Teknologi Pendidikan	15
2. Pengertian Teknologi Kinerja (Manusia)	18
C. Hakikat Organisasi Belajar (<i>Learning Organization</i>)	22
1. Pengertian Organisasi Belajar.....	22
2. Model Sistem Organisasi Belajar	27
D. Hakikat <i>Team Learning</i>	33
1. Pengertian <i>Team Learning</i>	33
E. Hakikat Aplikasi “LINE”	41
1. Pengertian Aplikasi	41
2. Pengertian “LINE”	42
3. Fitur-Fitur Utama “LINE”	43
F. Hakikat HMP TP	49
1. Pengertian HMP TP	49
2. Profil Organisasi HMP TP	51
3. Struktur Organisasi HMP TP	53
4. Struktur Pengurus HMP TP	53
G. Kerangka Berpikir	56

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
A. Tujuan Penelitian	59
B. Tempat & Waktu Penelitian	59
1. Tempat Penelitian	59
2. Waktu Penelitian	59
C. Subjek Penelitian	59
D. Metode Penelitian	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Instrumen Penelitian	62
1. Definisi Konseptual.....	62
2. Definisi Operasional	63
3. Kisi-kisi Instrumen	64
G. Validasi Instrumen	66
H. Teknik Analisis Data	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	70
A. Deskripsi Data	70
B. Data Dokumentasi (<i>Screenshot</i>).....	116
C. Analisis Data Penelitian	118
a. Difusi Inovasi.....	118
b. Peran Aplikasi “LINE”	121
c. <i>Team Learning</i>	128
d. Kinerja HMP TP	132
D. Keterbatasan Penelitian.....	134
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	136
A. Kesimpulan.....	136
B. Implikasi.....	139
C. Saran	140
DAFTAR PUSTAKA.....	142

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kawasan pemanfaatan pada keilmuan Teknologi Pendidikan	9
Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen penelitian	65
Tabel 4.1 Rekapitulasi kuesioner penelitian.....	71
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Komunikasi & Interaksi)	92
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Wawancara (<i>Problem Solving</i>)	98
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara (<i>Learning Together</i>)	101
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Perkembangan HMP TP)	107
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi)	110
Tabel 4.7 Rekapitulasi Nilai Team Learning di HMP TP	132

DAFTAR GAMBAR & DIAGRAM

Gambar 2.1 Diagram model sistem organisasi belajar	27
Gambar 2.2 Subsistem Belajar	28
Gambar 2.3 Subsistem Organisasi	29
Gambar 2.4 Subsistem Manusia.....	30
Gambar 2.5 Subsistem Pengetahuan.....	31
Gambar 2.6 Subsistem Teknologi.....	32
Gambar 2.7 Fitur Panggilan Suara dan Video pada aplikasi "LINE"	44
Gambar 2.8 Fitur chat pada aplikasi "LINE"	45
Gambar 2.9 Fitur timeline pada aplikasi "LINE".....	47
Gambar 2.10 Gambar icon fitur KEEP pada aplikasi "LINE"	48
Gambar 2.11 Ketersediaan aplikasi "LINE" pada platform mainstream	49
Gambar 2.12 Logo organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.....	52
Gambar 2.13 Struktur Organisasi HMP TP periode 2016-2017	53
Gambar 2.14 Kerangka berpikir penelitian.....	58
Gambar 4.1 Diagram Keaktifan Dalam Menggunakan "LINE" Sehari-hari	74
Gambar 4.2 Diagram Keaktifan Dalam Menggunakan "LINE" Untuk Keperluan HMP TP.....	74
Gambar 4.3 Diagram "LINE" Digunakan Dari Awal Kepengurusan HMP TP	75
Gambar 4.4 Diagram "LINE" Digunakan Secara Terintegrasi di HMP TP	76
Gambar 4.5 Diagram "LINE" Oleh Seluruh Pengurus HMP TP	77
Gambar 4.6 Diagram Intensitas Penggunaan Fitur-Fitur Utama "LINE"	79

Gambar 4.7 Diagram "LINE" Mudah Untuk Digunakan.....	80
Gambar 4.8 Diagram "LINE" Membantu Mengatur Alur Informasi di HMP	81
Gambar 4.9 Diagram "LINE" Memfasilitasi Penyampaian Pendapat Pengurus HMP TP	82
Gambar 4.10 Diagram Seluruh Pengurus HMP TP Terlibat Dalam Diskusi di "LINE"	83
Gambar 4.11 Diagram Kelancaran Proses Diskusi Menggunakan "LINE"	84
Gambar 4.12 Solusi Selalu Ditemukan Dengan Menggunakan "LINE"	85
Gambar 4.13 Intensitas Berbagi Informasi Melalui "LINE"	87
Gambar 4.14 "LINE" Memfasilitasi Belajar Pengurus HMP TP	88
Gambar 4.15 Realisasi Program-Program Kerja HMP TP	89
Gambar 4.16 Realisasi 5 Pilar Organisasi Belajar Di HMP TP	90
Gambar 4.17 Realisasi Visi-Misi HMP TP	91
Gambar 4.18 Screenshot Proses Koordinasi melalui "LINE"	116
Gambar 4.19 Screenshot Fitur Sharing Location	117
Gambar 4.20 Screenshot Fitur Membuat Album.....	117
Gambar 4.21 Screenshot Diskusi melalui "LINE"	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi, secara singkat memiliki makna yaitu sebagai kesatuan yang terdiri dari orang-orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi juga biasanya terbagi menjadi beberapa bagian lagi (departemen/divisi) yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang beragam. Struktur departemen/divisi dalam setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan bidang dan ruang lingkup organisasi tersebut. Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan (HMP TP) merupakan salah satu organisasi kampus tingkat program studi/jurusan yang memiliki berbagai macam tanggung jawab dan program kerja yang harus terlaksana setiap satu periode kepengurusan. HMP TP juga secara struktur keorganisasian terbagi menjadi beberapa departemen yaitu; internal, kemahasiswaan, humas, dan minat & bakat. Setiap departemen ini wajib menjalankan tugas dan tanggung jawab demi mencapai satu visi organisasi yang dimiliki oleh HMP TP. Agar HMP TP sebagai organisasi dapat berfungsi dengan baik, idealnya HMP TP perlu diarahkan dan dibentuk untuk menjadi sebuah “organisasi belajar”.

Seperti halnya manusia yang selalu berkembang, organisasi pun juga demikian. Agar organisasi tersebut dapat selalu tumbuh dan berkembang, maka organisasi tersebut juga perlu melalui serangkaian proses belajar. Proses belajar daripada organisasi itu sendiri tujuannya adalah agar organisasi tersebut dapat selalu beradaptasi dengan situasi, lingkungan, dan perkembangan yang terjadi di sekitarnya. Menurut Senge (1990:3), organisasi belajar adalah “... *organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.*” Pendapat Senge tersebut menunjukkan bahwa organisasi belajar memiliki sifat yang dinamis dan memiliki ciri khas masing-masing bagi tiap-tiap organisasi untuk selalu belajar dan berkembang mengikuti perkembangan zaman serta untuk mencapai tujuan mereka bersama. Proses belajar dan berkembangnya organisasi ini juga meliputi perkembangan pola pikir, kebebasan beraspirasi, dan terciptanya ide-ide dan inovasi melalui pemikiran kreatif setiap elemen organisasi itu sendiri.

Agar suatu organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi belajar, maka Senge juga mengatakan bahwa ada 5 (lima) disiplin yang perlu diterapkan agar suatu organisasi dapat disebut sebagai organisasi

belajar. Kelima disiplin tersebut adalah; *personal mastery* (penguasaan pribadi), *mental models* (pola mental), *shared vision* (visi bersama), *team learning* (belajar kelompok), dan *system thinking* (berpikir system). Kelima disiplin tersebut memiliki peran dalam menentukan dan mengarahkan apakah suatu organisasi sudah berfungsi dengan baik atau belum. Karena suatu organisasi yang belum menjadi organisasi belajar yang seutuhnya, dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut belumlah atau lebih tepatnya sulit untuk memaksimalkan potensi setiap sumber daya manusianya dengan baik. Kelima disiplin organisasi belajar inilah yang sebelumnya perlu diperhatikan dan diterapkan bersama agar suatu organisasi dapat berdayaguna (berkinerja) secara maksimal.

Salah satu disiplin dari organisasi belajar yang telah disebutkan di atas adalah *team learning* (belajar kelompok). *Team learning* memiliki makna bahwa sebuah organisasi itu haruslah terdiri dari orang-orang yang memiliki kemauan untuk belajar, berproses, dan berkembang secara bersama-sama. Proses belajar orang-orang di dalam internal organisasi dapat dilakukan melalui diskusi dan dialog (interaksi). Tidak sedikit pemikiran dan ide-ide segar muncul ketika proses interaksi berlangsung antar pengurus di internal suatu organisasi. Salah satu permasalahannya adalah, ketika proses interaksi tersebut berjalan

secara insidental atau tiba-tiba tanpa direncanakan, maka kemungkinan besar pemikiran baru yang dihasilkan dari interaksi tersebut akan terlupakan karena tidak tercatat dan hanya akan menjadi wacana saja tanpa ada *output* (aksi nyata) dari ide tersebut. Kelalaian tersebut dapat menimbulkan dampak yang lebih besar lagi dari miskomunikasi antar-pengurus hingga ketidaktercapaian target/tujuan organisasi, seperti program kerja yang kurang terlaksana maksimal.

Dari ilustrasi singkat sebelumnya, dirasa perlu adanya intervensi atau solusi agar setiap pemikiran-pemikiran pengurus sebuah organisasi, dalam hal ini HMP TP, dapat selalu tercatat dan pada akhirnya dapat menjadi sebuah proses untuk merealisasikan penerapan *team learning* di dalam HMP TP. Saat ini, intervensi yang mungkin dilakukan adalah dengan memanfaatkan sebuah inovasi teknologi.

Seiring perkembangan zaman, teknologi dalam beberapa tahun belakangan ini berkembang dengan sangat pesat. Sebagai contoh, telepon genggam yang pada era 90-an merupakan barang yang eksklusif. Saat ini hampir semua orang sudah bisa memiliki telepon genggam. Salah satu buah dari perkembangan teknologi yang dapat dirasakan hari ini adalah adanya alat/*gadget* yang dapat melakukan banyak hal yang pada kisaran 10 tahun yang lalu dibutuhkan banyak

sekali alat/perangkat untuk melakukan banyak pekerjaan tersebut. *Gadget* tersebut adalah *smartphone* (telepon pintar).

Selain teknologi yang berbentuk perangkat (fisik), teknologi juga ikut berkembang di lingkup keorganisasian. Banyak pakar-pakar teknologi dan pengembang aplikasi yang menaruh perhatian khusus terhadap permasalahan organisasi dan sudah membuat berbagai macam aplikasi yang dapat menunjang pekerjaan dalam lingkup organisasi/perusahaan. Salah satu dari aplikasi yang akan sangat membantu menunjang pekerjaan keorganisasian adalah aplikasi "LINE". "LINE" adalah aplikasi yang awalnya dikembangkan hanya untuk menunjang kebutuhan komunikasi (*chatting*), namun saat ini "LINE" sudah berkembang dan memiliki fitur-fitur yang dapat membantu mengefektifkan, mengefisienkan, dan mempermudah proses komunikasi dan belajar di dalam organisasi.

Mengacu kepada salah satu elemen penting di dalam definisi Teknologi Pendidikan menurut AECT (2004) yaitu memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinejra, penggunaan aplikasi tertentu merupakan salah satu bentuk dari penerapan elemen di atas. Aplikasi "LINE" diharapkan dapat menjadi inovasi untuk memfastilitasi *team learning* sekaligus menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja pengurus HMP TP secara terus-menerus (*continuous improvement*).

Dari hasil wawancara dengan beberapa pengurus HMP TP periode sebelumnya (2015 – 2016), sebagian besar masih berpendapat bahwa *team learning* di internal organisasi masih belum ideal dan masih terdapat celah yang dapat dibenahi lagi agar dapat merealisasikan *team learning* dengan maksimal. Hal ini, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, juga menjadi penyebab beberapa program kerja yang sudah dipersiapkan oleh pengurus-pengurus HMP TP sebelumnya belum berjalan dengan maksimal.

Untuk itu, intervensi dibutuhkan dengan cara memanfaatkan teknologi terkini, yaitu dengan memanfaatkan sebuah inovasi berupa aplikasi “LINE” untuk memaksimalkan proses komunikasi, alur informasi, dan juga proses *team learning* di antara pengurus HMP Teknologi Pendidikan. Di HMP TP sendiri, aplikasi “LINE” sudah diterapkan selama kepengurusan periode 2016 berlangsung. Namun, dalam hal *team learning*, peran inovasi aplikasi “LINE” belum dapat diukur. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengukur peran dari inovasi aplikasi “LINE” tersebut.

B. Identifikasi Masalah

1. Apa saja kendala yang menghambat kinerja pengurus HMP TP?
2. Bagaimana caranya mengatasi masalah kinerja pengurus HMP TP?
3. Bagaimana proses *team learning* di HMP TP?
4. Bagaimana peran inovasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP?

C. Pembatasan Masalah

Fokus utama yang akan dibahas pada penelitian ini adalah mengenai “Peran inovasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP”

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, rumusan penelitian ini adalah “Bagaimana peran inovasi aplikasi “LINE” untuk memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran dari inovasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP periode kepengurusan 2016.

F. Manfaat Penelitian

1. Sebagai alternatif dalam memecahkan masalah kinerja di lingkup organisasi sehingga tercipta sebuah organisasi belajar yang ideal melalui disiplin *team learning*.
2. Menjadi salah satu cara untuk memperkenalkan intervensi terhadap masalah keorganisasian dalam hal organisasi belajar khususnya pada disiplin *team learning* dengan memanfaatkan aplikasi “LINE”.
3. Menjadi acuan dalam merealisasikan *team learning* bagi pengurus-pengurus organisasi khususnya pengurus organisasi HMP TP periode selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hakikat Inovasi

1. Kawasan Pemanfaatan (*Using*)

Sebelum membahas secara khusus mengenai inovasi, perlu diketahui bersama bahwa poin inovasi (difusi inovasi) merupakan salah satu poin yang termasuk di dalam kawasan pemanfaatan selain pemanfaatan media, implementasi dan institusionalisasi, serta kebijakan dan regulasi.¹

Tabel 2.1 Kawasan pemanfaatan pada keilmuan Teknologi Pendidikan

PEMANFAATAN
Pemanfaatan Media
Difusi Inovasi
Implementasi dan Institusionalisasi
Kebijakan dan Regulasi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia online, pengertian penerapan adalah sebagai berikut;

- i. proses, cara, perbuatan memanfaatkan;
- ii. pemasangan.²

¹ Seels & Richey, *Teknologi Pembelajaran – Definisi dan Kawasannya* (AECT, 1994) hal. 46

² <http://kbbi.web.id/manfaat> (diakses pada 22:47 WIB, 14 September 2016)

Secara garis besar maknanya adalah suatu proses, cara, dan perbuatan untuk memanfaatkan metode, model, produk, di dalam suatu sistem tertentu, seperti misalnya organisasi. Maka dalam hal ini, produk yang dimanfaatkan adalah aplikasi “LINE” di sebuah organisasi yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan atau lebih dikenal dengan HMP TP.

Januszewski & Molenda (2008) juga menjelaskan dalam bukunya bahwa memanfaatkan (*using*) merupakan salah satu kawasan dari teknologi pendidikan yang dimulai dari pemilihan proses, sumber belajar meliputi - metode, dan materi yang sesuai atau tepat guna. Adapun pemanfaatan yang tepat guna haruslah melewati serangkaian proses evaluasi untuk menentukan apakah sumber yang ada sudah sesuai dengan tujuan utamanya.³

Penjelasan Januszewski & Molenda di atas menekankan bahwa pemanfaatan (*using*) adalah suatu proses yang menekankan pada tujuan dari pemanfaatan itu sendiri. Jadi proses pemanfaatan haruslah berlandaskan pada tujuan awal yang ingin dicapai. Dalam hal ini, tujuan yang ingin dicapai

³ Januszewski & Molenda, *Educational Technology – A Definition with Commentary* (New York: Taylor & Francis Group, 2008), hal. 9

adalah memfasilitasi *team learning* di HMP TP dengan memanfaatkan aplikasi yaitu “LINE” sebagai sebuah *appropriate technological process and resource*.

Dalam proses pemanfaatan “LINE” menjadi sesuatu yang terintegrasi di dalam HMP TP, perlu dicatat bahwa bentuk pemanfaatan “LINE” ini merupakan sesuatu yang sifatnya mandiri. Mandiri di sini artinya tidak ada peran guru, instruktur, pembimbing, dan sejenisnya dalam proses pemanfaatan “LINE”. Dalam situasi ini, pengurus HMP TP dapat dikategorikan sebagai *self-learner* yang artinya merekalah yang secara mandiri memanfaatkan “LINE” sebagai *tools* untuk membantu mereka memfasilitasi *team learning* serta mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai sebelumnya. Pengurus HMP TP juga memegang tanggung jawab penuh terhadap proses belajar (*team learning*)⁴ mereka dalam lingkup keorganisasian mengingat posisinya sebagai *self-learner*.

Dengan memanfaatkan aplikasi “LINE”, artinya aplikasi “LINE”, sebagai sesuatu yang belum diterapkan sebelumnya dimanfaatkan dan digunakan secara terintegrasi sebagai sebuah

⁴ Ibid., Hal. 164

inovasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dimiliki oleh HMP TP.

2. Konsep Difusi Inovasi

Menurut Sa'ud (2011) inovasi adalah suatu ide, barang, kejadian, metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat). Inovasi diadakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah tertentu.⁵

Menurut Huberman (1973), *Innovation is ... the creative selection, organization and utilization of human and material resources in new and unique ways which will result in attainment of a higher level of achievement for the defined goals and objectives.*⁶

Dari pendapat dua ahli di atas, dapat disimpulkan "LINE" dapat dikategorikan sebagai sebuah inovasi karena "LINE" merupakan barang (produk berbentuk perangkat lunak) yang sifatnya dapat memecahkan masalah di lingkup organisasi dan tentunya dapat membantu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam

⁵ Sa'ud, Syaefudin U., *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta: 2011), hal. 3

⁶ *Ibid.*, hal. 4

hal ini, tujuan yang dimaksud adalah memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP UNJ.

Dalam proses pemanfaatannya, sebuah inovasi sebelumnya perlu untuk dikomunikasikan atau diperkenalkan oleh satu pihak ke pihak yang lainnya. Proses mengkomunikasikan inovasi inilah yang disebut dengan difusi.

Sa'ud (2011) menjelaskan bahwa difusi adalah proses komunikasi inovasi antara warga masyarakat (anggota sistem sosial), dengan menggunakan saluran tertentu dan dalam waktu tertentu. Singkatnya, difusi merupakan salah satu tipe komunikasi yakni komunikasi yang mempunyai ciri pokok, pesan yang dikomunikasikan adalah hal yang baru (inovasi).⁷

Sebelum ditarik kesimpulan mengenai kaitannya inovasi, pemanfaatan, dan *team learning*, perlu diketahui bahwa inovasi sebagai sebuah proses (ide hingga implementasi) merupakan proses yang panjang. Proses tersebut dapat lebih jelas dilihat pada 5 tahapan proses keputusan inovasi (*innovation-decision process*) di bawah:⁸

⁷ Ibid., hal. 28

⁸ Rogers, *Diffusion of Innovations – Fifth Edition* (New York: Ree Press, 2003) hal. 169

i. Knowledge

Terjadi ketika individu (atau pihak pengambil keputusan lainnya) mengetahui eksistensi dari sebuah inovasi dan perlahan memahami bagaimana cara kerja inovasi tersebut.

ii. Persuasion

Terjadi ketika individu (atau pihak pengambil keputusan lainnya) membentuk sikap (positif maupun negatif) terhadap inovasi tersebut.

iii. Decision

Terjadi ketika individu (atau pihak pengambil keputusan lainnya) terlibat dalam aktifitas yang mengharuskan untuk menerima atau menolak inovasi tersebut.

iv. Implementation

Terjadi ketika individu (atau pihak pengambil keputusan lainnya) sudah memanfaatkan inovasi.

v. Confirmation

Terjadi ketika seorang individu yang terlibat dalam pemanfaatan inovasi mulai mencari “penguatan” terhadap inovasi terkait.

Di HMP TP sendiri, proses difusi inovasi sudah terjadi dan jika merujuk pada 5 tahapan di atas, maka proses inovasi sudah berada pada tahap ke-4 (*implementation*) & ke-5 (*confirmation*) dikarenakan aplikasi “LINE” sudah diterapkan di dalam organisasi sebagai sebuah *tools* yang dapat membantu HMP TP dalam mencapai tujuan organisasi. Terkait hal ini, peneliti mencoba untuk melihat peran aplikasi “LINE” sebagai sebuah inovasi dalam memfasilitasi *team learning* yang merupakan salah satu pilar organisasi belajar dalam kegiatan keorganisasian di HMP TP.

B. Konsep Teknologi Pendidikan

1. Definisi Teknologi Pendidikan

Sebagai suatu disiplin ilmu, Teknologi Pendidikan terus mengalami perkembangan. Begitupun juga dengan definisinya yang sudah beberapa kali mengalami perubahan. Definisi Teknologi Pendidikan yang masih digunakan sampai saat ini

yaitu rumusan definisi menurut AECT tahun 2004 yang bunyinya, *“Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological process and resources”*. Makna daripada definisi di atas secara singkat adalah, “Teknologi pendidikan merupakan studi dan praktik etis mengenai memfasilitasi belajar dan menciptakan kinerja dengan membuat/menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses serta sumber daya teknologi yang tepat.”⁹

Definisi teknologi pendidikan tersebut cukup singkat namun memiliki makna yang cukup luas. Perlu disadari terlebih dahulu bahwa untuk masyarakat umum (awam), dunia pendidikan masih sangatlah erat dikaitkan dengan sekolah. Pendapat tersebut tidaklah salah, tetapi sesungguhnya pendidikan itu tidak terbatas hanya berkaitan dengan sekolah saja. Sejatinya, proses/peristiwa pendidikan dapat terjadi di mana saja dan kapan saja. Selain di sekolah, pendidikan juga ada di lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat sehari-hari, lingkungan organisasi, dan seterusnya. Teknologi pendidikanpun

⁹ Prawiradilaga, D. S. *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 31

juga demikian. Landasan keilmuannya bisa diterapkan di mana saja selama terdapat proses pendidikan di dalamnya.

Jika dikaji lebih dalam lagi, keilmuan teknologi pendidikan memiliki 2 (dua) tujuan utama yaitu untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja. Memfasilitasi belajar dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti menciptakan ruang belajar yang nyaman, menggunakan metode pembelajaran yang sesuai, dan juga memanfaatkan media pembelajaran yang tepat. Usaha memfasilitasi belajar ini dapat dikatakan sebagai landasan utama untuk mencapai proses belajar yang kemudian *output*-nya adalah terjadinya peningkatan kinerja. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja seperti melalui program pelatihan misalnya, atau bisa juga dengan pendekatan yang lebih *intim* seperti *coaching* dan *mentoring* dan masih banyak lagi cara-cara lainnya.

Kini, usaha peningkatan kinerja dapat juga dilakukan dengan bantuan teknologi. Tidak hanya berupa media yang berperan sebagai alat bantu, tetapi teknologi yang terintegrasi dengan proses belajar dan peningkatan kinerja individu ataupun organisasi. Di sinilah aplikasi-aplikasi *collaborative tools* mengambil peran.

2. Pengertian Teknologi Kinerja (Manusia)

Sebagai suatu bidang keilmuan, teknologi pendidikan memiliki cabang ilmu yang dapat diterapkan dan disesuaikan dengan masalah dan kondisi yang ada serta tujuan yang ingin dicapai. Penyesuaian ini dapat dilakukan selama kondisi dan masalah yang ada masih berada di dalam ruang lingkup “pendidikan”, seperti misalnya sekolah, organisasi, perusahaan (*training, coaching, mentoring*, dan lain-lain).

Dalam kaitannya dengan organisasi, teknologi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk meningkatkan kinerja individu (pengurus) organisasi secara khusus dan kinerja organisasi itu sendiri secara umum melalui konsep teknologi kinerja. Konsep teknologi kinerja itu sendiri juga terlahir atas dasar kebutuhan pembinaan kompetensi di sektor organisasi, khususnya organisasi non-kependidikan. Ada beberapa pengertian teknologi kinerja menurut pendapat para ahli dan organisasi:

a. Menurut Stolovich dan Keeps (1992)

“Human Performance Technology (HPT) is a field of practice that has evolved largely as a result of experience, reflection, and

conceptualization of professional practitioners striving to improve human performance in the workplace.”

Makna di atas menekankan bahwa teknologi kinerja adalah studi praktis yang berkembang pesat berkat berbagai pengalaman, refleksi, serta konseptualisasi para praktisi profesional yang bekerja keras untuk meningkatkan kinerja manusia di lingkungan bekerja. Definisi ini juga secara tersirat menceritakan bahwa teknologi kinerja merupakan ilmu yang berkembang atas kebutuhan daripada para praktisi-praktisi yang menyadari bahwa meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang perlu untuk dilakukan oleh orang-orang yang berkecimpung di dunia organisasi.

b. Organisasi Profesi ISPI (2005)

”A systemic approach to improving productivity and competence, uses a set of methods, and procedures-and a strategy for solving problems-

for realizing opportunities related to the performance of people.

Kemudian makna dari definisi teknologi kinerja di atas menurut organisasi ISPI adalah, sebuah pendekatan sistemik yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas serta kompetensi dengan memanfaatkan serangkaian metode dan prosedur dan juga strategi untuk memecahkan masalah terkait kinerja manusia. Definisi ini juga menekankan bahwa untuk meningkatkan kinerja manusia, perlu untuk melakukan serangkaian proses kompleks agar dapat memecahkan masalah kinerja yang ada. Prosesnya dapat beragam, seperti dilakukannya pelatihan, penerapan *knowledge management*, *coaching*, dan sebagainya.

c. Menurut Pershing (2008)

“Human Performance Technology is the study and ethical practice of improving productivity in organizations by designing and developing effective interventions that are result-oriented,

comprehensive and systematic.” Makna dari definisi tersebut menjelaskan bahwa teknologi kinerja (manusia) adalah studi dan praktik yang mempelajari bagaimana meningkatkan kinerja organisasi melalui serangkaian proses pengembangan dan intervensi yang komprehensif serta sistematis.¹⁰

Beberapa definisi di atas memiliki beberapa persamaan mengenai teknologi kinerja. Intinya, teknologi kinerja merupakan bentuk dari perkembangan konsep teknologi pendidikan yang khusus dikembangkan untuk kepentingan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi, khususnya organisasi non-kependidikan (perusahaan, NGO, dll.). Peningkatan kinerja ini dicapai dengan melakukan berbagai metode dan strategi yang tentunya disesuaikan dengan karakter serta visi-misi daripada organisasi terkait. Ada berbagai jenis intervensi yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah kinerja di organisasi seperti misalnya melakukan pelatihan, *coaching*, mentoring, dan lain-lain.

¹⁰ Ibid., hal. 161-162

C. Hakikat Organisasi Belajar (*Learning Organization*)

Seperti halnya sebuah sekolah, di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan juga terjadi proses belajar. Adapun proses belajar yang dilaksanakan di organisasi tentunya tidak serupa dengan proses belajar di sekolah. Selain itu, acuan-acuan untuk menentukan apakah organisasi itu sudah berfungsi dengan baik atau belum juga berbeda dengan acuan-acuan untuk sekolah. Adapun organisasi yang berfungsi dengan baik saat ini dalam lingkup teknologi pendidikan (kinerja) lebih dikenal dengan organisasi belajar.

1. Pengertian Organisasi Belajar

Seperti pengertian-pengertian yang lainnya, pengertian dan definisi organisasi belajar juga sangatlah beragam. Hal ini disebabkan karena ruang lingkup organisasi belajar yang terus berkembang dan tentunya pandangan praktisi-praktisi dan para ahli yang memiliki perspektif yang beragam mengenai organisasi belajar. Berikut beberapa definisi organisasi belajar menurut para ahli:

- i. Menurut Navran Associates Newsletter (1993), "*A learning organization is one that seeks to create its own future; that assumes learning is an ongoing and creative*

process for its members; and one that develops, adapts, and transforms itself in response to the needs and aspirations of people, both inside and outside itself.”¹¹

Menurut definisi di atas, organisasi belajar adalah organisasi yang percaya bahwa proses belajar adalah proses kreatif dan berkelanjutan yang harus ditempuh oleh setiap SDM-nya di internal organisasi. Selain itu organisasi belajar juga harus bisa berkembang, beradaptasi, dan bertransformasi sesuai aspirasi dari setiap orang, baik di pihak internal maupun eksternal.

- ii. Kemudian menurut Peter Senge (1990:3), definisi dari organisasi belajar adalah – *“Organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.”¹²*

¹¹ <http://www.moyak.com/papers/learning-organization.html> (diakses pada 23:53 WIB, 9 Agustus 2016)

¹² <http://infed.org/mobi/peter-senge-and-the-learning-organization/> (diakses pada 23:02 WIB, 9 Agustus 2016)

Definisi organisasi belajar menurut Peter Senge dapat dikatakan sebagai definisi yang paling komprehensif. Ada beberapa poin penting yang dapat dirangkum dari definisi organisasi belajar menurut Peter Senge, yaitu:

i. Continuous expansion

Poin pertama yang menentukan sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi belajar menurut Peter Senge adalah dengan adanya perkembangan yang terus-menerus. Sebuah organisasi yang “belajar” adalah organisasi yang SDM-nya selalu berkembang untuk mencapai apa yang menjadi tujuan bersama. Hal ini menjadi poin pertama dan juga utama mengingat perkembangan zaman di berbagai sector sangatlah pesat. Mereka yang enggan berkembang, dapat dipastikan akan gagal, cepat atau lambat.

ii. New thinking

Organisasi belajar juga harus bisa melahirkan pemikiran-pemikiran baru. Pemikiran-pemikiran

baru ini lahir tentunya atas dasar *continuous expansion & improvement* dari organisasi itu sendiri. Karena proses perkembangan sebuah organisasi itu kompleks dan tidak jarang memakan waktu yang tidak sebentar. Proses perkembangan inilah yang menjadikan organisasi mampu untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul, baik internal maupun eksternal, yang pada akhirnya dari setiap masalah yang ada, timbullah pemikiran-pemikiran baru dan segar.

iii. Collective aspiration

Sebuah organisasi belajar juga harus bisa menciptakan suasana yang “demokratis” untuk tiap-tiap elemen (SDM)-nya dalam menyampaikan aspirasinya. Tanpa kebebasan beraspirasi, sulit untuk sebuah organisasi berkembang dengan pesat dan tentunya tidak bisa dikatakan sebagai sebuah *learning organization*.

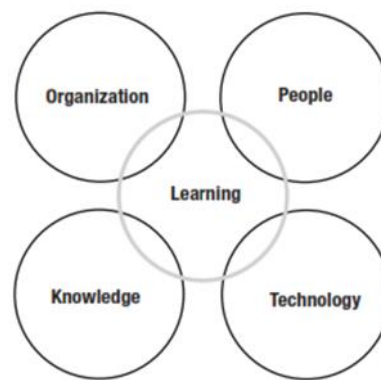
iv. Learning together

Poin terakhir daripada definisi organisasi belajar menurut Peter Senge, yang juga menjadi penentu apakah sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi belajar atau bukan. Poin tersebut adalah *learning together*. Setiap SDM di dalam sebuah organisasi belajar haruslah SDM yang sadar akan kebutuhan belajar, menambah wawasan, dan seterusnya. Dengan begitu, setiap SDM dapat bersama-sama mensinergikan ilmu dan wawasan yang mereka miliki untuk memecahkan masalah organisasi bersama, belajar-bertukar pikiran bersama, serta mencapai tujuan organisasi bersama.

Dari definisi-definisi di atas menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa organisasi belajar adalah organisasi yang terdiri dari orang-orang (SDM) yang terus berkembang dari segi wawasannya dan selalu bertukar pikiran sehingga lahirnya pemikiran-pemikiran baru dan segar yang pada akhirnya membuat sebuah organisasi terus-menerus berkembang. Salah

satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memanfaatkan aplikasi “*LINE*” untuk memaksimalkan proses belajar pada organisasi melalui salah satu pilar organisasi belajar yaitu “*team learning*”.

2. Model Sistem Organisasi Belajar



Gambar 2.1 Diagram model sistem organisasi belajar

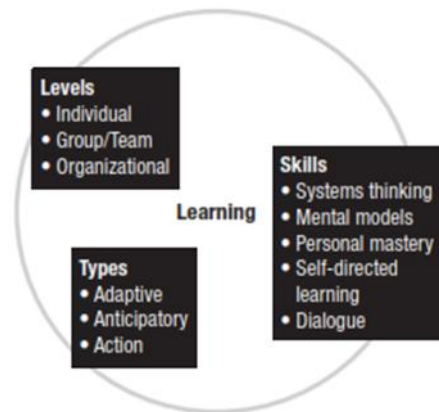
Membentuk organisasi belajar bukanlah proses yang instan. Ada beberapa komponen yang harus diperhatikan untuk kemudian dikembangkan agar sebuah organisasi dapat berkembang menjadi organisasi belajar yang ideal. Menurut Marquardt (2002), untuk membentuk sebuah organisasi belajar, ada 5 (lima) subsistem yang saling berkaitan yang perlu untuk

dikembangkan. Kelima subsistem tersebut adalah *learning, organization, people, knowledge, dan technology*.¹³

Jika salah satu dari kelima subsistem tersebut tidak diperhatikan, maka subsistem lainnya akan terkena dampak negatif yang cukup signifikan. Maka dari itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengembangkan kelima subsistem untuk memastikan produktifitas serta proses belajar di internal organisasi tetap terjaga kualitasnya.

Berikut penjelasan masing-masing subsistem di atas:

i. **Subsistem *Learning* (Belajar)**



Gambar 2.2 Subsistem Belajar

¹³ Marquardt, M. J., *Building Learning Organization, Mastering the 5 Elements for Corporate Learning* (California: Davies-Black Publishing, 2002). Hal. 23

Learning (Belajar) merupakan inti daripada kelima subsistem pada model sistem organisasi belajar. Hal ini menandakan bahwa belajar adalah landasan penting untuk membentuk sebuah organisasi belajar. *Learning* itu sendiri dalam organisasi belajar terbagi dalam 3 bagian yaitu *levels* (tingkatan), *types* (jenis-jenis), *skills* (keahlian/keterampilan).

ii. Subsistem *Organization* (Organisasi)



Gambar 2.3 Subsistem Organisasi

Dalam subsistem *organization*, menjelaskan bahwa organisasi dalam konteks organisasi belajar, adalah tempat terjadinya segala proses yang menyangkut pengembangan sebuah organisasi menjadi sebuah organisasi belajar. Adapun 4 dimensi yang termasuk ke dalam subsistem *organization* adalah *vision*

(visi), *culture* (budaya), *strategy* (strategi), dan *structure* (struktur).

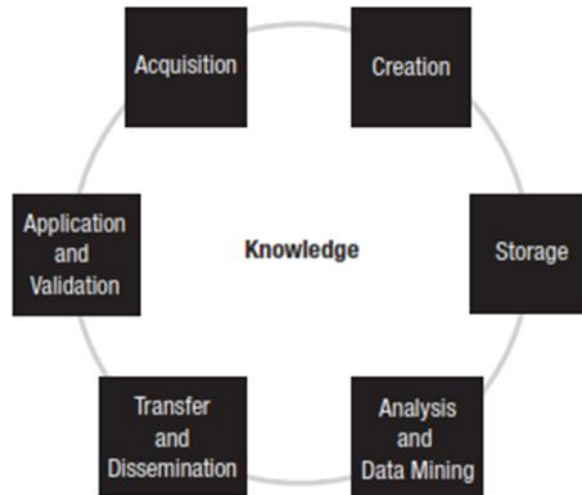
iii. **Subsistem *People* (Manusia)**



Gambar 2.4 Subsistem Manusia

People adalah setiap orang yang memiliki peran di dalam setiap organisasi. Untuk membentuk sebuah organisasi yang belajar, semua orang (*people*) harus saling bekerjasama. Adapun yang termasuk ke dalam subsistem *people* adalah *managers and leaders* (pimpinan), *employees* (karyawan), *customers* (pelanggan), *business partners and alliances* (rekan bisnis), *suppliers and vendors* (pihak ke-tiga), dan *community* (komunitas).

iv. Subsistem *Knowledge* (Pengetahuan)

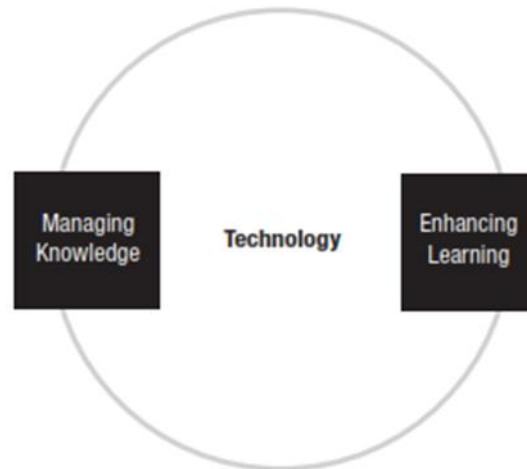


Gambar 2.5 Subsistem Pengetahuan

Subsistem *knowledge* dalam organisasi belajar mengatur segala jenis pengetahuan yang dapat diperoleh dan diolah oleh organisasi terkait. Beberapa hal yang termasuk ke dalam subsistem *knowledge* adalah *acquisition* (akuisisi), *creation* (pembuatan), *storage* (penyimpanan), *analysis and data mining* (analisis dan pengolahan data), *transfer and dissemination* (transfer dan penyebaran), *application and validation* (aplikasi dan validasi). Keenam elemen dari subsistem *knowledge* ini bersifat saling ketergantungan dan interaktif, yang artinya tidak ada

elemen yang berdiri sendiri. Elemen-elemen inilah juga yang membentuk *knowledge management*.

v. **Subsistem *Technology* (Teknologi)**



Gambar 2.6 Subsistem Teknologi

Dalam organisasi belajar, subsistem *technology* memiliki peran sebagai *supporting system* yang memberikan akses di dalam organisasi untuk saling bertukar informasi dan juga melaksanakan proses belajar itu sendiri. Terdapat 2 (dua) komponen utama pada subsistem *technology* dalam organisasi belajar yaitu *managing knowledge* (mengelola pengetahuan) dan *enhancing learning* (meningkatkan kualitas belajar).

Untuk membentuk sebuah organisasi/perusahaan yang berasaskan *learning*, model sistem organisasi belajar ini sangat

penting dan perlu untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang termasuk di dalam sebuah organisasi. Minimal, orang-orang yang memiliki peran penting terhadap organisasi itulah yang perlu memiliki pemahaman terlebih dahulu mengenai model system organisasi belajar, baru kemudian disosialisasikan kepada setiap orang yang tergabung bersama di dalam satu organisasi yang sama.

D. Hakikat *Team Learning*

Dalam organisasi belajar, kinerja organisasi menurut Peter Senge dapat dicapai melalui inovasi dalam 5 pilar yaitu *system thinking*, *personal mastery*, *mental models*, *shared vision*, dan *team learning*.¹⁴ Dalam hal ini, inovasi yang ingin dicapai adalah melalui salah satu pilar yaitu *team learning* dengan memanfaatkan aplikasi “LINE”.

1. Pengertian *Team Learning*

Menurut Peter Senge, *Team Learning* dijabarkan sebagai berikut:

“Pembelajaran dapat dianggap sebagai proses menyelaraskan dan mengembangkan kapasitas tim untuk

¹⁴ Senge, P. M. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization* (New York: Doubleday Currency, 1994) hal. 6

menciptakan hasil yang anggotanya sungguh-sungguh menginginkannya. Ini didasarkan pada penguasaan pribadi dan visi bersama – tetapi ini tidak cukup. Orang harus mampu untuk bertindak bersama-sama. Ketika tim belajar bersama, Peter Senge menunjukkan, tidak hanya akan ada hasil yang baik bagi organisasi, anggota akan tumbuh lebih cepat dari yang bisa saja terjadi sebaliknya.

Disiplin belajar tim dimulai dengan dialog, kapasitas anggota tim untuk menanggukkan asumsi dan masuk ke dalam suatu kesatuan berpikir bersama. Bagi orang Yunani dialog artinya *logos* yang berarti bebas-mengalir jika makna melalui kelompok, yang memungkinkan kelompok untuk menemukan wawasan dan tidak dicapai secara individual. Itu juga mencakup belajar bagaimana mengenali pola-pola interaksi dalam tim yang melemahkan belajar. Senge berpendapat, ada kemungkinan untuk menciptakan bahasa yang lebih cocok untuk menangani kompleksitas, dan berfokus mendalam pada masalah struktural bukannya dialihkan oleh pertanyaan dari gaya kepribadian dan kepemimpinan. Memang sepertinya ada penekanan pada dialog

dalam karyanya sehingga hampir bisa diletakkan di samping sistem berpikir sebagai fitur sentral dari pendekatannya.”¹⁵

Dari penjabaran *Team Learning* Oleh Peter Senge di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan aplikasi “LINE” bertujuan untuk menumbuhkan budaya organisasi belajar melalui salah satu disiplinnya yaitu *team learning*. Melalui *team learning* ini diharapkan proses kerja HMP TP dapat lebih tersistem dan dokumen-dokumen penunjang kegiatan HMP TP dapat tersimpan dengan rapih, mengingat “LINE” adalah aplikasi *cloud-based* yang selalu terhubung dengan jaringan internet, sehingga aksesnya cenderung akan menjadi lebih mudah.

Untuk membentuk pengertian yang spesifik mengenai *team learning*, berikut adalah indikator-indikator yang menentukan sebuah organisasi dapat dikatakan organisasi yang *team learning* berdasarkan uraian Peter Senge:

¹⁵ <http://perilakuorganisasi.com/peter-m-senge-organisasi-pembelajar.html> (diakses pada 11:40 WIB, 29 Agustus 2016)

i. **Learning Together**

Belajar bersama di mana setiap individu mengalami proses belajar melalui interaksi sehingga terjadi perubahan pengetahuan dan pola pikir ke arah positif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk berkembang berlandaskan informasi dan pengetahuan terkini.

ii. **Komunikasi & Interaksi (efektif)**

Sebagai sebuah organisasi, aspek komunikasi tentunya merupakan salah satu yang sangat penting mengingat komunikasi yang baik (efektif) dapat berdampak positif secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

iii. **Problem Solving**

Dari hasil belajar bersama dan terjalannya komunikasi dan interaksi (efektif) di lingkungan organisasi, maka proses *problem solving* secara umum akan lebih baik.

Output dari *team learning* itu sendiri adalah, terjadinya peningkatan kinerja dalam lingkup internal organisasi. Peningkatan ini dapat dilihat dari bagaimana koordinasi antar anggota dilakukan, bagaimana proses pemecahan masalah, bagaimana terjadi belajar, dan seterusnya.

Sebelum membahas secara spesifik mengenai aplikasi “LINE” dengan berbagai fitur-fitur yang dapat memfasilitasi *team learning*, perlu diketahui juga konsep aplikasi “LINE” secara umum sebagai sebuah *tools* untuk berkomunikasi dan berkolaborasi.

Di era teknologi seperti saat ini, ada banyak sekali cara untuk melakukan ataupun memperoleh sesuatu. Dalam dunia pendidikanpun demikian. Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk melakukan proses belajar dan membelajarkan. Menurut Manning (2011), ada beberapa *tools* yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan proses belajar dan membelajarkan. *Tools*¹⁶ tersebut adalah:

- 1. *.Discussion Forums***

- 2. *Voice-Over Internet Protocol***

¹⁶ Manning, S. & Johnson, K., *The Technology Toolbelt for Teaching* (Wiley, 2011). Hal. 59

3. *Instant Messaging (Chat)*

4. *Blogs*

5. *Wikis*

6. *Microblogs*

7. *Web-Conference*

Beberapa *tools* di atas tentunya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Setiap *tools* tidak bisa dimanfaatkan dan digunakan untuk situasi dan kondisi yang sama. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan untuk menentukan apakah *tools* ini tepat guna untuk situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Beberapa faktor¹⁷ tersebut adalah:

1. *Jenis Tools*

Jenis *tools* dapat beragam. Seperti misalnya forum diskusi, aplikasi, blog, dan sebagainya.

¹⁷ Ibid., Hal. 62-64

2. Masalah apa yang dipecahkan

Apakah *tools* tersebut dapat memecahkan masalah yang ada, atau bahkan hanya menambah masalah?

3. Siapa yang bisa memanfaatkannya

Apakah *tools* dikhususkan untuk pengajar atau murid saja, atau bisa dimanfaatkan oleh keduanya, sehingga terjadi sebuah komunikasi?

4. Tingkat kesulitan *tools*

Apakah *tools* tergolong ramah untuk pengguna (*user-friendly*) atau membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus untuk memanfaatkannya? Dan apakah tingkat kesulitannya sebanding dengan apa yang didapatkan dari menggunakan *tools* tersebut?

5. Membutuhkan perangkat/*software* pendukung

Apakah *tools* tersebut memerlukan perangkat atau *software* pendukung? Misalnya untuk keperluan *web-conference*, maka diperlukan perangkat pendukung seperti *webcam* dan *microphone*.

6. Keamanan/Privasi

Apakah *tools* tersebut memiliki fitur untuk melindungi privasi dari setiap user-nya?

7. Aksesibilitas

Apakah *tools* dapat dimanfaatkan oleh semua orang?
Apakah *tools* juga menyediakan fitur untuk orang-orang berkebutuhan khusus.

8. Istilah khusus

Dalam setiap *tools*, ada beberapa istilah khusus yang mungkin belum dipahami oleh setiap orang. Maka ada baiknya untuk mempelajari istilah-istilah khusus yang mungkin akan sering ditemui di tiap-tiap *tools* yang berbeda.

Seperti yang sudah dibahas di atas, ada beragam *tools* dan juga faktor-faktor yang dapat menentukan apakah sebuah *tools* dapat berpengaruh secara tepat atau tidak. Mengacu kepada latar belakang dan teori-teori yang sudah dibahas sebelumnya mengenai konsep teknologi pendidikan dan organisasi belajar, untuk sebuah organisasi seperti HMP TP

UNJ, *tools* atau aplikasi yang berpotensi memfasilitasi *team learning* adalah “*LINE*”.

E. Hakikat Aplikasi “LINE”

1. Pengertian Aplikasi

Menurut Kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998 : 52) adalah penerapan dari rancang sistem untuk mengolah data yang menggunakan aturan atau ketentuan bahasa pemrograman tertentu. Aplikasi adalah suatu program komputer yang dibuat untuk mengerjakan dan melaksanakan tugas khusus dari pengguna.

Menurut Ali Zaki dan Smitdev Community, Aplikasi merupakan komponen yang bermanfaat sebagai media untuk menjalankan pengolahan data ataupun berbagai kegiatan lainnya seperti pembuatan ataupun pengolahan dokumen dan file.

Menurut Sri Widianti, Aplikasi merupakan sebuah software (perangkat lunak) yang bertugas sebagai front end pada sebuah sistem yang dipakai untuk mengelolah berbagai macam data sehingga menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk penggunaanya dan juga sistem yang berkaitan.

Menurut Hengky W. Pramana, pengertian aplikasi adalah satu unit perangkat lunak yang sengaja dibuat untuk memenuhi kebutuhan akan berbagai aktivitas ataupun pekerjaan, seperti aktivitas perniagaan, periklanan, pelayanan masyarakat, game, dan berbagai aktivitas lainnya yang dilakukan oleh manusia.¹⁸

Dari beberapa definisi menurut beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aplikasi adalah perangkat lunak yang dikembangkan dengan maksud dan tujuan tertentu. Aplikasi itu sendiri memiliki banyak jenisnya seperti; aplikasi pengolah data, aplikasi pengolah kata, aplikasi pemutar media, aplikasi penghitung, aplikasi permainan (*game*), dan masih banyak lagi jenis-jenis aplikasi yang terus berkembang saat ini dari segi fungsi maupun jenisnya.

2. Pengertian “LINE”

“LINE reshapes communication around the globe, bringing you closer to your family, friends, and loved ones—for free. With voice and video calls, messages, and a limitless variety of exciting stickers, you’ll be able to express yourself in ways that you’ve never thought possible. With over 600 million users

¹⁸ <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-aplikasi-dan-sejarah-perkembangan-aplikasi/>
(diakses pada 11:08 WIB, 29 Agustus 2016)

worldwide, LINE's constantly expanding platform will continue to provide exciting new experiences and convenience.”¹⁹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aplikasi “LINE” adalah perangkat lunak yang fungsi utamanya sebagai *tools* untuk berkomunikasi dengan dengan cara *chatting*, *voice call*, dan *video call*. Jika dikaji lebih dalam lagi, fitur-fitur yang terdapat di “LINE” memiliki potensi untuk mendukung proses kolaborasi antar pengguna yang berada di dalam tim atau organisasi. Proses kolaborasi yang dimaksud adalah, setiap pengguna dapat berkolaborasi dengan cara *chat* dan juga berbagi dokumen serta informasi. “LINE” saat ini sudah berkembang secara pesat dari segi fitur yang semakin membantu proses komunikasi organisasi di HMP TP.

3. Fitur-Fitur Utama “LINE”²⁰

“LINE” sebagai sebuah aplikasi yang fungsi utamanya sebagai media komunikasi serta media sosial memiliki banyak sekali fitur. Namun untuk memenuhi kebutuhan komunikasi serta

¹⁹ <https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.naver.line.android> (diakses pada 03:04 WIB, 2 Desember 2016)

²⁰ <https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.naver.line.android> (diakses pada 03:10 WIB, 2 Desember 2016)

mefasilitasi *team learning* di HMP TP, ada beberapa fitur utama yang perlu diketahui, diantaranya adalah:

- i. *“Free voice and video calls: Use your PC or smartphone to keep in touch with friends and family both at home and abroad, or hold a business meeting on the go!”*

“LINE” memungkinkan penggunanya untuk melakukan panggilan suara atau panggilan video sehingga dapat membantu proses *team learning* dengan lebih efisien.

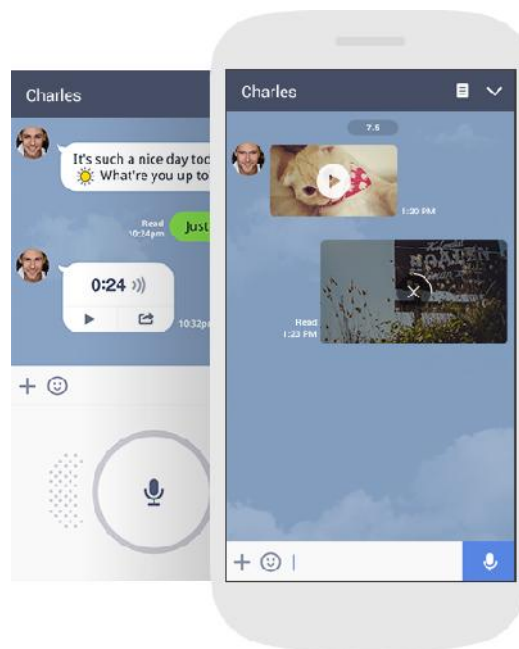


Gambar 2.7 Fitur Panggilan Suara dan Video pada aplikasi “LINE”

- ii. *Instant messaging anywhere: Conversation is just a tap away. Spice it up with LINE’s exciting collection of*

stickers or send pictures, videos, and even GPS coordinates to let your friends know what you're up to.

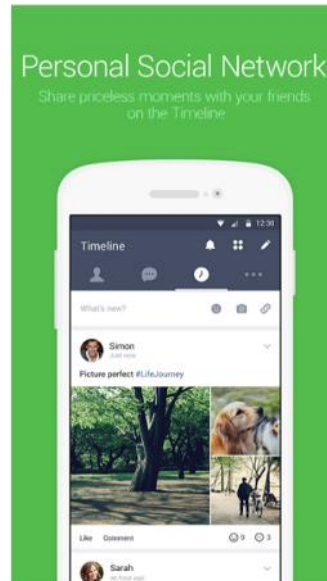
“LINE” tentunya juga memiliki fitur *chatting* yang memungkinkan penggunanya untuk berbagi informasi dalam bentuk teks, gambar, video, bahkan lokasi pengguna sekalipun (menggunakan GPS) sehingga informasi yang disalurkan dapat menjadi lebih jelas dan spesifik.



Gambar 2.8 Fitur *chat* pada aplikasi “LINE”

- iii. *A full-featured social networking service: Post your day-to-day activities to your Timeline or comment on your friends' posts.*

Dengan timeline, user dapat berbagi berbagai macam hal seperti informasi, berita, gambar, video kepada rekannya sesama pengguna LINE. Fitur ini bisa dimaksimalkan untuk berbagi hal-hal yang mendukung *team learning* di organisasi.



Gambar 2.9 Fitur *timeline* pada aplikasi “LINE

- iv. *Group chats: Share important information with your co-workers or talk about mutual interests with your closest friends.*

Dengan “LINE”, pengguna dapat membuat sebuah *Group* yang dalam hal ini tujuannya adalah sebagai wadah berkomunikasi, berkoordinasi, serta bertukar informasi antar pengurus HMP TP. Dengan *Group*, setiap pengguna yang tergabung di dalamnya juga dapat menyimpan dan mencatat informasi penting dengan fitur *notes* sehingga mudah untuk dicari kembali informasinya saat dibutuhkan. Ada juga fitur *schedule*

yang dapat dimanfaatkan untuk mengatur jadwal (rapat, deadline, event dsb.nya) sesama pengurus HMP TP serta fitur *polling* yang dapat dimanfaatkan untuk membantu mengambil keputusan ketika terdapat opsi lebih dari 1.

- v. *Save your favorite messages, photos, and videos in Keep. Save time finding files and easily share your stuff with friends.*

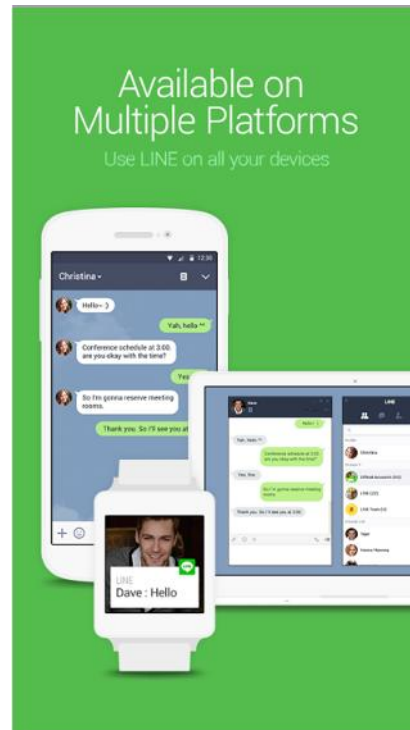


Gambar 2.10 Gambar *icon* fitur KEEP pada aplikasi “LINE”

- vi. *LINE is available for a variety of smartphone devices (iPhone, Android, Windows Phone, BlackBerry, and Nokia) and even your PC.*

“LINE” sudah dapat digunakan di berbagai macam sistem operasi dan juga perangkat seperti iOS, Android, Windows Phone, Blackberry, Nokia, hingga komputer PC. Hal ini tentunya akan sangat membantu secara aksesibilitas mengingat tidak semua orang khususnya di

HMP TP memiliki perangkat dengan sistem operasi yang sama.



Gambar 2.11 Ketersediaan aplikasi “LINE” pada platform *mainstream*

Fitur-fitur di atas merupakan fitur utama yang dimiliki oleh aplikasi “LINE” serta sedikit gambaran mengenai bagaimana peran fitur-fitur tersebut dalam membantu memfasilitasi *team learning* khususnya di HMP TP.

F. Hakikat HMP TP

1. Pengertian HMP TP

Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan (HMP TP) adalah salah satu lembaga eksekutif

mahasiswa Jurusan yang berada di fakultas Ilmu Pendidikan - Universitas Negeri Jakarta. HMP TP sebagai sebuah organisasi kemahasiswaan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan beberapa fungsinya yaitu; fungsi advokasi, fungsi informasi, fungsi pendidikan, dan fungsi pelayanan kepada mahasiswa, khususnya mahasiswa program studi Teknologi Pendidikan. Setiap tahunnya, pengurus HMP TP memiliki kewajiban untuk melaksanakan program kerja yang bermanfaat untuk mahasiswa dalam bidang pendidikan (seminar) maupun non-pendidikan (festival). Selain itu juga, setiap tahun HMP TP selalu mengalami perubahan struktur yang secara tidak langsung juga menyebabkan perubahan sistem keorganisasian baik secara administratif maupun teknis.

Berbicara mengenai masalah kinerja organisasi, HMP TP juga mengalami hal tersebut. Salah satu yang menjadi perhatian peneliti adalah yang berkaitan dengan komunikasi antar-internal pengurus HMP TP. Sedikit-banyak, permasalahan ini berpotensi menghambat kinerja organisasi menjadi kurang optimal. Hal ini memang sudah diintervensi dengan bantuan inovasi aplikasi "LINE". Oleh Karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana

peranan aplikasi “LINE” tersebut dalam mengatasi masalah kinerja di sektor komunikasi khususnya *team learning*.

Merujuk kepada misi organisasi secara khusus, HMP TP memiliki misi yang salah satunya adalah “menerapkan lima pilar organisasi belajar”. Melihat hal tersebut, peneliti kembali teringat dengan salah satu variabel daripada penelitian ini yaitu *team learning* yang merupakan salah satu dari kelima pilar organisasi belajar. Secara tidak langsung, peneliti pada akhirnya juga akan mendeskripsikan bagaimana penerapan *team learning* di HMP TP dari sudut pandang inovasi aplikasi “LINE” sekaligus membantu HMP TP dalam melihat kinerja dari sudut pandang misi organisasi. Adapun secara khusus indikator yang akan menjadi fokus penelitian yaitu *learning together*, komunikasi & koordinasi, dan *problem solving* yang merupakan aspek-aspek penentu apakah suatu organisasi dapat dikatakan sudah menerapkan *team learning* atau belum.

2. Profil Organisasi HMP TP

Visi Organisasi

Menjadi HMP TP UNJ sebagai organisasi belajar dalam rangka memfasilitasi mahasiswa TP secara kreatif, aspiratif dan

menginspirasi berdasarkan kebutuhan mahasiswa dan visi misi program studi.

Misi Organisasi

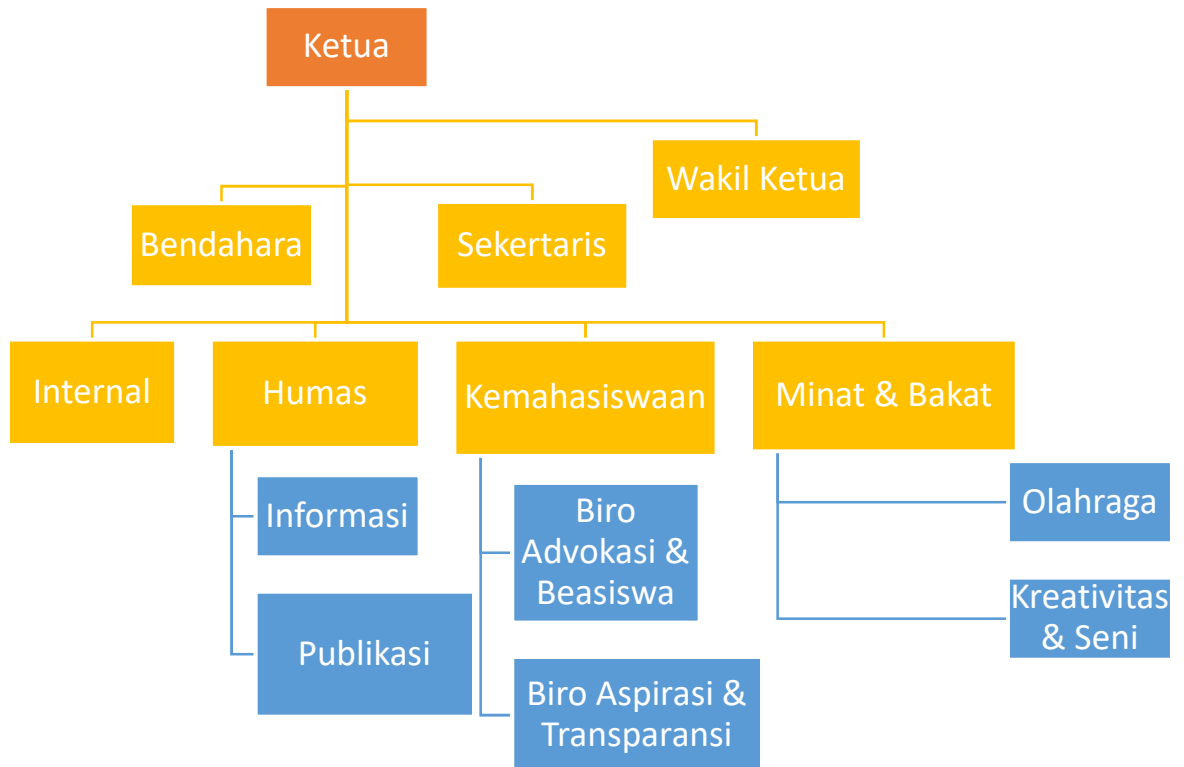
- i. Menerapkan lima pilar organisasi belajar
- ii. Menerapkan ilmu TP dalam menjalankan organisasi
- iii. Melakukan benchmarking pada organisasi lain
- iv. Menjalani hubungan yang baik pada pihak-pihak terkait
- v. Menjalankan amanah dengan penuh komitmen dan tanggung jawab

Logo Organisasi



**Gambar 2.12 Logo organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi
Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta**

3. Struktur Organisasi HMP TP



Gambar 2.13 Struktur Organisasi HMP TP periode 2016-2017

4. Struktur Pengurus HMP TP

- i. KETUA
Muhammad Affan Mahmudi
- ii. WAKIL KETUA

Wulanda Sari

iii. SEKRETARIS

a. Sekretaris I

Sita Zara

b. Sekretaris II

Vina

iv. BENDAHARA

a. Bendahara I

Frinny

b. Bendahara II

Sulis

v. DEPARTEMEN INTERNAL

a. Kepala Departemen

Maharani Eka Pratiwi

b. Staff

Septyan Dio Kristanto

Raafi Bimo

Fadhila Trifani

vi. DEPARTEMEN HUMAS

a. Kepala Departemen

Natasha Andhara

b. Biro Informasi

Tsabit

Rizal

Ibnu

c. Biro Publikasi

April

Rinaldy

Dyaka

vii. DEPARTEMEN KEMAHASISWAAN

a. Kepala Departemen

Hiszbul Bahri

b. Biro Advokasi dan Beasiswa

Ismi fifi

Rivan

Laras

c. Biro Aspirasi dan transparansi

Naufal

Fajri

viii. DEPARTEMEN MINAT & BAKAT

a. Kepala Departemen

Risma Friskila

b. Biro Olahraga

Ilham Ramadhan

Dimas

Kevin

c. Biro Kreativitas & Seni

Fadil

Febriansyah Nuzi

Jeremy

G. Kerangka Berpikir

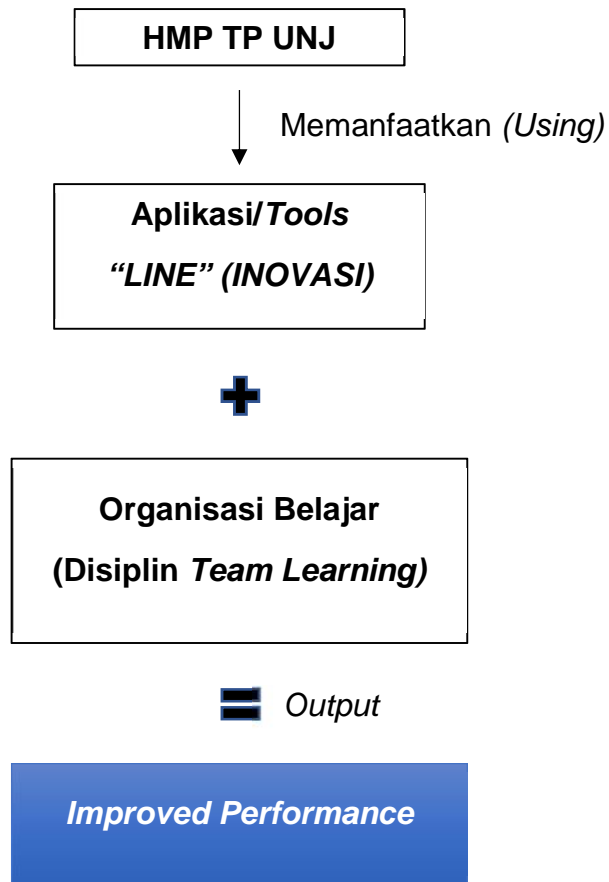
HMP TP UNJ sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan kampus merupakan tempat bagi sebagian mahasiswa yang ingin mengasah bakatnya dalam hal kepemimpinan, manajemen, *problem solving* dan lain-lain seputar keorganisasian. Melalui HMP TP UNJ, mahasiswa memiliki kesempatan untuk belajar sekaligus praktik langsung mengenai hal-hal yang sudah dipelajari sebelumnya, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, proses belajar yang terjadi di sebuah organisasi sedikit-banyak terdapat perbedaan. Namun, bukan berarti proses belajarnya sangat jauh berbeda antar keduanya. Hanya saja proses implementasinya yang sedikit berbeda. Pada hakikatnya, kedua proses belajar tersebut memiliki dasar yang sama yaitu berkembang dari segi pola pikir, pengetahuan, dan wawasan.

Dalam ruang lingkup organisasi, proses belajar harus terjadi secara komprehensif di antara setiap anggota organisasi di dalamnya. Semua elemen (pengurus) organisasi dalam hal ini HMP TP, memiliki perannya masing-masing untuk merealisasikan HMP TP menjadi organisasi yang belajar. Untuk menjadi sebuah organisasi yang “belajar”, ada beberapa disiplin organisasi belajar yang harus diperhatikan dan diterapkan di dalam organis

asi. Salah satunya yang ingin peneliti tekankan dalam penelitian ini adalah disiplin *team learning*. *Team learning* merupakan salah satu dari ke-empat disiplin lainnya menurut Peter Senge yang memiliki peranan penting dalam membentuk sebuah organisasi menjadi organisasi belajar.

Untuk itu, peneliti berupaya untuk melihat sekaligus mendeskripsikan peran aplikasi “LINE” dalam memenuhi kebutuhan komunikasi keorganisasian serta peran aplikasi “LINE” sebagai inovasi dalam memfasilitasi *team learning* di HMP TP. Jika disusun dalam bentuk alur sederhana, maka proses penelitian ini dimulai dari sebuah masalah atau lebih tepatnya celah yang dapat dikembangkan di dalam HMP TP UNJ. Aspek yang dikembangkan itu sendiri seperti yang sudah disebutkan sebelumnya adalah dari sisi teknologi yang dimanfaatkan

untuk memfasilitasi *team learning* sekaligus sebagai *tools* untuk mengatur proses kerja organisasi secara umum.



Gambar 2.14 Kerangka berpikir penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini cukup sederhana, yaitu untuk mendeskripsikan peran aplikasi "LINE" sebagai sebuah inovasi dalam memfasilitasi *team learning* di HMP TP. Dengan berbagai fitur-fitur terbaru yang dimilikinya, aplikasi "LINE" memiliki potensi untuk membantu merealisasikan komponen-komponen *team learning* di HMP TP dengan baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk mendeskripsikan peran dari inovasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP periode kepengurusan 2016 - 2017.

Adapun tujuan penelitian secara khusus adalah:

1. Mendeskripsikan pola inovasi “LINE” di HMP TP.
2. Mendeskripsikan peran “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning (learning together, komunikasi & interaksi, problem solving)* di HMP TP.
3. Mendeskripsikan kinerja HMP TP secara umum.

B. Tempat & Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat HMP TP UNJ, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan April - Mei 2017.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi sasaran daripada penelitian ini adalah seluruh pengurus HMP TP UNJ, dari ketua umum, badan pengurus harian, kepala-kepala departemen, dan staf.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nan Lin pengertian survey itu sendiri adalah sebagai berikut; *“The survey is data-collection method in which an instrument is used to solicit responses from a sample of respondents”*.²¹ Maknanya dari pengertian di atas adalah bahwa survey merupakan salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data (respon) dari responden.

Metode survey ini digunakan untuk mencari data berupa respon dari responden yaitu pengurus HMP TP UNJ mengenai pemanfaatan *“LINE”* untuk memfasilitasi kinerja *team learning* di internal organisasi. Adapun metode survey yang dilakukan adalah melalui wawancara dan juga kuesioner. Selain itu, sebagai data pendukung, dokumen dalam bentuk *screenshot* mengenai aktifitas pemanfaatan *“LINE”* oleh pengurus HMP TP juga dikumpulkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, ada 3 (tiga) teknik yang digunakan, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

²¹ Gulo, W. Metodologi Penelitian. (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 117

1. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab secara tatap muka, sehingga wawancara tidak hanya dapat menangkap pemahaman atau ide daripada responden, tetapi juga dapat menangkap perasaan, pengalaman, emosi, dan motif dari responden terkait.²²

Wawancara akan dilakukan kepada sampel daripada populasi HMP TP UNJ yang adalah kepala-kepala departemen di HMP TP UNJ. Tujuan daripada wawancara itu sendiri adalah untuk mengetahui bagaimana “*LINE*” mempengaruhi kinerja *team learning* di HMP TP UNJ.

2. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan salah satu cara untuk memperoleh data dari responden dengan cara menyusun pertanyaan dan menyediakan opsi jawaban untuk tiap-tiap pertanyaan yang diajukan melalui sebuah media (cetak ataupun elektronik).²³ Karena dengan bantuan teknologi saat ini, kuesioner dapat disebar cukup melalui tautan yang berisi kuesioner terkait dan dapat diatur sedemikian rupa agar hanya

²² Ibid., hal. 119

²³ Ibid., hal. 122

responden yang dikehendaki saja yang dapat mengisi kuesioner tersebut.

Adapun kuesioner akan disebar keseluruh pepolusi HMP TP UNJ termasuk ketua, badan pengurus harian, hingga staf-staf di HMP TP UNJ.

3. Dokumentasi (*screenshot*)

Dokumentasi yang dimaksud adalah beberapa gambar berupa *screenshot* mengenai bagaimana fitur-fitur “LINE” dimanfaatkan oleh pengurus HMP TP. Data ini lebih berperan sebagai data pendukung terhadap 2 (dua) jenis data sebelumnya.

F. Instrumen Penelitian

Dalam menyusun instrumen penelitian, sebelumnya perlu dirumuskan terlebih dahulu definisi konseptual dan definisi operasional serta kisi-kisi instrumen terkait hal yang ingin diteliti.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual pada penelitian ini adalah peran inovasi aplikasi “LINE” yang sudah berada pada tahap implementasi di HMP TP UNJ karena sudah dimanfaatkan secara terintegrasi. Adapun, variabel utama yang akan diukur adalah *team learning*, dimana *team learning* menurut Peter Senge terdiri dari komunikasi dan interaksi, pemecahan

masalah, dan belajar bersama. Ketiga aspek tersebutlah yang menentukan apakah suatu organisasi sudah bisa menerapkan *team learning* atau belum.

Dalam era teknologi seperti sekarang ini, pemanfaatan teknologi sebagai inovasi merupakan hal yang lazim terjadi dalam kehidupan berorganisasi, termasuk di HMP TP UNJ. Namun, tidak semua teknologi dapat diaplikasikan untuk kebutuhan organisasi. Hal yang perlu dipertimbangkan adalah terkait fungsi dan ketepatannya dengan karakter organisasi itu sendiri. Selain itu, dalam konsep organisasi belajar, teknologi juga memiliki peran sebagai *supporting system*. Artinya, teknologi memiliki peran yaitu untuk membantu dalam proses mengelola pengetahuan (*knowledge managemenet*) serta meningkatkan kualitas belajar (*enhance learning*) pada SDM di HMP TP UNJ.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini berdasarkan hasil survey berupa kuesioner dan wawancara serta dokumentasi penggunaan aplikasi “LINE” pada beberapa pengurus HMP TP UNJ. Survey ini tentunya dirancang untuk mencari data yang dibutuhkan terkait peran inovasi aplikasi “LINE” terhadap kinerja *team learning* di HMP TP UNJ.

Adapun fokus utama survey ini mencakup aspek-aspek utama yang membentuk *team learning* menurut Peter Senge yaitu;

i. Komunikasi & Interaksi

Komunikasi dalam *team learning* memiliki makna bagaimana komunikasi antar-pengurus di HMP TP UNJ terjadi. Apakah komunikasi berjalan efektif (menghasilkan keputusan) dan efisien (dalam waktu yang singkat) atau justru sebaliknya.

ii. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Aspek *team learning* juga dapat dikatakan sudah tercapai ketika suatu masalah yang dihadapi oleh organisasi dapat terselesaikan.

iii. Belajar Bersama (*Learning Together*)

Suatu organisasi juga harus berkembang dalam hal ilmu, wawasan, dan karakter baik itu secara keseluruhan (bersama) maupun perorangan.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan kajian-kajian teori yang telah dibahas sebelumnya di bab II. Adapun pokok utama penyusunan instrumen lebih bertujuan untuk menggali informasi dan fakta di lapangan mengenai kaitannya pemanfaatan “LINE”

dengan *team learning*. Untuk selanjutnya, kisi-kisi akan dikembangkan menjadi instrumen yang terdiri dari pedoman wawancara dan kuesioner.

Berikut susunan kisi-kisi yang telah peneliti kembangkan untuk kebutuhan perancangan instrumen penelitian kuesioner dan pedoman wawancara:

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Sumber Data	Butir Soal	
				Kuesioner	Wawancara
Peran Inovasi Aplikasi "LINE"	Difusi Inovasi	Pemanfaatan Inovasi	Pengurus HMP TP	1, 2	
		Proses Keputusan Inovasi	Pengurus HMP TP	3	
		Tahapan Inovasi	Pengurus HMP TP	4, 5	
	Peran Aplikasi LINE	Fitur-Fitur LINE	Pengurus HMP TP	6-15	
		Dampak Aplikasi LINE	Pengurus HMP TP	16	
Kinerja Team Learning di HMP TP	Team Learning	Komunikasi & Interaksi	Pengurus HMP TP	17-19	1-3
		Problem Solving	Pengurus HMP TP	20	4, 5
		Learning Together	Pengurus HMP TP	21, 22	6-8
	Kinerja HMP TP	Perkembangan HMP TP	Pengurus HMP TP	23	9, 10

		Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi	Pengurus HMP TP	24, 25	11-13
--	--	--	--------------------	--------	-------

G. Validasi Instrumen

Dalam menyusun instrumen penelitian, perlu untuk dilakukan uji validitas instrumen. Instrumen dikatakan valid bila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²⁴ Hal ini dilakukan agar instrumen yang telah dikembangkan dapat menghasilkan data yang tepat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian validitas instrumen tipe *Construct Validity*. Dalam pengujian tipe ini, instrumen yang telah dikembangkan akan dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta untuk menyampaikan pendapatnya terkait instrumen yang telah dikembangkan.²⁵ Kemudian instrumen dimodifikasi sesuai dengan arahan dari para ahli tersebut.

Aspek-aspek dari instrumen yang perlu diperhatikan adalah terkait kesesuaian kisi-kisi dengan teori yang ada, kesesuaian aspek yang ingin dinilai dengan instrumen, tata bahasa, serta kelayakan

²⁴ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 173.

²⁵ Ibid., hal. 177

instrumen secara keseluruhan. Seluruh proses tersebut perlu untuk dilalui sebelum instrumen dapat digunakan.

H. Teknik Analisis Data

Setelah data-data hasil survey dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kuesioner, maka tahapan yang perlu dilakukan selanjutnya adalah tahapan menganalisis data yang telah diperoleh. Menurut Miles dan Huberman (1984), proses dalam menganalisis data yang diperoleh yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.²⁶

Secara singkat penjelasan mengenai tahapan-tahapan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. *Data reduction*

Pada tahapan ini, peneliti mencoba untuk mengumpulkan data-data yang dapat diperoleh untuk kemudian dipilah dan dipilih serta disesuaikan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Misalnya terkait data mengenai organisasi belajar, peneliti memutuskan untuk mereduksi data tersebut dengan mengambil salah satu disiplin daripada organisasi belajar yaitu *team learning*. Maka data-data yang akan dipilih adalah data yang berkaitan dengan *team learning* tersebut.

²⁶ Ibid., hal. 337

2. *Data display*

Setelah data-data yang diperoleh telah direduksi, tahapan selanjutnya adalah *data display*. Data yang ditampilkan selain dapat berupa teks naratif, bisa juga berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.²⁷ Dalam penelitian ini, bentuk *data display* akan berupa teks naratif serta tabel/diagram.

3. *Conclusion drawing/verification*

Tahapan ketiga dan terakhir dari analisis data adalah perumusan kesimpulan dan verifikasi. Setelah data-data terkumpul, direduksi, dan diolah kembali (*data display*), barulah peneliti dapat menarik kesimpulan sesuai dengan data-data yang diperoleh di lapangan.

Untuk data berupa kuesioner/angket akan dianalisis datanya dengan menggunakan skala statistik sederhana dengan rentang nilai 1 (satu) – 4 (empat). Analisis kemudian dilakukan dengan cara menghitung rerata jumlah jawaban dari masing-masing responden pada tiap-tiap butir soal dengan menggunakan rumus berikut:

²⁷ Ibid., hal. 341

$$P = F / n$$

Keterangan:

P = Proporsi

F = Frekuensi

n = Jumlah Responden

Adapun rentangan presentase yang dihasilkan dari rumus di atas yang merupakan data kuantitatif (skala 1-4) ditafsirkan menjadi data kualitatif dengan kriteria sebagai berikut:

1 – 1.75 = Sangat Buruk

1.76 – 2.50 = Buruk

2.51 – 3.25 = Baik

3.26 – 4 = Sangat Baik

Langkah terakhir setelah data-data presentase diperoleh adalah mengolahnya ke dalam bentuk tabel/diagram untuk kemudian dilakukan analisis serta penarikan kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mendeskripsikan peran dari inovasi aplikasi aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP periode kepengurusan 2016. Data yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara, dan mengumpulkan bukti dokumentasi berupa *screenshot* penggunaan aplikasi “LINE” oleh beberapa sampel pengurus HMP TP.

Data-data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data-data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh pengurus HMP TP dan data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara dengan Ketua Umum dan seluruh Kepala Departemen di HMP TP.

Secara keseluruhan sampel daripada penelitian ini adalah seluruh pengurus HMP TP berjumlah 30 orang. Responden kuesioner merupakan seluruh pengurus HMP TP yang berjumlah 30 orang. Kuesioner yang disebarkan merupakan kuesioner dengan 4 alternatif jawaban – tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Jawaban dari seluruh responden akan dianalisis dengan skor maksimal 4 untuk setiap indikator yang diteliti.

Adapun hasil data dari kuesioner yang telah disebarakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rekapitulasi kuesioner penelitian

No.	Butir Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan sehari-hari.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	1	3,33%
		Setuju	2	6,67%
		Sangat Setuju	27	90%
2.	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan HMP TP.	Tidak Setuju	1	3,33%
		Kurang Setuju	1	3,33%
		Setuju	9	30%
		Sangat Setuju	19	63,33%
3.	LINE digunakan dari awal periode kepengurusan HMP TP.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	2	6,67%
		Setuju	7	23,33%
		Sangat Setuju	21	70%
4.	LINE digunakan secara terintegrasi di HMP TP.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	3	10%
		Setuju	12	40%
		Sangat Setuju	15	50%
5.	LINE digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP.	Tidak Setuju	1	3,33%
		Kurang Setuju	1	3,33%
		Setuju	5	16,67%
		Sangat Setuju	23	76,67%
6.	Saya selalu menggunakan fitur chat.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	1	3,33%
		Setuju	5	16,67%
		Sangat Setuju	24	80%
7.	Saya selalu menggunakan fitur voice/video call.	Tidak Setuju	4	13,33%
		Kurang Setuju	18	60%
		Setuju	8	26,67%
		Sangat Setuju	0	0%
8.	Saya selalu menggunakan fitur berbagi pesan media (voice note, gambar, video).	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	5	16,67%
		Setuju	14	46,67%
		Sangat Setuju	11	36,67%
9.		Tidak Setuju	3	10%
		Kurang Setuju	13	43,33%

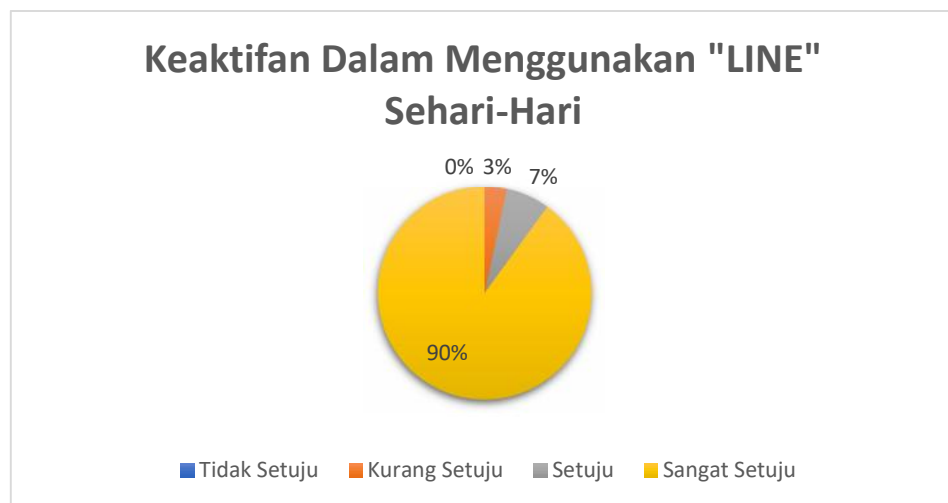
	Saya selalu menggunakan fitur berbagi lokasi.	Setuju	10	33,33%
		Sangat Setuju	4	13,33%
10.	Saya selalu menggunakan fitur notes (dalam group).	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	2	6,67%
		Setuju	17	56,67%
		Sangat Setuju	11	36,67%
11.	Saya selalu menggunakan fitur polling (dalam group).	Tidak Setuju	5	16,67%
		Kurang Setuju	14	46,67%
		Setuju	8	26,67%
		Sangat Setuju	3	10%
12.	Saya selalu menggunakan fitur schedule (dalam group).	Tidak Setuju	10	33,33%
		Kurang Setuju	15	50%
		Setuju	4	13,33%
		Sangat Setuju	1	3,33%
13.	Saya selalu menggunakan fitur album (dalam group).	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	7	23,33%
		Setuju	14	46,67%
		Sangat Setuju	9	30%
14.	Saya selalu berbagi informasi bermanfaat di timeline atau di group.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	4	13,33%
		Setuju	16	53,33%
		Sangat Setuju	10	33,33%
15.	"LINE" mudah untuk digunakan.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	1	3,33%
		Setuju	3	10%
		Sangat Setuju	26	86,67%
16.	"LINE" membantu mengatur alur informasi di HMP TP.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	3	10%
		Setuju	12	40%
		Sangat Setuju	15	50%
17.	Saya bisa menyampaikan pendapat dengan baik menggunakan "LINE".	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	2	6,67%
		Setuju	17	56,67%
		Sangat Setuju	11	36,67%
18.	Seluruh pengurus HMP TP selalu terlibat dalam diskusi di "LINE".	Tidak Setuju	2	6,67%
		Kurang Setuju	12	40%
		Setuju	9	30%
		Sangat Setuju	7	23,33%
19.	Diskusi di "LINE" selalu berjalan lancar.	Tidak Setuju	4	13,33%
		Kurang Setuju	12	40%

		Setuju	11	36,67%
		Sangat Setuju	3	10%
20.	Solusi terhadap suatu masalah selalu dihasilkan dari diskusi di "LINE".	Tidak Setuju	3	10%
		Kurang Setuju	14	46,67%
		Setuju	11	36,67%
		Sangat Setuju	2	6,67%
21.	Seluruh pengurus HMP TP pernah berbagi informasi di grup "LINE".	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	6	20%
		Setuju	12	40%
		Sangat Setuju	12	40%
22.	Saya selalu mendapatkan manfaat dari informasi yang dibagikan di grup "LINE".	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	5	16,67%
		Setuju	16	53,33%
		Sangat Setuju	9	30%
23.	Seluruh program kerja HMP TP dapat direalisasikan.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	2	6,67%
		Setuju	15	50%
		Sangat Setuju	13	43,33%
24.	Seluruh pengurus HMP TP mampu menjalankan 5 (lima) pilar organisasi belajar.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	5	16,67%
		Setuju	18	60%
		Sangat Setuju	7	23,33%
25.	HMP TP sudah menjalankan seluruh Visi-Misinya.	Tidak Setuju	0	0%
		Kurang Setuju	7	23,33%
		Setuju	16	53,33%
		Sangat Setuju	7	23,33%

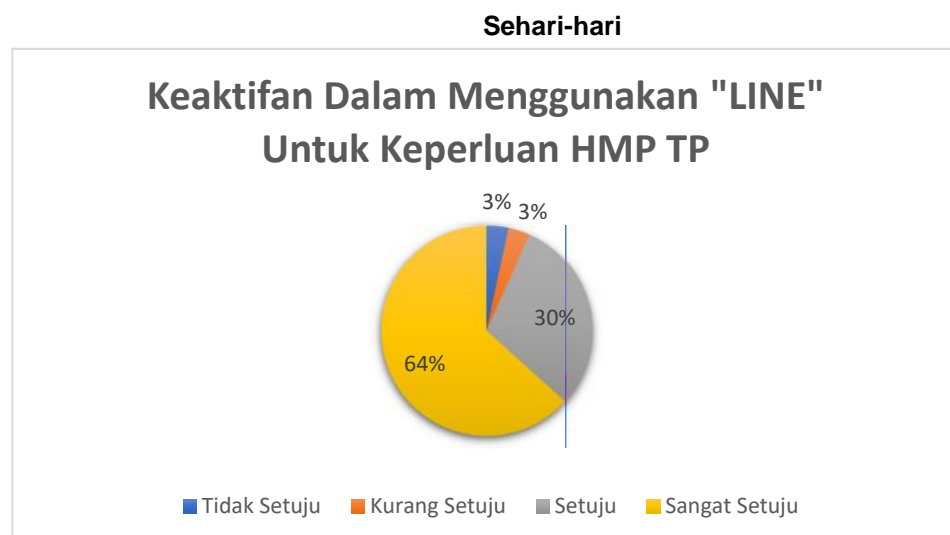
1. Difusi Inovasi

i. Pemanfaatan Inovasi

Pada sub-indikator pemanfaatan inovasi, hal yang ingin diketahui adalah bagaimana “LINE” sebagai inovasi secara umum digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP. Adapun data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Keaktifan Dalam Menggunakan “LINE”

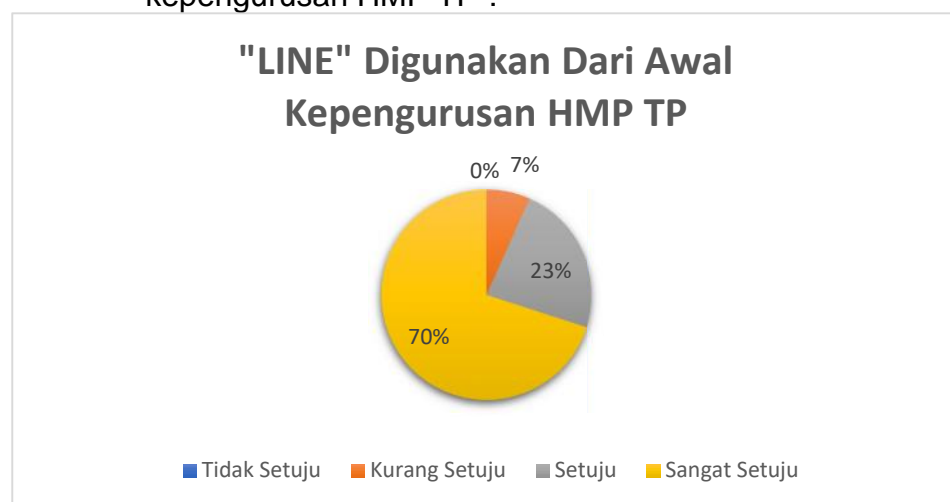


Gambar 4.2 Diagram Keaktifan Dalam Menggunakan “LINE” Untuk Keperluan HMP TP

Dari kedua jenis soal kuesioner mengenai penggunaan “LINE” sebagai sebuah inovasi oleh seluruh pengurus HMP TP, baik untuk keperluan pribadi maupun keperluan HMP TP, dapat disimpulkan bahwa “LINE” memang sudah digunakan secara aktif oleh seluruh pengurus HMP TP dengan poin keaktifan sebesar 3,70 poin.

ii. Proses Keputusan Inovasi

Pada sub indikator proses keputusan inovasi, hal yang ingin diketahui adalah bagaimana latar belakang ataupun proses “LINE” digunakan oleh HMP TP sebagai tools utama untuk berkomunikasi secara *online* antar pengurus. Berikut data yang dihasilkan dari soal pernyataan kuesioner; “LINE digunakan dari awal periode kepengurusan HMP TP”:



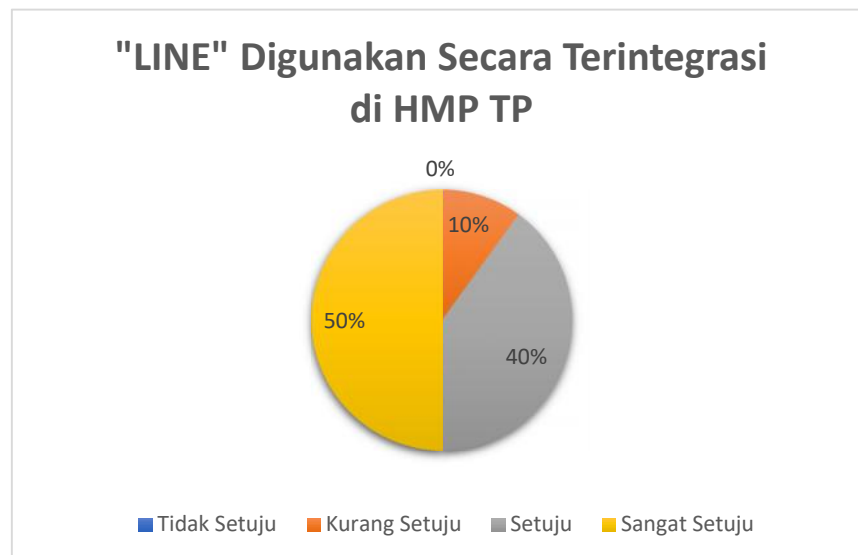
Gambar 4.3 Diagram "LINE" Digunakan Dari Awal

Kepengurusan HMP TP

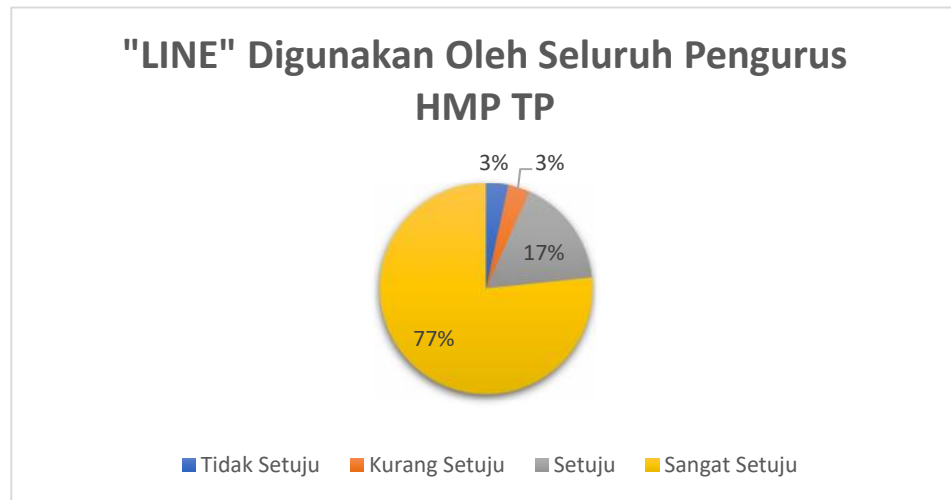
Berdasarkan data di atas, sebagian besar pengurus (70%) sangat setuju bahwa "LINE" memang sudah digunakan sejak awal kepengurusan HMP TP. Adapun sebanyak 7% pengurus mengaku kurang setuju. Hal ini bisa disebabkan oleh pengurus yang memang belum menggunakan "LINE" secara aktif sebelum menjadi pengurus HMP TP.

iii. Tahapan Inovasi

Dalam sub-indikator tahapan inovasi, hal yang ingin diketahui adalah sudah dalam tahap apakah "LINE" dimanfaatkan sebagai inovasi di dalam HMP TP. Berikut data-data yang dihasilkan dari 2 (dua) soal pernyataan pada kuesioner penelitian:



Gambar 4.4 Diagram "LINE" Digunakan Secara Terintegrasi di HMP TP



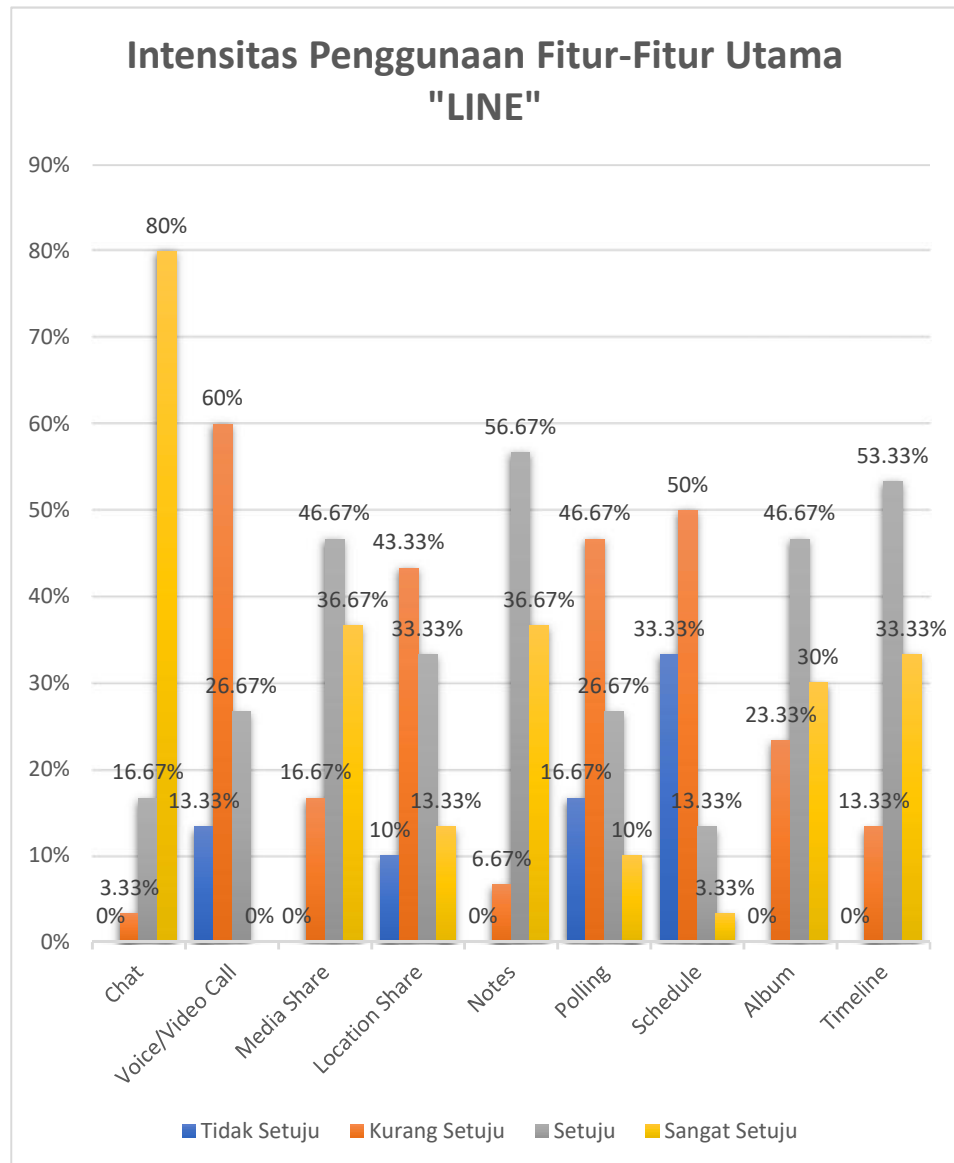
Gambar 4.5 Diagram "LINE" Oleh Seluruh Pengurus HMP TP

Dari kedua diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa dari perspektif inovasi, sebagian besar pengurus HMP TP sudah merasa bahwa sudah "LINE" digunakan secara terintegrasi di HMP TP (90%) dan 94% merasa bahwa seluruh pengurus HMP TP sudah menggunakan "LINE". Artinya, "LINE" sebagai sebuah inovasi secara umum sudah diakui oleh hampir seluruh pengurus HMP TP dan menjadi bukti yang menguatkan bahwa "LINE" dalam proses keputusan inovasi sudah berada pada tingkat 4 (implementasi) bahkan 5 (konfirmasi) dengan poin 3,53.

2. Peran Aplikasi “LINE”

i. Fitur-Fitur “LINE”

“LINE” sebagai sebuah *tools* memiliki banyak fitur-fitur yang dapat membantu seluruh pengurus HMP TP untuk berbagi dalam format yang beragam (teks, gambar, suara, video, dan sebagainya). Dikarenakan fitur-fitur yang sangat banyak tersebut, ada kemungkinan beberapa fitur jarang atau bahkan sama sekali tidak pernah digunakan. Berikut adalah data-data yang dihimpun terkait intensitas penggunaan fitur-fitur utama “LINE”:

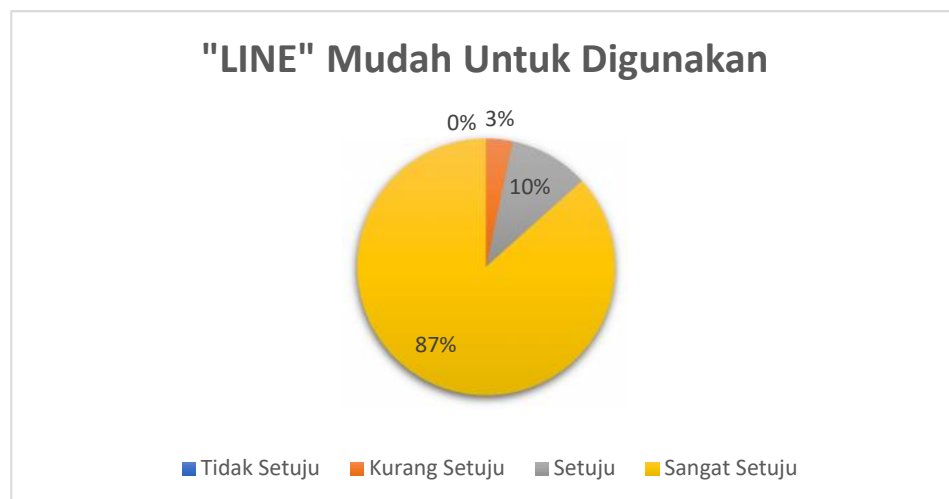


**Gambar 4.6 Diagram Intensitas Penggunaan Fitur-Fitur Utama
"LINE"**

Dari diagram di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa belum seluruh fitur-fitur utama "LINE" dimanfaatkan oleh seluruh pengurus HMP TP. Hal ini

dikarenakan ada fitur-fitur tertentu yang memang hanya digunakan oleh ketua umum ataupun kepala-kepala departemen di HMP TP. Secara umum seluruh pengurus HMP TP masih lebih sering memanfaatkan fitur dasar yaitu chat (80% sangat setuju) dan paling jarang memanfaatkan fitur *schedule* (83,33% tidak setuju & kurang setuju).

Kemudian dari perspektif tingkat kemudahan aplikasi "LINE" dalam penggunaan, berikut data yang berhasil dihimpun berdasarkan soal pernyataan dari kuesioner:

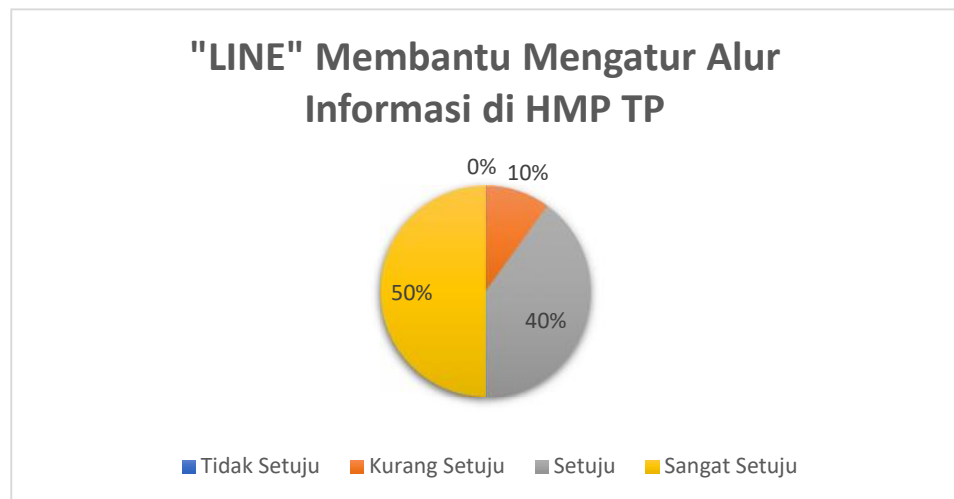


Gambar 4.7 Diagram "LINE" Mudah Untuk Digunakan

Berdasarkan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa "LINE" dirasa mudah untuk digunakan oleh sebagian besar pengurus HMP TP (97%).

ii. Dampak Aplikasi “LINE”

Sebagai sebuah *tools*, “LINE” pastinya juga memberikan dampak tertentu. Dalam hal ini dampak yang dimaksud adalah dari segi alur informasi di internal HMP TP dikarenakan salah satu fungsi utama “LINE” adalah untuk mengefektifkan komunikasi di internal HMP TP. Berikut data yang dihasilkan dari soal pernyataan pada kuesioner:



Gambar 4.8 Diagram "LINE" Membantu Mengatur Alur Informasi di HMP TP

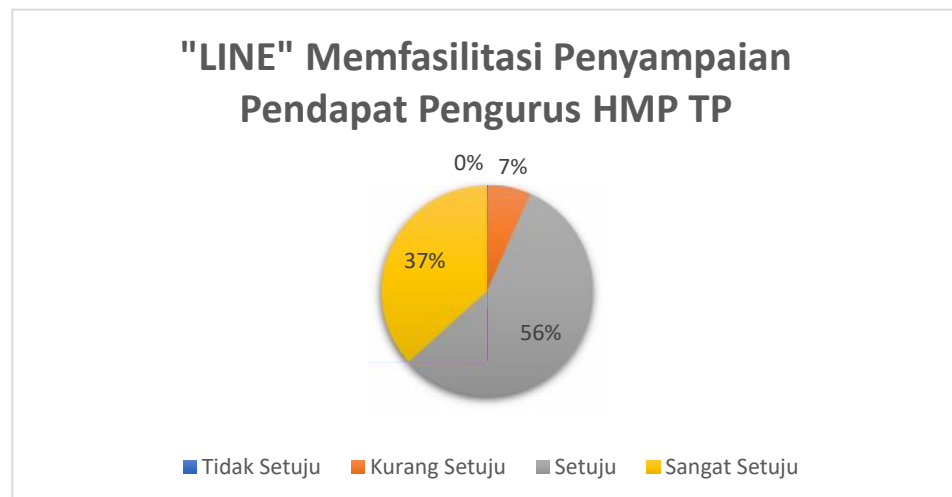
Dari diagram di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengurus (90%) sudah merasa bahwa “LINE” sudah berhasil membantu mengatur alur informasi di HMP TP atau dengan kata lain, “LINE” faktanya sudah

memberikan dampak positif kepada HMP TP sebesar 3,40 poin.

3. Team Learning

i. Komunikasi & Interaksi

Salah satu aspek yang dapat dinilai dari *team learning* adalah komunikasi & interaksi. Artinya bagaimana, komunikasi & interaksi terjadi di HMP TP. Dalam penelitian ini secara khusus ingin melihat peran aplikasi "LINE" dalam memfasilitasi *team learning* di HMP TP. Secara khusus juga berarti peran aplikasi "LINE" dalam memfasilitasi komunikasi & interaksi di HMP TP. Berikut data yang dihasilkan dari hasil kuesioner yang telah disebar terkait aspek tersebut:

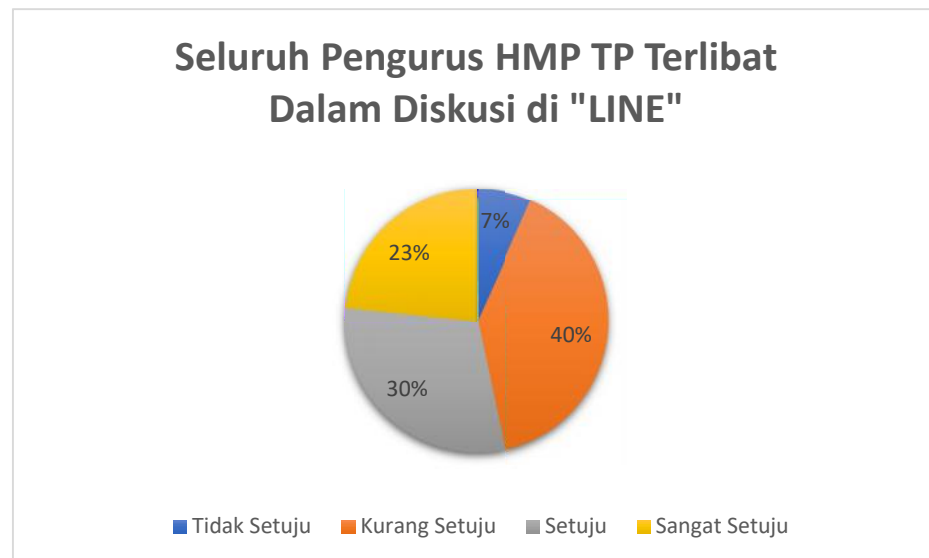


Gambar 4.9 Diagram "LINE" Memfasilitasi Penyampaian

Pendapat Pengurus HMP TP

Dari diagram di atas dapat disimpulkan bahwa 93% pengurus merasa "LINE" sudah berhasil memfasilitasi penyampaian pendapat bagi seluruh pengurus HMP TP.

Kemudian di dalam sebuah organisasi pastinya terjadi beberapa kali diskusi ataupun musyawarah untuk membahas suatu masalah. Di bawah ini merupakan data yang menunjukkan tingkat keterlibatan pengurus di dalam diskusi dengan menggunakan aplikasi "LINE":

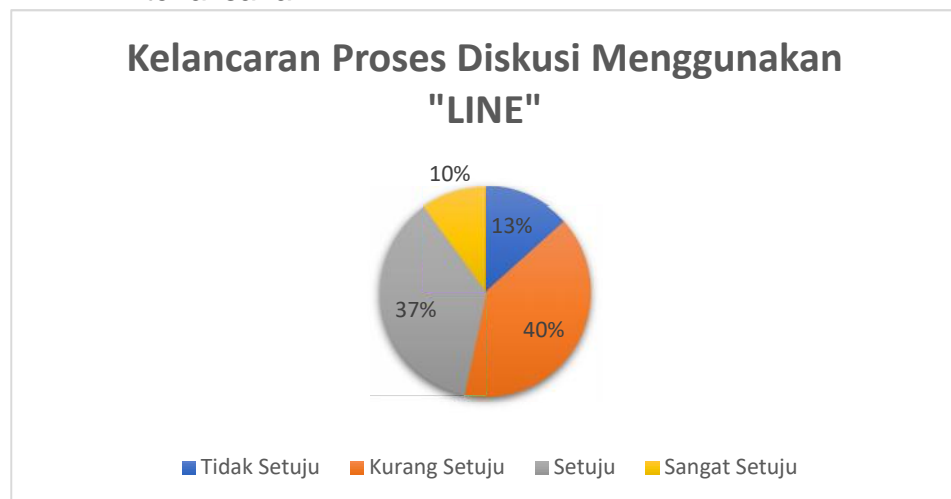


Gambar 4.10 Diagram Seluruh Pengurus HMP TP Terlibat Dalam Diskusi di "LINE"

Diagram di atas menunjukkan bahwa keterlibatan pengurus di dalam diskusi dengan menggunakan "LINE" belum maksimal. Sebanyak 47% merasa bahwa pengurus HMP TP belum aktif terlibat di dalam diskusi dengan

menggunakan “LINE”. Hal ini diperkuat dengan pernyataan kepala departemen minat & bakat – Risma yang menyatakan bahwa, “untuk hal-hal yang sifatnya *urgent*, departemen kami biasanya berkumpul dan mendiskusikan secara langsung masalah-masalah yang ada.”

Namun, jika memang ternyata hanya diskusi di “LINE” yang memungkinkan untuk dilakukan, karena beberapa alasan tertentu, berikut data yang menunjukkan bagaimana proses diskusi di “LINE” yang sudah terlaksana:



Gambar 4.11 Diagram Kelancaran Proses Diskusi Menggunakan "LINE"

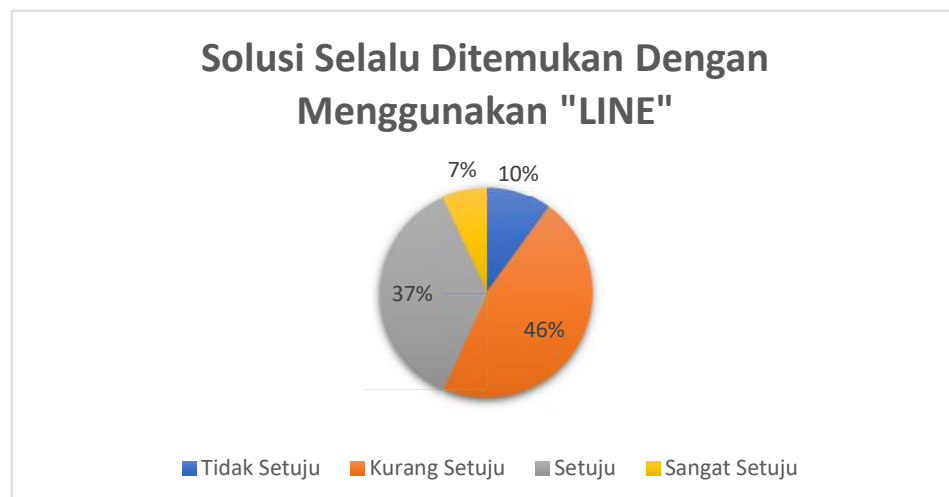
Dari diagram di atas, dapat diketahui bahwa kaitan antara keterlibatan pengurus dalam diskusi dengan kelancaran proses diskusi itu sendiri cukup berbanding

lurus. Hanya 47% pengurus yang merasa diskusi di “LINE” berjalan dengan lancar dan sisanya berpendapat sebaliknya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa peran “LINE” dalam memfasilitasi komunikasi & interaksi di HMP TP masih tergolong baik dengan poin 2,81.

ii. *Problem Solving*

Aspek kedua yang menentukan apakah sebuah organisasi itu dapat dikatakan sudah menerapkan *team learning* adalah dari bagaimana caranya organisasi tersebut memecahkan masalah yang ada. Berikut adalah data dari bagaimana “LINE” membantu pengurus HMP TP dalam memecahkan masalah keorganisasian.

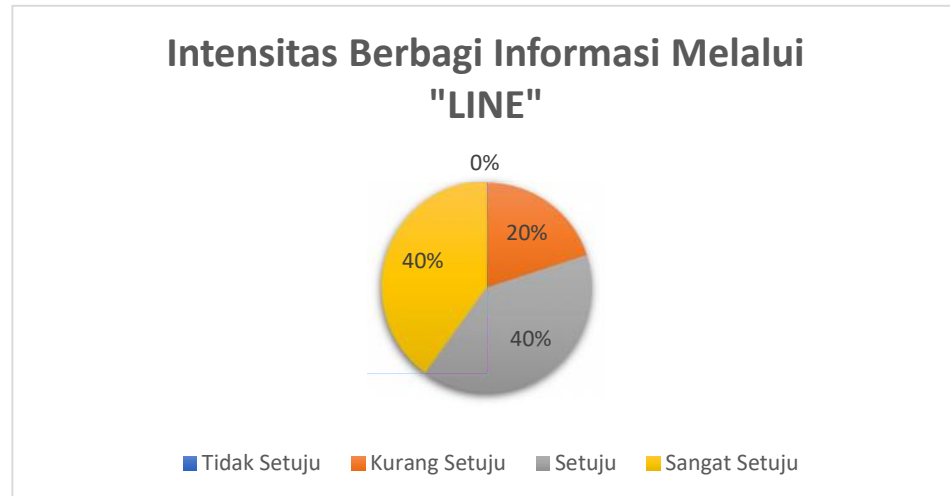


Gambar 4.12 Solusi Selalu Ditemukan Dengan Menggunakan "LINE"

Diagram di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus (56%) merasa bahwa solusi terhadap masalah keorganisasi tidak ditemukan dengan menggunakan “LINE”. Namun, peran “LINE” dalam membantu pengurus HMP TP masih dikategorikan cukup baik dengan 2,40 poin.

iii. ***Learning Together***

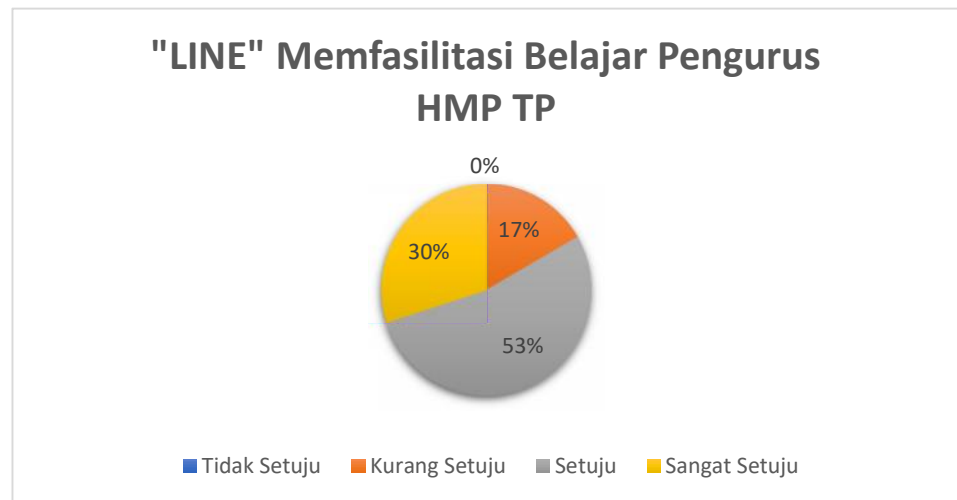
Aspek terakhir yang menentukan apakah organisasi sudah dapat dikatakan menerapkan *team learning* adalah *learning together*. *Learning together* itu sendiri adalah bagaimana proses belajar yang dilakukan oleh pengurus HMP TP. Adapun proses belajar yang dimaksud bukanlah belajar seperti pada kelas konvensional namun lebih kepada belajar untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses belajar di dalam HMP TP meliputi berbagi informasi dan mendapatkan manfaat dari informasi yang telah dibagikan sebelumnya. Berikut data yang dihasilkan terkait intensitas pengurus HMP TP dalam berbagi informasi melalui “LINE”:



Gambar 4.13 Intensitas Berbagi Informasi Melalui "LINE"

Berdasarkan diagram di atas, sebanyak 80% pengurus HMP TP merasa pernah berbagi informasi menggunakan "LINE" di grup internal HMP TP.

Kemudian di bawah ini merupakan data yang menunjukkan berapa banyak pengurus HMP TP yang mendapatkan manfaat dan merasa belajar dari informasi yang dibagikan di "LINE" internal HMP TP:



Gambar 4.14 "LINE" Memfasilitasi Belajar Pengurus HMP

TP

Dari diagram di atas, sebanyak 83% pengurus HMP TP merasa mendapatkan informasi bermanfaat sekaligus belajar dari informasi-informasi yang telah dibagikan di grup internal HMP TP.

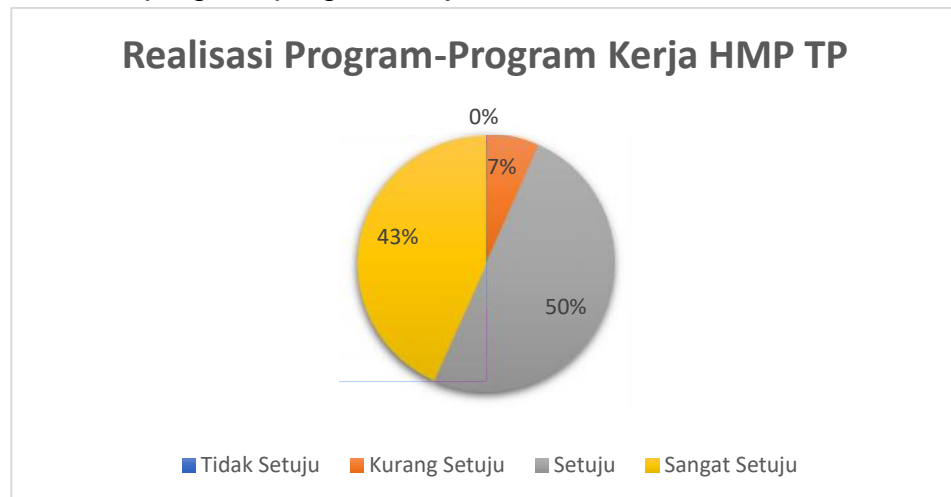
Kesimpulan dari kedua diagram di atas adalah bahwa peran "LINE" dalam memfasilitasi *learning together* untuk seluruh pengurus HMP TP dapat dinilai baik dengan 3,17 poin.

Berdasarkan seluruh hasil penilaian di atas dari berbagai aspek, maka secara keseluruhan, rerata poin peran "LINE" dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP adalah sebesar 2,79 poin yang berarti termasuk dalam kategori baik.

4. Kinerja HMP TP

i. Perkembangan HMP TP

Dalam mengukur kinerja, harus ada acuan tertentu yang menjadi tolak ukur. Dalam hal ini, kinerja HMP TP diukur berdasarkan perkembangannya, khususnya dari segi pelaksanaan program-program kerja. Setiap periode, HMP TP memiliki program-program kerja yang sudah direncanakan sebelumnya. Berikut merupakan data dari yang dihasilkan dari kuesioner mengenai realisasi program-program kerja HMP TP:



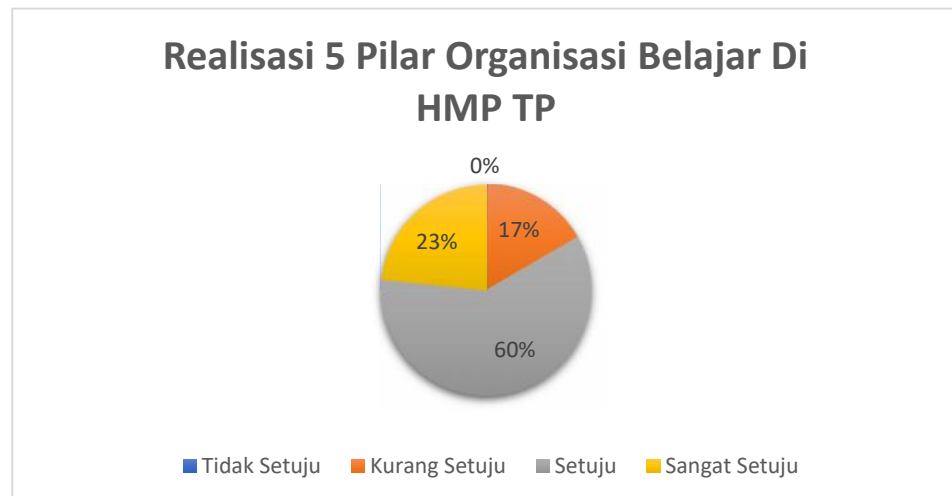
Gambar 4.15 Realisasi Program-Program Kerja HMP TP

Dari diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa 93% pengurus merasa program-program kerja HMP TP

sudah seluruhnya terealisasi dengan baik. Dari segi perkembangannya, HMP TP dikategorikan berkembang secara baik dengan 3,37 poin.

ii. Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi

Selain program-program kerja sebagai tolak ukur kinerja, dalam kesehariannya HMP TP juga memiliki visi-misi yang dijadikan pedoman untuk melaksanakan segala sesuatu yang terkait dengan HMP TP. Berikut adalah data yang dihasilkan dari kuesioner mengenai apakah seluruh pengurus HMP TP mampu menjalankan 5 (lima) pilar organisasi belajar:

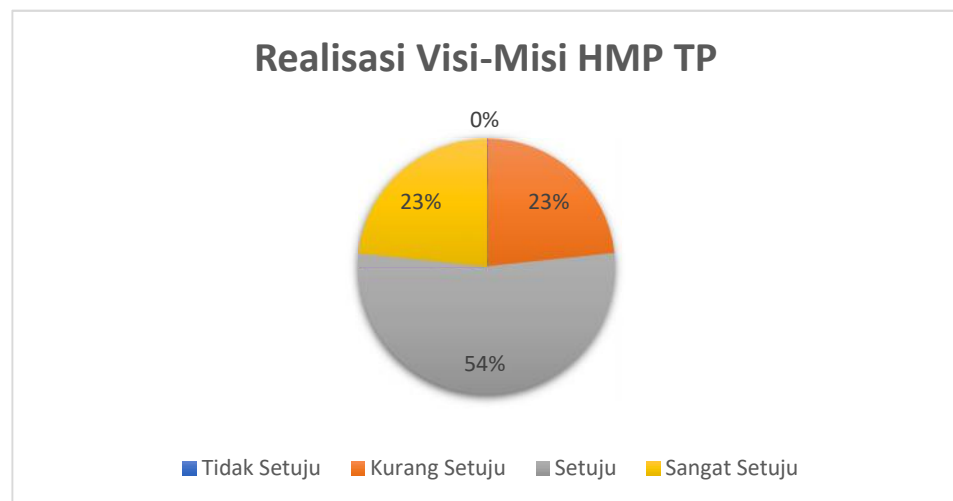


Gambar 4.16 Realisasi 5 Pilar Organisasi Belajar Di HMP TP

Dari diagram di atas dapat dikatakan bahwa sebagian besar pengurus (83%) merasa HMP TP telah

berhasil merealisasikan 5 pilar organisasi belajar termasuk *team learning*.

Kemudian, berikut adalah data yang dihasilkan dari kuesioner mengenai apakah HMP TP sudah menjalankan seluruh visi-misi yang sudah dirumuskan di awal kepengurusan:



Gambar 4.17 Realisasi Visi-Misi HMP TP

Berdasarkan diagram di atas, sebagian besar pengurus HMP TP (77%) merasa bahwa HMP TP sudah menjalankan visi-misinya dari awal hingga akhir periode kepengurusan.

Dari seluruh data di atas, poin kinerja HMP TP berdasarkan realisasi program-program kerja, realisasi 5 pilar organisasi belajar, dan realisasi visi-misi HMP TP, pada akhirnya kinerja HMP mencapai 3,20 poin.

Selain data berupa hasil kuesioner, pada penelitian ini juga terdapat data berupa hasil wawancara yang bertujuan untuk menggali lebih dalam fakta-fakta yang ada di lapangan. Adapun wawancara hanya dilakukan terhadap 5 sampel responden yang terdiri dari 1 ketua umum dan 4 kepala departemen. Berikut hasil wawancara terhadap kelima responden berdasarkan indikator yang telah disusun pada kisi-kisi:

1. *Team Learning*

a. Komunikasi & Interaksi

Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Komunikasi & Interaksi)

Pertanyaan	1. Bagaimana proses koordinasi & komunikasi di HMP TP?
Jawaban	Affan Mahmudi (Ketua Umum) a. Proses koordinasi & komunikasi di HMP TP secara umum berjalan lancar secara online (via "LINE") maupun offline (rapat/diskusi). Adapun hal-hal yang dibahas umumnya memang seputar keorganisasian seperti persiapan program kerja, administrasi, rapat,

dan lain-lain. Setiap bulannya juga terdapat forum bagi seluruh pengurus untuk menyampaikan keluhan-kesah dan aspirasi yang kemudian akan dibahas lebih lanjut oleh badan pengurus harian HMP TP.

Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)

b. Khusus di departemen kemahasiswaan, proses komunikasi dan interaksi cukup seimbang antar komunikasi secara langsung (tatap muka) dan *online* menggunakan "LINE". "LINE" biasanya digunakan untuk mengatur jadwal untuk rapat/diskusi tatap muka.

Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)

c. Masing-masing departemen memiliki grup departemennya sendiri. Khusus di departemen internal sendiri, proses komunikasi dan interaksi lebih sering dilakukan secara tatap muka. "LINE"

	<p>digunakan untuk mengatur jadwal rapat serta mendiskusikan poin-poin yang perlu dibahas ketika rapat tatap muka nantinya.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Proses komunikasi dan interaksi kami beragam caranya yaitu secara tatap muka ataupun dengan menggunakan “LINE”. “LINE” itu sendiri lebih banyak digunakan untuk mengatur jadwal kami untuk berdiskusi secara tatap muka.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Proses komunikasi dan interaksi di departemen minat dan bakat cukup efektif terlebih dengan adanya “LINE”. Hal tersebut dikarenakan kami cenderung lebih aktif (berkomunikasi) melalui “LINE”.</p>
Pertanyaan	2. Apa saja hambatan ketika berdiskusi menggunakan “LINE”?
Jawaban	Affan Mahmudi (Ketua Umum)

a. Hambatan yang dirasakan lebih ke permasalahan teknis seperti masalah jaringan yang membuat penggunaan “LINE” terganggu. Selain itu juga ada sejumlah pengurus (sekitar 20%) seringkali *slow respon*.

Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)

b. Khusus di departemen kemahasiswaan hambatan yang ditemui adalah beberapa staf saya yang seringkali tidak merespon terhadap suatu informasi yang telah diberikan.

Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)

c. Hambatan ada namun tidak terlalu terasa. Karena sedari awal saya selalu mengingatkan staf saya agar selalu respon terhadap apapun yang sedang menjadi pembahasan di grup “LINE”. Namun, tidak bisa dibantah, ada saatnya beberapa dari

	<p>staf saya lambat merespon atau bahkan tidak merespon sama sekali.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Hambatannya khusus di departemen humas, seringkali terjadi di mana staf-staf saya telat merespon atau bahkan sama sekali tidak merespon sehingga membuat saya harus kerja ekstra dalam mengontak mereka secara langsung.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Hambatan yang paling dirasakan khususnya di departemen minat dan bakat adalah kecepatan meresponnya.</p>
Pertanyaan	3. Seberapa besar peran “LINE” sebagai media koordinasi & komunikasi?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Secara umum peran “LINE” cukup besar. Karena “LINE” berperan memastikan komunikasi antar pengurus tetap berjalan.</p>

	<p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Jika menggunakan angka sebagai alat ukur, saya rasa peran “LINE” di departemen kemahasiswaan berada di angka 7/10.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Saya merasa peran “LINE” secara umum cukup besar dan saya menilai bahwa peran “LINE” berada di angka 8/10.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Saya merasa peran “LINE” di departemen saya tidak terlalu besar dan jika menggunakan angka maka nilainya 6/10.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Jika menggunakan angka maka peran “LINE” berada di angka 7/10.</p>
--	---

b. Problem Solving

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Wawancara (*Problem Solving*)

Pertanyaan	4. Apakah HMP TP selalu menemukan jalan keluar untuk suatu masalah?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Singkatnya, ya. Kami selalu berhasil menemukan solusi untuk permasalahan yang ada.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Kami selalu berusaha mencari solusi untuk setiap masalah yang ada dan sampai akhir kepengurusan kami selalu berhasil menemukan solusi untuk masalah tersebut.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Solusi selalu berhasil kami temukan. Caranya tentunya dengan diskusi dan tidak jarang juga diskusi dilakukan melalui grup "LINE" ketika ada masalah yang benar-benar mendesak.</p>

	<p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Ya, singkatnya kami selalu berhasil menemukan jalan keluar untuk suatu masalah.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Singkatnya ya, kami selalu berhasil menemukan solusinya.</p>
Pertanyaan	5. Bagaimana peran “LINE” dalam membantu pengurus menemukan jalan keluar untuk suatu masalah?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>f. Misalnya, terkait masalah kinerja pengurus yang menurun. Tidak jarang tim di departemen internal <i>chat personal</i> dengan pengurus yang mengalami penurunan kinerja. Tidak jarang juga menggunakan fitur <i>free call</i> untuk mendiskusikan jalan keluarnya. Selain itu juga kami pernah</p>

	<p>menggunakan fitur <i>voting</i> untuk memutuskan sesuatu hal dengan cepat.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>g. Menurut saya, “LINE” memiliki peran yang cukup. Namun, secara pribadi saya lebih memilih untuk bermusyawarah mencari solusi terhadap suatu masalah dengan musyawarah secara langsung/tatap muka.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>h. Dalam konteks mencari solusi, “LINE” bisa menjadi alat yang tepat untuk digunakan ketika diskusi secara tatap muka tidak memungkinkan. Dan hal ini menurut saya sangat membantu sekali.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>i. Untuk masalah yang tidak kompleks, “LINE” cukup bisa diandalkan bagi kami untuk menyelesaikan suatu masalah.</p>
--	---

	<p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>j. Di departemen minat dan bakat, pertama kami mengusahakan diskusi dengan menggunakan “LINE”. Jika melalui “LINE” tidak berhasil, saya sebagai kepala departemen akan menghubungi (<i>chat</i>) masing-masing staf. Jika <i>slow respond</i> maka saya akan menemui langsung masing-masing staf dan mengatur jadwal diskusi untuk memecahkan masalah yang ada.</p>
--	--

c. *Learning Together*

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara (*Learning Together*)

Pertanyaan	6. Bagaimana aspirasi masing-masing pengurus (internal) dapat didengar dan direalisasikan?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Lagi-lagi karena permasalahan waktu dan sulitnya bertemu tatap muka dengan seluruh pengurus, maka “LINE” juga kami gunakan</p>

untuk menyampaikan aspirasi dan kemudian direalisasikan jika tidak ada halangan yang berarti.

Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)

- b. Aspirasi secara internal disampaikan melalui rapat rutin ataupun melalui grup "LINE". Aspirasi tersebut kemudian dibahas dan didiskusikan apakah perlu/tidaknya untuk direalisasikan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)

- c. Kami menyediakan forum rutin untuk BPH (badan pengurus harian) serta untuk seluruh pengurus HMP TP yang salah satu tujuannya adalah untuk mendengar dan merealisasikan aspirasi-aspirasi secara internal.

Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)

	<p>d. Aspirasi pengurus di departemen humas biasanya disampaikan langsung ke saya secara pribadi dan tidak jarang juga di grup “LINE”.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Di departemen minat dan bakat, staf-staf saya cenderung untuk menyampaikan aspirasi mereka secara personal (ke saya) terlebih dahulu. Setelah itu barulah akan saya bawa ke forum diskusi.</p>
Pertanyaan	7. Bagaimana “LINE” berperan dalam mengumpulkan aspirasi?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Peran “LINE” secara umum cukup besar. Dikarenakan sebagian besar pengurus lebih sering menyampaikan aspirasi justru melalui “LINE”.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p>

b. Peran “LINE” khususnya di departemen kemahasiswaan lagi-lagi lebih untuk mengatur jadwal. Jadi jika ada aspirasi yang ingin disampaikan, “LINE” membantu saya untuk mengatur jadwal tersebut.

Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)

c. Kebetulan saya membawahi 3 staf angkatan 2015. Hal ini menyebabkan mereka pada awalnya seringkali mengalami kesulitan untuk mengungkapkan pendapat secara tatap muka. “LINE” di sini justru menjadi saluran sekaligus solusi efektif bagi mereka untuk menyampaikan aspirasinya dengan cara *chat* personal.

Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)

d. Peran “LINE” disini adalah sebagai alat yang menghubungkan antar staf-staf saya dalam menyampaikan aspirasi kepada saya sendiri sebagai kepala departemen humas.

	<p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. “LINE” berperan ketika masing-masing staf ingin menyampaikan aspirasinya. Seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya. Staf-staf saya cenderung untuk menyampaikan aspirasi secara personal dan hal itu dilakukannya menggunakan “LINE”.</p>
Pertanyaan	8. Bagaimana peran “LINE” dalam memfasilitasi <i>team learning</i> di HMP TP?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Dari segi <i>team learning</i> peran “LINE” juga cukup besar, mengingat banyak informasi penting dan bermanfaat justru banyak di-<i>share</i> di “LINE” dan juga tercatat berkat bantuan fitur <i>notes</i>.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Di departemen kemahasiswaan saya marasa “LINE” cukup memfasilitasi <i>team learning</i>.</p>

Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)

c. Peran “LINE” secara umum dalam memfasilitasi *team learning* sangatlah baik dengan beragam fitur yang membantu proses *team learning* itu sendiri.

Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)

d. Peran “LINE” dalam memfasilitasi *team learning* cukup baik.

Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)

Peran “LINE” dalam memfasilitasi *team learning* cukup besar mengingat fitur-fitur di dalamnya yang sering kami gunakan seperti; *notes, albums, voice notes* yang membantu kami untuk menyimpan informasi-informasi penting di dalamnya.

2. Kinerja HMP TP

a. Perkembangan HMP TP

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Perkembangan HMP TP)

Pertanyaan	9. Apakah HMP TP mengalami perkembangan (dari awal sampai akhir kepengurusan)?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Sangat mengalami perkembangan. Kenapa? Karena kami juga belajar dari kepengurusan periode-periode sebelumnya dan memperbaiki hal-hal yang kepengurusan sebelumnya belum berhasil perbaiki.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Di departemen kemahasiswaan khususnya, saya merasa staf saya mengalami perkembangan dari segi pengalaman dan pengetahuan terkait bidang kemahasiswaan yang membuat departemen kemahasiswaan juga ikut berkembang.</p>

	<p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Dari segi pribadi saya sendiri maupun departemen, saya merasakan perkembangan yang sangat signifikan.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Ya, HMP TP berkembang.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Jujur saya merasakan perkembangan yang cukup signifikan pada saya sendiri dan staf-staf saya.</p>
Pertanyaan	10. Apa saja bentuk perkembangan yang dirasakan?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Dari segi program kerja, kami sudah berhasil melaksanakan beberapa program kerja baru salah satunya yaitu <i>farewell party</i> yang tujuannya untuk mengapresiasi seluruh</p>

	<p>pengurus yang telah berjuang dari awal hingga akhir kepengurusan.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Perkembangan dirasakan dari sisi individu-individu pengurus HMP TP. Contoh, di departemen kemahasiswaan, rasa kepedulian staf kemahasiswaan terus tumbuh seiring berjalannya waktu.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Bentuk nyata yang paling dirasakan adalah perkembangan kinerja manusianya. Dari awal, kami terkesan bingung karena tidak banyak yang bisa kami lakukan dari segi program kerja, namun seiring berjalannya waktu, kami mulai memahami tanggung jawab kami dan perlahan-lahan timbul inovasi-inovasi yang membawa dampak positif terhadap internal HMP TP secara umum.</p>
--	---

	<p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Bentuk yang paling nyata yang saya pribadi rasakan adalah tingkat keaktifan pengurusnya yang tentunya menyebabkan proses belajar yang terus-menerus.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Bentuk perkembangan yang kami rasakan adalah dari segi keaktifan yang juga didukung oleh beragam fitur-fitur di “LINE” yang mendorong kami untuk aktif berdiskusi.</p>
--	---

a. Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara (Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi)

Pertanyaan	11. Apakah seluruh Visi-Misi HMP TP sudah tercapai?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Secara umum, saya merasa seluruh visi-misi HMP TP sudah tercapai dengan baik.</p>

	<p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Sejauh yang sudah kami jalani selama kepengurusan, saya rasa visi-misi HMP TP sudah tercapai.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Sudah tercapai namun saya rasa belum sepenuhnya.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Menurut saya pribadi, belum tercapai secara maksimal.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Singkatnya, ya sudah tercapai. Namun masih ada ruang yang dapat diperbaiki agar lebih maksimal.</p>
Pertanyaan	12. Bagaimana “LINE” membantu merealisasikan Visi-Misi HMP TP?
Jawaban	Affan Mahmudi (Ketua Umum)

	<p>a. "LINE" sangat membantu dari sisi komunikasi sehingga kami bisa selalu memberikan informasi terbaru baik antar-pengurus maupun dengan masyarakat TP secara umum yang otomatis juga memberikan kami kemampuan untuk merealisasikan visi-misi yang ada.</p> <p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Menurut saya "LINE" memiliki peran yang cukup dalam merealisasikan visi-misi HMP TP.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. "LINE" berperan sebagai media dan alat komunikasi utama bagi HMP TP yang secara tidak langsung juga memiliki peran dalam merealisasikan visi-misi HMP TP.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p>
--	---

	<p>d. "LINE" sangat membantu tugas humas yang secara tidak langsung juga membantu merealisasikan visi-misi HMP TP.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Secara umum, "LINE" sangat membantu kami dalam merealisasikan visi-misi HMP TP.</p>
Pertanyaan	13. Bagaimana menurut anda, kinerja HMP TP jika tidak menggunakan LINE sebagai media komunikasi utama?
Jawaban	<p>Affan Mahmudi (Ketua Umum)</p> <p>a. Jujur, saya merasa kinerja kami akan lebih mirip dengan kinerja pengurus-pengurus HMP TP periode sebelumnya (2015-2016), dengan kata lain menurun kinerjanya. Karena sebagian besar pengurus merasa "LINE" sesuai dengan preferensi mereka, selain itu fiturnya juga sangat banyak dan bermanfaat. Jadi singkatnya, tanpa "LINE" kinerja kami akan lebih buruk.</p>

	<p>Hiszbul Bahri (Kepala Departemen Kemahasiswaan)</p> <p>b. Di departemen kemahasiswaan sendiri, saya rasa “LINE” belum dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, tanpa “LINE” saya rasa kinerja HMP TP khususnya departemen kemahasiswaan akan tetap baik.</p> <p>Maharani Eka Pratiwi (Kepala Departemen Internal)</p> <p>c. Mungkin kinerjanya akan berbeda. Karena saya rasa “LINE” memiliki fitur yang lengkap dan juga dibutuhkan oleh organisasi seperti HMP TP yang sangat membantu dalam memfasilitasi <i>team learning</i> di HMP TP.</p> <p>Nathasya Andhara Putri (Kepala Departemen Humas)</p> <p>d. Menurut saya kinerjanya akan berbeda. Hal ini dikarenakan secara umum seluruh pengurus HMP TP memang sudah aktif menggunakan “LINE” terlebih dahulu. Selain</p>
--	---

	<p>itu juga “LINE” menyediakan fitur-fitur yang sangat banyak dan beragam.</p> <p>Risma Friskila (Kepala Departemen Minat & Bakat)</p> <p>e. Menurut saya, kinerja pengurusnya khususnya di departemen minat dan bakat akan menurun. Mengingat “LINE” menyediakan banyak sekali fitur yang memang kami gunakan dan fitur-fitur tersebut tidak ada di aplikasi sejenis lainnya.</p>
--	--

B. Data Dokumentasi (*Screenshot*)

Data-data dokumentasi di bawah ini berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai apa saja yang terjadi di grup “LINE” HMP TP dan bagaimana “LINE” berperan dalam merealisasikan *team learning* di HMP TP. Berikut beberapa contoh *screenshot*-nya beserta sedikit penjelasannya:

Pada gambar di samping dapat dilihat bagaimana “LINE” berperan sebagai media untuk berkoordinasi sehingga apapun yang akan dilakukan oleh masing-masing pengurus HMP TP dapat berjalan dengan baik.



Gambar 4.18 Screenshot Proses Koordinasi via



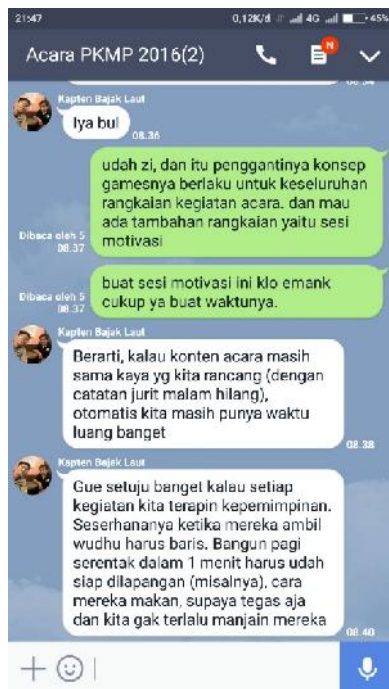
**Gambar 4.19 Screenshot
Fitur *Sharing Location***

Pada gambar di sebelah kanan, dapat dilihat ketika salah satu fitur “LINE” yaitu membuat album digunakan. Hal ini sangat bermanfaat untuk menyimpan dokumentasi-dokumentasi kegiatan HMP TP sehingga akan membantu dalam menyusun laporan pertanggung jawaban untuk masing-masing program kerja/kegiatan.

Kemudian pada contoh gambar di samping, dapat dilihat bagaimana salah satu fitur utama aplikasi “LINE” yaitu *share location* digunakan. Hal ini sangat bermanfaat untuk menunjukkan suatu lokasi dengan akurat seperti misalnya lokasi pelatihan kepemimpinan mahasiswa program studi yang biasa dilakukan di daerah Puncak.



**Gambar 4.20 Screenshot
Fitur Membuat Album**



Gambar 4.21 Screenshot Diskusi melalui “LINE”

Pada gambar di sebelah kiri dapat dilihat bagaimana “LINE” juga bisa menjadi media diskusi untuk membahas sesuatu permasalahan yang ada. Hal ini akan sangat membantu ketika pertemuan secara langsung tidak memungkinkan untuk dilakukan sehingga walaupun ada kendala tertentu, masih dapat dicari solusinya dengan memanfaatkan “LINE”.

C. Analisis Data Penelitian

1. Difusi Inovasi

i. Pemanfaatan Inovasi

Berbicara mengenai inovasi, “LINE” di dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai inovasi yang berupa *tools* sekaligus media sosial yang dimanfaatkan untuk kepentingan HMP TP. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa “LINE” memang sudah akrab digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP. 96,67%

pengurus mengaku aktif menggunakan “LINE” dalam kehidupan sehari-hari. Namun presentase itu sedikit berkurang ketika ditanya mengenai keaktifannya untuk keperluan HMP TP. 93,33% mengaku aktif dalam menggunakan “LINE” untuk keperluan HMP TP. Dapat disimpulkan bahwa “LINE” sudah dimanfaatkan dengan intensif oleh HMP TP secara umum.

ii. Proses Keputusan Inovasi

Ada satu pertanyaan yang timbul ketika mengetahui bahwa “LINE” dimanfaatkan oleh organisasi HMP TP. Pertanyaan tersebut adalah mengenai kenapa dan bagaimana pada akhirnya “LINE” disepakati menjadi *tools* utama untuk memfasilitasi komunikasi antar pengurus secara tidak langsung (*online*) di HMP TP? Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan fakta bahwa pada periode kepengurusan sebelumnya (2015-2016) aplikasi yang digunakan untuk komunikasi antar pengurus adalah “Whatsapp”. Berdasarkan penjelasan dari Affan (Ketua Umum HMP TP periode 2016-2017), “Whatsapp” ditinggalkan karena beberapa faktor. Faktor yang paling utama adalah mengenai fitur

“LINE” yang lebih banyak serta memang diperlukan oleh HMP TP. Faktor tersebut menjadi landasan yang kuat bagi HMP TP untuk berinovasi dengan menggantikan “Whatsapp” dengan “LINE” yang juga disetujui oleh seluruh pengurus di dalamnya.

iii. Tahapan Inovasi

Merujuk kepada 5 tahapan proses keputusan inovasi dan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, “LINE” sebagai inovasi sudah berada di tahap ke-empat (implementasi) karena sudah dimanfaatkan dan ke-lima (konfirmasi) karena inovasi sudah diterima dan diputuskan secara sadar di HMP TP.

Dari ketiga sub-indikator di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait proses difusi inovasi “LINE” di HMP TP. Jika kesimpulan disusun ke dalam sebuah kalimat, maka kesimpulannya adalah bahwa “LINE” sebagai inovasi bukanlah sesuatu yang benar-benar baru bagi sebagian besar pengurus HMP TP. Bisa dikatakan bahwa hampir seluruh pengurus HMP TP sudah cukup akrab dengan aplikasi “LINE” dan tidak menemukan masalah dalam hal pemanfaatannya, khususnya pemanfaatan untuk kepentingan HMP TP.

2. Peran Aplikasi “LINE”

i. Fitur-Fitur “LINE”

“LINE” sebagai sebuah aplikasi *chat* memiliki banyak sekali fitur dibandingkan kebanyakan aplikasi sejenis lainnya. Namun banyaknya fitur ini tidak berbanding lurus dengan tingginya intensitas pemanfaatan seluruh fitur-fitur oleh pengurus HMP TP. Hal ini disebabkan karena tidak semua fitur relevan untuk setiap situasi yang terjadi dalam keseharian di HMP TP. Sebut saja salah satu fitur yaitu *voice/video call*. Fitur tersebut dapat dikatakan jarang digunakan oleh pengurus HMP TP. Kenapa? Salah satu responden wawancara menyatakan bahwa fitur *voice/video call* hanya digunakan ketika ada situasi yang sangat mendesak sehingga membutuhkan respon yang cepat. Selain itu juga jika memang ada situasi yang mendesak, maka pengurus HMP TP lebih memilih untuk segera mendiskusikannya secara tatap muka. Berikut hasil analisis per-fitur “LINE”:

a. *Chat*

Fitur *chat* merupakan fitur yang paling sering digunakan karena memang selain merupakan jalur komunikasi utama, *chat* merupakan cara yang paling cepat untuk bertukar informasi dengan menggunakan “LINE”.

b. *Voice/Video Call*

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara, fitur *voice/video call* merupakan fitur yang tergolong jarang digunakan. Fitur ini dapat dikatakan sebagai fitur yang mem-*backup* fitur chat. Maksudnya adalah, ketika pengurus membutuhkan respon yang *urgent*, dan *chat* tidak dibalas, maka *voice/video call* bisa menjadi solusi yang cepat dan tepat.

c. *Media Share*

Fitur *media share* merupakan salah satu fitur yang cukup sering digunakan dikarenakan dalam setiap program kerja HMP TP biasanya membutuhkan konten berupa gambar/poster

yang akan dipublikasikan secara luas. Fitur ini memungkinkan pengurus yang bertanggung jawab mengenai konten publikasi untuk berdiskusi terkait kelayakan konten yang sudah dirancang. Selain itu juga, *media share* dapat digunakan untuk berbagi informasi gambar/video yang sekiranya bisa bermanfaat untuk setiap pengurus HMP TP seperti informasi beasiswa, lowongan magang, dan sejenisnya.

d. *Location Share*

Fitur *location share* merupakan salah satu fitur yang jarang digunakan, namun sangat bermanfaat ketika diperlukan. Fitur ini biasa digunakan ketika HMP TP melakukan kegiatan di luar kampus dan membutuhkan *direction* untuk mencapai tempat tersebut. Karena tidak dapat dibantah, bahwa tidak semua pengurus hafal dengan nama-nama jalan dan fitur inilah yang akan membantu setiap pengurus untuk membagikan lokasi tertentu kepada pengurus

lainnya dengan tepat. Jadi tidak perlu lagi menjelaskan secara *men-detail* mengenai *direction* untuk mencapai suatu tempat tertentu. Cukup teknologi yang akan memudahkannya.

e. *Notes*

Fitur *notes* merupakan fitur yang sangat bermanfaat untuk memfasilitasi *team learning*. Karena fitur ini memungkinkan setiap pengurus untuk berbagi informasi secara masif kepada pengurus lainnya tanpa bersusah-payah meng-*scroll chat* di grup. Sebagian besar pengurus HMP TP juga mengaku sering memanfaatkannya untuk kebutuhan keorganisasian.

f. *Polling*

Fitur *polling* merupakan fitur yang cukup baru dan sangat sederhana. Fitur ini hanya sesekali digunakan oleh pengurus untuk memutuskan sesuatu hal tertentu, seperti misalnya *dresscode*, tanggal pelaksanaan, dan

sejenisnya. Namun untuk hal-hal yang lebih kompleks, fitur *polling* ini masih jarang digunakan. Pengurus HMP TP lebih memilih untuk memutuskan hal yang kompleks melalui rapat secara langsung.

g. *Schedule*

Sama halnya dengan fitur *polling*, fitur *schedule* juga merupakan fitur yang sangat sederhana. Sedikit sekali pengurus yang pernah memanfaatkan fitur ini. Hal tersebut dikarenakan fungsinya yang memang sederhana, yaitu hanya untuk mencatat kegiatan tertentu dan memastikan kehadiran pengurus pada kegiatan tersebut. Hal itu dirasa masih bisa dilaksanakan dengan absensi secara konvensional, walaupun memang jika dimanfaatkan dengan benar, akan sangat membantu pendataan kehadiran pengurus dalam suatu kegiatan.

h. *Album*

Fitur *album* merupakan salah satu fitur yang paling sering digunakan oleh pengurus HMP TP. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap kegiatan/program kerja pasti ada dokumentasi. Dan *album* ini memfasilitasi penyimpanan dokumentasi tersebut sehingga bisa diakses oleh seluruh pengurus HMP TP. Sangat membantu untuk penyusunan proposal maupun laporan pertanggung jawaban suatu kegiatan. Karena ketika dibutuhkan, pengurus dapat mengunduh dokumentasi melalui *album* tersebut.

i. *Timeline*

Fitur *timeline* juga termasuk kedalam salah satu fitur yang sering digunakan. Pengurus HMP TP biasanya memanfaatkan fitur ini untuk mempublikasikan kegiatan HMP TP ke pihak eksternal. Selain itu juga beberapa kali digunakan untuk membagikan informasi

beasiswa, magang, berita inspiratif, dan lain-lain kepada pihak eksternal.

Secara umum, data kuesioner serta wawancara menyatakan, terlepas dari fitur-fitur yang tidak seluruhnya dimanfaatkan secara intensif, “LINE” tetap merupakan aplikasi yang mudah untuk digunakan dan secara langsung berperan memfasilitasi *team learning* di HMP TP.

ii. Dampak Aplikasi “LINE”

Berdasarkan hasil pengumpulan data kuesioner dan wawancara, aplikasi “LINE” dari segi dampaknya dirasa telah memberikan dampak yang sangat positif oleh kebanyakan pengurus HMP TP. Salah satu responden wawancara juga menjelaskan adanya kemungkinan penurunan kinerja HMP TP secara umum jika tidak menggunakan “LINE” sebagai media komunikasi *online* antar-pengurus. Hal ini kembali lagi dikarenakan fitur-fitur yang dimiliki “LINE” yang sangat beragam serta relevan untuk kebutuhan HMP TP.

Terlepas dari seluruh kelebihan-kelebihan yang dimiliki “LINE”, hasil wawancara menunjukkan bahwa “LINE” memang dimanfaatkan secara intensif. Namun, hal ini tidak berarti bahwa “LINE” bisa menggantikan seluruh kegiatan komunikasi langsung seperti diskusi, musyawarah, dan sejenisnya. Terlebih jika pembahasan yang dibahas bersifat penting. Untuk membahas hal-hal yang ringan seperti membahas jadwal diskusi, pertanyaan singkat, barulah “LINE” bisa dijadikan media yang tepat dan cepat.

3. Team Learning

i. Komunikasi & Interaksi

Dalam aspek komunikasi & interaksi, “LINE” sangat membantu pengurus HMP TP. Dalam hal menyampaikan pendapat misalnya, hampir seluruh pengurus merasa bahwa “LINE” berhasil memfasilitasi pengurus untuk menyampaikan pendapatnya. karena ada beberapa kasus dimana pengurus belum terbiasa untuk menyampaikan pendapat melalui forum tatap muka (diskusi, musyawarah, rapat) dan merasa sangat terbantu dengan adanya “LINE”. Berbeda halnya jika berbicara mengenai diskusi *online* menggunakan “LINE”. Berdasarkan hasil

kuesioner, hampir setengah dari jumlah pengurus merasa diskusi melalui “LINE” tidak berjalan efektif. Salah satu responden menjelaskan bahwa fenomena ini terjadi karena ketika diskusi dilakukan melalui “LINE”, maka tingkat urgensi yang dirasakan berbeda dengan ketika diskusi/rapat secara tatap muka. Diskusi melalui “LINE” juga tidak bisa menjamin bahwa setiap pengurus sedang aktif mengikuti diskusi *online*.

ii. ***Problem Solving***

Dari segi *problem solving*, “LINE” memang bisa dijadikan media untuk mencari jalan keluar untuk masalah yang ada. Hanya saja, berdasarkan hasil kuesioner, “LINE” bukanlah media yang cukup efektif untuk digunakan dalam mencari solusi. Sebagian pengurus HMP TP masih lebih memilih untuk memecahkan masalah dengan cara tatap muka. Karena dirasa lebih cepat, efektif, dan lebih sedikit *noise* yang ada ketika dibahas secara tatap muka. Sehingga solusi yang dihasilkan, adalah solusi yang terbaik.

iii. *Learning Together*

Pada aspek *learning together*, ingin diketahui bagaimana “LINE” memfasilitasi proses belajar para pengurus HMP TP. Berdasarkan hasil data kuesioner dan wawancara, “LINE” memang terbukti bisa memfasilitasi belajar para pengurus HMP TP. Namun belajar yang dimaksud di sini bukanlah belajar dalam perspektif memahami sebuah materi atau teori tertentu, tetapi lebih kepada belajar mengasah *soft skill* masing-masing pengurus. Tanpa “LINE” juga sebenarnya masing-masing pengurus sudah dapat dikatakan sedang melalui proses belajar secara bersama-sama. “LINE” hanya membuka kesempatan yang lebih luas dengan berbagai macam fitur yang dimilikinya.

Salah satu bentuk kongkrit peran “LINE” dalam memfasilitasi belajar adalah ketika terjadi saling berbagi informasi. Secara sadar ataupun tidak, masing-masing pengurus yang mengirim dan menerima informasi tersebut akan terus membangun pengetahuan-pengetahuannya masing-masing yang pada prosesnya bisa menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang akan

menjadi jembatan bagi mereka untuk belajar dan bertumbuh bersama di HMP TP.

Ketika ketiga aspek tersebut disimpulkan ke dalam satu paragraf, maka dapat dikatakan bahwa “LINE” memiliki peran yang cukup penting di dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di HMP TP. Hal ini dikuatkan dengan fakta di lapangan yang menyatakan bahwa “LINE” seringkali menjadi langkah pertama bagi setiap pengurus HMP TP untuk ber-*team learning*. Khusus untuk aspek *problem solving*, “LINE” tidak berperan banyak mengingat pengurus HMP TP masih memiliki kecenderungan untuk memecahkan masalah yang ada secara tatap muka (diskusi, rapat, dan yang lainnya). Berikut analisis kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner mengenai *team learning* secara umum:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Nilai *Team Learning* di HMP TP

No.	Aspek (Indikator)	Angka
1.	Komunikasi & Interaksi	2.81
2.	<i>Problem Solving</i>	2.40
3.	<i>Team Learning</i>	3.17
Hasil		8.38
Rata-Rata		2.79

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, nilai team learning yang diperoleh HMP TP ketika menggunakan “LINE” selama 1 periode kepengurusan HMP TP adalah: 2.81 (komunikasi & interaksi) + 2,40 (problem solving) + 3.17 (team learning) = 8.38 (poin maksimal 12) dengan rata-rata 2.78 dan termasuk ke dalam kategori baik.

4. Kinerja HMP TP

i. Perkembangan HMP TP

Berbicara mengenai kinerja, ada banyak hal yang dapat dijadikan acuan. Dalam hal ini, acuan yang digunakan adalah dari perspektif perkembangan HMP TP, baik dari segi individu (manusia) maupun kolektif (organisasi) secara umum. Dari segi individu yang ingin diketahui adalah perkembangan dari segi *soft skills* dan

hard skills-nya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hampir seluruh pengurus HMP TP mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Bentuk kongkritnya adalah kemampuan mereka di dalam merealisasikan program-program kerja HMP TP dengan baik. Program-program kerja yang sudah terlaksanan ini sekaligus juga menjadi bentuk kongkrit kinerja HMP TP (secara umum) yang juga berkembang dari awal hingga akhir periode kepengurusan.

ii. Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi

Acuan kinerja lainnya dapat dilihat dari perspektif tujuan yang ingin dicapai. Jika tujuan tersebut dapat tercapai, maka kinerjanya dapat dikatakan baik. Tujuan yang dimaksud di dalam organisasi HMP TP adalah visi-misi yang sudah dirancang dan dirumuskan bersama oleh seluruh pengurus HMP TP. Secara umum responden wawancara menyatakan bahwa HMP TP sudah bisa dikatakan telah berhasil mencapai visi-misi yang telah ditetapkan di awal kepengurusan. Namun, ada satu responden yang kurang sependapat mengenai pernyataan tersebut. Satu responden tersebut merasa

bahwa masih terdapat ruang untuk HMP TP bisa lebih maksimal lagi dalam mencapai visi-misinya terutama dalam lingkup organisasi belajar.

Dari kedua aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja HMP TP secara umum sudah sangat baik. Tetapi perlu dicatat bahwa kinerja tersebut masih terdapat ruang untuk terus ditingkatkan lagi. Hasil analisis ini dapat dijadikan acuan oleh HMP TP periode berikutnya agar kinerja HMP TP dan mimpi untuk menjadi organisasi belajar yang ideal perlahan dapat dicapai secara maksimal.

D. Keterbatasan Penelitian

Selama melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan ada keterbatasan-keterbatasan tertentu, di antaranya adalah:

1. Subjek daripada penelitian ini adalah organisasi kemahasiswaan yang telah selesai masa kepengurusannya (periode 2016-2017), oleh karena itu data yang dihasilkan ada kemungkinan kurang akurat.
2. Subjek wawancara yang terbatas yang hanya meliputi ketua umum dan 5 kepala departemen di HMP TP.

3. Penelitian ini tidak bisa dijadikan acuan baku mengenai baik-tidaknya kinerja HMP TP. Namun masih bisa digunakan sebagai gambaran mengenai kinerja secara umum.
4. Kesulitan dalam menentukan aspek-aspek yang dirasa perlu untuk dinilai selain daripada indikator *team learning*.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan peran aplikasi “LINE” dalam memfasilitasi kinerja *team learning* di organisasi HMP TP. Adapun sesuai dengan tujuan khusus penelitian, maka kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil data kuesioner, wawancara, dan analisis dokumentasi adalah sebagai berikut:

1. Pola Inovasi

- a. “LINE” sebagai inovasi di HMP TP (merujuk kepada 5 tahapan inovasi Rogers) sudah berada pada tahap ke-4 (implementasi) bahkan ke-5 (konfirmasi). Hal ini dikarenakan “LINE” sudah digunakan secara terintegrasi di HMP TP dan secara umum pengurus HMP TP sebagai pengguna juga sudah memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh “LINE”.
- b. Alasan HMP TP menjadikan “LINE” sebagai *tools* utama untuk mengelola komunikasi adalah karena fitur yang dimiliki “LINE” sangat beragam sekaligus bermanfaat untuk kebutuhan organisasi dan kebutuhan

juga “LINE” cukup populer di kalangan para pengurus HMP TP sebagai media sosial pribadi, sehingga tidak kesulitan untuk memanfaatkannya di dalam organisasi.

2. Peran “LINE” dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning*

- a. Sebagian besar pengurus HMP TP merasa bahwa peran aplikasi “LINE” sangatlah besar terhadap kinerja HMP TP dikarenakan beragam fitur-fitur bermanfaat yang memang dimanfaatkan oleh masing-masing pengurus.
- b. Terdapat beberapa fitur yang cukup jarang digunakan seperti fitur *schedule*, *polling*, dan *voice/video call*. Hal ini dikarenakan fitur-fitur lainnya masih dapat menutupi kebutuhan akan ketiga fitur yang baru saja disebutkan. Pada akhirnya, memang tidak semua fitur dimanfaatkan secara merata, namun hal ini tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja individu maupun HMP TP secara umum.

- c. *Team Learning* di HMP TP sudah berjalan dengan baik. “LINE” juga dengan berbagai fiturnya, mendorong *team learning* untuk terealisasi di HMP TP.
- d. “LINE” berperan besar sebagai langkah pertama bagi masing-masing pengurus untuk melaksanakan kegiatan keorganisasian. Langkah pertama yang dimaksud adalah seperti mengatur waktu rapat melalui “LINE”, menyampaikan aspirasi melalui “LINE” dan seterusnya. Walaupun memang proses kompleksnya lebih sering terjadi secara langsung (tidak menggunakan “LINE”).

3. Kinerja HMP TP

- a. Kinerja HMP TP berdasarkan pencapaian visi-misi dan proses kerja serta pelaksanaan program kerjanya secara umum dapat dikatakan baik. Hal ini juga sesuai dengan pendapat masing-masing responden kuesioner maupun wawancara. Terlepas dari kinerja yang tergolong baik, sebagian besar pengurus HMP TP juga meyakini bahwa masih terdapat ruang untuk dibenahi pada kepengurusan periode selanjutnya

b. Salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja HMP TP adalah tidak adanya respon atau respon lambat yang dilakukan oleh beberapa pengurus HMP TP saat berkomunikasi dengan menggunakan “LINE”. Tidak adanya respon ataupun respon yang lambat dapat disebabkan oleh beberapa hal teknis seperti masalah jaringan, paket data yang sudah habis, ataupun masalah SDM-nya yang memang kurang aktif dalam berkomunikasi via “LINE”. Hal ini dapat menghambat kinerja HMP TP secara keseluruhan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa implikasi daripada hasil penelitian ini, antara lain adalah:

1. Fitur-fitur “LINE” secara berkala terus berkembang dan bertambah. Seluruh pengurus haruslah peka terhadap perkembangan tersebut dan mengadopsinya sesuai dengan kebutuhan HMP TP.
2. Praktisi pendidikan dirasa perlu untuk menaruh perhatian terhadap aplikasi sejenis “LINE” mengingat potensi yang ditawarkannya dan dalam bidang pendidikan.

3. Media Sosial tidaklah hanya terbatas untuk memenuhi kebutuhan sosial saja. Dengan berbagai penyesuaian, media sosial dapat dimanfaatkan untuk banyak hal, salah satunya untuk kebutuhan pendidikan seperti peran “LINE” dalam memfasilitasi belajar di organisasi.
4. Pemanfaatan “LINE” berdampak pada aktifitas keorganisasian yang hampir dapat dikatakan non-stop mengingat pembahasan dapat muncul kapan saja dan dapat diangkat kapan saja dengan menggunakan “LINE”, terlebih jika terdapat pembahasan yang sangat mendesak.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran-saran yang dapat dipertimbangkan sebagai bentuk tindak lanjut dari penelitian ini:

Bagi Pengurus HMP TP:

1. Di awal periode kepengurusan, setiap organisasi perlulah memberikan pelatihan terhadap tata cara penggunaan alat media komunikasi (LINE, Whatsapp, BBM, dsb.nya) agar dapat dimanfaatkan secara maksimal sepanjang kepengurusan.

2. Seluruh pengurus harus lebih aktif dalam melaksanakan proses belajar di dalam organisasi. Karena sejatinya proses belajar tidak hanya terjadi di kelas perkuliahan saja.
3. Setiap organisasi yang memanfaatkan aplikasi/media sejenis “LINE” haruslah merancang strategi pemanfaatan yang matang agar aplikasi tersebut dapat memberikan kebermanfaatan yang maksimal. Misalnya, mengundang tokoh inspiratif untuk berbagi di grup “LINE” HMP TP.
4. Secara berkala *me-review* visi-misi organisasi agar setiap kegiatan yang dilakukan selalu memiliki landasan yang sama dan tujuan yang konsisten demi tercapainya kinerja yang maksimal.

Bagi Praktisi Pendidikan & Organisasi

1. Perlunya mengkaji media-media komunikasi dan sosial sejenis “LINE” yang sekiranya dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan pendidikan masa kini ataupun sebagai *tools* yang digunakan untuk saling koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi.
2. Lebih *aware* terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang relevan dengan pendidikan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Gulo, W. 2002. *Metologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo

Januszewski & Molenda. 2008. *Educational Technology – A Definition with Commentary*. New York: Taylor & Francis Group.

Manning, S. & Johnson, K. 2011. *The Technology Toolbelt for Teaching*. Wiley.

Marquadt, M.J. 2002. *Building Learning Organization, Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.

Prawiradilaga, Dewi P. 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Rogers. 2003. *Diffusion of Innovations – Fifth Edition*. New York: Ree Press.

Sa'ud, Syaefudin U. 2011. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Senge, Peter M. 1994. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.

Seels & Richey. 1994. *Teknologi Pembelajaran – Definisi dan Kawasannya*. AECT.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

WEB

<http://kbbi.web.id/manfaat> (diakses pada 22:47 WIB, 14 September 2016)

<http://www.moyak.com/papers/learning-organization.html> (diakses pada 23:53 WIB, 9 Agustus 2016)

<http://infed.org/mobi/peter-senge-and-the-learning-organization/> (diakses pada 23:02 WIB, 9 Agustus 2016)

<http://perilakuorganisasi.com/peter-m-senge-organisasi-pembelajar.html> (diakses pada 09:00 WIB, 27 September 2016)

<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-aplikasi-dan-sejarah-perkembangan-aplikasi/> (diakses pada 11:08 WIB, 29 Agustus 2016)

<https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.naver.line.android> (diakses pada 03:04 WIB, 2 Desember 2016)

LAMPIRAN - LAMPIRAN



UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI
TEKNOLOGI PENDIDIKAN

Sekretariat : Gd. Daksinapati Lt. 3, Sentral Kegiatan Mahasiswa FIP UNJ
Jl. Rawamangun Muka, Kampus A UNJ, Jakarta Timur 13220
Email: hmjtpunj@yahoo.co.id, Instagram : hmjtpunj, Twitter : @HMP_TP_UNJ



SURAT KETERANGAN

No. Surat : 014/B/Ket-a/HMPTP/VI/2017

Dengan ini Ketua Umum HMP TP UNJ periode 2017 – 2018, menerangkan bahwa nama di bawah ini:

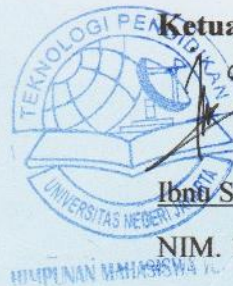
Nama : Gibran Qadaranta
NIM : 1215121094
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Judul Skripsi : **Peran Inovasi Aplikasi “LINE” Dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning* Di HMP TP**

Adalah benar telah selesai **melaksanakan penelitian** mengenai Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan periode 2016 – 2017, dari bulan Januari 2017 s.d bulan Mei 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-bearnya untuk dapat digunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 19 Juni 2017

Ketua HMP TP UNJ



Ibnu Sajidin

NIM. 1215150160

LEMBAR PERSETUJUAN


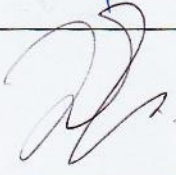
SIDANG SKRIPSI

Nama : Gibran Qadaranta

No. Reg : 1215121094

Judul Skripsi : Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja *Team Learning* di HMP TP

Diinformasikan bahwa mahasiswa tersebut diatas disetujui untuk mengikuti sidang skripsi dengan dosen pembimbing :

No.	Nama Dosen Pembimbing	NIP	TTD	Tanggal
1	Dr. R.A. Murti Kusuma W., M.Si (Dosen Pembimbing 1)	19731114 199802 2 001		6/7-17
2	Kunto Imbar, M.Pd (Dosen Pembimbing 2)	19840729 200801 1 008		10/7 2017

Jakarta, 6 Juli 2017

Mengetahui,

Ketua Prodi Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Dr. Robinson Situmorang, M.Pd.

NIP. 19571016.198303.1.002

INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI
“PERAN INOVASI APLIKASI “LINE” UNTUK MEMFASILITASI KINERJA
TEAM LEARNING DI HMP TP”

Nama (NIM) :

Jabatan :

Mohon diisi sesuai dengan situasi yang sebenarnya dengan cara memberi tanda silang (x) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Keterangan : TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		TS	KS	S	SS
1.	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan sehari-hari				
2.	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan HMP TP				
3.	LINE digunakan dari awal periode kepengurusan HMP TP				
4.	LINE digunakan secara terintegrasi di HMP TP				
5.	LINE digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP				
6.	Saya selalu menggunakan fitur <i>chat</i>				
7.	Saya menggunakan fitur <i>voice/video call</i>				

8.	Saya menggunakan fitur berbagi pesan media (<i>voice note</i> , gambar, video)				
9.	Saya menggunakan fitur berbagi lokasi				
10.	Saya menggunakan fitur <i>notes</i> (dalam <i>group</i>)				
11.	Saya menggunakan fitur <i>polling</i> (dalam <i>group</i>)				
12.	Saya menggunakan fitur <i>schedule</i> (dalam <i>group</i>)				
13.	Saya menggunakan fitur album (dalam <i>group</i>)				
14.	Saya berbagi informasi bermanfaat di <i>timeline</i> atau di <i>group</i>				
15.	"LINE" mudah untuk digunakan				
16.	"LINE" membantu mengatur alur informasi di HMP TP				
17.	Saya bisa menyampaikan pendapat dengan baik menggunakan "LINE"				
18.	Seluruh pengurus HMP TP selalu terlibat dalam diskusi di "LINE"				
19.	Diskusi di "LINE" selalu berjalan lancar				
20.	Solusi terhadap suatu masalah selalu dihasilkan dari diskusi di "LINE"				
21.	Seluruh pengurus HMP TP pernah berbagi informasi di grup "LINE"				
22.	Saya selalu mendapatkan manfaat dari informasi yang dibagikan di grup "LINE"				

23.	Seluruh program kerja HMP TP dapat direalisasikan				
24.	Seluruh pengurus HMP TP mampu menjalankan 5 (lima) pilar organisasi belajar				
25.	HMP TP sudah menjalankan seluruh Visi-Misinya				

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN
“PERAN INOVASI APLIKASI “LINE” UNTUK MEMFASILITASI KINERJA
TEAM LEARNING DI HMP TP”

No.	Indikator	Sub-Indikator	Butir Pertanyaan
1.	<i>Team Learning</i>	Komunikasi & Interaksi	1. Bagaimana proses koordinasi & komunikasi di HMP TP? 2. Apa saja hambatan ketika berdiskusi di grup LINE? 3. Seberapa besar peran “LINE” sebagai media koordinasi & komunikasi?
2.		<i>Problem Solving</i>	4. Apakah HMP TP selalu menemukan jalan keluar untuk suatu masalah? 5. Bagaimana peran “LINE” dalam membantu pengurus menemukan jalan keluar untuk suatu masalah?
3.		<i>Learning Together</i>	6. Bagaimana aspirasi masing-masing pengurus (internal) dapat didengar dan direalisasikan? 7. Bagaimana “LINE” berperan dalam mengumpulkan aspirasi? 8. Bagaimana peran “LINE” dalam memfasilitasi <i>team learning</i> di HMP TP?
4.	Kinerja HMP TP	Perkembangan HMP TP	9. Apakah HMP TP mengalami perkembangan (dari awal sampai akhir kepengurusan)? 10. Apa saja bentuk perkembangan yang dirasakan?
5.		Pencapaian HMP TP Berdasarkan Visi-Misi	11. Apakah seluruh Visi-Misi HMP TP sudah tercapai? 12. Bagaimana “LINE” membantu merealisasikan Visi-Misi HMP TP? 13. Bagaimana menurut anda, kinerja HMP TP jika tidak menggunakan LINE sebagai media komunikasi utama?

INSTRUMEN PENILAIAN AHLI KONSTRUKSI

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menilai instrumen yang dikembangkan untuk penelitian *Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP TP.*
2. Mohon berikan penilaian pada tiap butir soal sesuai dengan pernyataan bahasa yang digunakan.
3. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda centang (√) pada skala yang dinggap tepat, yang memiliki makna:
4 = sangat sesuai, 3 = sesuai, 2 = kurang sesuai, 1 = tidak sesuai
4. Keterangan diisi apabila ada catatan untuk butir soal

A. Instrumen Angket atau Kuesioner "*Peran Inovasi Aplikasi "LINE"*

Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP TP."

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan indikator & sub-indikator pada kisi-kisi instrumen				Menggunakan Bahasa Indonesia dengan EYD				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.				√				√	
2.				√				√	
3.				√				√	
4.				√				√	
5.				√				√	

6.				✓				✓	
7.				✓				✓	
8.				✓				✓	
9.				✓				✓	
10.				✓				✓	
11.				✓				✓	
12.				✓				✓	
13.				✓				✓	
14.				✓				✓	
15.				✓				✓	
16.				✓				✓	
17.				✓				✓	
18.				✓				✓	
19.				✓				✓	
20.				✓				✓	
21.				✓				✓	
22.				✓				✓	
23.				✓			✓		
24.				✓				✓	
25.				✓			✓		

B. Instrumen Wawancara "Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP TP."

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Menggunakan Bahasa Indonesia dengan EYD				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.				✓				✓	
2.				✓				✓	
3.				✓				✓	
4.				✓			✓		
5.				✓				✓	
6.				✓				✓	
7.				✓				✓	
8.				✓				✓	
9.				✓				✓	
10.				✓				✓	
11.				✓				✓	
12.				✓				✓	
13.				✓				✓	

C. Kelebihan

Instrumen lengkap dikembangkan
mulai dari definisi konseptual
definisi operasional dan liris-liris

D. Kekurangan

Jumlah butir instrumen dari
tiap indikator dan sub indikator
terbatas (angket)

E. Kritik dan Saran

Butir instrumen no. 23 dan no. 25
diperbaiki dan no. 4 (wawancara)
diperbaiki dari aspek
bahasa.

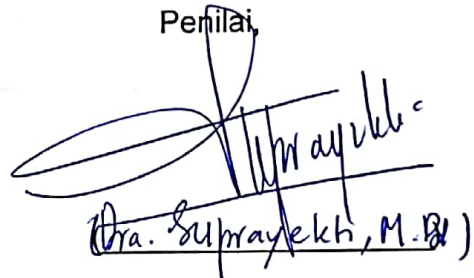
Instrumen ini sudah tepat untuk mengumpulkan data penelitian tentang *Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP*

TP.

YA

TIDAK

Penilai,


(Dra. Suprayekti, M.Pd.)

NIP. 19601014 1990 03 2001

Kuesioner Penelitian Skripsi - "Peran Inovasi Aplikasi "LINE" Dalam Memfasilitasi Kinerja Team Learning di HMP TP"

Nama Lengkap *

Maharani Eka Pratiwi

NIM *

1215143090

Jabatan *

Kepala Departemen Internal



Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran "LINE" sebagai sebuah inovasi berdampak terhadap Team Learning di HMP TP. Team Learning itu sendiri merupakan salah satu pilar daripada Organisasi Belajar menurut Peter Senge yang terdiri dari 3 (tiga) aspek utama yaitu; Komunikasi, Pemecahan Masalah, dan Belajar Bersama.

Mohon diisi dengan situasi yang sebenarnya dengan memilih opsi range yang tersedia.

Keterangan:

- 1 = Tidak Setuju
- 2 = Kurang Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan sehari-hari *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan HMP TP *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

LINE digunakan dari awal periode kepengurusan HMP TP *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

LINE digunakan secara terintegrasi di HMP TP *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

LINE digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur chat *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur voice/video call *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur berbagi pesan media (voice note, gambar, video) *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur berbagi lokasi *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur notes (dalam group) *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur polling (dalam group) *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur schedule (dalam group) *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu menggunakan fitur album (dalam group) *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu berbagi informasi bermanfaat di timeline atau di group *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

"LINE" mudah untuk digunakan *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

"LINE" membantu mengatur alur informasi di HMP TP *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bisa menyampaikan pendapat dengan baik menggunakan "LINE" *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Seluruh pengurus HMP TP selalu terlibat dalam diskusi di "LINE" *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Diskusi di "LINE" selalu berjalan lancar *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Solusi terhadap suatu masalah selalu dihasilkan dari diskusi di "LINE" *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Seluruh pengurus HMP TP pernah berbagi informasi di grup "LINE" *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya selalu mendapatkan manfaat dari informasi yang dibagikan di grup "LINE" *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Seluruh program kerja HMP TP dapat direalisasikan *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju

Seluruh pengurus HMP TP mampu menjalankan 5 (lima) pilar organisasi belajar *

	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

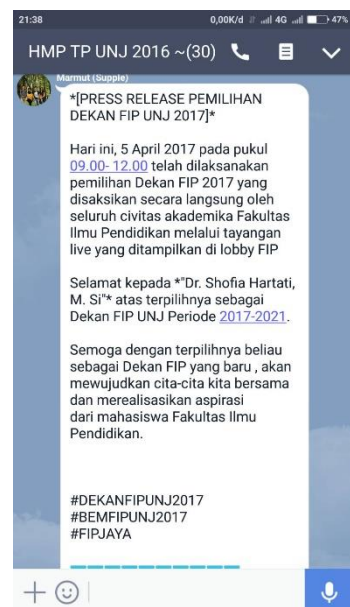
HMP TP sudah menjalankan seluruh Visi-Misinya *

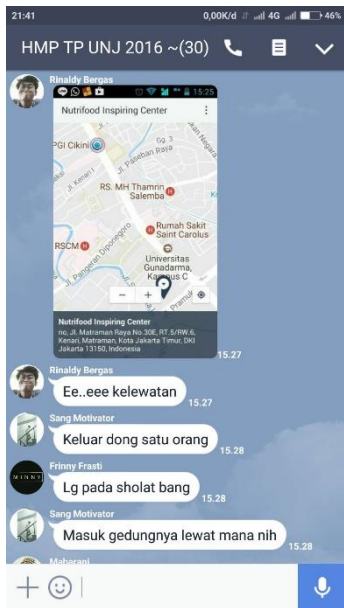
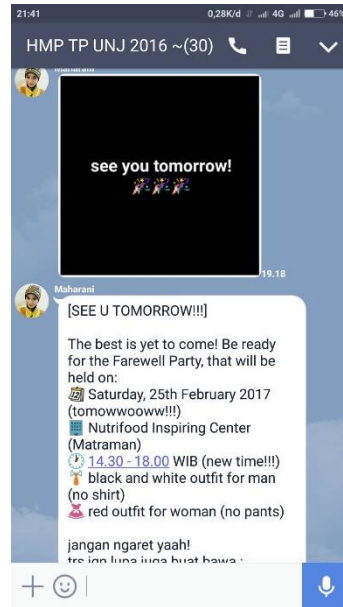
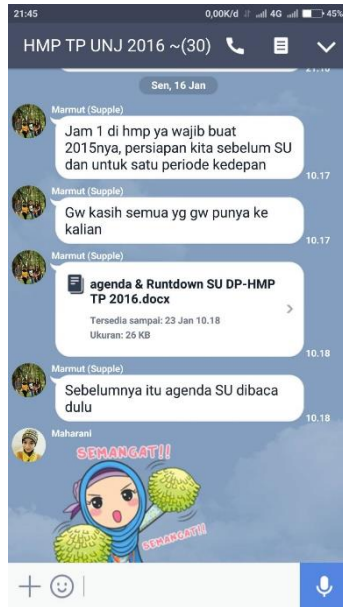
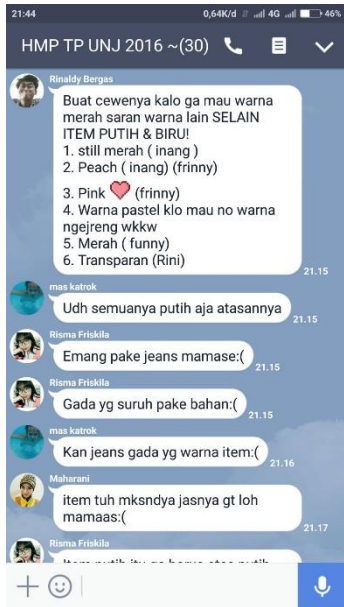
	1	2	3	4	
Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

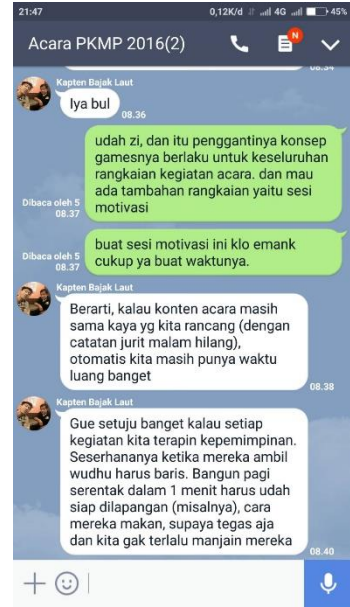
This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

DOKUMENTASI SCREENSHOT







No	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan sehari-hari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.87	3.70	3.62		
2	Saya aktif menggunakan LINE untuk keperluan HMP TP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.53				
3	LINE digunakan dari awal periode kepemimpinan HMP TP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.63				
4	LINE digunakan secara terintegrasi di HMP TP	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.40	3.53	3.16
5	LINE digunakan oleh seluruh pengurus HMP TP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3.67				
6	Saya selalu menggunakan fitur chat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.77				
7	Saya selalu menggunakan fitur voice/video call	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2.13	2.92	
8	Saya selalu menggunakan fitur berbagi pesan media (voice note, gambar, video)	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3.20			
9	Saya selalu menggunakan fitur berbagi lokasi	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2.50			
10	Saya selalu menggunakan fitur notes (dalam group)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3.30	2.92		
11	Saya selalu menggunakan fitur polling (dalam group)	3	1	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	1	2.30			
12	Saya selalu menggunakan fitur schedule (dalam group)	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	3	2	2	2	1	2	1	1.87			
13	Saya selalu menggunakan fitur album (dalam group)	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	3.07	3.40	3.16	
14	Saya selalu berbagi informasi bermanfaat di timeline atau di group	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3.20				
15	"LINE" mudah untuk digunakan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.83			
16	"LINE" membantu mengatur alur informasi di HMP TP	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3.40	2.81	2.79		
17	Saya bisa menyampaikan pendapat dengan baik menggunakan "LINE"	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3.30				
18	Seluruh pengurus HMP TP selalu terlibat dalam diskusi di "LINE"	1	2	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2.70				
19	Diskusi di "LINE" selalu berjalan lancar	1	1	3	1	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	1	2.43	2.40			
20	Solusi terhadap suatu masalah selalu dihasilkan dari diskusi di "LINE"	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	3	3	3	3	2.40				

21	Seluruh pengurus HMP TP pernah berbagi informasi di grup "LINE"	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3.20	3.17	3.20
22	Saya selalu mendapatkan manfaat dari informasi yang dibagikan di grup "LINE"	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3.13		
23	Seluruh program kerja HMP TP dapat direalisasikan	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3.37	3.37	3.37
24	Seluruh pengurus HMP TP mampu menjalankan 5 (lima) pilar organisasi belajar	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3.07	3.03	3.07
25	HMP TP sudah menjalankan seluruh Visi-Misinya	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3.00			3.20

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Gibran Qadaranta, putra sulung sekaligus bungsu alias tunggal dari pasangan Syaripudin Zuhri dan Fathiah Salim Junaedi. Laki-laki kelahiran Bekasi 11 Agustus 1994 ini menghabiskan hampir seluruh hidupnya sejak usia 11 bulan di negri orang tepatnya di negri *Beruang Merah* di ibukota Moskow, Rusia. Sedari kecil hingga lulus SMA terus mengikuti orang tuanya dan menempuh pendidikan dari TK hingga SMA di Sekolah Indonesia Moskow. Anak Betawi asli ini kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta program studi Teknologi Pendidikan sejak tahun 2012.

Selama berstatus mahasiswa, ia aktif di organisasi kemahasiswaan kampus di mulai dari Himpunan Mahasiswa Jurusan Teknologi Pendidikan 2013 – 2014 sebagai Wakil Ketua, Himpunan Mahasiswa Jurusan Teknologi Pendidikan 2014 – 2015 sebagai Ketua Umum, hingga Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan 2015 – 2016 sebagai Kepala Departemen Olahraga & Seni. Di luar kampus ia aktif menjadi Young On Top Campus Ambassadors Batch 6 sebagai Marketing & Communication Director. Sempat juga melaksanakan Magang di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. sebagai Organizational Development Officer dan PT. Astra International Tbk. sebagai Employer Branding.

Memiliki minat di bidang kreatif, *people development*, *knowledge management*, dan komunikasi.