

Strategi pemberdayaan SDM aparatur melalui pendekatan Learning Organization : Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Pasar Rebo Jakarta

Toni Sunardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72080&lokasi=lokal>

Abstrak

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat telah membuat perubahan besar pada karakteristik dunia kerja, di mana tingkat persaingan menjadi semakin ketat dan basis kompetensi tidak lagi bersandar hanya pada kekuatan fisik semata. Untuk itu, dibutuhkan manusia yang mau dan mampu belajar agar memiliki kompetensi individual yang tinggi, sehingga memiliki karakter sikap dan perilaku yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

Organisasi pembelajar diartikan sebagai organisasi yang mampu belajar, yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk selalu memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan, karena adanya transformasi pengetahuan di antara anggota organisasi. Proses transformasi tersebut bertumpu pada 5 disiplin, yaitu : keahlian pribadi (personal mastery), model mental (mental models), visi bersama (shared vision), pembelajaran tim (team learning) dan berpikir sistem (system thinking). Kelima disiplin tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk menunjukkan kualitas belajar suatu organisasi, semakin besar nilai korelasi berarti semakin efektif proses transformasi pengetahuan dan individu menjadi pengetahuan tim dan organisasi. Oleh karena itu, penerapan konsep organisasi belajar diyakini dapat menjadi suatu strategi untuk memberdayakan SDM aparatur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pemberdayaan SDM aparatur, khususnya pada BLKI Pasar Rebo Jakarta dilihat dari pendekatan konsep organisasi pembelajar. Sampel penelitian adalah pegawai di lingkungan BLKI Pasar Rebo sebanyak 81 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi organisasi pembelajar tidak menjadi pilihan BLKI Pasar Rebo dalam memberdayakan SDM aparturnya. Hal ini ditunjukkan oleh data statistik deskriptif nilai rata-rata dan nilai korelasi antar disiplin belajar yang relatif rendah.

Kondisi ini disebabkan, karena adanya hambatan yang datang dari individu dan kelompok, hambatan infrastruktur dan kurangnya dukungan pimpinan, sehingga belum tersedia media untuk tumbuhnya budaya belajar, Untuk menjadi organisasi pembelajar diperlukan komitmen yang kuat dari unsur pimpinan. Untuk itu, disarankan agar pimpinan BLKI mau menjadi pimpinan yang mau belajar (learning).