

Pengetahuan dan praktek learning organization (organisasi pembelajar) pada balai besar penelitian dan pengembangan industri kerajinan dan batik (BBKB)

A. Wisnu Pamungkas, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=74899&lokasi=lokal>

Abstrak

Organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka akan selalu mengalami perubahan. Sasaran dari perubahan adalah untuk menciptakan sistem yang mampu untuk hidup dan berkembang. Keberhasilan mengelola perubahan dalam organisasi belum mencukupi untuk menjadikan suatu organisasi mempunyai daya saing tinggi kecuali mengusahakan supaya organisasi tersebut mau belajar. Ada beberapa alasan mengapa learning organization sangat relevan. Pertama : Kecocokan dengan era informasi yang sedang dihadapi, dimana perubahan telah menjadi sesuatu yang konstan. Kedua : Pada era informasi, organisasi lebih mengandalkan pada pengetahuan di dalam membangun keunggulan kompetitif. Ketiga : Belum sepenuhnya dilakukan transformasi dan pengembangan menuju learning organization agar memungkinkan pengembangan kapabilitas inti yang berkelanjutan dari organisasi.

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Industri Kerajinan dan Batik (BBKB) sebagai suatu organisasi pasti mengalami perubahan. Agar perubahan tersebut menjadikan BBKB suatu organisasi yang mempunyai daya saing, maka perlu menjadikan BBKB sebagai organisasi pembelajar. Oleh karena itu yang menjadi permasalahan : Bagaimana persepsi karyawan BBKB tentang organisasi pembelajar? Subsistem manakah yang mendorong pembelajaran BBKB? Subsistem manakah yang menghambat pembelajaran BBKB? Strategi yang bagaimana yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi pembelajar BBKB?

Penelitian tesis ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Marquardt, antara lain kuesioner tentang learning organization menggunakan indikator yang telah dikembangkan oleh Marquardt (1997, 222 - 226), yang pada dasarnya berpedoman pada lima subsistem kekuatan organisasi pembelajar, yaitu : subsistem pembelajaran, subsistem organisasi, subsistem manusia, subsistem pengetahuan dan subsistem teknologi. Penelitian dilaksanakan di BBKB dengan obyek penelitian adalah seluruh karyawan. Namun, menyadari kesulitan teknis yang mungkin dihadapi, serta keterbatasan waktu, maka tidak semua populasi mengisi kuesioner, tetapi dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel) dengan teknik random berstrata. Dengan jumlah karyawan 228 orang, maka diperlukan sampel sebanyak 62 orang, dengan rincian 6 orang pejabat struktural, 13 orang pejabat fungsional dan 43 orang staf/pelaksana (25 % dari jumlah karyawan).

Hasil analisis dari learning organization profile menunjukkan bahwa di BBKB keseluruhan subsistem berada pada tingkatan diterapkan sekedarnya. Dengan demikian secara keseluruhan profile organisasi pembelajar BBKB masih lemah. Hal ini diperkuat dengan jumlah karyawan yang berpendapat profile organisasi pembelajar sedikit sekali diterapkan atau tidak sama sekali menduduki peringkat dua (2) pada semua subsistem, kecuali subsistem transformasi organisasi dimana peringkat dua (2) adalah pernyataan diterapkan secara luas. Subsistem Transformasi Organisasi bisa dikatakan pendorong profile organisasi pembelajar BBKB. Dilihat skor terbesar dari setiap pernyataan, secara keseluruhan berada pada tingkat

diterapkan sekedarnya, kecuali beberapa pernyataan berada pada tingkat sedikit sekali diterapkan atau tidak sama sekali, yang merupakan penghambat organisasi pembelajar BBKB, yaitu :

Pernyataan no.4 (karyawan diberi pelatihan bagaimana cara belajar), pernyataan no.8 (tim didorong untuk saling belajar dengan berbagai cara) dan pernyataan no.10 (tim dilatih tentang cara bekerja dan belajar dalam tim) dari subsistem dinamika belajar. Pernyataan no.8 (membagi pengetahuan dengan orang/kelompok lain) dari subsistem transformasi organisasi. Pernyataan no.2 (akses jalur cepat informasi), pernyataan no.4 (akses terhadap program belajar berbasis komputer) dari subsistem teknologi.

Secara keseluruhan skor rata-rata tingkat penerapan pembelajaran BBKB masih di bawah skor rata-rata 500 perusahaan yang diteliti oleh Marquardt. Secara keseluruhan tingkat organisasi pembelajar di BBKB belum optimal, maka diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi pembelajar dengan melaksanakan strategi yang disarankan oleh Marquardt, antara lain : faktor kepemimpinan, yaitu perlu mendorong pemimpin untuk mempunyai komitmen yang kuat menjadikan BBKB sebagai organisasi pembelajar. Karena fungsi kepemimpinan adalah menciptakan perubahan. Juga disarankan untuk segera melaksanakan perbaikan dengan melakukan program kegiatan yang dapat meningkatkan BBKB sebagai organisasi pembelajar, dengan berpedoman pada pernyataan-pernyataan yang menghambat organisasi pembelajar. Khusus untuk subsistem aplikasi teknologi, subsistem yang paling menghambat organisasi pembelajaran BBKB, disarankan untuk menciptakan SIM (Sistem Informasi Manajemen) yang dapat dipergunakan untuk akses jalur cepat informasi.