



## Learning Organization

ORGANISASI pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang individu-individu di dalamnya mempelajari bagaimana belajar bersama secara terus menerus untuk meningkatkan kapasitasnya agar menghasilkan sesuatu yang diinginkan (Senge, 1990). Konsep organisasi pembelajar mulai menjadi bahan kajian ilmu manajemen secara luas dipelopori oleh Senge melalui bukunya yang terkenal 'The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization'. Pada era tersebut para manajer saling berlomba melakukan training tentang organisasi pembelajar bagi para karyawannya. Para manajer yakin bahwa dengan menjalankan lima disiplin yang ditawarkan Senge, perusahaan akan bergerak lebih cepat dibanding pesaing. Begitu fenomenalnya, sebagian manajer menganggap konsep tersebut seperti kapsul ajaib yang dapat mengobati semua jenis penyakit organisasi.

Lima disiplin yang ditawarkan oleh Senge yang pertama adalah bagaimana berpikir sistem (*system thinking*), yaitu kemampuan setiap individu dalam melihat organisasi secara menyeluruh. Berpikir sistem berarti cara berpikir hulu-hilir, setiap aktivitas yang dilakukan memiliki dampak bagi sub sistem, sistem, dan bahkan supra sistem secara keseluruhan. Kedua, keahlian pribadi (*personal mastery*), suatu disiplin diri sebagai bentuk cerminan untuk mengembangkan keterampilan, keahlian, dan bakat tiap karyawan secara bebas, dan dilakukan terus menerus. Ketiga, model mental (*mental models*), yang merupakan asumsi-asumsi dasar yang melekat dan merupakan citra bagi anggota organisasi dalam memahami berbagai fenomena. Keempat, berbagi visi (*share vision*), adalah keterampilan untuk menggali tentang masa depan organisasi secara bersama-sama. Dengan memiliki visi bersama, para karyawan secara sukarela akan memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi. Kelima, pembelajaran kelompok (*team learning*), yaitu menanamkan perasaan saling membutuhkan satu sama lain agar dapat bertindak sesuai dengan rencana yang ditetapkan bersama. Hal-hal yang bersifat pribadi harus dikesampingkan agar terbentuk tim yang solid, bebas dalam berpikir, egaliter, dan mencerdaskan.

Kelima disiplin berpikir ini satu sama lain saling mendukung sehingga apabila salah satu komponen gagal, maka akan mengganggu keberhasilan komponen lainnya. Organisasi yang ingin bersaing dalam lingkungan bisnis yang ketat, harus menjadikan institusinya sebagai organisasi pembelajar. Salah satu ciri organisasi pembelajar adalah banyaknya ide-ide segar yang muncul dari hasil interaksi para karyawan melalui tukar menukar pengetahuan. Semakin banyak ide mengalir yang menjadi bahan diskusi kemudian bisa diterapkan ke dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Dalam jangka panjang hal tersebut akan membawa manfaat yang signifikan.

Pertanyaan yang bisa diajukan dalam menguji keberhasilan organisasi pembelajar adalah, seberapa besar peranan pemimpin dalam membangun organisasi pembelajar. Sejauhmana kecepatan, daya tanggap, dan kelincahan dalam bertindak yang ditunjukkan para pimpinan dalam membangun organisasi pembelajar. Dua pertanyaan besar tersebut akan menjadi indikator dari sekian banyak ukuran keberhasilan membangun organisasi pembelajar. Kemampuan beradaptasi tiap anggota organisasi juga tidak kalah pentingnya dalam menentukan keberhasilan membangun organisasi pembelajar. (Sunarta SE MM, M.Pd. Mahasiswa Program Doktor PPs FE UII)-c