
MERANCANG PEMBELAJARAN ORGANISASI

Amiruddin Siahaan¹, Makmur Syukri², Siti Rahma Ismiatun³, Budi Setiawan Ginting⁴

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan¹²³⁴

amiruddin.siahaan@gmail.com¹, makmursyukri@uinsu.ac.id², rahmaritonga25@gmail.com³,

budisetiawanginting12@gmail.com⁴

Keywords:

Learning Organization,
Designing Learning

*Correspondence Address:

rahmaritonga25@gmail.com

Abstract: *In a learning organization, it is necessary to design a learning organization. Designing Organizations we need to understand what a learning organization is. Learning organization is a concept where the organization is considered capable of continuously carrying out a self-learning process so that the organization has the speed of thinking and acting in response to various changes that arise. This study aims to examine the design of organizational learning. This research uses library research method. The data collection used in this study used factual analysis. So it is hoped that the research conducted can add insight and understanding about designing organizational learning.*

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya seperti makhluk hidup yang kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan. Perubahan lingkungan strategis organisasi yang sangat cepat dalam berbagai dimensi, seperti teknologi, sosial, ekonomi, perundangan, globalisasi, dan lain-lain, menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi pada perubahan itu. Apabila organisasi terlambat untuk berubah maka sangat besar kemungkinan organisasi akan mundur kinerjanya bahkan, dapat punah. Oleh karena itu suatu hal yang harus dilakukan oleh organisasi untuk tetap bertahan dan berkembang adalah organisasi senantiasa mempelajari perubahan lingkungan strategis dan segera beradaptasi pada perubahan itu. Dalam dinamika organisasi tersebut muncul istilah Organisasi Pembelajaran/Belajar.

KAJIAN TEORETIS

Learning organization (LO) atau organisasi pembelajar adalah organisasi yang memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya. Peter Senge mendefinisikan Learning Organization sebagai organisasi dimana orang-orang di dalamnya meng-expand kapasitas yang dimilikinya. Orang-orang tersebut dibina dan dikembangkan sehingga mereka bebas memberikan aspirasi kepada perusahaan. Dalam Learning Organization, terjadinya proses

pembelajaran sangat tergantung pada individu-individu yang berada dalam organisasi, karena mereka adalah pelaku pembelajaran organisasi. Seperti yang dikatakan Senge (1990:7) “organisation learn only through individuals who learn” bahwa organisasi yang belajar hanyalah melalui individu-individu yang belajar. Memang pembelajaran yang dilakukan individu tidak menjamin terjadinya pembelajaran organisasi, tetapi tanpa pembelajaran individu tidak akan terjadi pembelajaran organisasi. Namun, dalam Learning Organization bukan hanya individu yang terus melakukan pembelajaran namun organisasi juga harus terus belajar, selayaknya manusia.

Organisasi pembelajaran (learning organization), memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi tentang pemecahan masalah yang sistematis sebagai aktivitas awal yang menekankan pada filosofi dan metode yang digunakan terhadap peningkatan kualitas, yang dilakukan melalui program pelatihan teknik pemecahan masalah, berupa latihan dan contoh kasus sehingga anggota organisasi lebih berdisiplin dengan pemikirannya, serta lebih memperhatikan detail sebuah pekerjaan. Akurat dan kecermatan merupakan sesuatu yang esensial dalam pemahaman teori Teori Organisasi Pembelajar (Organizational Learning Theory).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan hal penting dalam kegiatan penelitian. Penelitian ini dapat disebut pendekatan kualitatif dan metode deskriptif dengan mendeskripsikan dan menguraikan merancang pembelajaran organisasi, teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu *library research* atau yang dikenal dengan studi pustaka yaitu peneliti menghimpun berupa data dengan membaca, menelaah, dan menganalisis dari buku yang berjudul Human Resource Management In Education

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

MERANCANG PEMBELAJARAN ORGANISASI

A. Meningkatkan Organisasi Sosial

Pada bahasan ini mengeksplorasi potensi organisasi pembelajaran untuk pendidikan. Para pemimpin di bidang pendidikan semakin berkomitmen pada gagasan bahwa pengembangan organisasi adalah cara alami untuk meningkatkan kinerja dan bertahan dalam iklim yang bergejolak Meskipun nostalgia berlama-lama untuk kondisi yang tampaknya stabil pada periode pasca-Perang Dunia Kedua. Kepala dan rekan mereka menerima bahwa perubahan adalah fitur intrinsik dari kehidupan modern dan percaya bahwa tugas mereka adalah menciptakan dan mengembangkan sistem sosial yang membawa 'transformasi berkelanjutan mereka sendiri'. Terlihat pada pembahasan sebelumnya sejumlah untaian kebijakan saat ini mengarah ke bentuk organisasi sosial yang baru di mana kepemimpinan terdistribusi, kerja tim, pengembangan profesional dan pembinaan membangun kapasitas untuk perbaikan yang bertahan lama. Maka dari itu Sekolah mulai mengubah diri mereka sendiri dan organisasi pembelajar. Para kritikus khawatir bahwa konsep Senge dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan totaliter dan mengarah pada 'mimpi buruk eksploitasi'. Postmodern, yang disebut korporasi serakah dituduh mengeksploitasi 'keintiman hubungan sosial untuk mencapai tujuan organisasi'.

Peter Senge menekankan pentingnya dialog dalam organisasi, khususnya dengan memperhatikan pada disiplin belajar tim (*team learning*). Maka dialog merupakan salah satu ciri dari setiap pembicaraan sesungguhnya dimana setiap orang membuka dirinya terhadap yang lain, benar benar menerima sudut pandanganya sebagai pertimbangan berharga dan memasuki yang lain dalam batasan bahwa dia mengerti tidak sebagai individu secara khusus,

namun isi pembicaraannya. Tujuannya bukan memenangkan argumen melainkan untuk pengertian lebih lanjut. Belajar tim (*team learning*) memerlukan kapasitas anggota kelompok untuk mencabut asumsi dan masuk ke dalam pola “berfikir bersama” yang sesungguhnya.

B. Pembelajaran Organisasi dan Organisasi Pembelajaran

Beberapa penulis menggunakan istilah pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran bergantian, sedangkan yang lain, seperti Rutenblad (2001), membedakan di antara mereka. Sayangnya, bagaimanapun, perbedaan yang mereka buat tidak selalu konsisten dari satu penulis ke penulis lainnya.

Pendekatan yang paling lugas adalah melihat pembelajaran organisasi sebagai proses yang ada yang mengubah perilaku individu dan kelompok. Sebagai konsekuensi dari pembelajaran organisasi, organisasi dapat menjadi organisasi pembelajar, artinya anggota belajar terus menerus, sehingga efisiensi dan inovasi meningkat. Hubungan antara pembelajaran individu dan pembelajaran organisasi adalah masalah lain yang belum terselesaikan. Hanya individu yang dapat belajar dalam pengertian konvensional, tetapi organisasi pembelajar lebih dari sekedar jumlah pengetahuan dan pengalaman anggotanya. Menurut teori kompleksitas sosial, pembelajaran individu dapat terjadi pada berbagai tingkatan dan dikodekan dalam memori organisasi sebagai 'teori yang digunakan'.

Organisasi dapat menunjukkan kemampuan belajar, seperti perolehan kompetensi, eksperimen, perluasan batas, dan peningkatan berkelanjutan. Mereka juga dapat mengumpulkan pengetahuan dalam file, aturan, peran, rutinitas dan prosedur. Meski begitu, sistem tidak dapat diubah tanpa perubahan mendasar dalam perilaku individu.

Organisasi pembelajaran adalah suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Michel Marquardt dikutip Swanson dan Holton (2001) mendefinisikan *learning organization* sebagai suatu organisasi yang belajar secara kolektif dan bersemangat dan terus menerus mentransformasikan dirinya pada pengumpulan, pengelolaan dan penggunaan pengetahuan yang lebih baik bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Lundberg (Dale, 2003) menyatakan bahwa pembelajaran adalah suatu kegiatan bertujuan yang diarahkan pada pemerolehan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya. Menurut Sandra Kerka (1995) yang paling konseptual dari *learning organization* adalah asumsi bahwa belajar itu penting, berkelanjutan, dan lebih efektif dan setiap pengalaman adalah suatu kesempatan untuk belajar.

C. Prinsip-Prinsip Organisasi Pembelajaran

Proses pembelajaran dimulai ketika anggota individu organisasi memulai belajar dan mencari tau apa yang benar-benar penting bagi mereka, dan untuk mencapai visi masa depan yang lebih dalam. Lima disiplin direkomendasikan sebagai dasar untuk pembelajaran organisasi: penguasaan pribadi, model mental, membangun visi bersama, pembelajaran tim, sistem berpikir.

D. Karakteristik organisasi pembelajar

Salah satu kesulitan dalam mendefinisikan organisasi pembelajar adalah bahwa perjalanan refleksi diri yang digambarkan di atas berlangsung terus-menerus tetapi tidak lengkap. Lima disiplin ilmu menggambarkan proses pembelajaran yang kompleks yang paling baik dipahami dalam hal perjalanan daripada tujuan. Senge tidak menulis tentang

suatu kondisi yang dapat dicapai, atau tujuan yang dapat dicapai. Organisasi pembelajaran mewakili, sebaliknya, keadaan ideal yang diinginkan dan dikejar orang, meskipun kenyataannya mungkin terbukti sulit dipahami. Akibatnya, definisi organisasi pembelajaran yang sukses terkadang tampak digeneralisasi, dan sulit untuk diidentifikasi dalam konteks kehidupan nyata. Infed menyatakan ada enam karakteristik yang biasa ditemukan dalam literatur tentang organisasi pembelajaran yang sukses. Contoh organisasi disekolah seperti palang merah indonesia (PMR), OSIS, PRAMUKA, PSKIBRA.

Leithwooddkk. (1998:77) telah mengembangkan spesifikasi rinci tentang karakteristik sekolah sebagai organisasi pembelajar sebagai berikut : Visi dan misi sekolah, Budaya sekolah, Sekolah dan struktur, Strategi sekolah, Kebijakan dan sumber daya

Yang dapat di katakana organisasi pembelajaran harus seperti berikut ini : memberikan kesempatan belajar terus menerus; menggunakan pembelajaran untuk mencapai tujuan mereka; menghubungkan kinerja individu dan organisasi; mendorong penyelidikan dan dialog, menciptakan iklim yang aman untuk berbagi dan mengambil risiko; merangkul ketegangan sebagai sumber energi dan pembaruan; menyadari, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka.

Garvin mengidentifikasi lima kegiatan utama yang menjadi ciri organisasi pembelajaran: pemecahan masalah yang sistematis; bereksperimen dengan pendekatan baru; belajar dari pengalaman masa lalu; belajar dari praktik terbaik orang lain; mentransfer dengan cepat dan efisien ke seluruh organisasi

Dimensi *Learning Organization* ,Senge (1999) mengemukakan bahwa di dalam *learning organization* yang efektif diperlukan 5 dimensi yang akan memungkinkan organisasi untuk belajar, berkembang, dan berinovasi yakni:

1. Berpikir sistem (*System Thinking*) Organisasi yang terdiri atas unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Unit-unit itu antara lain ada yang disebut divisi, direktorat, bagian, atau cabang. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergis. Kemampuan untuk membangun hubungan yang sinergis ini hanya akan dimiliki kalau semua anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya.
2. Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*). Kemampuan untuk secara terus menerus dan sabar memperbaiki wawasan agar objektif dalam melihat realitas dengan pemusatan energi pada hal-hal yang strategis. Organisasi pembelajaran memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, agar bisa beradaptasi dengan tuntutan perubahan, khususnya perubahan teknologi dan perubahan paradigma bisnis dari paradigma yang berbasis kekuatan fisik ke paradigma yang berbasis pengetahuan.
3. Pola Mental (*Mental Models*). Setiap orang perlu berpikir secara reflektif dan senantiasa memperbaiki gambaran internalnya mengenai dunia sekitarnya, dan atas dasar itu bertindak dan mengambil keputusan yang sesuai. Proses mefleksikan diri dan meningkatkan gambaran diri tentang dunia luar dan melihat bagaimana kemampuan dalam mengambil keputusan dan tindakan.
4. Visi Bersama (*Shared Vision*). Organisasi yang berhasil berusaha mempersatukan orang-orang berdasarkan identitas yang sama dan perasaan senasib. Hal ini perlu dijabarkan dalam suatu visi yang dimiliki bersama. Visi bersama bukan sekedar rumusan keinginan suatu organisasi melainkan sesuatu yang merupakan keinginan

bersama. Untuk menggerakkan organisasi pada tujuan yang sama dengan aktivitas yang terfokus pada pencapaian tujuan bersama diperlukan adanya visi yang dimiliki oleh semua orang dan semua unit yang ada dalam organisasi.

5. Belajar Beregu (*Team Learning*). Dalam suatu regu atau tim telah terbukti bahwa regu dapat belajar dengan menampilkan hasil jauh lebih berarti daripada jumlah kinerja perorangan masing-masing anggotanya. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat kalau orang mau berbagi wawasan dan belajar bersama-sama. Berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk peningkatan kapasitas organisasi dalam menambah modal intelektualnya.

Analysis/Discussion

Sekolah sebagai institusi yang memiliki misi utama untuk mencerdaskan dan membangun karakter anak bangsa melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar dan pendukungnya mestinya tidak menutup diri untuk belajar. Sekolah dengan segala komponennya tidak hanya membelajarkan siswa tetapi institusi sekolah sendiri juga harus belajar. Hal ini didasarkan pada sebuah konsep baru dalam keorganisasian yang mengangkat paradigma "*learning organization*" atau organisasi pembelajar. Sekolah merupakan suatu organisasi yang keberhasilan tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan paradigma organisasi yang dipegang bersama oleh segenap komponen sekolah. Dalam tulisan singkat ini aspek yang akan disorot adalah paradigm organisasi sekolah. Paradigma organisasi sekolah dewasa ini mulai mengadopsi paradigm organisasi modern yang telah banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan terkemuka.

Untuk mengatasi persoalan disfungsi budaya dan berbagai masalah manajerial, sebagaimana organisasi perusahaan dewasa ini telah muncul suatu paradigma baru yakni *learning organization* atau diterjemahkan menjadi organisasi pembelajar. Dengan menerapkan paradigma tersebut diharapkan sekolah sebagai organisasi secara kelembagaan bersedia untuk selalu belajar terus menerus, masing-masing komponen organisasi sekolah, seperti guru, tenaga administrasi, dan kepala sekolah selalu dapat mendeteksi kekurangan atau kesalahan masing-masing untuk secara bersama-sama memperbaikinya. Kekurangan dan kesalahan satu komponen merupakan masalah bersama yang harus dihadapi bersama.

A. Studi Kasus: Sekolah Shire

Sekolah Shire dipilih sebagai studi kasus yang sesuai karena ada bukti kuat dan segitiga bahwa sekolah tersebut telah berubah sejak tahun 1995 dan bahwa sebagian besar kemajuannya telah dicapai melalui pembelajaran organisasi, dirangsang dan didorong oleh Sara Thomson, kepala sekolah saat ini. Kesimpulan inspeksi bahwa 'tidak ada masalah besar untuk tindakan' (Ofsted 2000: 8) tidak biasa, terutama untuk negara bagian yang komprehensif, dan menyarankan bahwa akan bermanfaat untuk mempelajari proses perubahan dan peningkatan di sekolah. Sekolah Shire juga terdaftar sebagai 'luar biasa' oleh Kepala Inspektur Yang Mulia (HMCI) pada tahun 2002.

Tujuh belas anggota staf diwawancarai pada bulan Juni 2005. Sampel pasti dibatasi oleh ketersediaan individu-individu tertentu, tetapi sejauh mungkin itu mencerminkan populasi total staf sekolah dalam hal usia, jenis kelamin, masa kerja, peran (pengajaran atau administrasi) dan status.

1. Kemajuan di The Shire School

Di bawah kepemimpinan kepala saat ini, The Shire School telah mengembangkan reputasi sebagai yayasan 11–18 komprehensif yang sukses melayani komunitas pedesaan dan umumnya makmur di Inggris selatan. Pada tahun 2000, 11 persen siswa memenuhi syarat

untuk makanan sekolah gratis (FSMs), dibandingkan dengan rata-rata nasional 16,5 persen. Siswa sekarang diambil dari 26 sekolah dasar dan dari tiga kabupaten tetangga. Sekolah telah mendapat manfaat dari banyak inisiatif Pemerintah Buruh sejak 1997, termasuk memperoleh status Sekolah Tinggi Bahasa (dicapai pada 2002) dan status Terdepan (dicapai pada 2004). Kerangka kerja yang disempurnakan ini telah memfasilitasi banyak kemitraan kolaboratif, terutama di sekitar pusat rekreasi dan Language College.

Bukti dari studi kasus digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana prinsip dan karakteristik organisasi pembelajar (seperti yang ditemukan dalam literatur dan dibahas di atas) telah dikembangkan dalam praktik di The Shire School. Sejauh mana Sara Thomson dan rekan-rekannya mendorong pembelajaran organisasi, dan sejauh mana hal ini berkontribusi pada transformasi nyata sekolah

2. *Visi dan Misi*

Pendidikan keluarga Sara Thomson dan iman adalah landasan dari visinya: 'Nilai-nilai tradisional yang terkait dengan agama adalah apa yang paling diinginkan orang tua untuk anak-anak mereka . . . kepala adalah benteng terakhir yang menjunjung tinggi nilai-nilai tradisional tersebut – Anda dapat disingkirkan dari mereka'. Tujuan Sara untuk sekolah dirancang dengan tema 'persahabatan dan pengetahuan', yang 'diterjemahkan melalui pernyataan visi yang berarti bahwa setiap orang dapat membuat kemajuan akademis'. Kemampuan kepala untuk mengkomunikasikan filosofi ini, memotivasi rekan-rekannya dan menginspirasi komitmen mereka untuk perbaikan diakui secara luas. Visinya untuk sekolah 'mengumpulkan; dia adalah pemimpin yang sangat kuat yang telah mendorong sekolah untuk maju melalui semua perubahan yang kami alami'. Pada wawancaranya sebelum janji temu, dia 'berjanji untuk menjadikan ini yang terbaik di wilayahnya', dan sepuluh tahun kemudian masih dianggap 'sangat bersemangat dan bertekad . . . seperti anjing dengan tulang. . . terus melakukannya sepanjang waktu, dia bersikeras'.

Responden melihatnya sebagai 'kekuatan pendorong di balik semua perbaikan' dan jelas tentang 'tujuan akhir mereka . . . untuk memaksimalkan kemajuan siswa'. Mereka 'tidak pernah melupakan gambaran besar tentang mengapa kita ada di sini' dan percaya bahwa ada 'kebulatan tekad bersama untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan bahagia melakukannya'. Etos yang tidak berwujud direfleksikan oleh 'hubungan yang fantastis dalam segala macam cara, di semua tingkatan'. Menurut seorang guru, kualitas pribadi kepala telah memungkinkannya untuk 'berhasil membawa orang-orang yang sama, yang memiliki pandangan yang sama, yang cocok dengan keseluruhan skema'.

3. *Budaya sekolah*

Sekolah Shire dikatakan memiliki budaya kolaboratif yang kuat, berdasarkan pendekatan terbuka dan ramah yang 'membuat staf merasa aman'. Setiap orang berkomitmen untuk sekolah, dan satu sama lain.

4. *Sekolah dan struktur*

Strategi kepala sekolah adalah untuk 'menumbuhkan' pemimpin di sekolah, menantang orang-orang di awal karir mereka dengan kesempatan dan tanggung jawab ekstra. Menurut salah satu asisten kepala, penetapan target juga berkontribusi pada distribusi wewenang dan tanggung jawab yang efektif: 'Kepemimpinan tersebar luas di seluruh sekolah

– tanggung jawab besar diberikan. Penetapan target dapat memberi orang lebih banyak otonomi dan menyoroti pekerjaan luar biasa yang dilakukan oleh banyak orang departemen'.

5. Strategi sekolah

Staf senior menekankan pentingnya pendekatan sistematis untuk menetapkan tujuan dan prioritas, serta pemantauan, evaluasi, dan penandaan. Seorang asisten kepala mengklaim bahwa proses penetapan target telah menjadi sarana penting untuk pembinaan. Program pendampingan yang komprehensif telah 'menjelaskan secara eksplisit tujuan kami di sini: bergerak maju dan bekerja keras'. Wakil kepala telah memperkenalkan sistem pelacakan yang telah meningkatkan akuntabilitas staf serta meningkatkan komitmen semua orang.

6. Kebijakan dan sumber daya

Infrastruktur telah sangat ditingkatkan untuk mendukung pengembangan profesional dan meningkatkan metode belajar-mengajar. Setiap guru sekarang memiliki ruang kelas yang ditentukan, jadi 'tidak ada guru keliling yang ada di mana-mana'.

7. Belajar dan mengajar

Laporan inspeksi dan observasi memberikan bukti bahwa perkembangan sekolah memiliki dampak penting terhadap kualitas pembelajaran dan pengajaran. Pada bulan Desember 2000, pengawas menemukan bahwa guru memiliki harapan yang sangat tinggi untuk murid dari semua kemampuan dan mencapai standar kinerja akademik yang tinggi melalui pengajaran yang sangat baik (Ofsted 2000). Kepala Inggris, seperti manajer menengah lainnya, dikatakan memberikan contoh yang sangat baik yang berdampak pada standar. Pertanyaan yang terampil mendorong siswa untuk memperluas dan mengembangkan jawaban mereka.

8. Transformasi?

Sekolah Shire telah berubah di banyak tingkatan. Sekolah telah menjadi 'lebih besar, lebih populer, hasilnya sangat bagus; desa-desa sekitarnya mendengarnya dan saat itulah Anda menarik lebih banyak orang kelas menengah'. Sejak tahun 1994, daftar sekolah telah meningkat dari hanya di bawah 600 siswa menjadi lebih dari 900; bentuk keenam berukuran lebih dari dua kali lipat; jumlah kandidat yang masuk untuk ujian A/AS telah meningkat dari 26 menjadi 62; dan kelompok GCSE telah meningkat dari 94 menjadi 133. Sejak 1995, rata-rata kecerdasan penalaran verbal siswa telah meningkat dari 92 menjadi lebih dari 100 (Thomson 2006). Reputasi yang ditingkatkan telah menarik lebih banyak staf yang cakap serta peningkatan asupan. Secara keseluruhan, lingkaran sukses yang baik telah berkembang (Thomson 2006).

Sekolah sebagai organisasi pembelajar

Lingkaran kebijakan yang diidentifikasi di The Shire School menegaskan bahwa, dalam kondisi yang tepat, organisasi pembelajaran adalah konsep yang relevan dan berguna bagi para pemimpin sekolah dan perguruan tinggi saat mereka mencari alternatif, pendekatan yang lebih mendalam untuk perbaikan organisasi. Sara Thomson dan rekan-rekannya tampaknya telah melampaui batasan kebijakan yang terkait dengan 'hiper-akuntabilitas' (Mansell 2007: 16) dan telah menghindari efek yang menyempit dan membatasi dari budaya yang digerakkan oleh tes. Perubahan berbasis pembelajaran yang mendalam tampaknya telah menghasilkan peningkatan kualitatif yang penting, meskipun, tidak mengherankan, ini memiliki dampak yang relatif terbatas pada kinerja tes. Sementara hasil diukur secara

eksklusif melalui media tes dan ujian, akan tetap sulit untuk mengenali kemajuan nyata yang dicapai dalam kualitas pengalaman kelas.

Namun, contoh langka dari organisasi pembelajaran yang sukses seperti The Shire School tidak cukup untuk membungkam kritik terhadap performativitas. Ada semakin banyak bukti bahwa tempat kerja pendidikan telah menjadi rumah kaca yang melemahkan di mana setiap inovasi dirancang untuk mengekstrak lebih banyak upaya dan komitmen dari para peserta. Data hasil, misalnya, sekarang digunakan dalam lebih dari 20 cara berbeda untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Mansell 2007). Oleh karena itu, tepat untuk mengeksplorasi argumen bahwa organisasi pembelajar hanyalah perangkat lain untuk mengontrol dan memanipulasi anggota organisasi.

B. Contoh Organisasi di Lingkungan Sekolah Yang Ada di Indonesia

Berdasarkan realita dilapangan dalam lembaga pendidikan ada beberapa bentuk organisasi yang memiliki kegiatan pembelajaran didalamnya. Organisasi itu sering di sebut sebagai ekstrakurikuler atau intrakurikuler. Berikut merupakan beberapa contoh bentuk organisasi yang ada di sekolah; Organisasi Kelas, OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah), Pramuka, Palang Merah Remaja (PMR), Komite Sekolah

Organisasi Belajar di Sekolah

Organisasi adalah suatu kesatuan dalam contoh kelompok sosial pada seseorang yang tergabung dalam wadah tertentu yang memiliki tujuan yang sama. Tujuan ini sendiri ditetapkan diharapkan dapat membawa suatu dampak yang baik bagi kelompok tersebut. Fungsi organisasi dalam lingkungan sekolah berkaitan dengan warga sekolah mulai dari guru, siswa, dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam suatu sekolah. Fungsi utama sekolah untuk siswa sendiri ialah untuk melatih rasa tanggungjawab pada siswa. Mereka yang terlibat dalam organisasi dapat mengambil peran untuk menjalankan organisasi yang ia ikuti. Setiap anak dapat berperan sesuai dengan pembagian struktur organisasi yang ada. Baik kegiatan organisasi intra atau ekstra yang memberikan dampak baik untuk para siswa. Guru berperan sebagai pembina agar tujuan organisasi terarah dan tercapai sesuai dengan kemauan para pelaku dalam organisasi tersebut. Guru dapat mengarahkan ketika terdapat rencana kegiatan yang akan dilakukan dalam lingkup organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Sekolah sebagai institusi yang memiliki misi utama untuk mencerdaskan dan membangun karakter anak bangsa melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar dan pendukungnya mestinya tidak menutup diri untuk belajar. Sekolah dengan segala komponennya tidak hanya membelajarkan siswa tetapi institusi sekolah sendiri juga harus belajar. Hal ini didasarkan pada sebuah konsep baru dalam keorganisasian yang mengangkat paradigma "*learning organization*" atau organisasi pembelajar. Sekolah merupakan suatu organisasi yang keberhasilan tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan paradigma organisasi yang dipegang bersama oleh segenap komponen sekolah.

Dalam merancang Organisasi kita perlu memahami apa itu organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran adalah suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Terdapat karakteristik dan prinsip dari organisasi pembelajaran itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Justine Mercer, dkk, Human Resource Management In Education, New York: First Publishing, 2010
- Titiek Nurbiyati, learning organization sebagai strategi Meningkatkan keunggulan kompetitif, Fakultas Ekonomi UII, Wahana Volume 15, No.1 Februari 2012