

# Learning Organization

---

DR SITARESMI S SOEKANTO M.PSI.T

A solid green horizontal bar at the bottom of the slide.

# Literasi Dasar (“Melek Huruf”)

---

- 1. Membaca**
- 2. Menulis**
- 3. Berhitung**
- 4. Digital**
- 5. Finansial**
- 6. Scientific**

# Alvin Toffler

---

□ Seorang ahli Futuristik Alvin Toffler dalam buku “best seller”nya (Alvin Toffler, Future Shock, 1970):

“ The illiterate of the 21 st Century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn”

□ Toffler melihat bahwa perkembangan teknologi yang sangat pesat termasuk teknologi informasi dan globalisasi menuntut agility (kecerdasan dan ketangkasan) dan fleksibilitas yang lebih besar dalam proses belajar---kreasi dan aplikasi dari pengetahuan yang relevan yang menciptakan nilai.

□ Kecerdasan dan ketangkasan dan fleksibilitas yang seperti itu akan menjadikan belajar menjadi proses yang terus menerus sepanjang hidup—dan akan menjadi prinsip prinsip dasar dari organisasi yang berbasis ilmu pengetahuan (“Knowledge based Organization”)

---

What we have to learn to do, we learn by doing  
(Aristotle)

I now want to know all things under the sun, and  
the moon, too....

Knowledge is life with wings (Kahlil Gibran)



# Peter Senge

---

- ❑ Dalam buku klasiknya (1990) *The Fifth Discipline* mengartikulasikan, merumuskan dan mempopulerkan konsep “Learning Organization”:
- ❑ LO adalah sebuah organisasi,
  - ❑ tempat di mana orang-orang yang berada di dalamnya secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya untuk mencapai hasil yang benar-benar mereka inginkan
  - ❑ tempat di mana pola pikir yang baru dan ekspansif dikembangkan
  - ❑ tempat di mana aspirasi bersama tidak direayasa
  - ❑ tempat di mana orang-orang terus belajar bagaimana mereka belajar bersama

# Beda antara organisasi lama dan baru

---

Senge dengan tegas menyatakan bahwa perbedaan mendasar antara ‘traditional controlling organizations’ dengan ‘adaptive self-learning organizations’ adalah *five key disciplines* termasuk kedua hal di dalamnya yakni:

1. Nilai-nilai kebaikan (berupa komitmen pada proses belajar individu dan tim (*personal and team learning*), berbagi visi bersama, *organizational trust*)
2. Keterampilan-keterampilan (perkembangan pemikiran yang komprehensif, *team learning*, dan *sharing* tentang ‘tacit mental model)

Prinsip-prinsip utama Senge tersebut berkembang mulai dari prinsip-prinsip individu ke prinsip-prinsip organisasi

# Five Key Disciplines (Peter Senge)

---

- 1. Personal Mastery**
- 2. Systems Thinking**
- 3. Mental Models**
- 4. Shared Vision**
- 5. Team Learning**

# Personal Mastery

---

- ❑ Individu-individu harus memiliki komitmen dalam proses belajar seumur hidup menuju tujuan pertumbuhan personal individu dan organisasi.
- ❑ Hasrat belajar untuk mencari kejelasan visi personal seseorang dan perannya dalam organisasi

# Systems Thinking

---

- ❑ Senge mengembangkan cara berpikir holistic/komprehensif, sebuah pendekatan untuk studi tingkat tinggi dari situasi-situasi dalam kehidupan sebagai sebuah sistem yang kompleks
- ❑ Elemen dari proses belajar adalah kemampuan untuk belajar saling berhubungan di dalam sistem yang kompleks dan dinamis dan mengeksplorasi serta belajar mengenali pola tingkat tinggi dari perilaku yang berkembang

# Mental Models

---

- ❑ Senge mengakui pentingnya 'tacit knowledge' (mental -lebih dari eksplisit-models) dan komunikasinya melalui proses sosialisasinya
- ❑ Learning Organization membangun mental models bersama dengan cara 'sharing tacit knowledge' dalam dengan cara 'story telling' dan dalam proses perencanaan
- ❑ Senge menganggap proses diskusi sebuah perencanaan juga sebagai proses sharing tacit knowledge karena menyebabkan setiap individu membentuk, mengartikulasikan dan membangun solusi. Selain itu juga menciptakan pemahaman bersama tentang tujuan-tujuan, isu-isu, alternative-alternative dan solusi-solusi

# Shared Vision

---

- ❑ Organisasi yang menyebarkan atau membagi aspirasi kolektif harus belajar bagaimana mengaitkan visi-visi personal satu sama lain tanpa menimbulkan konflik dan kompetisi, mewujudkan komitmen bersama untuk mencapai tujuan bersama

# Team Learning

---

- Akhirnya LO mengakui dan memahami perbedaan masing masing anggota organisasi dan beradaptasi dengan perilakunya, pola-pola organisasinya dan dialog yang memungkinkan pertumbuhan *knowledge* secara individu dan organisasi

- 
- ❑ Learning Process is never ending Process
  - ❑ Learning Organization: Continuous Learning--> Continuous Innovating--> Continuous Improvement
  - ❑ Learning Organization--> Sustainable Organization