

ANALISIS PENERAPAN ORGANISASI PEMBELAJAR (*LEARNING ORGANIZATION*) DI PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CENTRAL MALANG

Oleh : Ellyn Eka Wahyu, Nilawati Fiernaningsih, Masreviastuti*)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah PT FIF Central Malang sudah menerapkan konsep Organisasi Pembelajar secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian ini sejumlah 38 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, sehingga berdasarkan triangulasi data yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa PT FIF Central Malang telah menerapkan konsep organisasi pembelajar dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu bahwa konsep learning organization secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi.

Kata-kata Kunci : Organisasi Pembelajar, Kinerja Perusahaan, Organisasi Keuangan

Abstract

This research was aimed to determine whether PT FIF Central Malang has implemented the concept of Learning Organization to its full potential in achieving company goals. This type of research is a qualitative study with a questionnaire as a data collection tools. The sample of this research was 38 people using purposive sampling technique. Data analysis method uses data triangulation.

The results showed positive and significant results, so based on the triangulation of data that had been done it could be explained that PT FIF Central Malang had applied the concept of a learning organization in achieving company goals. These results are in line with research conducted by several previous studies that the concept of learning organization could positively and significantly affected to the performance improvement of an organization.

Keywords : Learning Organization, Company Performance, Finance Organization

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang ketat saat ini merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh setiap organisasi bisnis. Dengan adanya fenomena tersebut mendo rong munculnya kompetitor baru yang berlomba-lomba untuk saling memenuhi kebutuhan konsumen dengan cepat. Atas dasar itulah maka sebuah organisasi bisnis dituntut untuk bisa belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan agar mampu bersaing dengan para competitor. Ketika sebuah organisasi mampu

menghadapi perubahan lingkungan maka kebutuhan inovasi untuk mempertahankan keunggulan organisasi akan meningkat (Tsai & Wang, dalam Idowu 2013).

Perkembangan teknologi, ekonomi global, perubahan peran serta harapan karyawan juga menjadi faktor mengapa pembelajaran menjadi penting dilakukan bagi organisasi Pembelajaran tidak hanya menjadi strategi pengembangan bagi sumber daya manusia namun pembelajaran

*) Ellyn Eka Wahyu, Nilawati Fiernaningsih, Masreviastuti adalah dosen Polinema

menjadi inti dari semua bagian operasi, cara berperilaku dan sebuah sistem dalam organisasi.

PT FIF Center Malang merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam pembiayaan kredit khusus dalam hal pengadaan sepeda motor merk Honda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah PT FIF Center Malang sudah menerapkan konsep organisasi pembelajar secara maksimal dalam kegiatan operasionalnya.

2.Kajian Pustaka

2.1.Definisi Organisasi Pembelajar

Senge (2010) mengatakan sebuah organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus menerus memperbesar kemampuannya untuk menciptakan masa depannya dan berpendapat mereka dibedakan oleh lima disiplin, yaitu: penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem.

2.2.Manfaat Organisasi Pembelajar

Marquadt menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat ketika perusahaan menetapkan diri sebagai organisasi pembelajar antara lain yaitu; 1) organisasi dapat dengan mudah beradaptasi dan antisipatif terhadap pengaruh lingkungan; 2) dapat mempercepat pengembangan produk, proses, dan jasa; 3) persona dalam organisasi menjadi lebih mahir dalam belajar dari pesaing dan kolaborator; 4) mempercepat transfer pengetahuan dari satu bagian organisasi ke yang lain; 5) organisasi dapat belajar lebih efektif dari kesalahannya; 6) serta merangsang perbaikan terus menerus di semua bidang organisasi .

2.3.Model Organisasi Pembelajar

Menurut Marquardt (2002) sebuah organisasi pembelajar terbentuk dengan menyatukan lima sub sistem yang berbeda yaitu:

1. Dinamika pembelajaran (*Learning Dynamics ; Individual, Group or Team and Organizational*).
2. Transformasi Organisasi (*Organization Transformation (Vision, Culture, Strategy, and Structure)*)
3. Pemberdayaan Manusia (*People Empowerment; Manager, Employee, Customer, Partners, Suppliers, and Community*).
4. Pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management; Acquisition, Creation, Storage, Retrieval, Transfer, and Utilization*)
5. Penerapan teknologi (*Technology Application; Knowledge Information Systems, Technology-Based Learning, and Electronic Performance Support Systems*)

Lebih lanjut, Marquadt memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai lima dimensi tersebut :

- a. Sub Sistem Learning Dynamics. Learning Dynamics ini menilai apakah individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi berkolaborasi dalam pembelajaran dengan melakukan interaksi, sharing ilmu pengetahuan dan pengalaman serta mengidentifikasi metode apa yang sesuai untuk diterapkan dalam sebuah organisasi pembelajaran berskala korporat.
- b. Sub Sistem Organization Transformation Sub sistem ini menjelaskan tentang penilaian bagaimana sebuah tim dapat mempercepat proses penyerapan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kapasitas pembelajaran. Anggota dalam kelompok juga diberikan kemampuan

untuk berani mengambil resiko karena pembelajaran yang baik adalah pembelajaran yang bersumber dari kegagalan dan kesalahan.

c. Sub Sistem People Empowerment

Penilaian pada sub sistem People Empowerment ini menekankan kepada pentingnya untuk melibatkan seluruh elemen pekerja dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Hal ini juga menekankan pentingnya hubungan relasi yang kuat dan sinergi antara produsen, konsumen, supplier dan komunitas sosial lainnya dalam menjawab sebuah permasalahan dengan berbagai pendekatan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, nilai dari organisasi pembelajaran terletak pada kemampuan manajemen untuk menggerakkan pekerja dalam sebuah tujuan bersama, daripada hanya mengandalkan kemampuan sebagian ahli saja

d. Sub Sistem Knowledge Management

Penilaian pada sub sistem Knowledge Management ini membahas tentang bagaimana suatu organisasi mengelola sumber daya organisasional, memfasilitasi pertukaran ide dan mengelola arus ilmu pengetahuan. Para partisipan dalam sebuah organisasi pembelajaran harus menyadari bahwa mereka harus berusaha untuk menemukan inovasi baru dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dikarenakan metode lama sudah tidak efektif untuk digunakan. Dengan begitu perusahaan, atau organisasi secara umum mampu melakukan self-renewing dan self-organizing.

e. Sub Sistem Technology Application

Penilaian pada subsistem Technology Application ini adalah tentang bagaimana suatu organisasi mengumpulkan informasi, melakukan proses pembelajaran dan manage ilmu pengetahuan dengan menggerakkan suatu teknologi. Teknologi yang dimiliki suatu organisasi diharapkan mampu untuk memberikan nilai tambah bagi sebuah organisasi dalam memberikan manfaat untuk menambah dan menggunakan ilmu pengetahuan. Perusahaan harus mampu mengkombinasikan teknologi apa yang bisa diterapkan dengan kebutuhan perusahaan. Penggunaan metode e-learning oleh perusahaan juga merupakan sebuah kewajiban dalam rangka untuk mempermudah proses pembelajaran bagi para pekerja. Teknologi tidak hanya concern pada kebutuhan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, namun teknologi juga butuh untuk didesain, dibangun dan diberikan sebuah pemrograman berbasis knowledge management system dalam rangka untuk mempermudah penggunaan teknologi bagi pekerja (user friendly), mudah untuk menyesuaikan diri dengan kondisi perusahaan (adaptable) serta siap untuk digunakan (readily available).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 38 orang Pegawai PT FIF Center Malang menggunakan teknik sampling purposive sampling. Arikunto (2013)

menyatakan bahwa, “Purposive Sample dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu”. Kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Federal International Finance (FIF) Center Malang khusus Bagian Counter Sales (CS). Alasan dipilihnya sampel adalah karena bagian tersebut merupakan ujung tombak usaha dalam perusahaan yang memiliki kegiatan operasional berhubungan langsung dengan konsumen dan calon pelanggan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi data.

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

4.1. Gambaran Responden Penelitian

Dari 38 responden penelitian, diketahui bahwa 22 orang berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang berjenis kelamin perempuan; serta rata-rata usia responden merupakan usia produktif (berkisar antara 20-24 tahun).

4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan hasil bahwa dalam PT FIF Central Malang :

- a) Proses pembelajaran berkelanjutan yang dilakukan oleh semua karyawan merupakan prioritas tinggi bagi organisasi.
- b) Pegawai terdorong untuk mengelola dan mengembangkan kegiatan pembelajaran dalam organisasi secara mandiri
- c) Pegawai menghindari kesalahpahaman informasi dengan cara mendengarkan dan menyaring informasi dari pihak dalam satu

organisasi secara aktif serta menyediakan umpan balik

- d) Pegawai menggunakan berbagai piranti pembelajaran yang dapat mempermudah proses pembelajaran dalam organisasi.
- e) Dalam organisasi ini, Pegawai menerapkan proses pembelajaran aksi — yaitu, proses pembelajaran yang didasarkan pada perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi untuk dapat dijadikan sumber acuan keputusan organisasi di masa depan.
- f) Pegawai menyadari bahwa kebutuhan untuk menjadi organisasi pembelajaran itu penting untuk dipahami di seluruh organisasi.
- g) Pegawai menyadari adanya iklim kerja yang mendukung dan mengakui pentingnya pembelajaran dalam organisasi.
- h) Pegawai selalu berkomitmen untuk terus belajar dalam memperbaiki kinerja organisasi.
- i) Manajemen memberi penghargaan kepada individu dan tim yang sudah melaksanakan pembelajaran serta membantu pegawai lain untuk belajar.
- j) Pegawai selalu mengkoordinasikan dengan rekan lintas departemen dalam menyelesaikan sebuah permasalahan daripada membebankan sebuah permasalahan kepada satu pihak
- k) Pegawai berusaha untuk mengembangkan mental model agar selalu belajar dan memperbaiki performa kerja.
- l) Pimpinan dan staf bekerjasama untuk saling belajar dan memecahkan permasalahan.
- m) Pimpinan berperan menjadi pelatih, mentor, dan fasilitator pembelajaran dalam lingkungan organisasi

- n) Pimpinan memberikan kesempatan belajar bagi staf serta mendorong staf untuk selalu memberikan masukan atas penerapan sebuah sistem agar bisa digunakan dengan baik
- o) Pegawai berpartisipasi secara aktif dalam mengadakan kegiatan dan menjalin kerjasama dengan mitra eksternal dalam rangka pembelajaran
- p) Dalam organisasi, setiap staf memiliki akses terhadap informasi melalui jaringan area lokal, Internet, dan intranet.
- q) Dalam organisasi, program pembelajaran dilakukan menggunakan komputer dan alat bantu pekerjaan elektronik lainnya.
- r) Pegawai menggunakan teknologi groupware (milist, telegram, whatsapp) untuk mengelola proses pembelajaran dalam grup (proyek, tim, dan rapat).
- s) Dalam organisasi, Sistem perangkat elektronik memungkinkan pegawai untuk belajar dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- t) Pegawai dapat mengadaptasi sistem perangkat lunak untuk mengumpulkan, kode, menyimpan, membuat, dan mentransfer informasi dengan cara yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan.
- u) Pwgowai secara aktif mencari informasi guna meningkatkan kinerja organisasi.
- v) Pegawai memantau tren di luar organisasi dengan melihat apa yang organisasi lain lakukan; ini termasuk membandingkan praktik terbaik, menghadiri konferensi, dan memeriksa penelitian yang dipublikasikan.
- w) Pegawai dilatih untuk memiliki keterampilan berpikir kreatif, inovatif, dan eksperimen.
- x) Adanya transfer pembelajaran antar lintas fungsi atau divisi.
- y) Pegawai terus mengembangkan strategi dan mekanisme baru untuk berbagi pembelajaran diseluruh organisasi.

Hasil kuesioner rata-rata menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, sehingga berdasarkan triangulasi data yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa PT FIF Central Malang telah menerapkan konsep organisasi pembelajar dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.Pembahasan

Hasil observasi menunjukkan bahwa PT FIF Central Malang telah menerapkan seluruh indikator learning organization secara baik dan menyeluruh. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turi, Sorooshian dan Javed (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor cognitive learning yang mencakup attention, leadership, culture, structure, people empowerment, knowledge workers dan decision-making processes secara positif dan signifikan dapat membentuk organizational development yang berkelanjutan. Dalam memperbaiki kinerja sebuah organisasi, dibutuhkan kerjasama yang selaras antara manajemen dengan bawahan dalam bentuk manajemen kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan pemberian atensi terhadap pengembangan keilmuan karyawan serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga kinerja organisasi dapat bergerak ke arah yang positif.

Hasil temuan ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tortorella et al (2019). Tortorella menyatakan bahwa variabel

organizational learning yang meliputi proses pembelajaran yang dilakukan secara individu maupun kelompok dapat memediasi hubungan antara Industri 4.0 dengan variabel kinerja korporasi dan kinerja individu dalam perusahaan manufaktur di Brazil.

Kemudian, temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khana dan Khan (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi inovasi pegawai melalui konsep organizational learning dan knowledge sharing yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Penggunaan social media sebagai media pertukaran informasi juga memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan inovasi pegawai.

5.Simpulan dan Saran

5.1.Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu PT Federal International Finance (FIF) Central Kota Malang sudah menerapkan konsep Learning Organization dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini nampak dari seluruh item yang termasuk dalam lima dimensi konsep learning organization telah diakomodir secara baik oleh PT FIF Central Malang seperti dimensi *learning dynamics, organization transformation, people empowerment, knowledge management dan technology application*.

5.2.Saran

Peneliti selanjutnya perlu untuk memperluas ruang lingkup dan objek penelitian agar dapat memperkaya khazanah penelitian khususnya dalam hal learning organization dan kaitannya dengan kinerja pegawai dengan harapan agar teori yang sudah ada dapat dikembangkan sesuai dengan tren saat ini.

6.Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Idowu, A. 2013. Organizational Learning, Innovativeness and Financial Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) In Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 179-186.
- Khana, Naseer Abbas; Khan, Ali Nawaz. (2019).What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations. *Government Information Quarterly* : Article In Press
- Marquardt, Michael J. *Building A Learning Organization, 2nd edition*. United States of America : McGrawHill
- Senge, Peter M. 2010. *The fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday
- Tortorella, Guilherme Luz; Vergara, Alejandro Mac Cawley; Reyes, Jose Arturo Garza; Sawhney Rapinder. (2019). Organizational learning paths based upon industry 4.0 adoption: An empirical study with Brazilian manufacturers. *International Journal of Production Economics*:219.284–294
- Turi, Jamshid Ali; Sorooshian, Shahryar ; Javed, Yazid. (2019). Impact of the cognitive learning factors on sustainable organizational development. *Journal of Heliyon* : 5 - e02398