

MERANCANG ORGANISASI PEMBELAJARAN: LITERATURE REVIEW

Makmur Syukri, Rizky Sembiring Depari

Universitas Islam Negeri Sumatera, Utara, Indonesia

Email: makmursyukri@uinsu.ac.id

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: rizkysembiringdepari165@gmail.com

Abstract *The learning organization is a concept in which an organization continuously improves its capacity to create the future. Designing a learning organization involves a variety of key elements, including an organizational culture that supports learning, leadership that encourages learning, an organizational structure that facilitates the exchange of information, and a reward system that rewards learning. First, an organizational culture that supports learning is characterized by a spirit of openness, a sense of security to explore, and an encouragement to continue learning. Leaders play an important role in building this culture through example and supportive policies. Second, organizational structures that facilitate learning enable smooth information flow, cross-functional collaboration, and access to knowledge resources. This can be achieved through team design, effective communication systems, and adequate technology infrastructure. Third, a reward system that appreciates learning encourages individuals to engage in self-development activities and share knowledge. Incentives can take the form of compensation, recognition, or career development opportunities. By designing these elements in an integrated manner, organizations can create an environment conducive to continuous learning and adaptation, enabling them to respond to environmental changes quickly and innovatively.*

Keywords: Learning, Organization

Pendahuluan

Dalam era yang terus berubah dengan cepat, organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan keunggulan kompetitif. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pendekatan pembelajaran yang terus menerus. Organisasi pembelajaran adalah konsep yang mengakui pentingnya pembelajaran sebagai landasan untuk inovasi, peningkatan kinerja, dan perkembangan berkelanjutan (Adilla, Desianty Nur, Luvy Sylviana Zanthi, and Devi Nurul Yuspriyati., 2020).

Tujuan utama dari merancang organisasi pembelajaran adalah menciptakan lingkungan dimana individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan bisa belajar secara aktif dan terus menerus. Ini melibatkan mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan yang menghalangi pembelajaran, seperti hierarki yang kaku, budaya takut gagal, atau keterbatasan akses terhadap informasi. Merancang organisasi pembelajaran memerlukan upaya yang terencana dan strategis untuk menciptakan budaya pembelajaran yang kuat di seluruh organisasi. Hal ini melibatkan pengembangan struktur, sistem, dan praktik yang memfasilitasi aliran informasi, kolaborasi, refleksi, dan eksperimen disemua tingkatan organisasi.

Perubahan yang cepat dan kompleks di lingkungan bisnis saat ini telah menempatkan organisasi dihadapan tantangan signifikan. Untuk tetap relevan dan

berdaya saing, organisasi perlu mengembangkan kapasitas untuk belajar secara terus-menerus dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya. Inilah yang mendasari pentingnya merancang organisasi pembelajaran. Dalam makalah ini, akan dibahas tentang bagaimana merancang organisasi pembelajaran di dunia pendidikan khususnya di madrasah. Dalam konteks ini, merancang organisasi pembelajaran menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan berkelanjutan. Dengan menciptakan budaya pembelajaran yang kuat, organisasi dapat meningkatkan adaptabilitas, inovasi dan kinerja mereka ditengah perubahan yang cepat dan kompleks, serta nantinya akan melahirkan berbagai inovasi pada perancangan pembelajaran dari tulisan ini. (Anjarwati, Lutfi, Dini Restiyanti Pratiwi, and Dedy Richi Rizaldy, 2022).

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat literatur, termasuk pada jenis penelitian pustaka (library research). Penelitian kepustakaan (library research) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur. Literatur yang diteliti tidak terbatas pada buku-buku tetapi dapat juga berupa bahan-bahan, jurnal, dan penelitian lainnya. Penekanan penelitian kepustakaan adalah ingin menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, pendapat, gagasan dan lain-lain yang dapat dipakai untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang diteliti. (Sarjono, 2008)

Pembahasan

Meningkatkan Organisasi Sosial

Para pemimpin di bidang pendidikan semakin berkomitmen pada gagasan bahwa pengembangan organisasi adalah cara alami untuk meningkatkan kinerja dan bertahan dalam iklim yang bergejolak (Holton 2002). Meskipun masih ada nostalgia akan kondisi yang tampaknya stabil pada periode pasca perang dunia kedua, para pemimpin dan rekan-rekan mereka menerima bahwa perubahan adalah fitur intrinsik dari kehidupan modern dan percaya bahwa tugas mereka adalah menciptakan dan mengembangkan sistem sosial yang membawa keberlanjutan mereka sendiri transformasi (Schon 1973). Tradisi perbaikan memberikan bukti yang konsisten mengenai keberhasilan sekolah dan perguruan tinggi, namun para pemimpin terganggu oleh agenda kinerja yang terus-menerus menekankan produktivitas sebagai ukuran utama pembelajaran (Southworth 2000, Fenwick 2007).

Dalam hal ini, diwajibkan untuk beroperasi dalam lingkungan yang diatur oleh pemerintah, para pendidik tampaknya tidak memiliki kebebasan berwirausaha yang memungkinkan perusahaan multinasional yang melakukan perubahan jangka panjang dalam perilaku dan budaya, dibandingkan hasil langsung. Meski begitu, konsep-konsep yang terkait dengan organisasi pembelajar sangat populer dan menarik karena dua alasan. Pertama, mereka menantang kebijaksanaan konvensional tentang manajemen, pembelajaran dan perubahan. Kedua, janji untuk

memperdayakan kita sebagai pemimpin dan pembelajar. Ditandai dengan kekuasaan yang terdistribusi dan egaliter berdasarkan pengetahuan anggota, organ pembelajaran, isasi meminta kita untuk menolak bos yang heroik, figur ayah, dan hierarki yang kaku (Dixon 1998).

Kita diajak untuk menjadi pemimpin yang berfikiran terbuka, siap menghadapi tantangan, namun juga waspada terhadap pembelajaran organisasi yang membantu kerja kelompok dan tim. Kita disarankan untuk tidak mempercayai pengalaman kita sendiri dan pembelajaran terhadap yang sering kali dihasilkan darinya. Metafora organisasi pembelajar mewakili visi perubahan, pengembangan dan transformasi. Mereka menyarankan sekolah harus dilihat sebagai organisme sosial yang dinamis, tidak dapat diprediksi dan kompleks, mampu belajar dan beradaptasi melalui interaksi mereka dengan dunia yang lebih luas (Coppieters 2005).

Meningkatkan organisasi sosial melibatkan berbagai langkah dan upaya untuk memperkuat dan memperbaiki kinerja dan dampak organisasi tersebut dalam masyarakat. Berikut adalah beberapa cara untuk meningkatkan organisasi sosial: Visi, Misi, dan Tujuan yang Jelas: Organisasi sosial harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas agar semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang arah yang ingin dicapai. Visi dan misi yang kuat akan memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai perubahan sosial yang diinginkan.

Pemimpin yang Efektif: Memiliki pemimpin yang efektif sangat penting dalam meningkatkan organisasi sosial. Pemimpin tersebut harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, komitmen terhadap tujuan organisasi, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi. Pemimpin yang efektif juga harus dapat mengelola sumber daya dengan bijaksana dan membuat keputusan strategis yang tepat. Peningkatan Kapasitas Anggota: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada anggota organisasi sosial adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas mereka. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, pelatihan manajemen, atau pelatihan kepemimpinan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota, organisasi sosial akan menjadi lebih efektif dalam melaksanakan program-programnya.

Kemitraan dan Jaringan Membangun kemitraan dan jaringan dengan organisasi lain, pemerintah, dan sektor swasta dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi sosial. Kemitraan ini dapat memberikan akses ke sumber daya tambahan, pengetahuan, dan pengaruh yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Selain itu, jaringan juga memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik antara organisasi untuk meningkatkan kolaborasi dan pembelajaran bersama.

Pengukuran Dampak Organisasi sosial harus memiliki sistem pengukuran dampak yang efektif untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas program-program mereka. Dengan memahami dampak yang dicapai, organisasi dapat mengidentifikasi area perbaikan dan membuat perubahan yang diperlukan. Pengukuran dampak juga

penting untuk melaporkan pencapaian kepada pemangku kepentingan dan mendapatkan dukungan yang lebih besar.

Komunikasi dan Advokasi Meningkatkan komunikasi internal dan eksternal adalah penting dalam memperkuat organisasi sosial. Komunikasi yang efektif dengan anggota, mitra, dan pemangku kepentingan lainnya dapat memperkuat hubungan dan membangun dukungan yang lebih besar. Selain itu, melakukan advokasi yang aktif untuk isu-isu sosial yang relevan akan membantu organisasi mempengaruhi perubahan kebijakan dan memperluas dampaknya. Inovasi dan Fleksibilitas Organisasi sosial harus menjadi inovatif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tantangan yang kompleks. Mencari pendekatan baru, menggunakan teknologi, dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat akan membantu organisasi tetap relevan dan efektif.

Meningkatkan organisasi sosial adalah suatu proses yang berkelanjutan. Diperlukan komitmen dan kerja keras dari semua anggota organisasi untuk mencapai perubahan yang berarti dalam masyarakat. Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan strategis, sehingga organisasi sosial dapat bermanfaat bagi madrasah maupun masyarakat dan berkontribusi pada perubahan sosial yang positif.

Pembelajaran Organisasi dan Organisasi Pembelajaran

Pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran adalah dua konsep yang berhubungan erat dalam konteks pengembangan organisasi. Meskipun terdengar serupa, keduanya memiliki perbedaan penting dalam pendekatan dan fokusnya. Berikut adalah perbedaan antara pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran. Pembelajaran organisasi berfokus pada individu-individu dalam organisasi yang secara aktif belajar dan mengembangkan diri. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembelajaran individu dalam menciptakan pembelajaran yang lebih luas dalam organisasi.

Organisasi Pembelajaran Organisasi pembelajaran, di sisi lain, berfokus pada organisasi secara keseluruhan sebagai entitas belajar. Pendekatan ini menekankan pentingnya pembelajaran kolektif, berbagi pengetahuan, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan organisasi. Pembelajaran Organisasi Pembelajaran organisasi melibatkan proses pembelajaran individu, seperti mengikuti pelatihan, menghadiri seminar, membaca buku, atau berpartisipasi dalam pengembangan pribadi. Ini berpusat pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu yang kemudian dapat diterapkan dalam konteks organisasi.

Organisasi Pembelajaran Organisasi pembelajaran melibatkan pembelajaran yang terjadi secara kolektif di seluruh organisasi. Ini melibatkan proses berbagi pengetahuan, refleksi bersama, penciptaan pengetahuan baru, dan perubahan perilaku organisasi secara keseluruhan. Organisasi pembelajaran berusaha untuk menciptakan budaya pembelajaran yang terintegrasi di seluruh organisasi. Dalam pembelajaran organisasi, perubahan sering kali dimulai dari individu-individu di organisasi. Mereka mengadopsi praktik-praktik baru, meningkatkan keterampilan,

dan berbagi pengetahuan yang diperoleh dengan anggota lain. Perubahan organisasi secara keseluruhan mungkin terjadi sebagai hasil dari perubahan individu yang saling terkait. Di sini, perubahan diinisiasi secara sistematis di seluruh organisasi untuk mempromosikan pembelajaran dan adaptasi yang berkelanjutan. Organisasi pembelajaran berupaya menciptakan struktur, kebijakan, dan proses yang mendukung pembelajaran terus-menerus dan inovasi. Pembelajaran organisasi dapat berfokus pada pembelajaran masa lalu dengan menganalisis pengalaman dan memperbaiki praktik yang ada. Ini juga dapat melibatkan pembelajaran masa depan untuk mempersiapkan anggota organisasi menghadapi tantangan yang akan datang. Organisasi pembelajaran memiliki orientasi masa depan yang lebih kuat. Fokusnya adalah pada membangun kemampuan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan untuk menghadapi perubahan yang tidak pasti dan kompleks di masa depan.

Penulis dalam hal ini mengambil kesimpulan perbedaan di atas menggambarkan perbedaan inti antara pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran. Meskipun keduanya berhubungan dengan pembelajaran dan pengembangan dalam konteks organisasi, organisasi pembelajaran memiliki pendekatan yang lebih holistik dan berorientasi masa depan yang lebih kuat daripada pembelajaran organisasi. Pendekatan yang paling mudah adalah melihat pembelajaran organisasi sebagai suatu proses yang mengubah perilaku individu dan kelompok. Sebagai konsekuensi dari pembelajaran organisasi, organisasi dapat menjadi organisasi pembelajar, artinya anggotanya belajar terus menerus, sehingga efisiensi dan inovasi meningkat (Reynolds dan Ablett 1998; Finger dan Brand 1999; Armstrong dan Foley 2003).

Peter Senge (1990: 3) memandang pembelajaran individu sebagai tahap pertama dalam proyek pembebasan di mana orang-orang 'terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola pemikiran yang baru dan luas dipupuk, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan di mana orang-orang terus-menerus belajar untuk melihat keseluruhannya secara bersama-sama. Proses pembelajaran dimulai ketika masing-masing anggota organisasi memulai perjalanan refleksi diri untuk memperjelas apa yang benar-benar penting bagi mereka, dan untuk mencapai visi masa depan yang lebih dalam. Lima disiplin ilmu direkomendasikan sebagai dasar pembelajaran organisasi

Tujuan dari penguasaan pribadi adalah untuk melihat realitas seobjektif mungkin, dan menggunakan ketegangan kreatif antara keberadaan seseorang dan keinginannya. untuk pergi sebagai sumber energi dan arah. Kendala utamanya adalah asumsi-asumsi yang sudah mengakar dan gambaran internal dunia sering kali tidak dapat beradaptasi dengan situasi baru. Hal ini menghalangi kita untuk belajar dari kesalahan kita. Dipengaruhi oleh model mental ini, orang cenderung berpikir secara defensif dan terlibat dalam pembelajaran satu putaran. Ini adalah saat anggota organisasi menghadapi masalah baru dan mencari solusi bertahap dan logis berdasarkan pembelajaran di masa lalu. Asumsi dan keyakinan, yang dijelaskan oleh Argyris sebagai 'teori yang sedang digunakan', dapat membatasi pemikiran dan

menyebabkan kesalahan yang tidak dapat dikenali (Argyris 1993; Larsen dkk. 1996). Senge (1990) menegaskan bahwa disiplin dalam bekerja dengan model mental melibatkan pengamatan yang cermat terhadap gambaran dan model internal kita, dan bersiap menerima kritik tanpa bersikap defensif.

Perhatian organisasi pembelajar berikutnya adalah menyelaraskan impian individu dan tujuan seluruh anggota melalui disiplin membangun visi bersama. Senge (1990) membayangkan sebuah proses di mana praktik panduan digunakan untuk membangun gambaran bersama tentang masa depan. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan anggotanya untuk mengembangkan kepercayaan satu sama lain dan memiliki gambaran bersama tentang masa depan. Disiplin pembangunan visi ini didasarkan pada impian dan tujuan individu, yang diperjelas melalui praktik penguasaan pribadi. Visi tidak boleh dijual oleh pemimpin karismatik, namun harus berasal dari pikiran para peserta. Hal ini sangat berbeda dengan penekanan NCSL pada kepala sekolah yang luar biasa dalam menggunakan dampak dan pengaruh mereka untuk menyampaikan visi menarik yang berasal dari nilai-nilai pribadi dan komitmen penuh semangat mereka.

Pembelajaran tim dibangun berdasarkan disiplin penguasaan dan pembangunan pribadi visi bersama. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan kapasitas kelompok untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Disiplin ini dimulai dengan dialog, suatu kegiatan di mana anggota tim menantang asumsi mereka tentang satu sama lain dan memasuki proses 'berpikir bersama' yang membantu mereka mengenali pola interaksi destruktif yang melemahkan pembelajaran (Senge 1990). Pembelajaran tim lebih sulit daripada pembelajaran individu, sehingga keterampilan pembelajaran tim perlu dipraktikkan jika efektivitas individu dan organisasi ingin ditingkatkan. Sejauh mana individu mengadopsi rutinitas defensif yang membatasi kemampuan mereka untuk belajar sebagai sebuah tim sering kali diremehkan (Garavan 199 Teams, bagaimanapun, dapat mengembangkan kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi dan hubungan, dan, pada akhirnya, kapasitas yang kuat untuk tindakan yang terkoordinasi). tahap tercapai, kecerdasan tim jauh melebihi kecerdasan anggota individu (Senge 1990).

Senge (1990) menggunakan 'permainan bir' untuk menggambarkan hambatan terhadap pembelajaran yang efektif, bagi individu dan tim. Permainan bir dikembangkan di Massachusetts Institute of Technology pada tahun 1960-an. Ini melibatkan tiga posisi pengecer, pedagang grosir dan direktur pemasaran tempat pembuatan bir-yang bekerja untuk memaksimalkan keuntungan mereka. Dalam minggu pertama permainan, pengecer menemukan bahwa penjualan birnya tiba-tiba meningkat dua kali lipat, dan karenanya menggandakan pesanan berikutnya. Namun, karena pedagang grosir membutuhkan waktu empat minggu untuk mengirimkan pesanan, dan tempat pembuatan bir membutuhkan waktu dua minggu untuk menyeduh bir, sistem tidak dapat mengatasinya.

Permasalahan tersebut diperparah dengan kenyataan bahwa ketiga posisi tersebut tidak saling berkomunikasi secara langsung, hanya melalui order-sheet. Pada akhir

permainan (yang seharusnya empat bulan telah berlalu), ketiga pemain saling menyalahkan karena (1) tidak mampu memenuhi peningkatan permintaan di minggu-minggu awal dan (2) memesan atau memproduksi bir jauh lebih banyak daripada yang bisa mereka jual di minggu-minggu berikutnya. Permainan ini memberikan ilustrasi klasik tentang bagaimana orang gagal belajar dari kesalahan mereka. Menurut Senge (1990), hal ini disebabkan karena, Para pemain menjadi posisinya, dan tidak melihat bagaimana tindakan mereka mempengaruhi posisi lain. Ketika masalah muncul, para pemain saling menyalahkan; posisi lain, atau bahkan pelanggan, menjadi musuh. Ketika para pemain menjadi proaktif dan melakukan lebih banyak pesanan, mereka justru memperburuk keadaan karena mereka mengabaikan jeda waktu dua/empat minggu.

Pemesanan yang berlebihan terjadi secara bertahap, sehingga mereka tidak menyadari betapa tereksposnya posisi mereka hingga semuanya terlambat; mereka tidak belajar dari pengalaman, karena konsekuensi yang paling penting adalah urutan tindakan mereka terjadi di tempat lain dalam sistem; tim-tim yang menjalankan posisi berbeda menjadi sibuk menyalahkan pemain lain atas masalah mereka, sehingga menghalangi peluang untuk belajar dari kesalahan satu sama lain.

Solusinya, menurut Senge (1990), adalah menekankan 'keutamaan keseluruhan'. Individu, kelompok dan organisasi harus berhenti membayangkan bahwa dunia terdiri dari kekuatan-kekuatan yang terpisah dan tidak berhubungan dan fokus pada sistem secara keseluruhan (Larsen dkk. 1996). Oleh karena itu, disiplin pemikiran sistem memberikan kerangka konseptual yang memperluas gambaran kita tentang dunia dan memungkinkan kita melihat keterkaitan (bukan sebab dan akibat sederhana) serta konsekuensi tindakan kita terhadap bagian lain dari sistem. al.'s (1997) lima disiplin ilmu memungkinkan individu dan bersama-sama, Senge dkk memperkuat pembelajaran mereka dengan menggunakan berbagai strategi dan alat. Dengan cara ini, mereka mampu menciptakan organisasi yang fleksibel, responsif dan sangat efektif.

Argyris dan Schön (1978) percaya bahwa tiga tingkat pembelajaran organisasi diperlukan untuk pengembangan solusi baru dan karenanya, adaptasi yang sukses. Pertama, organisasi harus berupaya memperbaiki cara kerja yang ada saat ini. Ini adalah pembelajaran satu putaran. Kemudian, mereka harus memiliki kemampuan untuk mempertanyakan dan menantang kebiasaan dan pola yang sudah ada. Ini adalah pembelajaran putaran ganda. Yang terakhir, mereka harus sadar akan proses pembelajaran putaran tunggal dan putaran ganda. Sangat menggoda untuk menyebut pembelajaran triple-loop, namun Ortenblad (2001) menamakannya 'pembelajaran deuterio.

Karakteristik Organisasi Pembelajaran Salah satu kesulitan dalam mendefinisikan organisasi pembelajar adalah bahwa perjalanan refleksi diri yang digambarkan di atas bersifat berkelanjutan namun tidak lengkap. Kelima disiplin ilmu tersebut menggambarkan proses pembelajaran kompleks yang paling baik dipahami dalam kaitannya dengan perjalanan daripada tujuan. Senge tidak menulis tentang suatu

kondisi yang dapat dicapai, atau suatu tujuan yang dapat dicapai. Sebaliknya, organisasi pembelajar mewakili keadaan ideal yang diinginkan dan dikejar oleh masyarakat, meskipun kenyataannya mungkin sulit dipahami (Tosey 2005). Akibatnya, definisi organisasi pembelajar yang sukses kadang-kadang tampak umum dan sulit diidentifikasi dalam konteks kehidupan nyata. Misalnya, Infed (2007) mencantumkan enam karakteristik yang umum ditemukan dalam literatur tentang organisasi pembelajar yang sukses yaitu

Karakteristik-karakteristik ini bekerja bersama-sama untuk menciptakan organisasi yang terus belajar, inovatif, dan adaptif. Dengan mengadopsi karakteristik-karakteristik ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka, merespons perubahan dengan lebih baik, dan tetap relevan di tengah lingkungan yang terus berkembang. Sekolah Shire dipilih sebagai studi kasus yang sesuai karena terdapat bukti triangulasi yang kuat bahwa sekolah tersebut telah bertransformasi sejak tahun 1995 dan sebagian besar kemajuannya telah dicapai melalui pembelajaran organisasi, yang dirangsang dan didorong oleh Sara Thomson, kepala sekolah saat ini.

Tujuh belas anggota staf diwawancarai pada bulan Juni 2005. Sampel tersebut tentu saja dibatasi oleh ketersediaan individu tertentu, namun sejauh mungkin sampel tersebut mencerminkan total populasi staf sekolah dalam hal usia, jenis kelamin, masa kerja, peran (pengajaran atau administrasi) dan status. Selain itu, observasi kelas dilakukan untuk mengumpulkan bukti tentang dampak karakteristik organisasi terhadap pembelajaran dan pengajaran. Sampel yang diambil berjumlah delapan kelas berdasarkan rentang usia dan kemampuan, dengan separuh pelajaran diamati dalam bahasa Inggris (3), matematika (2), sains (2) dan geografi (1). Pilihan tersebut dibatasi oleh jadwal dan komitmen guru lainnya pada hari yang dipilih. Sumber informasi lain untuk penelitian ini termasuk laporan inspeksi Ofsted (Ofsted 2000), data kinerja online (BBC 2005; DfES 2005), formulir evaluasi diri sekolah (SEF), makalah penelitian yang dipresentasikan oleh kepala sekolah (Thomson 2006) dan brosur sekolah.

Kemajuan Sekolah Shire Di bawah kepemimpinan kepala sekolah saat ini, The Shire School telah mengembangkan reputasi sebagai yayasan komprehensif 11-18 yang sukses melayani komunitas pedesaan dan umumnya makmur di Inggris selatan. Pada tahun 2000, 11 persen siswa memenuhi syarat untuk mendapatkan makanan sekolah gratis (FSM), dibandingkan dengan rata-rata nasional sebesar 16,5 persen (Ofsted 2000; Gorard dan Taylor 2001). Siswa sekarang diambil dari 26 pemilihan pendahuluan dan dari tiga kabupaten tetangga. Sekolah ini telah memperoleh manfaat dari banyak inisiatif Pemerintah Partai Buruh sejak tahun 1997, termasuk memperoleh status Perguruan Tinggi Bahasa (yang dicapai pada tahun 2002) dan status Terdepan (yang dicapai pada tahun 2004). Kerangka kerja yang ditingkatkan ini telah memfasilitasi banyak kemitraan kolaboratif, terutama di sekitar pusat rekreasi dan Sekolah Tinggi Bahasa.

Budaya Sekolah Shire Sekolah Shire dikatakan memiliki budaya kolaboratif yang kuat, berdasarkan pendekatan terbuka dan ramah yang 'membuat staf merasa

aman. Setiap orang berkomitmen pada sekolah, dan satu sama lain. Orang 'selalu memunculkan ide; ada serangkaian ide tentang bagaimana kita mencapai visi. Manajer senior mempunyai sikap suportif, terbuka, dan tidak kritis. Menurut salah satu kepala departemen, 'tidak ada yang menyalahkan; Terkadang Anda membuat kesalahan, Anda mungkin merasa tidak enak karenanya, namun fokusnya adalah pada solusinya'. Tidak adanya budaya menyalahkan mendorong masyarakat untuk bersikap jujur. Hasilnya, staf dengan senang hati mengatakan apakah itu berhasil atau tidak. Bahkan mereka yang akrab dengan The Shire School selalu terkejut dengan kekuatan saling mendukung yang ada.

Staf baru yang memenuhi syarat mengomentari 'program induksi yang luar biasa yang dijalankan oleh deputi, khususnya memuji forum terbuka, di mana mereka bisa jujur tentang perasaan dan masalah mereka. Para kolega senang bahwa para guru memimpin mainset karena mereka percaya bahwa orang-orang 'akan lebih mungkin menerima saran dan menerapkan praktiknya, ketika rekomendasi datang dari dalam. Tim administratif dilibatkan sepenuhnya dalam program dan berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan rutin, khususnya untuk membekali individu untuk peran baru di bawah

Etos yang tenang dan bersahabat menghasilkan pelayanan pastoral yang 'sangat luar biasa' dan hubungan yang sangat baik antara siswa dan guru. Sekolah Shire 'tidak kehilangan rasa kedekatan antara guru dan siswa yang mungkin Anda dapatkan di sekolah yang lebih besar', dan semua orang berkomitmen untuk membantu siswa agar sukses. Kepala sekolah dan tim kepemimpinan terlihat bekerja sama dengan baik dalam menetapkan prioritas pembangunan, dan hal ini telah menghasilkan pendekatan kolaboratif dan saling mendukung yang 'membuat sekolah menjadi seperti sekarang ini.

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

Siswa dipantau tiga kali setahun; tutor memantau mereka yang mengalami kesulitan dalam satu atau dua mata pelajaran; kepala tahun menjemput individu-individu dengan isu-isu yang lebih luas; dan terdapat sistem pendampingan formal yang menggunakan data bernilai tambah. Meskipun sekolah telah menyelenggarakan sejumlah besar intervensi, upaya ini dipusatkan pada 'siswa yang tepat dalam mata pelajaran yang tepat'. Staf pastoral terbiasa dengan peran mereka dalam pemantauan dan pendampingan akademik, sehingga 'energi sekolah digunakan secara terfokus.

Prioritas dan tujuan individu dan kelompok terus ditinjau. dan strategi perbaikan yang tepat diterapkan. Sebuah rencana tindakan telah ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan siswa dalam kelompok berkemampuan rendah, misalnya.

Pendampingan sejawat diperkenalkan sebagai bagian dari proyek kolaboratif Leading Edge untuk membantu siswa berbakat dan berbakat, serta anak laki-laki yang kurang berprestasi. Hasilnya, siswa dilibatkan dalam sekolah musim panas, latihan membangun tim, dan desain situs web. Masing-masing sekolah yang terlibat mengirimkan perwakilan siswa untuk membantu.

Infrastruktur telah ditingkatkan secara signifikan untuk mendukung pengembangan profesional dan meningkatkan metode pengajaran dan pembelajaran. Setiap guru kini mempunyai ruang kelas khusus, sehingga 'tidak ada guru keliling yang ada di mana-mana. Menurut salah satu kepala departemen, 'bangunan fantastis' telah membuat 'perbedaan besar terhadap suasana tempat. Papan tulis elektronik, laptop nirkabel, dan perangkat lunak baru telah secara radikal mengubah cara kita mengajar melalui potensi interaktif dan kreatif. Dua setengah teknisi penuh waktu kini mendukung jaringan tersebut.

Salah satu kepala departemen menjelaskan bahwa, Saya dapat menunjukkan gambar... Anda dapat melakukan banyak hal dengan klip video... Anda dapat mengakses situs web Amnesty, menunjukkan penjara, menunjukkan surat untuk ditulis... NQT saya telah melakukan pekerjaan cemerlang dengannya, merancang permulaan dan sidang pleno menggunakan nirkabel.

Laporan inspeksi dan observasi memberikan bukti bahwa pengembangan sekolah mempunyai dampak penting terhadap kualitas pembelajaran dan pengajaran. Pada bulan Desember 2000, para pengawas menemukan bahwa para guru mempunyai ekspektasi yang sangat tinggi terhadap siswa dengan segala kemampuan dan mencapai prestasi akademis berstandar tinggi melalui pengajaran yang sangat baik (Ofsted 2000). Kepala bagian Inggris, seperti manajer menengah lainnya, dikatakan memberikan contoh yang sangat baik yang berdampak pada standar.

Bertanya yang terampil mendorong siswa yang berusia lanjut untuk memperluas dan mengembangkan jawaban mereka. Salah satu penulis mengamati pelajaran dan melakukan percakapan dengan staf dan siswa saat mereka bekerja, dan dapat memastikan kualitas hidup di kelas Siswa tepat waktu, penuh perhatian, dan berperilaku baik. Dengan hanya satu pengecualian kecil, kelas menunggu dengan tenang hingga guru memulai pelajaran dan menanggapi pertanyaan dan tugas dengan penuh semangat. Pembelajaran direncanakan dan didokumentasikan dengan sangat baik, dengan penekanan yang konsisten pada tujuan pembelajaran dan sering merujuk pada skema kerja.

Tujuan setiap kegiatan dikomunikasikan secara jelas dengan menggunakan berbagai media (papan tulis, papan tulis, slide PowerPoint, diagram dinding). Keterampilan dan pengetahuan yang akan diperoleh dijelaskan sehubungan dengan pembelajaran sebelumnya dan kebutuhan masa depan. Kegiatan praktik dan tugas kelompok dikelola sehingga perubahan kecepatan dan arah melibatkan dan memotivasi siswa dari segala usia dan kemampuan. Semua pembelajaran yang diamati menggabungkan aksesibilitas dengan tantangan.

Seorang gadis berkomentar bahwa dia menyukai 'semua gurunya, mereka semua keren, hanya satu atau dua guru yang pamarah', sementara seorang anak laki-laki mengaku bahwa 'Anak-anak Shire adalah anak-anak yang baik, tidak ada perundungan'. Siswa lain merasa gurunya 'sangat baik, saya merasa kasihan pada teman-teman saya yang bercerita tentang sekolah lain bahwa matematika kami berada pada level yang menantang kami tetapi kami masih bisa melakukannya.

Pelajaran bahasa Inggris menunjukkan bagaimana iklim sekolah mendorong pengajaran inventif. Siswa Kelas 11, dilengkapi dengan puisi yang telah disiapkan dan kegiatan pembelajaran yang direncanakan dengan cermat, bekerja dalam kelompok dengan anak Kelas 7. Kedua kelompok diberi rencana nama dan diperkenalkan satu sama lain. Mereka dengan cepat menghasilkan penjelasan dan diskusi tentang berbagai macam puisi. Guru berpindah antar meja dengan papan klip yang mencatat kontribusi lisan tetapi juga berhenti sejenak untuk menjelaskan perbedaan antara perumpamaan dan metafora. Dia berkomentar bahwa format hada menciptakan 'begitu banyak peluang untuk mencetak poin... nilai lisan mereka meroket.

Sekolah dan organisasi pembelajaran memiliki hubungan yang erat karena sekolah adalah salah satu bentuk organisasi pembelajaran. Berikut adalah beberapa sangkutan penting antara sekolah dan organisasi pembelajaran, Tujuan yang serupa: Baik sekolah maupun organisasi pembelajaran berbagi tujuan yang sama, yaitu memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada individu. Keduanya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman siswa atau peserta didik. Struktur organisasi Baik sekolah maupun organisasi pembelajaran memiliki struktur organisasi yang mirip. Keduanya memiliki kepala sekolah atau pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya kegiatan pembelajaran. Mereka juga memiliki staf pengajar atau pelatih yang bertugas memberikan materi pelajaran kepada siswa atau peserta didik.

Metode pembelajaran: Sekolah dan organisasi pembelajaran menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk membantu siswa atau peserta didik mencapai tujuan pembelajaran. Baik itu metode pengajaran langsung, diskusi kelompok, proyek individu, atau pembelajaran berbasis teknologi, tujuan utamanya adalah memfasilitasi pemahaman dan penguasaan materi. Kurikulum dan pembelajaran: Keduanya memiliki kerangka kurikulum yang dirancang untuk memastikan bahwa siswa atau peserta didik mencapai kompetensi dan keterampilan yang diinginkan. Baik sekolah maupun organisasi pembelajaran merancang program pembelajaran yang terstruktur, termasuk urutan materi pembelajaran, penilaian, dan evaluasi kemajuan.

Pengembangan profesional: Baik sekolah maupun organisasi pembelajaran berkomitmen untuk pengembangan profesional staf pengajar atau pelatih. Mereka menyediakan pelatihan, workshop, atau program pengembangan lainnya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Baik sekolah maupun organisasi pembelajaran berperan dalam riset dan inovasi dalam bidang pendidikan. Mereka dapat terlibat dalam pengembangan metode pembelajaran baru, penelitian tentang efektivitas pendekatan pengajaran, atau penerapan teknologi dalam pembelajaran. Namun, contoh langka dari organisasi pembelajar yang sukses seperti The Shire Scho tidak cukup untuk membungkam kritik terhadap kinerja. Ada semakin banyak bukti bahwa tempat kerja pendidikan telah menjadi rumah kaca yang melemahkan dimana setiap inovasi dirancang untuk mendapatkan lebih banyak upaya dan komitmen dari para peserta. Data hasil, misalnya, kini digunakan dalam lebih dari 20 cara berbeda untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Mansell 2007). Oleh karena itu, sangatlah tepat untuk mengeksplorasi argumen bahwa organisasi pembelajar hanyalah sebuah alat untuk mengontrol dan memanipulasi anggota organisasi.

Dalam kesimpulannya, sekolah dan organisasi pembelajaran saling berkaitan erat dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada individu. Keduanya memiliki tujuan, struktur, metode, dan kurikulum yang serupa, serta berkolaborasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan inovasi dalam pembelajaran.

Kesimpulan

Organisasi pembelajaran yang efektif adalah yang mampu menciptakan budaya pembelajaran yang kuat di seluruh tingkatan organisasi. Ini melibatkan menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan berinovasi. Penting untuk memiliki struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif. Organisasi pembelajaran harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis dan memfasilitasi transfer pengetahuan yang efektif di seluruh departemen dan tim. Kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen terhadap pembelajaran merupakan faktor kunci dalam merancang organisasi pembelajaran. Pemimpin harus menjadi contoh bagi karyawan dalam hal belajar secara terus-menerus dan menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran.

Teknologi dapat menjadi alat yang kuat dalam mendukung organisasi pembelajaran. Organisasi perlu memanfaatkan teknologi yang tepat untuk memfasilitasi akses terhadap sumber daya pembelajaran, kolaborasi antarkaryawan, dan penciptaan platform pembelajaran yang interaktif. Pengukuran dan evaluasi merupakan bagian penting dari merancang organisasi pembelajaran. Organisasi perlu memiliki metrik yang jelas untuk mengukur efektivitas program pembelajaran, penggunaan sumber daya pembelajaran, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam kesimpulannya, merancang organisasi pembelajaran melibatkan menciptakan budaya pembelajaran yang kuat, memiliki struktur organisasi yang fleksibel, kepemimpinan yang berkomitmen, pemanfaatan teknologi yang tepat, serta pengukuran dan evaluasi yang terus-menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, Desianty Nur, Luvy Sylviana Zanthi, and Devi Nurul Yuspriyati. (2020). Karakteristik kesalahan siswa smp dalam menyelesaikan soal pada materi lingkaran. Eorema: Teori Dan Riset Matematika, 5(1).
- Anjarwati, Lutfi, Dini Restiyanti Pratiwi, and Dedy Richi Rizaldy. (2022). Anjarwati, Lutfi, Dini Restiyanti Pratiwi, and Dedy Richi Rizaldy. "Implementasi Literasi Digital dalam Upaya Memperkuat Pendidikan Karakter Siswa. Buletin Pengembangan Perangkat Pembelajaran, 3(2).
- Argyris, C. (1993) Knowledge for Action: A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Coppieters. P. (2005) 'Turning school into learning organizations', European Journal of Teacher Education, 28(2):129-39.
- Fenwick, T. (2007) 'Limits of the learning organization: a critical look'. Online, available at: www.ualberta.ca/tfenwick/ext/pubs/print/ingorgeric.htm (accessed 6 August 2007)
- Garvin, D. (1993) 'Building a learning organization', Harvard Business Review, 71(4):78-91
- Holton, F. III (2002) 'Theoretical assumptions underlying the performance paradigm of human resource development', Human Resource Development International, 5(2):199-215
- Infed (2007) 'The learning organization'. Online, available at: www.infed.org/biblio/learning-organization.htm (accessed 6 August 2007)
- Leithwood, K., Doris, J. and Steinbach, R. (1998) 'Leadership and other conditions which foster organizational learning in school', in K. Leithwood and K. Louis (eds) Organizational Learning in School, Lisse, Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Ofsted (2000) 'Inspection report', The Shire School.
- Phillips, D. (1993) 'Subjectivity and objectivity: an objective inquiry', in M. Hammersley (ed.) Educational Research : Current Issues, London: Paul Chapman
- Senge, P. (1990) The Fifth Discipline: The Art and Practice Of The Learning Organization, London: Random House.
- Tosey, P. (2005) 'The hunting of the learning organization : a paradoxical journey', Management Learning, 36(3):335-52

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License