



INTISARI

Organisasi pembelajaran merupakan sebuah organisasi di mana anggotanya secara berkesinambungan mampu mengembangkan kapasitasnya yang berguna untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, bagaimana pola-pola berpikir kritis dan ide baru bermunculan (Senge, 1990).

Penelitian ini bertujuan menganalisis organisasi pembelajaran di RSUD DR. R. Koesma Kabupaten Tuban, mengidentifikasi apakah RSUD DR. R. Koesma Kabupaten Tuban telah menjadi organisasi pembelajaran dan subkomponen apakah yang kurang dan masih perlu dikembangkan lagi. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang dikembangkan oleh Garvin et al., (2008) berupa instrumen survei yang memungkinkan rumah sakit untuk membandingkan hasil nilai organisasi pembelajaran dengan skor pembandingan (*benchmark scores*). Metoda pengumpulan data menggunakan wawancara semi-terstruktur dengan manajemen atas dan angket organisasi pembelajaran dibagikan kepada pegawai yang telah memenuhi kriteria, telah bekerja lebih dari satu tahun.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa RSUD DR. R. Koesma Kabupaten Tuban belum sepenuhnya menjadi organisasi pembelajaran dan perlu mengembangkan delapan subkomponen organisasi pembelajaran seperti keamanan psikologikal, keterbukaan terhadap ide baru, eksperimentasi, pengumpulan informasi, analisis, pendidikan dan pelatihan, transfer informasi, kepemimpinan yang memperkuat pembelajaran.

Kata kunci: organisasi pembelajaran, RSUD DR. R. Koesma Kabupaten Tuban, *benchmark scores*, subkomponen organisasi pembelajaran.



ABSTRACT

Learning organization is an organization in which its members are able to continuously develop their capacity that is useful for achieving the organization's goals; and emerging critical thinking patterns and new ideas (Senge, 1990).

This study aims to investigate whether RSUD DR. R. Koesma Tuban has become a learning organization and explore each subcomponent which still needs improvement. In order to collect the data, this study used questionnaire developed by Garvin et al., (2008) which allows the hospitals to compare the results of learning organization values with the benchmark scores. The questionnaire was distributed to the hospital employees that have been working for more than a year. Further, the data were supported with the result of semi-structured interviews with top management.

The result indicates that the RSUD DR. R. Koesma Tuban has not yet become a learning organization and needs to develop eight subcomponents of learning organizations such as psychological safety, openness to new ideas, experimentation, information collection, analysis, education and training, information transfer, and leadership in the organization.

Keywords: learning organization, RSUD DR. R. Koesma Tuban, Benchmark scores, subcomponents of learning organizations.