

INTISARI

Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) merupakan suatu konsep di mana sebuah organisasi mampu menciptakan lingkungan yang mendorong setiap anggotanya untuk mendapatkan, menciptakan serta melakukan transfer informasi dalam upaya merespon setiap perubahan lingkungan yang ada (Garvin et al, 2008). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif eksploratif dengan metode analisis kualitatif, dan bertujuan untuk memahami tingkat implementasi Organisasi Pembelajaran dengan lingkup penelitian pada Margaria Group dan unit-unit bisnis yang dimilikinya dalam wilayah Yogyakarta. Penelitian dilakukan melalui kuesioner dengan metode *purposive-sampling* serta melalui wawancara semi-terstruktur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Margaria Group belum berfungsi sepenuhnya sebagai Organisasi Pembelajaran dengan adanya 6 sub-komponen yang nilai pengukurannya masih berada di bawah median *benchmark* (Garvin et al., 2008), yaitu Keselamatan Psikologis, Keterbukaan atas Gagasan-gagasan Baru, Analisis, Pendidikan dan Pelatihan, Transfer Informasi, serta Kepemimpinan yang Memperkuat Pembelajaran. Penelitian ini secara kualitatif juga melihat keterkaitan beberapa permasalahan yang dihadapi Margaria Group dengan keenam sub-komponen Organisasi Pembelajaran yang masih kurang dalam penerapannya. Hasil wawancara juga konsisten dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa Margaria Group perlu melakukan perbaikan pada sub-komponen tersebut.

Rekomendasi yang diberikan adalah melakukan langkah perbaikan strategis pada implementasi sub-komponen Organisasi Pembelajaran yang masih rendah melalui sistem *partnering* dengan memanfaatkan matriks pemetaan potensi kolaborasi. Untuk perbaikan setiap sub-komponen Organisasi Pembelajaran dilakukan pula langkah-langkah seperti membentuk sistem penyampaian informasi dan pelaporan, menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, mendorong para *leaders* untuk membangun budaya bertanya dan meminta masukan, mendorong penggunaan informasi dan penerapan *knowledge management*, membentuk departemen yang khusus menangani pendidikan dan pelatihan, melakukan *cross-training* antar divisi, penyederhanaan struktur dalam rangka efisiensi transfer informasi, menerapkan pendelegasian tugas secara terstruktur, dan melakukan program pengembangan kepemimpinan serta memberikan dukungan sumber daya bagi unit bisnis yang bukan lini *core-business* Margaria Group.

Kata Kunci: Margaria Group, Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*), *benchmark*, kolaborasi, bisnis inti.

ABSTRACT

Learning Organization is a concept in which an organization is able to create an environment that encourages each member to obtain, create and transfer information in an effort to respond to any changes in the existing environment (Garvin et al., 2008). This study uses a descriptive exploratory design with qualitative analysis method, and aims to understand the implementation level of Learning Organization within the scope of research inside Margaria Group and its business units in the region of Yogyakarta. The study was conducted through a questionnaire with purposive sampling method and through semi-structured interviews.

The results shows that Margaria Group has not fully functioned as a Learning Organization with 6 sub-components whose measurement values are below the benchmarked median (Garvin et al., 2008), namely Psychological Safety, Openness to New Ideas, Analysis, Education and Training , Information Transfer, and Leadership that Reinforces Learning. This study also qualitatively looked at the relationship of some of the problems faced by Margaria Group with its six sub-components of the Learning Organization that were still lacking in its implementation. The results of the interviews are also consistent with the results of the questionnaire, showing that Margaria Group is imperative to make improvements to these sub-components.

The recommendation given is to make a strategic improvement step in the implementation of the Learning Organization sub-components that is still low through partnering systems by utilizing a matrix of potential collaborative mapping. To improve each sub-component of the Learning Organization, the recommended steps are to establish an information and reporting system, implement a reward and punishment system, encourage leaders to build a culture of inquiring and asking for inputs, encourage the use of information and apply knowledge management, form a special department that handles education and training, conduct cross-division training between divisions, simplify structures in order to efficiently transfer information, implement delegated tasks in a structured manner, and conduct leadership development programs as well as provide resource support for business units that are not the core-business line of Margaria Group.

Keywords: Margaria Group, Learning Organization, benchmark, collaboration, core business.