

INTISARI

Learning Organization atau Organisasi pembelajaran mulai diperkenalkan pada tahun 1980 untuk menjelaskan percobaan organisasi terhadap cara baru untuk menjalankan bisnis dan bertahan terhadap guncangan oleh kompetisi pasar yang tinggi, mekanisme pembelajaran dilakukan melalui individu dalam organisasi dan organisasi dalam mengatasi tantangan tersebut (Singh, 2008). Menurut Garvin et al. (2008), terdapat beberapa aspek yang menjadi penyebab perkembangan organisasi pembelajaran yaitu, organisasi pembelajaran hanya menggambarkan hal-hal yang baik tanpa memberikan langkah dan strategi yang jelas, kemudian organisasi pembelajaran merupakan gagasan yang hanya ditujukan kepada CEO dan senior executive sehingga manajer bawah sulit untuk menilai bagaimana pembelajaran dalam tim dapat berdampak secara keseluruhan perusahaan, selain itu pembelajaran organisasi saat ini belum memiliki pengukuran yang standar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah PT. Petro Energi Nusantara (PT.PEN) sudah menjadi organisasi pembelajar. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang dikembangkan Garvin et al. (2008). Alat analisis yang dikembangkan Garvin et al. (2008) berupa instrumen survei yang memungkinkan perusahaan untuk membandingkan nilai organisasi pembelajaran dengan skor pembanding atau *benchmark scores*. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dengan direktur perusahaan dan angket organisasi pembelajaran, angket organisasi pembelajaran dibagikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa PT. Petro Energi Nusantara (PT.PEN) belum merupakan organisasi pembelajar karena masih terdapat beberapa komponen organisasi pembelajar belum dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Pertama, perusahaan belum memberikan keselamatan psikologis dan keterbukaan pada ide-ide baru. Kedua, proses dan praktik belajar konkrit masih belum dijalankan dengan baik.

Kata kunci: Organisasi pembelajaran, *benchmark scores*, PT.Petro Energi Nusantara

ABSTRACT

Learning Organization was introduced in 1980 to try the new ways of carry out the business and withstand shocks by high market competition, the mechanism of learning is done through individuals within the organization and the organization in addressing these challenges (Singh, 2008). According to Garvin et al. (2008), there are some aspects that cause the development of the learning organization, namely, learning organization only describe things well without giving a step and a clear strategy, and learning organization is an idea that is only addressed to the CEO and senior executives to managers under difficult to assess how learning role in the team can impact the overall company, in addition to the learning organization does not currently have a standard measurement.

This study aimed to analyze the learning organization at PT Petro Energi Nusantara and determine whether PT Petro Energi Nusantara has become a learning organization and subcomponents that need to be developed. This study uses an analytical tool developed by Garvin et al. (2008). The analytical tool developed Garvin et al. (2008) in the form of a survey instrument that allows the company to compare the value of the learning organization with benchmark scores. Methods of data collection using in-depth interviews with director and the learning organization questionnaire, learning organization questionnaire distributed to employees who have worked more than one year

Based on research and analysis conducted, it was found that PT. Petro Energi Nusantara (PT.PEN) is not a learning organization. Not yet a learning organization because there are several components of a learning organization not executed well by the company. First, the company has not provided a psychological safety and openness to new ideas. Second, concrete learning processes and practices are still not well executed.

Keywords: Learning Organization, Benchmark Scores, PT.Petro Energi Nusantara