

Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) Dalam Pencapaian Diri Perawat RSI Jakarta Cempaka Putih

Joko Prasetyo¹

¹STIKES Bahrul 'Ulum Tambakberas Jombang

Email: Je_prast@yahoo.com

Abstrak

Organisasi pembelajar adalah sekelompok orang secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka harapkan, dimana gambaran berpikir baru dan luas dipupuk, aspirasi kolektif disepakati secara bebas, dan terus-menerus belajar bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat RSI Jakarta Cempaka Putih. Desain penelitian analitik observasional melalui pendekatan *crosssectional*. Pengambilan sampel menggunakan sistematis random sampling dengan jumlah 228 orang. Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan perawat yang mempersepsikan organisasi pembelajar baik 56,6%, dan yang mempunyai pencapaian diri yang baik 62,7%. Selanjutnya dilakukan analisis data bivariat dan multivariat. Disimpulkan ada hubungan antara organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat. organisasi pembelajar yang paling berhubungan adalah pemberdayaan manusia, dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan. Disarankan untuk meningkatkan pemberdayaan dengan membentuk kelompok belajar, mengatur dinamika pembelajaran melalui pelatihan dan peran serta perawat guna pencapaian diri yang baik.

Kata Kunci ; **Organisasi pembelajar, pencapaian diri, perawat**

Abstract

Learning organization is a group of people who expands their capability perpetually to create their desired outcome. The learning is able to construct their new thinking model, establish an accord of collective aspiration unreservedly, and build a learning process group repeatedly. The aim of this study was to analyze the relationship between learning organization and self improvement of nurses in RSI Jakarta Cempaka Putih . The design was observational analytic with crosssectional approach. Using Sampling was systematic random sampling with a number of 228 people. Retrieval of data using a questionnaire instrument. The instruments were learning organization and self improvement questionnaire. The finding indicated that 56,6% of the nurses perception of learning organization were good, and 62,7% of their improvement were excellence. It was concluded that there was a significance correlation between learning organization and self improvement. The learning organization perception of them had strong relationship with learning dynamic, empowering human resources, managing knowledge. According to the workforce powerful, the manager is supposed to set up a group of learning, organize learning dynamic through training and increase nurses role in order to get their self achievement.

Keyword: Learning organization, perception, self improvement, nurses

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan individu untuk belajar. Demikian pula organisasi harus siap menghadapi adanya perubahan tersebut, banyak hal yang harus disiapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan menjaga kelangsungan organisasi agar tetap mampu bersaing dan bertahan. Organisasi yang dapat bersaing harus mengembangkan budaya belajar

dan menjadi organisasi pembelajar (Wirjoatmodjo, 2000). Organisasi pembelajar (*learning Organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia (Santoso, 2003).

Senge (1996) mengemukakan di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif membutuhkan *skills* yang harus dimiliki oleh setiap personal untuk membangun organisasi pembelajar. *Skills* tersebut yakni: *personal mastery* (berkompeten), *mental models* (pola mental), *shared vision* (visi yang sama), *team learning* (tim pembelajar), dan *systems thinking* (berpikir sistem), sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Organisasi pembelajar yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi.

Pencapaian diri adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Ilyas, 2002). Menurut Benner (1982, dalam Alligood, 2002) *from novice to expert* Untuk menjadi kompeten perawat harus selalu belajar dan menambah pengetahuan dan pengalaman didalam pelayanan. Prestasi kerjaperawat yang mempunyai pencapaian diri yang baik akan menunjukkan kinerja lebih baik. Dengan dasar fenomena bahwa persepsi perawat tentang organisasi pembelajar mempunyai hubungan dengan pencapaian diriperawat sebagai dampak dari pemahaman terhadap *learning Organization* di rumah sakit maka perlu menganalisis “Hubungan Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) dengan pencapaian diri berdasarkan persepsi dan penilaian diri perawat di RSI Jakarta Cempaka Putih”.

METODA

Design penelitian menggunakan analitik observasional dengan menggunakan pendekatan *crosssectional*. Variabel independen adalah organisasi pembelajar terdiri dari sub variabel : Dinamika pembelajaran (*dynamic learning*), Transformasi organisasi (*Organizational Transformation*), Pemberdayaan manusia (*People Empowerman*), Manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*), Aplikasi Teknologi (*Technology Application*), Disiplin organisasi pembelajar (*Disciplines of learning organization*) dengan pencapaian diri sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat di RSI Jakarta Cempaka putih. Pengambilan sampel dengan sistematik random sampling dengan jumlah 228 orang. Data dianalisis secara univariat, bivariat (uji T *independent* dan Kai kuadrat) dan multivariat (regresi logistik ganda). Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menilai organisasi pembelajar dengan menggunakan persepsi. Bagaimana individu-individu memandang satu obyek yang sama tetapi mempersepsikan berbeda karena ada sejumlah faktor membentuk dan kadang memutar balikan persepsi. Faktor ini dapat berada pada pihak pelaku persepsi (*Perceiver*). Dan dalam obyeknya atau *target* yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan.

Hubungan organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSI Jakarta Cempaka putih.

Tabel.1 Distribusi frekuensi, hubungan organisasi pembelajar dengan pencapaian diri (n=228)

No	Variabel	Pencapaian diri		p value	OR
		% Kurang	% Baik		
	Organisasi Pembelajar				
	• Kurang	15,8	27,2		7,412
	• Baik	21,5	35,5	0,022	

1.	Dinamika Pembelajaran	18,9	25,0	0,006	6,786
	• Kurang	18,4	37,7		
	• Baik				
2.	Transformasi Organisasi	17,1	23,7	0,005	2,267
	• Kurang	20,2	39,0		
	• Baik				
3.	Pemberdayaan Manusia	21,1	22,4	0,000	2,051
	• Kurang	16,2	40,4		
	• Baik				
4.	Manajemen Pengetahuan	20,6	27,2		3,266
	• Kurang	16,7	35,5	0,005	
	• Baik				
	Aplikasi Teknologi				
5.	• Kurang	17,5	26,8	0,085	6,564
	• Baik	19,7	36,0		
	Disiplin pembelajaran				
6.	• Kurang	16,2	25,0	0,008	3,597
	• Baik	21,1	37,8		

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang bermakna antara organisasi pembelajar dengan pencapaian diri. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perawat yang mempunyai persepsi organisasi pembelajar yang baik berpeluang 7,412 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang organisasi pembelajar.

Informasi tersebut konsisten dengan gambaran organisasi pembelajar dilakukan terhadap lima komponen tersebut. Peter Senge (1996), mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif akan berpengaruh terhadap perubahan perilaku yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Alasan ini menurut Senge karena dalam organisasi pembelajar ada unsur-unsur yang merupakan *skills* yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Kelima dimensi organisasi pembelajar ini harus hadir bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi padaperubahan dan mengantisipasi perubahan di masa depan.

Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value}=0,000$, berarti ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri. Analisis keeratan hubungan didapat $OR=2,051$, artinya perawat pelaksana dengan persepsi pemberdayaan manusia baik kemungkinan mempunyai pencapaian dirinya baik 2,051 kali dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi yang kurang. Pemberdayaan disini yang mencakup pemberdayaan anggota organisasi RSI, jajaran manajemen, pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat. Perawat memiliki kejelasan tanggung jawabnya sehingga hal tersebut dapat dirasakan dan dipersepsikan secara menyeluruh. Faktor yang mempengaruhi pencapaian diri adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484, dalam Mangkunegara, 2001) Pemberdayaan perawat sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan motivasi, menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan dirinya yang akhirnya dapat meningkatkan pencapaian dirinya.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh $p\text{-value}= 0,005$ yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri. Manajemen pengetahuan yang mencakup penggalian, penciptaan, penyimpanan, pencarian/pengaksesan pengetahuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan hanya dapat dirasakan hasilnya oleh perawat, proses tersebut menyangkut kebijakan pengaturan pembelajaran yang ada di institusi. Perawat sepakat secara aktif berbagi informasi dengan pelanggan untuk memperoleh gagasan inovasi baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu layanan.

Hasil uji statistik diperoleh kesimpulan tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang aplikasi teknologi dengan pencapaian diri ($p\text{-value}=0,085$). Aplikasi teknologi merupakan kelengkapan infrastruktur atau hardware bagi pelaksanaan organisasi pembelajar. Teknologi adalah alat yang dapat membantu dan memudahkan akses pertukaran informasi pembelajaran. Teknologi mencakup: (1) *teknologi Informasi*, yaitu teknologi yang menggabungkan, mengkode, menyimpan, dan mentransfer produk ke dalam dan antar organisasi, (2) *pembelajaran berbasis teknologi*, yaitu pembelajaran yang menggunakan video, audio, dan multimedia untuk menyebarkan produk, (3) *sistem pendukung kinerja elektronik*, yaitu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarluaskan produk. Ada sebagian perawat yang belum mampu menggunakan teknologi sehingga mempengaruhi persepsinya karena karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Sesuai pendapat dari (Robbin,2003) Obyek yang berdekatan satu sama lain akan cenderung dipersepsikan bersama-sama. Sebagai akibat dari kedekatan fisik atau waktu, sering kita menggabungkan obyek-obyek atau peristiwa yang tidak berkaitan secara bersama-sama.

Hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,008$, artinya ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang disiplin pembelajaran dengan pencapaian diri perawat. Hubungan antara kedua variabel tersebut diperjelas dengan nilai $OR=3,597$ yang berarti bahwa perawat yang mempunyai persepsi yang baik kemungkinan mempunyai pencapaian diri baik 3,597 kali dibandingkan persepsi disiplin pembelajar yang kurang. Senge (1996) yang mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif diperlukan unsur-unsur yang merupakan skills yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Faktor yang mempengaruhi pencapaian diri adalah faktor kemampuan (*ability*) hal ini didukung oleh *personal mastery, team learning dan share vision*. Sedangkan faktor motivasi (*motivation*) didukung oleh *mental model dan system thinking*.

Hasil uji multivariat dengan regresi logistik, variabel yang paling berhubungan dengan pencapaian diri adalah pemberdayaan manusia, dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan..

Tabel 2. Distribusi variabel organisasi pembelajar yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat ($n=228$).

No	Variabel	<i>P value</i>	OR
1.	Dinamika pembelajaran	0,022	1,972
3.	Pemberdayaan manusia	0,001	2,644
4.	Manajemen pengetahuan	0,070	1,680

$p\text{ value} = 0.049$

Hasil analisis didapatkan OR dari variabel pemberdayaan manusia 2,644 artinya perawat yang mempunyai persepsi pemberdayaan manusia baik berpeluang 2,644 kali memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan perawat yang mempunyai persepsi kurang tentang pemberdayaan manusia setelah dikontrol dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan.

Penelitian terkait yang dilakukan Ariyanti, F. (2002) Pengembangan instrument organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor. Bahwa sebagian besar pegawai yang mempunyai nilai diatas (75%) karena adanya pemberdayaan pegawai di instansi tersebut. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Berdasarkan pendapat Mc Clelland, perawat akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif pencapaian diri. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi akan membentuk suatu kekuatan diri dari situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian diri akan lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, F. (2002). *Pengembangan instrument organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor*. Program Pasca Sarjana FKM Universitas Indonesia. Tesis tidak dipublikasikan.
- Alligood, M.R. & Tomey, A.M. (2002) *Nursing theorist and their work*, United state of America: MOSBY elseiver

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Benner, P (2001) *Taking a stand on experiential learning and good practice*. American Journal of critical care 10(1),60-62
- _____ (2002) *Developing learning clinical expertise in under graduate education*. Expert Nurse Journal of Advance Nursing 23(4), 665
- Daniels (2002). *Maximum performance sistem motivasi terbaik kinerja karyawan*. Jakarta: PT Bhuana ilmu populer gramedia
- Dharma, S.(2002). *Paradigma baru: Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Eka Danta Ginting(2004) *Peranan Organisasi pembelajaran dalam meningkatkan kompetisi kerja* <http://library.usu.ac.id>. diunduh pada tanggal 23 Mei 2009, 07.30 WIB
- Gibson. (2003). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan edisi keempat. Erlangga.
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (1977). *Management of organization behavior*, New York : Englewood Cliffs
- Hunsaker, P.L. (2001). *Training in management skills*. University of San Diego: New Jersey: Prentice hall
- Hunger, D.J., dan Wheelen .T.L. (2001). *Manajemen strategis*. Alih bahasa, Julianto PT Agung. Yogyakarta
- Ilyas, Y.(2002). *Kinerja, teori penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Keitner, Kniki(2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga
- Mangkunegara, A.A.A.P.(2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, M.J. (1997). *Building the learning organization: a system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchel(1994) *The effect of work role values on job satisfaction*. Journal of Advanced Nursing, 20.
- Paul Hersey dan Ken Blanchard. (1995). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber-daya manusia*. (Jakarta: Erlangga, Penerjemah Agus Dharma. Edisi ke-4).
- Robbin, S.P. (2006). *Organizational behavior*. Tokyo. International edition, McGraw-Hill Kogakusha.
- Rogers, K.A (2000) *Transition management as an intervention for survivor Syndrome*. Canadian Journal of Nursing leadership; Nov/Dec:13(4) (<http://www.nursingleadership.net/NL134Krogers.html>)
- Ruky, S.C.(2002). *Management of organizational and human resources*, W.C. Dubuque Company publisher
- Rampersad(2006). *Personal balanced score card*. Jakarta: Penerbit PT PPM
- Sjafri Mangkuprawira (2003). *Pengembangan kapasitas organisasi pembelajar*. Program Pasca Sarjana IPB. Desertasi tidak dipublikasikan
- Sallis & Edward (1994). *Total quality management in education*. London: Kogan Page Limited
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003). *Manajemen sumber daya manusia; menghadapi abad ke- 21* . Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga
- Senge (1996) *The fifth discipline: The art & practice the learning organization* .London Random House Business Books.
- Santoso, B (2003). *Membangun organisasi pembelajar untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta. Bina sarana ilmu.
- Siagian, S.P (1986) *Sistem informasi untuk pengambilan keputusan*. Jakarta: Gunung Agung
- Wibowo(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada