

BAB I

PENDAHULUAN

Menghadapi tantangan kedepan, organisasi bisnis perlu meningkatkan kemampuan untuk berubah agar memiliki daya saing. Dalam era pengetahuan dan teknologi, setiap organisasi akan menghadapi meningkatnya ketidakpastian sebagai konsekuensi terjadinya perubahan lingkungan bisnis dan teknologi yang cepat, maka agar tetap bisa bertahan dan memiliki keunggulan bersaing memaksa setiap organisasi untuk beradaptasi dan bertransformasi menjadi *Learning Organization* (LO), yaitu: upaya menjadikan dirinya sebagai organisasi yang mampu belajar atau membangun organisasi menjadi organisasi yang terus belajar (LO) dengan memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk belajar dan mengembangkan dirinya.

Menurut Senge (1990), orang yang ingin bersaing dalam lingkungan bisnis harus menjadikan organisasinya “Organisasi Belajar” dengan cara beradaptasi terhadap lingkungan agar punya daya saing. Pitts (1996) mengemukakan bahwa suatu perubahan yang cepat tidak saja dihadapi oleh industri berteknologi tinggi namun juga dihadapi perusahaan kecil, menengah dan besar, baik perusahaan yang sudah mapan maupun yang baru didirikan, semua menghadapi kebutuhan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang cepat tersebut.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia yang sudah memasuki organisasi pembelajaran adalah perusahaan konsultan multinasional. Seberapa banyak perusahaan di Indonesia yang telah mulai memasuki tahap organisasi pembelajaran, belum ada penelitian yang dilakukan (Priyono,2004:3)

Berangkat dari fenomena yang melingkupi organisasi di era pengetahuan dan teknologi, hal ini cukup menarik untuk dilakukan penelitian tentang *learning organization* khususnya di kalangan usaha kecil dan menengah. Penelitian ini mengkaji tentang praktek mengelola *learning organization* di perusahaan kecil dan menengah pada industri batik di Kota Surakarta.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini sangat penting, mengingat perubahan kondisi lingkungan bisnis yang sangat cepat sebagai akibat cepatnya perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan. Organisasi yang tidak ingin ketinggalan dalam pengelolaan bisnisnya harus mampu mengikuti perubahan – perubahan yang terus terjadi tersebut. Mereka harus mampu bersaing baik untuk tingkat lokal, nasional maupun internasional. Setiap organisasi akan menghadapi konsekwensi terjadinya perubahan lingkungan bisnis ini, agar tetap bisa *survive* usahanya harus bisa beradaptasi dan bertransformasi menjadi *learning organization*.

Kemampuan setiap perusahaan dalam mengantisipasi dan beradaptasi setiap perubahan akan menentukan kelangsungan hidupnya. Perusahaan sebagai organisasi yang mempunyai anggota, agar perusahaan survive, maka anggota organisasai tersebut harus mempunyai kemampuan untuk berkreaitivitas dan berinovasi. Kreativitas dan inovasi merupakan indikator kesuksesan suatu organisasi, dan selalu muncul pada setiap anggota yang mau terus menerus belajar (pembelajaran individu). Untuk menjadikan individu belajar, adalah dengan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan. Seorang pemimpin peruahan dunia Robert J Eaton

mengatakan, bahwa satu-satunya cara untuk mengalahkan persaingan hanya melalui orang-orangnya. Artinya bahwa, persaingan yang dimiliki para pekerja akan menentukan kemajuan organisasi yang pada akhirnya mencerminkan kompetensi organisasi. Untuk mewujudkan organisasi yang mampu belajar dan berkembang dibutuhkan sumber daya intangible yang sangat penting kontribusinya yaitu, sumber daya maya, bersumber dari pengetahuan (*knowledge*) pekerja, kemampuan spiritual, kemampuan intelektual, keterampilan, kompetensi dan pikiran, yang apabila intangible asset ini dikembangkan terus menerus akan menjadi tiang organisasi dalam membangun *learning organization* sehingga memiliki keunggulan kompetitif serta berperan meningkatkan nilai tambah bagi *stakeholders*.