

# Diklat Sebagai Organisasi Belajar Dalam Teknologi Kinerja

Fifit Fitriansyah  
AKOM BSI Jakarta, fifit.ffy@bsi.ac.id

## ABSTRAK

Perkembangan organisasi yang sangat pesat itu dimungkinkan berkat adanya dukungan dari berbagai bidang lain seperti dalam bidang teknologi transportasi, komunikasi, komputerisasi, dan lain-lain. Dalam hal ini, jika dikatakan diklat sebagai organisasi maka dirasa perlu. Di mana diklat sendiri merupakan lembaga yang bergerak dibidang pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan Indikator kinerja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Untuk itu, keberadaan diklat dalam suatu organisasi diharapkan mampu membentuk sikap yang baik sekaligus mempunyai keahlian dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan yang di emban-nya.

**Kata kunci:** Diklat, Organisasi Belajar, Teknologi Kinerja

## ABSTRACT

*Rapid organizational development is possible thanks to the support of various other fields such as in the field of transportation technology, communication, computerization, and others. In this case, if the training is said to be an organization then it is necessary. Where the training itself is an institution engaged in education and training in order to improve the quality of Human Resources in accordance with the required performance indicators within an organization. For that, the existence of training in an organization is expected to form a good attitude as well as having the skills and skills in carrying out its duties in accordance with the position.*

**Keywords:** Training, Organizational Learning, Performance Technology

## I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Manusia cenderung hidup berkelompok dan bekerjasama satu sama lain. Kelompok-kelompok kerjasama ini apapun bentuknya baik dalam bidang apapun dia bergerak, lazim disebut organisasi. Masyarakat modern kini penuh berisi berbagai jenis organisasi seperti perusahaan, militer, sekolah, rumah sakit, lembaga pemerintahan, partai politik, dan lain-lain.

Perkembangan organisasi yang sangat pesat itu dimungkinkan berkat adanya dukungan dari berbagai bidang lain seperti dalam bidang teknologi transportasi, komunikasi, komputerisasi, dan lain-lain. Dengan sarana komunikasi modern misalnya dimungkinkan sebuah perusahaan raksasa beroperasi secara efektif pada areal yang secara geografis sangat luas bahkan terpisah-pisah sekalipun. Dengan demikian secara praktis tidak terlalu sulit bagi setiap orang untuk memahami apa yang dimaksud dengan organisasi, namun demikian karena organisasi itu sendiri merupakan sesuatu yang abstrak maka sedikit sukar memberikan satu batasan yang pasti dapat diterima oleh semua pihak.

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok,

yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Dalam hal ini, jika dikatakan diklat sebagai organisasi maka dirasa perlu. Di mana diklat sendiri merupakan lembaga yang bergerak dibidang pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan Indikator kinerja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Untuk itu dalam penelitian ini, berokus pada bagaimana diklat dalam sebuah organisasi yang mencakup definisi, ciri, fungsi dan tujuan, tanggung jawab dan wewenang serta struktur organisasi yang ada dalam sebuah diklat, sehingga dapat diketahui bagaimana diklat sebagai organisasi. Untuk itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana peran diklat dalam organisasi belajar? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui diklat dalam organisasi belajar, dan aplikasinya dalam mengembangkan organisasi belajar tersebut.

## II. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Definisi Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (*organizational studies*), perilaku organisasi (*organizational behaviour*), atau analisa organisasi (*organization analysis*). (Davis, 1962).

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. (Davis, 1962).

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut:

Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama (Singarimbun, Efendi, 1976). Sementara James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (Wilis, 1996) Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Horton, 1984).

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 1994).

### 2.2. Ciri-Ciri Organisasi

Adapun ciri-ciri dari sebuah organisasi antara lain:

1. Rumusan batas-batas operasionalnya (organisasi) jelas. Seperti yang telah dibicarakan diatas, organisasi akan mengutamakan pencapaian tujuan-tujuan berdasarkan keputusan yang telah disepakati

bersama. Dalam hal ini, kegiatan operasional sebuah organisasi dibatasi oleh ketetapan yang mengikat berdasarkan kepentingan bersama, sekaligus memenuhi aspirasi anggotanya.

2. Memiliki identitas yang jelas. Organisasi akan cepat diakui oleh masyarakat sekelilingnya apabila memiliki identitas yang jelas. Identitas berkaitan dengan informasi mengenai organisasi, tujuan pembentukan organisasi, maupun tempat organisasi itu berdiri, dan lain sebagainya.
3. Keanggotaan formal, status dan peran. Pada setiap anggotanya memiliki peran serta tugas masing masing sesuai dengan batasan yang telah disepakati bersama. (Mukhlis, 2009)  
Ciri-ciri organisasi lain ialah:

1. Terdiri daripada dua orang atau lebih,
2. Ada kerjasama,
3. Ada komunikasi antar satu anggota dengan yang lain,
4. Ada tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian pengelolaan organisasi dalam lembaga diklat sangat berperan dalam menentukan baik atau tidaknya sebuah diklat, di dalam struktur sebuah diklat dapat terjadi sebuah organisasi yang disebut dengan organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar dibangun diatas asumsi kompetensi yang didukung oleh 4 ciri lain: *curiosity* (keingintahuan), *forgiveness* (pemberian ruang maaf), *trust* (kepercayaan) dan *togetherness* (kebersamaan). Asumsi kompetensi artinya bahwa setiap individu diharapkan melakukan pekerjaannya sampai pada batas kompetensinya dengan bimbingan minimal. Gagasan ini merupakan inti dari konsep "the professional". Asumsi kompetensi dalam organisasi menjadi sangat menarik di mata seorang talen penuh bakat. Ini adalah faktor penting bagi siapa saja yang bermaksud menarik perhatian talen-talen terbaik (Hari, 2010).

Sedangkan untuk ciri-ciri organisasi belum ada yang menjelaskannya secara spesifik, asumsi untuk ciri-ciri organisasi diklat adalah sebagai berikut:

1. Memiliki identitas organisasi yang jelas.
2. Memiliki keanggotaan yang jelas.
3. Memiliki sumberdaya (manajemen, struktur, suporting sistem dan pelatih) yang kompeten.
4. Memiliki visi, misi, tujuan dan bidang pelatihan yang jelas.

### 2.3. Fungsi dan Tujuan Organisasi

Adapun fungsi dan tujuan dari suatu organisasi ialah:

1. Pedoman perencanaan dan pelaksanaan pengawasan
2. Sumber legitimasi

3. Standar pelaksanaan program kerja
4. Sumber motivasi bagi anggota
5. Dasar rasional kegiatan. (Afkar, 2007).

Sementara prinsip-prinsip dalam sebuah organisasi menurut kedua pakar dibawah ini adalah sebagai berikut:

Prinsip-prinsip organisasi	
Menurut Henri Fayol	Menurut Max Weber
1. Pembagian tugas & kerja	1. Kegiatan berbasis skill
2. Kesatuan pengarahan	2. Keseuaian tugas dg kebijakan, prosedur dan peraturan
3. Sentralisasi	3. Tanggung jawab tugas
4. Jenjang organisasi	4. Decision making dibuat secara formal, tdk subyektifitas pribadi
	5. Tugas berdasar sistem kecakapan (merit skill)

Sementara menurut Taswirul Afkar dalam diktatnya mengenai Diklat Manajemen Organisasi (2007) mengatakan agar tujuan tercapai dengan efektif maka diperlukan:

1. Keterlibatan anggota dalam perumusan tujuan organisasi
2. Terdapat pembagian tugas dalam perumusan tujuan
3. Tujuan bidang/divisi tdk boleh bertentangan dengan tujuan umum organisasi
4. Tujuan harus serealistis mungkin sesuai dengan kondisi organisasi
5. Kejelasan batasan yg hendak dicapai dari tujuan
6. Melakukan antisipasi jika tujuan tdk tercapai, dan leader melakukan koreksi dalam organisasi

Dengan demikian maka pembagian tugas & pekerjaan meliputi:

1. Tujuan harus dijabarkan dlm tugas-tugas pokok
2. Tugas pokok dijabarkan dalam fungsi
3. Fungsi diikuti dengan kegiatan
4. Tiap kadiv/kabid diberi daftar tugas yg harus dijalankan
5. Meski tugas bervariasi, namun antar divisi/bidang saling berkaitan
6. Penempatan posisi orang harus sesuai dg keahlian, kecakapan & kemampuan
7. Beban tugas disusun semerata mungkin
8. Pengukuran jumlah anggota secara kuantitatif/kualitatif dan berkala
9. Penentuan anggota/ketua bidang/divisi harus mempertimbangkan aspek pendidikan baginya.

## 2.4. Tanggung Jawab Dan Wewenang Organisasi

Wewenang & tanggung jawab dalam sebuah organisasi berarti berupa pelimpahan

wewenang dalam bentuk penyerahan sebagian otoritas seorang leader organisasi kepada follower untuk menjalankan tugasnya. Dan adapun pedoman pelimpahan wewenang di antaranya;

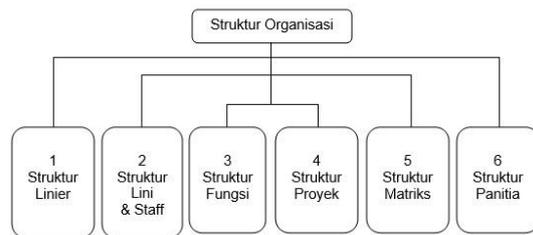
1. Batas wewenang, tugas & tanggung jawab jelas,
2. Memperhatikan pendapat calon penerima wewenang,
3. Keyakinan penerima wewenang dapat menjalankan dengan baik,
4. Pemberi otoritas tetap melakukan pengawasan.

Sebab, Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Dengan demikian, orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus, di mana rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup, akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

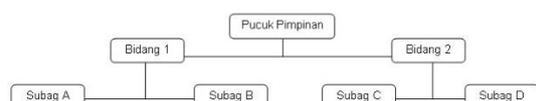
## 2.5. Struktur Organisasi

Berikut bagan sebuah struktur organisasi:



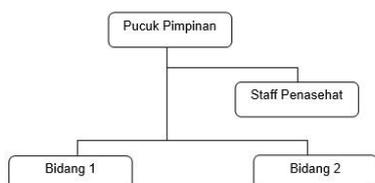
STRUKTUR LINIER (line structure)<sup>15</sup>

NO	CIRI	KELEBIHAN	KELEMAHAN
01	Struktur tugas & wewenang vertikal	Struktur organisasi sederhana & jelas	Hanya cocok utk organisasi sederhana
02	Follower hanya memiliki satu upper	Alur wewenang & tanggung jawab jelas	Leader kesulitan jika organisasi berkembang
03	Adanya kesatuan komando (perintah)	Koordinasi jelas	Komando X pemahaman follower
04	Tidak memiliki tenaga staff atau penasehat	Instruksi, tugas & LPJ dpt dilakukan cepat	
05	Cocok utk organisasi kecil (sederhana)	Kesatuan pengarahan komando	
06	Diusulkan oleh Henry Fayol	One man-one boss relationship	



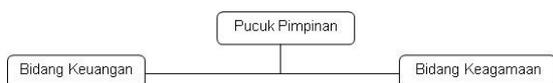
STRUKTUR LINI & STAF (line & staff structure)\*

NO	CIRI	KELEBIHAN	KELEMAHAN
01	Staff terbagi dalam beberapa kategori	Cocok untuk organisasi yang sudah berkembang	Persoalan koordinasi sering muncul
02	Staff ahli memberi nasehat sesuai dengan skill	Tugas leader lebih ringan	Staff sering over acting
03	Di usulkan oleh Emerson	Staff penasehat memberi alternatif problem solving	
04		Leader konsentrasi pada tugasnya	



Gambar 2.2: Struktur Organisasi

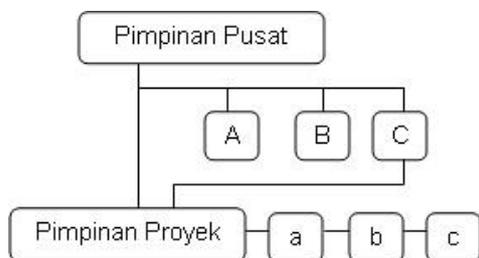
Sementara Struktur Fungsional (*functional structure*) diusulkan oleh F.W. Taylor di mana masing-masing bidang atau divisi dapat memberikan perintah, permintaan laporan kepada bidang atau divisi lain sesuai dengan fungsinya.



### Struktur Proyek (Project Structure)

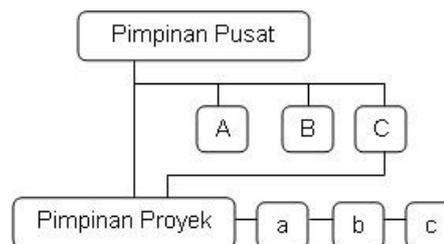
Di mana Organisasi proyek cocok diterapkan apabila:

1. Berbagai aktifitas dpt diarahkan untuk tujuan tertentu
2. Jadwal, biaya & kualitas dapat diukur dg jelas
3. Sebagai cara unik dari organisasi
4. Bersifat temporer & tergantung dari ahli



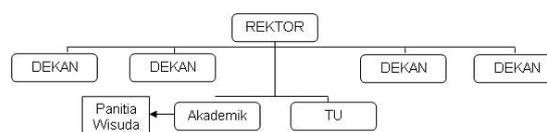
### Struktur Matriks (Matrix Structure)

Di mana Wewenang mengalir secara vertikal dalam unit fungsional, sementara wewenang dari pimpinan proyek mengalir secara horisontal.



### Struktur Panitia (Committee Structure)

Pada Struktur panitia ini berbentuk kepengurusan yang dibentuk oleh organisasi lebih besar untuk memecahkan satu masalah yang tidak bersifat permanen (*insidental*). Seperti contoh kepanitiaian berikut:



### 2.6. Teknologi Kinerja

Teknologi kinerja merupakan suatu proses peningkatan kompetensi oleh manusia dan organisasi guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi hasil kerja yang didasarkan pada pengembangan system yang sistemik dan sistematis. Sedangkan pengertian kata *performance* diawali oleh Nickols (1977, p. 14) memberi pengertian bahwa kata *performance* sebagai hasil sebuah tingkah laku". Sedangkan Gilbert (1974) Menyamakan kinerja dengan prestasi-prestasi yang dicapai. Dengan demikian, teknologi kinerja lebih mempertimbangkan pencapaian keberhasilan bekerja dan organisasi, sifatnya sistemik dan sistematis, memiliki tujuan untuk memenuhi permintaan, peningkatan, management keahlian dan lain-lain.

adapun definisi Human Performance Technology dari beberapa pakar;

1. Menurut *National Society of Performance and Instruction* Cited in Rosenberg mengatakan bahwa Teknologi kinerja adalah sekumpulan metode dan proses untuk menyelesaikan masalah atau memberdayakan kesempatan yang berhubungan dengan kinerja seseorang. Ini dapat digunakan pada individu, kelompok kecil, atau organisasi besar.
2. Benefit dan Tate (1990) mengatakan bahwa Teknologi kinerja [manusia] adalah proses sistematis dalam mengidentifikasi kesempatan pengembangan kinerja, standar peraturan kinerja, strategi pengidentifikasian pengembangan kinerja, analisa/Keuntungan dalam berkinerja.
3. Jacobs (1998) Teknologi kinerja manusia

menghadirkan manfaat dari pendekatan sistem dalam sejumlah bentuk yang berbeda tergantung pada masalah yang dihadapi dan aktifitas profesional yang dibutuhkan. Setelah adanya beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa teknologi kinerja identifikasi dan pemecahan masalah perilaku yang terjadi dalam individu dan organisasi yang mencakup metode, prosedur dan strategi yang sistematis untuk meningkatkan kualitas kinerja manusia.

Pershing sendiri (2006, p.6) di dalam buku *Handbook of Human Performance Technology* edisi ketiga mendefinisikan teknologi kinerja sebagai sebuah studi dan praktek untuk meningkatkan produktivitas di dalam organisasi yang dirancang dan dikembangkan secara efektif dengan berorientasi pada hasil, komprehensif dan sistematis.

Berdasarkan dari definisi tersebut, maka karakteristik dari teknologi kinerja adalah sebagai berikut: 1) Teknologi kinerja adalah suatu disiplin ilmu atau bidang garapan 2) Tujuan utama dari teknologi kinerja adalah meningkatkan kinerja 3) Di dalam teknologi kinerja terdapat istilah organisasi, organisasi tersebut tidak hanya bergerak di perusahaan, tetapi juga dalam aspek aktivitas manusia yang memiliki ciri-ciri terdiri dari sekumpulan orang, dinamis di dalam sebuah sistem yang memiliki tujuan yang sama, 4) Peningkatan produktivitas dilakukan melalui sebuah intervensi yang dirancang dikembangkan secara efektif. 5) Teknologi kinerja berorientasi pada hasil, bersifat menyeluruh (komprehensif) dan sistematis.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam kajian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, di mana penelitian deskriptif adalah penelitian untuk menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) suatu masyarakat, kelompok atau individu tertentu sebagai obyek penelitiannya.

Pada metode ini peneliti menggunakan metode kualitatif, di mana data diperoleh berdasarkan kata-kata yang kemudian dideskripsikan berdasarkan temuan di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi; yakni berupa kegiatan pengamatan secara langsung terkait diklat sebagai organisasi belajar yang membantu memecahkan masalah belajar;
2. Wawancara; yakni dengan menggunakan wawancara tertutup kepada sejumlah orang terkait organisasi belajar. Dalam hal ini key informan yang diwawancarai adalah tutor dalam diklat;
3. Studi pustaka; yakni berupa pencarian sumber

referensi baik melalui buku referensi, jurnal, maupun media online yang dijadikan sebagai bahan yang relevan sesuai dengan kebutuhan teori dalam penelitian ini.

## IV. PEMBAHASAN

### 4.1. Diklat sebagai Organisasi Belajar

Keberadaan diklat dalam suatu organisasi diharapkan mampu membentuk sikap yang baik sekaligus mempunyai keahlian dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Memiliki wawasan yang luas agar mampu mengimbangi dinamika lingkungan yang terus berkembang secara kompetitif. Tidak hanya sekedar bekerja atau menjalankan tugas rutin saja tetapi mempunyai mempunyai kepedulian dan motivasi untuk bekerja lebih baik, kreatif, inovatif dan tidak cepat puas terhadap hasil yang telah diraihinya dengan terus belajar dan belajar.

Di samping itu mampu menjalankan tugasnya sebagai sebagai abdi masyarakat yang selalu memberikan pelayanan dan mengayomi atau melindungi masyarakat. Dalam melayani masyarakat dituntut untuk bekerja secara tertib, cekatan ramah dan informatif. Selain itu pula kerjasama yang baik dalam visi yang sama akan mempercepat pencapaian tujuan dari masing-masing instansi atau organisasi yang bersangkutan.

Sebab, jika menurut Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan tujuan di antaranya adalah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan, baik yang bersifat umum pemerintahan maupun pembangunan, yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Dengan demikian, diklat sebagai organisasi dapat memberikan manfaat dengan alasan:

1. Peningkatan kepuasan kerja dan moral di antara karyawan
2. Peningkatan motivasi karyawan
3. Peningkatan efisiensi dalam proses, menghasilkan keuntungan finansial
4. Peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi baru dan metode
5. Mengurangi pergantian karyawan
6. Peningkatan inovasi dalam strategi dan produk
7. citra perusahaan, misalnya, melakukan pelatihan etika
8. Manajemen risiko, misalnya, pelatihan tentang pelecehan seksual, pelatihan keanekaragaman.

Dengan demikian, dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Sebab dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan.

Untuk itu diklat sebagai organisasi merupakan wadah yang tepat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi yang tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. berupa suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Untuk itulah, mengapa diklat sebagai organisasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kualitas kinerja seseorang dalam suatu organisasi dengan peningkatan mutu dibidang sumber daya manusia.

#### **4.2. Mengapa Organisasi Belajar Penting?**

Tuntutan organisasi di seluruh dunia sekarang ini menuntut pembelajaran disampaikan dengan kecepatan yang lebih besar, dengan biaya lebih sedikit, dan tempat kerja yang lebih efektif dan tenaga kerja mobile yang terpengaruh lebih dramatis daripada sebelumnya oleh perubahan harian di pasar. Jika melihat kepada tuntutan demikian, maka isu krusial yang tengah dihadapi perusahaan saat ini adalah:

1. Reorganisasi, restrukturisasi, dan rekayasa ulang untuk sukses, bukan hanya bertahan hidup;
2. Peningkatan keterampilan yang kurang yang disebabkan oleh sekolah yang belum cukup menyiapkan orang untuk bekerja di abad ke-21;
3. Menggandakan pengetahuan setiap 2 sampai 3 tahun;
4. Persaingan global dari perusahaan yang paling kuat di dunia;
5. terobosan teknologi baru yang luar biasa dan canggih;
6. Spiral kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan

Dengan demikian, belajar yang terjadi di seluruh organisasi dan seluruh sistem memberikan kesempatan terbaik tidak hanya untuk bertahan tapi keberhasilan. Untuk itu, guna mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan baru ini, perusahaan harus belajar lebih baik dan lebih cepat dari keberhasilan dan kegagalan. Organisasi perlu untuk terus mengubah diri menjadi organisasi belajar, menjadi tempat di mana kelompok-kelompok dan individu pada semua tingkatan terus menerus terlibat dalam proses pembelajaran baru.

Sehingga saat ini, belajar bukan lagi kegiatan terpisah yang terjadi baik sebelum seseorang memasuki tempat kerja atau dalam pengaturan ruang kelas jarak jauh. Juga bukan suatu kegiatan disediakan untuk kelompok manajerial. Perilaku yang mendefinisikan belajar dan perilaku yang menentukan menjadi produktif adalah satu dan sama. Belajar adalah jantung dari kegiatan produktif. Sederhananya, belajar adalah bentuk baru dari tenaga kerja.

## **V. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Pada intinya, diklat sebagai organisasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi yang tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Dan dengan demikian, orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus, di mana rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup, akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Dengan demikian, keberadaan diklat dalam suatu organisasi diharapkan mampu membentuk sikap yang baik sekaligus mempunyai keahlian dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Tidak hanya sekedar bekerja atau menjalankan tugas rutin saja tetapi mempunyai kepedulian dan motivasi untuk bekerja lebih baik, kreatif, inovatif dan tidak cepat puas terhadap hasil yang telah diraihinya dengan terus belajar dan belajar.

### **5.2. Saran**

Sebagai wadah pendidikan dan pelatihan demi meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka sebaiknya lembaga diklat

selalu berinovasi dalam membuat program-program pelatihan yang beragam dan kreatif sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin canggih, sehingga lembaga diklat tidak seperti cost center, di mana perusahaan mengirim karyawan mengikuti pelatihan di lembaga-lembaga kursus dan kemudian melakukan evaluasi setelah selesai pelatihan.

Program-program pelatihan yang ditawarkan oleh lembaga diklat hendaknya memiliki ciri khas tersendiri sehingga lembaga diklat tidak terkesan sama dan tidak memiliki ciri khas. Dan semoga lembaga diklat dapat menjadi solusi bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dalam sebuah perusahaan, lembaga atau organisasi.

## REFERENSI

- Artikel milik Hari, 2010, Karakteristik Organisasi Pembelajaran.
- B Horton, Paul, dan Chester L. Hunt. Sociology. 1984, Edisi keenam. International Student Edition. (Tokyo: Mc.Graw-Hill Book Company Inc).
- Davis, Keith, 1962, Human Relations at Work, (New York, San Francisco, Toronto, London).
- Definisi, Pengertian, Tugas & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia / SDM - Ilmu Ekonomi Manajemen - Manajer MSDM
- Ratna, D, Wilis.1996, Teori-Teori Belajar. (Jakarta: Penerbit Erlangga).
- Robinson Situmorang, dalam tulisan Diklat Sebagai Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Efendi. 1976, Understanding Practice and Analysis. (New York: Random House).
- <http://www.yousaytoo.com/pengertian-organisasi/146689>. Di unduh pada, Rabu-13-2010, Pukul 15.00 WIB.
- Handbook of Human Performance Technology Third Edition, San Francisco: Pfeiffer.
- Januszewski, Molenda, 2008. Educational Technology (a definition with commentary), New York: Lawrence Erlbaum Associates Pershing, James A, 2006.
- Suhardi Mukhlis, 2009, Teori Organisasi Publik dan Teori & Manajemen pemerintahan, <http://www.pasamankab.go.id/index.php/artikel/48-kepemimpinan/156-teori-organisasi-publik-dan-organisasi-a-manajemen-pemerintahan.html>. Di unduh pada Rabu, 13 Oktober 2010, Pukul 15.00 wib.
- Stephen P.Robbins. 1994, Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi, (Jakarta: Arcan:)
- Taswirul Afkar ,2007. Diklat Manajemen Organisasi.
- WS, Winkel, 1999, Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. (Jakarta: Gramedia).
- [http://managementhelp.org/trng\\_dev/trng\\_dev.htm](http://managementhelp.org/trng_dev/trng_dev.htm). Diunduh pada Rabu 13-10-2010, pukul 15.15 wib.
- wikipedia, [http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi\\_sosial#Ciri-ciri\\_organisasi\\_sosial](http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi_sosial#Ciri-ciri_organisasi_sosial). Di unduh pada Rabu, 13 Oktober 2010, Pukul 15.00 wib.
- <http://www.lppsm.co.cc/2009/06/c.html>. Di Unduh pada Rabu, 13 Oktober 2010, pukul. 17.00 wib.

## BIODATA PENULIS

Fifit Fitriansyah, S.Sos.I, M.Pd yang merupakan Staf Akademik Program Studi Hubungan Masyarakat AKOM BSI Jakarta. Saat ini sedang menyelesaikan Studi Doktorat (S3) Program Studi Teknologi Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta sejak 2013 dan sedang dalam proses penulisan Disertasi. Kegiatan organisasi lain dalam menunjang karirnya sebagai dosen, ia juga terlibat sebagai anggota di IPTPI (Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia) dan membership di AECT (Association of Educational Communication and Technology) Buku yang ditulisnya adalah "Teknologi Media Pembelajaran".