

**IMPLEMENTASI *LEARNING ORGANIZATION*
DI SD NEGERI 2 PERUMNAS WAY HALIM**

(Jurnal)

Oleh

**RAHAYU TRISNIATI
RISWANDI
LOLIYANA**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2019**

Implementasi *Learning Organization* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim

Rahayu Trisniati¹, Riswandi², Loliyana³

FKIP Unila Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

e-mail: rahayutrisniati@yahoo.com, +6285694011495

Abstract: Implementation of Learning Organization in SD Negeri 2 Perumnas Way Halim

The problem in this research is that school do not know if they have implemented the implementation of learning organization and have not used the concept as a whole. This research aims to describe and explain the implementation of learning organization. The method used is descriptive qualitative. Data collection through observation, interview and documentation. Data analysis is using data reduction, data display, and verification. The data source consists of principal, teachers, staf administration, school committee, and parents of students. The focus in this study is descriptive study implementation of learning organization, with sub focus (1) implementation personal mastery, (2) implementation mental models, (3) implementation shared vision, (4) implementation team learning, (5) implementation. The result obtained in this study showed that the implementation of learning organization is good implemented.

Keywords: *Learning Organization*

Abstrak: Implementasi *Learning Organization* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim

Masalah penelitian ini adalah sekolah tidak mengetahui jika sudah menerapkan *learning organization* dan belum menggunakan konsep secara utuh. Penelitian bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan implementasi *learning organization*. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Sumber data: kepala sekolah, pendidik, staf tata usaha, komite, dan orang tua peserta didik. Fokus penelitian ini ialah studi deskriptif implementasi *learning organization* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim Bandar Lampung, dengan subfokus penelitian: (1) implementasi *personal mastery*, (2) implementasi *mental models*, (3) implementasi *shared vision*, (4) implementasi *team learning*, dan (5) implementasi *system thinking*. Hasil penelitian didapatkan bahwa implementasi *learning organization* sudah diterapkan dengan baik.

Kata Kunci: *Learning Organization*

PENDAHULUAN

Pengetahuan sangatlah penting di dalam sebuah organisasi. Organisasi harus selalu responsif dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan yang kompleks, serta selalu tanggap dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju. Organisasi yang selalu mengedepankan pengetahuan dan selalu belajar merupakan organisasi pembelajaran. Menurut Ismail (2016: 28), yang menyatakan bahwa “*learning organization* sangat sesuai dengan fitrah manusia sebagai makhluk pembelajar yang ingin terus menerus eksis dan mengembangkan potensinya”.

Suatu organisasi dituntut untuk terus mampu bersaing dan mencapai suatu tujuan dari organisasi, untuk menuju suatu tujuan tersebut suatu organisasi harus terus-menerus belajar dan meningkatkan kemampuan untuk menciptakan inovasi-inovasi baru. Pengelolaan pengetahuan secara efektif akan menghasilkan ide-ide yang inovatif sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas, keefektifan, dan efisiensi kerja serta inovasi dari

semua tingkatan baik individu, kelompok maupun organisasi dalam sebuah *learning organization*.

Penelitian ini, peneliti menggunakan lima konsep disiplin dari Senge (1990: 30), sebagai penggagas awal *learning organization* digunakan sebagai acuan penelitian. Adapun kelima disiplin pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. *Personal Mastery*

Personal mastery merupakan kemampuan untuk memfokuskan diri untuk terus-menerus belajar bagaimana menciptakan masa depannya pada sasaran akhir yang diinginkan, sehingga akan menjadikan dirinya seorang ahli di dalam bidangnya.

2. *Mental Models*

Mental models merupakan suatu pola berpikir untuk melihat kesulitan-kesulitan dalam berbagai realitas yang ada. Pola pikir tersebut dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan tindakan seseorang dalam merumuskan asumsi yang tepat untuk memandang berbagai

permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.

3. *Shared Vision*

Shared vision merupakan suatu gambaran umum dari organisasi dan sebuah tindakan organisasi yang mengikat orang-orang secara bersama-sama di dalam organisasi. Visi bersama ini akan menjadi tonggak dan sekaligus pemicu semangat dan komitmen untuk selalu bersama, sehingga dapat menumbuhkan motivasi kepada para anggota untuk terus belajar meningkatkan pengetahuannya.

4. *Team Learning*

Team learning merupakan sebuah tim atau kelompok yang setiap anggota tim memiliki rasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya dan dapat saling mengisi kekurangan yang ada dengan kelebihan yang dimiliki oleh anggota kelompok untuk dapat bertindak sesuai dengan rencana yang diinginkan bersama.

5. *System Thinking*

System thinking merupakan suatu kerangka berpikir yang membantu kita dalam memahami suatu

permasalahan di dalam organisasi dan dapat menyelesaikan permasalahan secara efektif.

Learning organization dapat diterapkan disuatu sekolah, karena sekolah merupakan sebuah organisasi. Sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan yang umum digunakan untuk memperoleh pengetahuan. Sebuah sekolah juga memerlukan struktur organisasi supaya sekolah dapat terstruktur dengan baik, dalam struktur tersebut kita dapat mengetahui tugas dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara pendidikan yang ada di sekolah, sehingga dapat melakukan aktifitas sesuai dengan kegiatan dan aturan sekolah.

Dengan demikian, setiap pihak mempunyai peran, fungsi dan keterampilan yang saling mendukung satu sama lain agar dapat tercipta kinerja tim yang maksimal. Hal ini bertujuan agar sekolah dapat mengembangkan inovasi-inovasi baru sehingga dapat bersaing dan meningkatkan *image* sekolah itu sendiri.

Sekolah dalam mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan dengan baik, maka membutuhkan konsep konkret yang menjadi alat untuk menaklukkan suatu perubahan. Salah satunya adalah membangun *learning organization*, karena keunggulan sekolah dapat dibangun dan dipertahankan melalui strategi mengelola perubahan dengan membangun *learning organization*.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan analisis pendekatan kualitatif. Pengambilan sumber data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pendidik, staf tata usaha, komite sekolah, dan orang tua peserta didik di SD Negeri SD Negeri 2 Perumnas Way Halim Bandar Lampung.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data

dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan uji *credibility* menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi *Personal Mastery* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim
Terdapat beberapa implementasi *personal mastery* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim, yang pertama yaitu menghasilkan kinerja yang berharga bagi sekolah dengan cara menanamkan dalam diri pada suatu pekerjaan, memberikan kontribusi, dan adanya tuntutan dalam bekerja. Semua itu merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas diri dalam bekerja dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki, sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan suatu nilai yang berguna untuk meraih kesuksesan sekolah. Menurut Senge dalam alih bahasa Nunuk Adiarni (1996: 136-

137), bahwa “orang dengan keahlian pribadi yang tinggi akan secara terus menerus memperluas kemampuan mereka untuk menciptakan hasil-hasil yang benar-benar mereka harapkan”.

Kedua yaitu memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu pekerjaan akan membuat diri seseorang memiliki rasa tanggung jawab dan melakukan pekerjaan dari hati, karena mempunyai motivasi di dalam diri untuk memacu semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Senge dalam alih bahasa Nunuk Adiarni (1996: 138-139), yang menyebutkan bahwa “orang dengan keahlian pribadi yang tinggi lebih memiliki komitmen, lebih berinisiatif, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih luas, lebih mendalam terhadap pekerjaan mereka, dan belajar lebih cepat”.

Ketiga yaitu berusaha mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan langkah untuk menangani persoalan yang hadir

dalam pekerjaan. Menurut Sange dalam Budihardjo (2017: 103), bahwa “*personal mastery* merupakan serangkaian praktik dan prinsip yang berkaitan dengan *personal vision* dan *creative tension*”.

Keempat yaitu menyadari bahwa tindakan yang dilakukan berdampak besar terhadap keadaan sekitar, dalam arti lain mendorong individu organisasi sekolah untuk terus belajar hal-hal baru untuk menciptakan inovasi yang memberikan dampak bagi rekan kerja dan juga bagi organisasi sekolah. Menurut Wiyono (2017: 74), yang menyatakan bahwa “*personal mastery* merupakan ketrampilan belajar untuk meningkatkan kapasitas pribadi warga sekolah dalam menciptakan hasil yang paling diinginkan dan suatu lingkungan sekolah yang mendorong semua warga sekolah untuk mengembangkan diri ke arah sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan yang dipilih”.

Kelima yaitu mampu mengerjakan segala tugas yang diberikan. Dengan demikian pekerjaan yang sedang dihadapi dapat diselesaikan guna mencapai hasil yang maksimal dari segala tugas yang dilaksanakan. Keenam yaitu mampu mencapai target kerja dengan cara membuat manajemen waktu untuk bekerja secara efektif dan efisien, membuat perencanaan dan menyusun skala prioritas, memiliki sikap pantang menyerah, dan melihat potensi yang dimiliki dalam dirinya. Bawono (2010: 76-77), menyatakan bahwa “*personal mastery* pada sistem organisasi pembelajaran tidak hanya belajar untuk memperoleh informasi pada suatu organisasi, tetapi juga termasuk pembelajaran tentang diri sendiri, serta meningkatkan kemampuan yang benar-benar dianggap penting untuk kebutuhan pengembangan pribadi”.

2. Implementasi *Mental Models* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim

Terdapat beberapa implementasi *mental models* di SD Negeri 2

Perumnas Way Halim, yang pertama yaitu kebebasan menjalankan pekerjaan yang dilihat dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Menurut Sange dalam Budihardjo (2017: 105), menyatakan bahwa “*mental models* merupakan suatu pola berpikir yang tercermin dalam sikap, perilaku dan tindakan yang didasarkan pada asumsi atau pengalaman-pengalaman”.

Kedua yaitu kesediaan untuk berbagi dan menerima pengalaman serta informasi dengan cara selalu berbagi dan menerima informasi dengan orang lain dan meminta pendapat orang lain ketika dalam menyelesaikan pekerjaan. Semua hal tersebut berarti adanya keterbukaan di antara anggota maka arus informasi di antara anggota juga akan berjalan baik. Menurut Farago dan Skyrme dalam Munandar (2003), mengemukakan bahwa karakteristik *learning*

organization yaitu “arus dan pertukaran informasi yang jelas dan bebas, mengembangkan iklim keterbukaan dan rasa saling percaya, dan belajar dari pengalaman”.

Ketiga yaitu selalu menghargai pendapat orang lain ketika sedang mengembangkan ide atau gagasan dengan cara mendengarkan terlebih dahulu apa yang disampaikan oleh orang lain dan tidak bersikap acuh tak acuh. Menurut Wick dalam Komariah dan Triatna (2010: 64-65), yang mengemukakan bahwa karakteristik *learning organization* yaitu “meningkatkan kepercayaan individu dalam rangka menyampaikan atau mempresentasikan ide atau gagasan”.

Keempat bersedia menerima kritik dan saran. Kritik dan saran yang membangun dapat diterima untuk memperbaiki kekurangan suatu pekerjaan dan dijadikan sebagai bahan introspeksi diri. Menurut Tobing (2009: 26), menyatakan bahwa “*mental models* yaitu asumsi-asumsi yang sangat dalam

melekat, umum, atau merupakan suatu gambaran dari bayangan atau citra yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi memahami dunia dan bagaimana organisasi mengambil tindakan sehingga membawanya ke tempat terbuka dan membuatnya bekerja secara maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

3. Implementasi *Shared Vision* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim

Terdapat beberapa implementasi *shared vision* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim, yang pertama yaitu mendiskusikan dan menyebarkan visi dan misi sekolah dengan cara merumuskan kembali visi dan misi yang sudah ada, kemudian disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pada saat ini. Kemudian visi dan misi dikomunikasikan secara langsung dan tidak langsung kepada semua pihak yang terlibat dengan sekolah. Menurut Yusuf (2008), bahwa “organisasi yang berhasil berusaha mempersatukan orang-orang berdasarkan identitas yang sama

dan perasaan senasib. Hal ini perlu dijabarkan dalam suatu visi yang dimiliki bersama”.

Kedua yaitu keterbukaan dan dorongan dalam mengemukakan ide-ide baru, dengan cara bersedia mendengarkan dan menerima ide-ide baru yang disampaikan oleh orang lain, dan memberikan apresiasi serta menjalankan ide tersebut jika dirasa baik untuk kedepannya demi kemajuan dan kesuksesan sekolah. Menurut Sange dalam Budihardjo (2017: 105), bahwa “*shared vision* merupakan komponen yang penting bagi organisasi. Ia mengarahkan cara berpikir dan bertindak yang khas. Selain itu, visi mendorong komitmen jangka panjang serta eksperimen-ekspeimen dalam organisasi”.

Ketiga menyadari visi sekolah merupakan rumusan yang harus dipahami. Pihak sekolah menyadari bahwa visi sekolah merupakan rumusan yang harus dipahami supaya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan visi yang

sudah dibuat. Menurut Robbins (2001), mengemukakan bahwa “menyusun perencanaan, visi yang dapat disepakati dan dipahami semua anggota”.

Kempat yaitu visi sekolah mudah dimengerti dan dipahami, karena visi tersebut kalimatnya tidak membingungkan dan kata-katnya mudah dipahami sehingga kandungan makna di dalamnya sangat jelas untuk dimengerti. Menurut Senge alih bahasa Nunuk Adiarni (1996: 210-211), menyatakan bahwa “Ketika anggota organisasi saling membagi suatu visi bagi sebuah organisasi, setiap orang melihat gambarannya sendiri mengenai organisasi dalam cara yang paling baik”.

Kelima yaitu visi sekolah merupakan pedoman dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Visi sekolah dijadikan pedoman karena untuk acuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, dengan demikian akan menimbulkan motivasi yang kuat untuk mencapai visi tersebut,

sehingga setiap anggota organisasi akan memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi. Menurut Sange dalam Tarigan (2016: 17), bahwa “visi bersama merupakan visi yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Visi akan menjadi kompas dan sekaligus pemicu semangat dan komitmen untuk selalu bersama, sehingga menumbuhkan motivasi kepada para karyawan untuk belajar dan terus belajar meningkatkan kompetensinya”.

4. Implementasi *Team Learning* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim Terdapat beberapa implementasi *team learning* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim, yang pertama yaitu keinginan untuk mengembangkan ide atau gagasan secara bersama. Setiap anggota organisasi sekolah mempunyai keinginan untuk mengembangkan ide secara bersama namun terkadang masih enggan untuk menyampaikannya. Wick dalam Komariah dan Triatna (2010: 64-65), memberikan motivasi untuk

“meningkatkan kepercayaan individu dalam rangka menyampaikan atau mempresetasikan ide atau gagasan.

Kedua yaitu adanya kesetaraan dalam penyebaran informasi. Kepala sekolah memberikan informasi kepada semua anggota secara sama rata dengan menggunakan grup *WhatsApp* (WA) sebagai sarana penyebaran informasi. Selain itu, informasi juga disampaikan secara langsung dan di tempel pada papan pengumuman. Menurut Senge dalam Tee (2005), “suatu kelompok kerja dikatakan berhasil jika masing-masing anggota dalam kelompok tersebut bisa saling mengisi kekurangan yang ada dengan kelebihan yang dimiliki oleh anggota kelompok”.

Ketiga ada cara pandang baru terhadap pemecahan masalah dalam dialog kelompok, pemecahan masalah tersebut dengan mencoba menggabungkan berbagai ide-ide atau pandangan yang telah didapatkan untuk

memecahkan masalah yang ada. Menurut Senge alih bahasa Nunuk Adiarni (1995: 9-10), menyatakan bahwa “pembelajaran tim dimulai dengan “dialog” kapasitas suatu tim menyingkirkan anggapan dan masuk dalam suatu bentuk. Dialog memungkinkan suatu kelompok menemukan suatu pandangan yang tidak dapat dicapai secara individual”.

Keempat sering muncul ide atau gagasan dalam kelompok. Munculnya ide atau gagasan dalam kelompok dinaungi dengan adanya kerjasama tim untuk memudahkan suatu pekerjaan yang dilakukan karena tanggung jawab atas pekerjaan yang dipikul secara bersama, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan kemajuan organisasi sekolah. Ide atau gagasan merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam menambah modal intelektualnya. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat apabila setiap

anggota mau belajar dan berbagi wawasan secara bersama-sama. Menurut Senge alih bahasa Nunuk Adiarni (1995: 9-10), menyatakan bahwa “ketika tim benar-benar belajar, mereka tidak hanya menghasilkan hasil yang hebat tetapi anggota organisasinya secara individu juga tumbuh lebih cepat dibanding dengan bentuk pembelajaran lainnya”.

Kelima yaitu diberikan kesempatan oleh pemimpin dalam menjalankan suatu ide atau gagasan. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk menjalankan ide atau gagasan, akan tetapi ide tersebut tidak merugikan sekolah dan menjalankannya sesuai dengan peraturan yang ada, semua itu dilakukan semata-mata untuk melakukan perubahan dalam memajukan sekolah. Menurut Dharma (2001: 30), yang menyatakan bahwa: “memiliki pemimpin yang berani mengambil resiko dan selalu bereksperimen atas dasar perhitungan yang jelas”.

Keenam tidak malu bertanya atas hal yang tidak diketahui. Dengan demikian berarti anggota organisasi saling berbagi informasi dari pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Senge dalam Komariah dan Triatna (2010: 62) bahwa “*team learning* adalah kemampuan dan kemauan untuk belajar dan bekerja dalam satu tim, mencakup makna derajat semangat seluruh anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan dan saling mengajarkan berbagai cara serta derajat kemampuan seluruh anggota tim untuk belajar dan bekerja sama sebagai satu kesatuan”.

5. Implementasi *System Thinking* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim
Terdapat beberapa implementasi *system thinking* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim, yang pertama yaitu keberhasilan satu unit kerja mempengaruhi unit kerja lain. Setiap individu organisasi sekolah sangat menekankan pentingnya kerjasama antar anggota, karena kerjasama dapat

berdampak positif seperti meningkatkan efisiensi kerja dan beban kerja menjadi lebih ringan. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergik. Kemampuan untuk membangun hubungan yang sinergik ini hanya akan dimiliki apabila semua anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain, dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya. Menurut Tarigan (2016: 19), menyatakan bahwa “*system thinking* adalah suatu kerangka kerja konseptual. Yaitu suatu cara dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari keseluruhan prinsip-prinsip organisasi pembelajar. Tanpa kemampuan menganalisis dan mengintegrasikan disiplin-disiplin organisasi pembelajaran, tidak mungkin dapat menejemahkan disiplin-disiplin itu ke dalam tindakan (kegiatan) organisasi yang lebih luas”.

Kedua yaitu satu unit kerja tidak dapat berhasil tanpa dukungan unit kerja lain. Pihak sekolah maupun masyarakat saling mendukung satu sama lain dalam memajukan sekolah. Dengan demikian, organisasi sekolah akan mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Menurut Nggili (2016: 173), yang menyatakan bahwa “pemikiran sistem merupakan cara memahami realitas yang melaksanakan hubungan antara bagian-bagian sistem, dari pada bagian yang berdiri sendiri. *System thinking* memberi gambaran yang lebih akurat dari realitas, sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Ketiga yaitu menggunakan reaksi orang lain untuk memperbaiki tindakan sendiri, karena dapat dijadikan contoh untuk memperbaiki kurang individu dalam melakukan aktivitasnya. Menurut Komariah & Triatna (2010: 62), “*system thinking* kemampuan berpikir secara sistematis mencakup makna

kemampuan untuk selalu berpikir dan bertindak dengan pendekatan yang menyeluruh (komprehensif) serta mampu menimbang segala unsur yang saling berkaitan”.

Keempat yaitu mengetahui penyebab timbulnya masalah dalam pekerjaan, individu organisasi sekolah ada yang mengetahui dan ada pula yang tidak mengetahui atas penyebab timbulnya suatu masalah tersebut. Apabila tidak mengetahui penyebabnya maka akan diselidiki terlebih dahulu. Kemudian ketika sudah diketahui akar masalahnya akan diatasi dan diselesaikan supaya tidak menyebabkan timbulnya masalah baru lagi. Menurut Sange dalam Budihardjo (2017 : 103), bahwa “*systems thinking* merupakan dasar untuk melihat pola suatu permasalahan secara *holistic* dengan mengkaitkan suatu bagian dengan bagian-bagian yang lain. Dengan mengetahui dan memahami suatu pola yang mendasari bagian-bagian tersebut

maka suatu persoalan yang besar secara sistematis dapat dipahami”.

Kelima yaitu berkoordinasi dalam menjalankan operasionalisasi kerja. Pihak sekolah selalu melakukan koordinasi dalam menjalankan pekerjaan, hal tersebut dilakukan supaya tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengerjakan tugas. Menurut Wiyono (2017: 74), menyatakan bahwa “berfikir sistemis merupakan berfikir secara menyeluruh terhadap semua komponen sekolah sebagai suatu kesatuan yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen, antara lain: kurikulum, sarana prasarana, kesiswaan, humas, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Masing-masing komponen itu saling berkaitan sehingga sekolah perlu mengembangkan komponen-komponen itu secara bersama-sama”.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil dari penelitian tentang Implementasi *Learning Organization* di SD Negeri 2 Perumnas Way Halim Bandar Lampung, didapatkan bahwa implementasi *learning organization* sudah diterapkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Sri., dkk. 2010. Analisis Persepsi Penerapan Model Organisasi Pembelajaran di PTN “X”. *Journal Of Business Strategy and Execution*. 3(1). 72-89. <http://journal.binus.ac.id/index.php/JBSE/article/view/204>. Diakses pada Tanggal 30 Oktober 2018.
- Budiardjo, Andreas. 2017. *Knowledge Management: Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Prasetiya Mulya Publishing: Jakarta.
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kerja. Edisi Ketiga*. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Ismail, Dingot Hamonangan. 2016. Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*. 5(1). 9-30. <http://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/65&usg>. Diakses pada Tanggal 19 November 2018.

- Komariah, Aan., dan Triatna, Cepi. 2010. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Munandar, A.S. 2003. *Learning Organization dan Penerapannya dalam Dunia Usaha Makalah Seminar Industri Kolokium Di Makassar*. (Tidak Diterbitkan).
- Nggili, Ricky Arnold. 2016. Pendekatan System Thinking dalam kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Humaniora Yayasan Bina Darma*. 3(2). 169-183. https://jurnalilmiahpaxhuana.org/index.php/ph/article/download/supp_file/80/11&ved. Diakses pada Tanggal 26 November 2018.
- Robbinns, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Prenhallindo: Jakarta.
- Senge, Peter. M. 1990. *The Fifth Disciplin: The Art & Practice the Learning Organization*. Doubleday, Random House: New York.
- _____. 1996. *Disiplin Kelima: Seni & Praktek dari Organisasi Pembelajaran*, (Alih Bahasa Nunuk Ardiarni). Binarupa Aksara: Jakarta.
- Tarigan, Budi Akmad. 2016. *Learning Organization: Konsep dan Penerapan di Universitas Universitas Tama Jagakarsa. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*. 11(1). 13-28. <http://jagakarsa.ac.id/download.php/file=img/files/learningorgанизationkonsepdanpenerapandiuniversitastamajagakarsa.pdf>. Diakses pada Tanggal 18 Oktober 2018.
- Tee, Ng Pak. 2005. *The Learning School: Innovation and Enterprise*. Pearson Prentice Hall: Singapore.
- Tobing, Sondang Yohana L., dan Fitriati, Rachma. 2009. Pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Kompetensi Pegawai Bank. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. 16(1). 25-35. <http://journal.ui.ac.id/jbb/article/viewFile/601/586>. Diakses pada Tanggal 5 Februari 2019.
- Wiyono, Giri. 2017. Strategi Penerapan Organizational Learning untuk Membentuk Guru Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*. 1(1). 69-77. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jee/article/download/15113/9630>. Diakses pada Tanggal 26 November 2018.
- Yusuf, Syamsu LN. 2008. *Mental Hygiene*. Pustaka Bani Quraisy: Bandung.