

LEMBAGA PENDIDIKAN KEJURUAN SEBAGAI *LEARNING ORGANIZATION*

Wahyu Diana, Syamsul Hadi, Purnomo, Riana Nurmalasari

Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Malang
Jl. Semarang 5 Kota Malang Jawa Timur
E-mail: wahyudiana_pkj@yahoo.co.id

Abstrak: Learning organization adalah organisasi yang terdiri dari sekumpulan manusia yang selalu mengembangkan kapasitas untuk mendapatkan keputusan yang diinginkan, perkembangan corak pemikiran baru, aspirasi kolektif yang bebas dan anggota-anggotanya selalu berusaha untuk belajar bersama-sama. Pendidikan kejuruan merupakan lembaga pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang/keahlian tertentu. Bentuk satuan pendidikannya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Learning organization penting untuk dipahami oleh setiap individu pada organisasi pendidikan kejuruan, terutama konsep *learning organization*, karakteristik organisasi lembaga pendidikan kejuruan, dan strategi implementasi *learning organization*. Selain itu juga terdapat komponen-komponen penting *learning organization* kejuruan yang perlu diterapkan pada lembaga ini agar terus dapat melakukan pembelajaran dalam organisasi, sehingga lembaga ini dapat berkembang dan menyesuaikan perubahan jaman.

Kata Kunci: pendidikan kejuruan, organisasi pembelajaran, sekolah menengah kejuruan

Abstract: Learning organization is an organization that consists of a set of people who always develop the capacity to obtain the desired decision, the development of new patterns of thought, a collective aspiration is free and members are always trying to learn together. Vocational education is secondary education institution that prepares students primarily to work in the field / expertise. Unit forms of this education are vocational high school (VHS). Learning organization is important to be understood by every individual in the organization of vocational education, especially the concept of a learning organization, organizational characteristics of vocational education institutions, and implementation strategy learning organization. There are also important components of vocational learning organization that needs to be applied to these institutions in order to continue to be able to perform learning in the organization, so that these institutions can evolve and adapt to the changing era.

Keywords: vocational education, learning organization, vocational high school

Belajar merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya (Slameto, 2010). Belajar berhubungan dengan perubahan tingkah laku seseorang terhadap sesuatu situasi tertentu yang disebabkan oleh pengalamannya terhadap suatu situasi dengan melakukan sebuah usaha dan proses.

Proses belajar adalah suatu hal yang kompleks, tetapi dapat juga dianalisa dan diperinci dalam bentuk prinsip-prinsip atau asas-asas belajar. Prinsip-prinsip itu antara lain: (1) belajar harus bertujuan dan terarah, tujuan akan menuntut seseorang dalam belajar untuk mencapai harapan-harapan, (2) belajar memerlukan bimbingan, baik dari bimbingan guru maupun buku pelajaran, (3) belajar memerlukan pemahaman atas hal-hal yang dipelajari sehingga diperoleh pengertian-pengertian. Selain itu (4) belajar memerlukan latihan dan ulangan agar apa yang telah dipelajari dapat dikuasai, (5) belajar adalah suatu proses aktif dimana terjadi saling pengaruh secara dinamis antara murid dengan lingkungan, (6) belajar harus disertai keinginan dan kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan, dan (7) belajar dikatakan berhasil apabila telah sanggup menerapkan ke dalam bidang praktek sehari-hari (Aqib, 2002).

Belajar dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang diperlukan. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2007). Sebuah organisasi dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan tuntutan global. Untuk mengatasi semua kebutuhan tersebut sebuah organisasi memerlukan proses pembelajaran untuk mendapatkan inovasi-inovasi yang dinamis. Selain itu tidak lepas pentingnya peran kepemimpinan yang memberdayakan, dalam memberi pendelegasian dan dukungan positif kepada setiap anggota organisasi dalam aktivitas pembelajaran dan memperbaiki kinerja.

Semua organisasi membutuhkan pembelajaran untuk mengatur dan mengembangkan organisasinya, termasuk juga pendidikan kejuruan. Evans dalam Triyono (2012) mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada suatu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan dari bidang-bidang pekerjaan lainnya. Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja, mengembangkan kemampuan untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu serta mempersiapkan peserta didiknya untuk memasuki lapangan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pendidikan kejuruan memiliki tujuan yang berbeda dengan jenis pendidikan lainnya. Organisasi pembelajaran dalam pendidikan kejuruan juga berbeda dengan jenis pendidikan lain, karena pendidikan kejuruan lebih mengedepankan pelatihan agar peserta didiknya memiliki kemampuan di bidang tertentu dan mampu memasuki dunia kerja. *Learning organization* perlu dipahami oleh setiap

anggota organisasi terutama konsep *learning organization*, karakteristik organisasi lembaga pendidikan kejuruan, dan strategi implementasi *learning organization* pada lembaga pendidikan kejuruan.

PEMBAHASAN

Konsep *Learning Organization*

Organisasi pembelajaran (*learning organization*) adalah satu organisasi yang terdiri dari sekumpulan manusia yang selalu mengembangkan kapasitas untuk mendapatkan keputusan yang diinginkan, perkembangan corak pemikiran yang baru, aspirasi kolektif yang bebas dan anggota-anggotanya selalu belajar untuk belajar bersama-sama (Senge, 1990). Menurut Karash (1994), organisasi pembelajaran adalah satu organisasi di mana orang-orang di semua peringkat, secara individu dan kolektif, selalu meningkatkan kapasitas untuk menghasilkan keputusan yang ingin dicapai. Organisasi pembelajaran menekankan tentang kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dalam hal pembelajaran.

Selain itu organisasi pembelajaran menurut Pedler, etc (2005) merupakan sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan terus menerus mentransformasikan dirinya. Hal ini berarti peran serta dari setiap anggota sangat diperlukan untuk dapat terus memperbaiki organisasi.

Organisasi pembelajaran dilakukan secara kontinu untuk mencapai kesuksesan, dan berkemungkinan menemui kegagalan. Setiap step kegagalan yang terjadi, dapat menjadi evaluasi/koreksi untuk kesuksesan. Kegagalan merupakan salah satu bagian dari kesuksesan itu sendiri. Kesuksesan tidak datang secara langsung tetapi datang dengan pembelajaran secara terus menerus, Organisasi yang terus-menerus memperluas kapasitas untuk menciptakan masa depan memerlukan perubahan pemikiran secara mendasar di kalangan anggotanya.

Ada 5 komponen yang secara berkala merubah sebuah organisasi menjadi organisasi belajar. Senge (1990) mengemukakan organisasi belajar sebagai lima disiplin yang saling terkait yaitu (1) visi bersama (*shared vision*), (2) berpikir sistem (*system thinking*), (3) belajar beregu (*team learning*), (4) penguasaan pribadi (*personal mastery*), dan (5) model mental (*mental models*).

Membangun visi bersama (shared vision) yaitu setiap gagasan kepemimpinan telah memberikan inspirasi pada organisasi, menunjukkan kapasitas mempertahankan gambaran

tahun depan bersama yang ingin diciptakan. Untuk mencapai visi bersama diperlukan kesamaan visi individu dengan kelompok, seperti apa visi masing-masing individu, sehingga dapat diketahui keselarasan visi sehingga muncul pelaksanaan yang baik untuk tim.

Sistem berpikir (*system thinking*) adalah suatu kerangka kerja konseptual untuk membuat pola penuh menjadi lebih jelas, dan untuk membantu melihat bagaimana mengubahnya secara efektif. Sistem berpikir merupakan berpikir secara menyeluruh terhadap semua komponen organisasi sebagai satu kesatuan yang saling memengaruhi. Lemahnya kinerja di suatu komponen dapat melemahkan kinerja sistem secara keseluruhan. Untuk itu perlu adanya kesatuan berpikir dalam sebuah organisasi.

Pembelajaran Tim (team learning) yaitu ketika tim benar-benar belajar, tidak hanya menghasilkan hasil yang hebat tetapi anggota individunya tumbuh lebih cepat dibanding bisa terjadi dalam bentuk lain. Masing-masing harus melakukan bagaimana berpikir, apa yang sungguh sungguh diinginkan dan bagaimana berinteraksi dan belajar satu sama lain. Dengan pembelajaran tim, tiap individu makin berkembang, metode dan gagasan lain yang baru dan belum terpikirkan dapat muncul. Pembelajaran tim ini dimulai dari sebuah dialog antar individu yang kemudian menimbulkan suatu diskusi. Dalam berdiskusi tim ini pula, dapat ditemukan jalan terbaik/pemecahan untuk sebuah masalah yang dipertimbangkan baik-baik sesuai yang diinginkan sehingga muncul pertukaran ide dan pikiran antar individu.

Penguasaan pribadi (personal mastery) merupakan suatu kedisiplinan dalam mengklarifikasi secara kontinu dan memperdalam visi pribadi, memfokuskan energi, atau mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas sebagai objektif. Dalam memulai organisasi pembelajaran, sebaiknya mengetahui potensi apa yang ada (kelemahan dan kelebihan) serta bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian tidak putus semangat dengan tujuan atau mimpi yang tinggi dijadikan sebagai acuan dan semangat untuk maju, bukan untuk mundur.

Model mental (*mental models*) adalah asumsi yang sangat dalam melekat, umum, atau bahkan suatu gambaran dari bayangan/citra yang berpengaruh pada bagaimana memahami dunia dan bagaimana mengambil tindakan terhadap perilaku. Adaptasi berkelanjutan dan pertumbuhan dalam lingkungan bisnis yang berubah tergantung pada institusionalisasi pembelajaran, yang merupakan proses dimana tim manajemen mengubah model mental yang diberikan kepada perusahaan, pasar, dan pesaing. Dengan alasan ini,

harus memikirkan tentang perencanaan sebagai pembelajaran dan perencanaan perusahaan sebagai institusionalisasi pembelajaran.

Komponen penting *learning organization* yang dikemukakan oleh Senge lebih mengedepankan bagaimana tiap individu dalam organisasi harus dapat menguasai dirinya sendiri untuk dapat berusaha menjadi lebih baik dengan menggunakan model mental untuk mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki organisasi. Selain itu juga tentang visi bersama dalam sebuah organisasi sangat penting untuk ditentukan, agar organisasi tersebut dapat berjalan kearah yang lebih baik.

Sistem berpikir dalam sebuah organisasi sangat diperlukan karena dengan berpikir menyeluruh pada organisasi dapat mengarahkan tujuan sebuah organisasi kearah yang diinginkan. Lemahnya kinerja di suatu komponen dapat melemahkan kinerja sistem secara keseluruhan, sehingga perlu adanya kesatuan berpikir dalam sebuah organisasi agar kinerja menjadi lebih baik.

Selain itu Marquardt (1996) mengemukakan komponen-komponen penting yang harus ada dalam organisasi pembelajaran antara lain (1) Belajar (*learning*), organisasi harus belajar secara terus menerus, apabila sebuah organisasi tidak mau belajar secara terus menerus maka akan mundur dan tersisih. (2) Organisasi (*organization*), harus fungsional, solid, dan efektif. (3) Orang (*people*), manusia harus senantiasa mengembangkan diri secara individu maupun dalam tim untuk memajukan organisasi. (4) Pengetahuan (*knowlegde*), organisasi belajar harus senantiasa mencari, memperbarui, mengolah, dan mendistribusikan pengetahuan baru agar dapat menyesuaikan perubahan jaman. (5) Teknologi (*tecnologi*), untuk memudahkan proses belajar dan proses produksi, organisasi belajar membutuhkan dukungan teknologi.

Komponen penting dalam *learning organization* yang dikemukakan oleh Marquardt juga tidak kalah penting. Belajar merupakan hal penting yang perlu dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan kejuruan, dengan terus belajar, maka organisasi pendidikan kejuruan tersebut akan dapat memperbaiki kekurangan yang ada, sehingga dapat menjadi lebih baik. Sebuah lembaga harus fungsional dan solid, karena apabila lembaga pendidikan kejuruan tidak berjalan sesuai dengan tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan bahwa lembaga tersebut gagal menjalankan tujuannya.

Orang yang ada dalam lembaga pendidikan kejuruan harus selalu mengembangkan dirinya agar lebih baik dan dapat memajukan organisasi tersebut. Pengetahuan yang dimiliki oleh tiap individu pada sebuah lembaga harus selalu ditambah. Hal ini misalkan

dengan melakukan pelatihan, sehingga dengan bertambahnya pengetahuan yang dimiliki oleh anggota organisasi, maka organisasi tersebut berkemungkinan besar dapat berjalan dengan baik. Selain itu teknologi merupakan faktor penting yang perlu ada, karena teknologi dapat mempermudah dan membantu lembaga pendidikan kejuruan agar dapat memperbaiki kualitasnya dan mempermudah proses belajar.

Karakteristik Organisasi Lembaga Pendidikan Kejuruan

Lembaga pendidikan adalah suatu lembaga yang bertujuan mengembangkan potensi manusiawi yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi itu harus dilakukan secara berencana, terarah dan sistematis guna mencapai tujuan tertentu. Lembaga pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap corak dan karakter masyarakat. Belajar dari sejarah perkembangannya lembaga pendidikan yang ada di Indonesia memiliki beragam corak dan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang melingkupi.

Lembaga pendidikan memiliki fungsi dan peran dalam perubahan masyarakat menuju ke arah perbaikan dalam segala hal. Lembaga pendidikan memiliki dua karakter secara umum. Pertama, melaksanakan peranan fungsi dan harapan untuk mencapai tujuan dari sebuah sistem. Kedua mengenali individu yang berbeda-beda dalam peserta didik yang memiliki kepribadian dan disposisi kebutuhan.

Setiap jenis lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini dikarenakan tujuan tiap lembaga pendidikan tersebut juga berbeda. Demikian pula dengan pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan merupakan lembaga pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang/keahlian tertentu. Bentuk satuan pendidikannya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Karakteristik dari pendidikan kejuruan yaitu terarah pada tujuan utamanya menyiapkan peserta didiknya agar kompeten dalam bidang/keahlian tertentu.

Prinsip pendidikan kejuruan menurut Prosser (1950) antara lain: (1) pendidikan kejuruan akan efisien jika lingkungan dimana siswa dilatih merupakan replika lingkungan dimana nanti ia akan bekerja, (2) pendidikan kejuruan yang efektif hanya dapat diberikan dimana tugas-tugas latihan dilakukan dengan cara, alat dan mesin yang sama seperti yang ditetapkan di tempat kerja, (3) pendidikan kejuruan akan efektif jika melatih seseorang dalam kebiasaan berpikir dan bekerja seperti yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri.

Selain itu (4) pendidikan akan efektif jika dapat memampukan setiap individu memodali minatnya, pengetahuannya dan keterampilannya pada tingkat yang paling tinggi, dan (5) pendidikan kejuruan yang efektif untuk setiap profesi, jabatan atau pekerjaan hanya dapat diberikan kepada seseorang yang memerlukannya, yang menginginkannya dan yang dapat untung darinya.

Prinsip yang lain yaitu (6) sumber yang dapat dipercaya untuk mengetahui isi pelatihan pada suatu okupasi tertentu adalah dari pengalaman para ahli okupasi tersebut, (7) setiap okupasi mempunyai ciri-ciri isi (*body of content*) yang berbeda-beda satu dengan yang lain (8) Pendidikan kejuruan akan merupakan layanan sosial yang efisien jika sesuai dengan kebutuhan seseorang yang memang memerlukan dan memang paling efektif jika dilakukan lewat pengajaran kejuruan, (9) pendidikan kejuruan akan efisien jika metode pengajaran yang digunakan dan hubungan pribadi dengan peserta didik mempertimbangkan sifat-sifat peserta didik tersebut. Selain itu (10) administrasi pendidikan kejuruan akan efisien jika luwes, dan (11) pendidikan kejuruan memerlukan biaya tertentu dan jika tidak terpenuhi maka pendidikan kejuruan tidak boleh dipaksakan beroperasi.

Strategi Implementasi *Learning Organization* pada Lembaga Pendidikan Kejuruan

Strategi implementasi *learning organization* pada lembaga pendidikan kejuruan dapat dilakukan dengan cara menerapkan komponen-komponen penting *learning organization* yang dikemukakan oleh Senge (1990) dan Marquardt (1996) pada lembaga pendidikan kejuruan. Penerapan komponen-komponen penting *learning organization* pada lembaga pendidikan kejuruan sebagai berikut:

1. Membangun visi bersama (*shared vision*)

Sekolah harus melakukan evaluasi untuk melihat kelebihan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun visi, misi dan tujuan ke depan, baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang oleh seluruh pihak yang ada di sekolah. Hal ini dapat menjadi pijakan bagi sekolah tersebut untuk menjadi lebih baik dan bidang kejuruan yang diajarkan juga dapat menghasilkan *output* yang berkompeten dalam bidangnya.

2. Mengembangkan sistem berpikir (*system thinking*)

Seluruh pihak sekolah bersama-sama berpikir sistemik untuk mengatasi kelemahan dan memanfaatkan kekuatan dalam mendapatkan yang ada. Hal ini dikarenakan setiap

jurusan kejuruan yang ada di suatu sekolah juga ada di sekolah lain, untuk itu pihak sekolah harus memikirkan cara agar dapat menarik minat siswa untuk bersekolah di sekolah tersebut.

3. Mengembangkan belajar beregu (*team learning*)

Setiap anggota dari pihak sekolah harus dapat bekerja secara tim. Hal ini dikarenakan, dengan adanya suatu kerjasama dalam tim dapat menghasilkan sesuatu hal yang lebih baik untuk kepentingan bersama. Misalnya guru di setiap jurusan bekerja sama dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran.

4. Mengembangkan penguasaan pribadi (*personal mastery*)

Setiap pihak yang ada di sekolah harus memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Misalnya guru Tata kecantikan harus menguasai semua pembelajaran yang ada di dalam bidang kecantikan, selain itu juga dapat mengelola laboratorium kecantikan dengan baik. Selain itu juga harus dapat memahami karakteristik siswa, mampu mengembangkan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, sehingga diperlukan adanya pelatihan-pelatihan guru agar benar-benar memahami tugas pokok dan fungsinya.

5. Mengubah model mental (*mental models*)

Seluruh pihak sekolah harus berusaha untuk dapat memajukan sekolah tersebut. Pihak sekolah harus dapat mengembangkan kepercayaan dan kerjasama dengan pihak-pihak lain di luar sekolah. Misalnya dalam hal kerjasama penempatan kerja lulusan, sehingga setelah siswa lulus dari sekolah, dapat langsung bekerja sesuai dengan bidang kejuruan yang telah dipelajarinya saat sekolah. Hal ini dapat menjadi sebuah daya tarik bagi calon siswa untuk lebih memilih sekolah tersebut sebagai tempat bersekolah/melatih bidang kejuruan yang diinginkannya.

6. Mengembangkan belajar (*learning*)

Sekolah yang ingin maju dan berkembang harus mengembangkan organisasi belajar dan belajar secara terus menerus. Seluruh pihak sekolah harus dapat belajar di tingkatan individual, kelompok, dan organisasi. Belajar secara individual berarti bahwa setiap individu di dalam organisasi harus menjadi ahli di bidang masing-masing. Belajar dalam kelompok adalah belajar bersama dalam kelompok, sedangkan belajar dalam organisasi yaitu belajar beregu. Selain itu sekolah juga harus dapat menyesuaikan dengan perubahan/perkembangan jaman agar dapat bertahan dan berkembang.

7. Mengembangkan Pengetahuan

Sekolah sebagai organisasi belajar harus senantiasa mencari, memperbarui, mengolah, dan mendistribusikan penge-tahuan baru agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Misalnya kurikulum, silabus, bahan ajar, penilaian dan perangkat pembelajaran harus senantiasa diperbarui sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Selain itu guru harus menggunakan metode serta media pembelajaran yang menarik dan tidak membosankan, agar siswa dapat mengembangkan pengetahuannya.

8. Mengorganisasi Manusia/Orang

Orang dalam sekolah adalah pihak-pihak yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, administrator, siswa, teknisi, laboran, dan komite. Pihak sekolah harus mengem-bangkan diri secara individu maupun dalam tim untuk memajukan sekolah. Siswa harus dapat belajar dengan baik dan ber-kompetensi di bidang kejuruan yang dipilihnya.

9. Mengembangkan Teknologi

Perkembangan jaman menuntut tiap sekolah untuk dapat menyesuaikan diri, terutama dalam hal teknologi. Teknologi dapat membantu siswa menemukan hal-hal baru dalam bidang kejuruannya. Misalnya siswa dapat mengakses internet saat pembelajaran, sehingga ilmu yang didapatkan siswa juga lebih banyak. Siswa dapat mengakses blog guru, membuka *powerpoint* atau video pembelajaran yang digunakan guru, dan sumber belajar lainnya menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu dengan penggunaan komputer, guru dan siswa dapat mengorganisasi, mengelola, dan men-distribusikan pengetahuan yang dimilikinya secara lebih mudah.

10. Memperbaiki Organisasi

Suatu organisasi tersusun atas berbagai komponen di dalamnya. Di sekolah, organisasi meliputi komponen penyusun, struktur organisasi, pembagian tugas, strategi pengembangan, dan kemajuan atau perolehan organisasi. Komponen organisasi tersebut harus fungsional, solid, dan efektif. Peningkatan nilai Ujian Kompetensi Kejuruan (UKK) siswa merupakan tugas bersama, setiap pihak harus saling menghargai dan bekerjasama. Kepala sekolah bertugas mengkoordinasikan setiap kegiatan, dan memonitor kemajuannya. Keterlibatan guru, BP, wakasek kurikulum, laboran, orangtua juga diperlukan dalam menciptakan suasana yang kondusif. Guru dan siswa harus memahami tentang UKK, mulai dari konsep esensial yang diujikan, tingkat kesulitan, waktu ujian, dan teknis pelaksanaannya, sehingga siswa dapat melaksanakan UKK dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Mayo and Lank (1994), sebagai organisasi pembelajaran memanfaatkan kekuatan pemikiran, pengetahuan dan pengalamannya yang tersedia, dalam rangka terus berkembang untuk kepentingan semua stakeholder. Dalam Hal ini berarti setiap individu dalam organisasi harus terus berusaha memperbaiki dan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, agar organisasi tersebut dapat berkembang dan berjalan lebih baik dari sebelumnya.

Selain itu sebagai organisasi belajar, seharusnya budaya bersama-sama harus melekat pada sebuah organisasi (Gephart, 2006). Hal ini berarti pada setiap organisasi pembelajaran harus selalu ada keterbukaan dan kepercayaan pada semua anggota organisasi. Setiap anggota harus didukung dan dihargai agar dapat terus belajar dan berinovasi untuk kemajuan organisasi pendidikan kejuruan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lembaga pendidikan kejuruan sebagai *learning organization*, karena lembaga ini selalu berusaha untuk belajar memperbaiki sistem yang ada pada organisasinya. Selain itu penerapan komponen-komponen penting *learning organization* pada lembaga pendidikan kejuruan antara lain: membangun visi bersama (*shared vision*), mengembangkan sistem berpikir (*system thinking*), mengembangkan belajar beregu (*team learning*), mengembangkan penguasaan pribadi (*personal mastery*), mengubah model mental (*mental models*), mengembangkan belajar (*learning*), mengembangkan pengetahuan, mengorganisasi manusia/orang, mengembangkan teknologi, memperbaiki organisasi perlu untuk direalisasikan.

Saran

Penerapan komponen-komponen ini dapat membantu memperbaiki suatu organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengelolaan lembaga pendidikan kejuruan yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan organisasi yang baik diharapkan agar organisasi tersebut dapat terus berkembang dan menyesuaikan perubahan jaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Aqib, Zainal. 2002. *Profesionalisme Guru Dalam pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Gephart. 2006. *Learning Organization*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Karash, Richard. 1994. *Learning Organization*. USA: Innovation Associates, Inc.
- Marquardt, Michael J. 1996. *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Mayo, A and Lank, E. 1994. *The Power of Learning. A Guide to Gaining Competitive Advantage*, IPD House, London.
- Pedler, M., Burgogyne, J. and Boydell, T. 2005. *The Learning Company: A strategy for sustainable development*. London; McGraw-Hill.
- Prosser, Charles A. 1950. *Vocational Education in a democracy*. Chicago: American Technical Society.
- Robbins, Stephen, P. Dan Judge, A, Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.
- Senge, Peter. 1990. *The Fifth Discipline*. London: Century Business.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Triyono, Eddy. 2012. Potret Sekolah Kejuruan. *Jurnal Teknis* 7 (2). (Online). (http://www.polines.ac.id/teknis/upload/jurnal/jurnal_teknis_1344500993.pdf, diakses 28 September 2015).