
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan yang sangat tajam dan akselerasi perubahan yang begitu tinggi, perusahaan dituntut untuk senantiasa belajar, inovatif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Eksistensi organisasi akan berhubungan dengan sumber daya internal dan lingkungan eksternalnya. Perusahaan harus mampu belajar dari lingkungan sebagai faktor utama yang mempengaruhi rencana, strategi dan keberhasilan organisasi.

Banyak perusahaan didemo, dihujat, bahkan dirusak oleh masyarakat sekitar. Maraknya aksi unjuk rasa dan mogok kerja yang nampaknya sudah menjadi fenomena yang biasa di masa sekarang. Bila ditelusuri, salah satu penyebabnya adalah kurangnya perhatian dan tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat maupun lingkungan di sekitar lokasi perusahaan tersebut. Perusahaan hanya mengeksploitasi sumber daya alam yang ada di daerah tersebut, tanpa memperhatikan faktor lingkungan, ekonomi, politik, sosial dan budaya masyarakat setempat dan sangat sedikit dari keuntungan perusahaan yang dikembalikan kepada masyarakat sehingga menimbulkan masalah-masalah sosial.

Konflik selalu terjadi di dalam aktivitas organisasi, dan munculnya konflik tidak dapat dihindarkan. Konflik dapat berakibat negatif apabila tidak dapat dikendalikan, namun apabila dikelola secara baik dapat memberikan kepuasan

bagi anggota dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Perusahaan harus mampu memanfaatkan konflik sebagai sumber perubahan (*source of change*) untuk menjaga kelangsungan organisasi, mampu menyikapi peristiwa konflik sebagai dinamika organisasi, konflik dapat menumbuhkan iklim keterbukaan dalam pengelolaan sumberdaya organisasi. Ketidakharmisan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang seringkali dipicu oleh adanya kebutuhan dan tuntutan pekerja, yang tidak terakomodasi, sehingga menimbulkan gejolak dan konflik internal yang diikuti aksi unjuk rasa dan pemogokan.

Pengelolaan usaha tanpa memperdulikan lingkungan dan masyarakat merupakan sumber prahara sosial yang mampu merusak tatanan kehidupan masyarakat yang selama ini berjalan secara harmonis. Perlu ditekankan kembali aspek kebijakan lingkungan perusahaan meliputi penggunaan sumber daya alam secara efektif dan efisien, pencegahan pencemaran lingkungan, pengolahan limbah, pemenuhan peraturan perundangan dan persyaratan lingkungan yang berlaku secara optimal.

Berbagai peristiwa negatif yang menimpa sejumlah perusahaan seharusnya menjadi pelajaran yang berharga bagi perusahaan lain untuk memberikan perhatian dan tanggung jawab sosial yang lebih baik kepada masyarakat, khususnya di sekitar lokasi perusahaan, sehingga dapat mencegah dampak sosial yang lebih buruk atas kelangsungan usaha, karena gesekan dengan komunitas sekitar akan merusak citra perusahaan. Perusahaan harus menunjukkan kepedulian

dan komitmen moral terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung rugi bagi perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan bisnis jangan hanya berorientasi kepada laba, tetapi juga harus memperhatikan etika dalam berbisnis. Memperhatikan prinsip-prinsip agama, norma, nilai-nilai moral, kebiasaan, tradisi dan budaya yang ada di masyarakat. Kelangsungan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh tingkat keuntungan, tetapi juga tanggung jawab sosial perusahaan. Organisasi bisnis tidak boleh lagi memandang dirinya sebagai institusi ekonomi belaka, melainkan juga menjadi institusi sosial. Karena itu, organisasi bisnis pun harus mulai bersentuhan dengan berbagai persoalan yang secara langsung tidak ada kaitannya dengan kegiatan bisnis seperti masalah lingkungan hidup, pengembangan masyarakat, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Perusahaan dituntut untuk mampu membentuk pola hubungan sosial yang sehat dengan lingkungannya, kegiatan yang diarahkan untuk memperbesar akses masyarakat untuk mencapai kondisi sosial, ekonomi, budaya yang lebih baik didasarkan pada partisipasi aktif masyarakat dan diarahkan untuk pemberdayaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan berbasis kemandirian lokal, menempatkan masyarakat beserta lingkungannya sebagai pelaku utama pembangunan di wilayahnya, dengan tatanan kearifan sosial dan budaya yang dimilikinya, sehingga diharapkan akan muncul penyelarasan pemanfaatan sumber daya alam dengan kepentingan menjaga kelestarian fungsi lingkungan hidup sebagai syarat terselenggaranya proses pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*).

Ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadi penopang kehidupan negara dan tulang punggung pembangunan nasional. Namun dalam penerapannya juga berdampak negatif berupa pencemaran, ketimpangan lingkungan, dan eksploitasi sumber daya alam. Iptek dalam pengembangan dan penerapannya dituntut tanggung jawab, wajib diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan, keseimbangan dan kelestarian lingkungan hidup.

Gagasan dan langkah pendidikan yang lebih berorientasi kemanusiaan, merupakan salah satu upaya mengembalikan nilai-nilai kemanusiaan yang semakin terkikis. Melalui pendidikan IPS diharapkan manusia dapat lebih mengenal dirinya, manusia seutuhnya dan tidak sekadar makhluk yang menundukkan lingkungan alam melalui penguasaan Iptek semata. Kini telah mulai tumbuh kesadaran bahwa pendidikan saat ini sedang tereduksi, hanya mengedepankan intelektualitas, dan bukan proses memanusiakan manusia.

Aspek humaniora sebagai salah satu komponen IPS, membantu kita mengaktualisasikan potensi-potensi yang ada sehingga memiliki kematangan intelektual, emosional, moral dan spiritual. Mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan yang mencakup nilai, moral, etika, logika dan estetika, berkaitan dengan pembentukan karakter (*character building*), sehingga diharapkan dapat membentuk manusia secara utuh, yang mempunyai intelektualitas yang tinggi juga memiliki moralitas yang baik.

Pendidikan ilmu pengetahuan sosial sebagai *synthetic science* yang berusaha mengungkapkan konsep dan informasi faktual mengenai kehidupan sosial atau masalah-masalah kontemporer yang terjadi di masyarakat, dan

menggambarkan realitas sosial dalam berbagai aspek kehidupan. Membahas hubungan dan tingkah laku manusia dalam lingkungan sosialnya, mencakup keterampilan berpikir, sikap dan perilaku, hubungan sosial, dan tata nilai yang terkandung dalam masyarakat yang didapatkan dari lingkungan masyarakat sekitar. Bahan kajian yang terpadu yang merupakan penyederhanaan, adaptasi, seleksi, modifikasi dari konsep-konsep dan keterampilan-keterampilan disiplin ilmu-ilmu sosial yang diorganisasikan secara ilmiah dan psikologis untuk tujuan pembelajaran. Berfungsi mengembangkan pengetahuan, nilai, sikap, bagaimana manusia berfikir, melihat kenyataan dan merespon situasi, serta keterampilan sosial untuk dapat menelaah permasalahan kehidupan sosial yang dihadapi sehari-hari, berinteraksi dan berkontribusi dalam masyarakat dan budaya global. Dalam paradigma ini, IPS diharapkan dapat menjawab berbagai permasalahan sosial yang terjadi.

Pembelajaran organisasi sebagai media pendidikan IPS dalam organisasi, bertujuan untuk memecahkan permasalahan sosial organisasi di masyarakat, di mana di dalamnya terjadi proses pembelajaran nilai-nilai demokrasi, hak dan kewajiban, cinta tanah air, loyalitas, patriotisme, HAM, membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berintelektual tinggi, memiliki keterampilan, etos kerja, kualitas akhlak, serta kepedulian terhadap sesama. Pendidikan sebagai alat transformasi, penggerak perubahan dan pembaharuan. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan SDM bermutu dan merupakan kata kunci dari keberhasilan pembangunan. Penyelenggaraan program pembelajaran tidak terbatas dan hanya berlangsung di sekolah saja, melainkan juga di luar kelas (*beyond classroom*

learning), perlu dukungan semua pihak dalam pelaksanaannya, dalam rangka pembangunan masyarakat, seperti yang diungkapkan Rochiati Wiriaatmadja (2002:172) sebagai berikut:

Pendidikan sebagai alat transformasi budaya, dapat dijadikan sarana untuk upaya pembaharuan atau rekonstruksi kerangka acuan atau pola nilai-nilai kebangsaan yang sesuai untuk keperluan kehidupan masa depan peserta didik. Pendidikan yang digunakan untuk keperluan re-edukasi kesadaran kebangsaan ini tidak hanya terbatas hanya bidang pendidikan formal di sekolah saja, melainkan membutuhkan dukungan pendidikan dalam keluarga dan pendidikan dalam masyarakat yang harus sepakat dan konsisten melakukan upaya yang sama.

Dalam hubungan ini, patut diperhatikan bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam penyediaan SDM yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil atau gagalnya pembangunan. Pembelajaran dalam organisasi dilihat sebagai suatu proses pendidikan, pengembangan dan pemberdayaan, proses instrumental untuk kepentingan pemikiran, perubahan pola pikir dan cara pandang dalam melihat organisasi tersebut di masa datang. Organisasi dituntut untuk membangun komunitas pembelajaran (*learning community*), sebagai penggerak perubahan sosial di masyarakat sehingga mampu mengembangkan kapasitasnya secara berkelanjutan.

Peningkatan organisasi melalui pemanfaatan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, bertujuan untuk menumbuhkan kepedulian dan kesadaran organisasi terhadap persoalan sosial dan persoalan lingkungan sekitar. Mengembangkan dan menerapkan model pembelajaran yang menggunakan masyarakat sebagai sumber belajar, menumbuhkan kepedulian dan kesadaran sebagai warganegara yang bertanggung jawab. Pembelajaran secara dinamis dengan mendekati sumberdaya organisasi kepada realitas objektif

kehidupannya, meningkatnya minat, partisipasi aktif dalam memecahkan permasalahan lingkungan, mengembangkan aspek nilai, sikap dan moral yang dibutuhkan untuk membina kepribadian. Lingkungan merupakan media dan sumber belajar yang realistik, sarana pendidikan politik, sosial, budaya, dan peningkatan peran serta masyarakat.

Dalam waktu dekat, dengan diberlakukannya deregulasi baru bidang telekomunikasi akibat tekanan pasar global, perusahaan dituntut untuk siap memasuki kompetisi yang lebih terbuka, merubah paradigma dari monopoli ke kompetisi, kemampuan bersaing dalam skala global. Kompetisi hanya bisa dimenangkan oleh perusahaan yang memiliki sumber daya yang unggul. Perlu ada penataan yang baik, terarah dan profesional. Mengokohkan keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia dan menekankan aspek peran sosial organisasi di masyarakat melalui pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Bertitik tolak dari uraian yang telah di kemukakan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tesis dengan judul : **“Efektivitas Pembelajaran Organisasi dalam rangka Pengembangan Organisasi Berbasis Lingkungan”** (Studi Evaluatif Peran Sosial Organisasi PT Telkom Kandatel Bandung).

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Masalah yang akan dijadikan topik penelitian secara umum difokuskan pada kajian terhadap persoalan efektivitas pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan, dalam ruang lingkup peran sosial organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :



faktor-faktor apakah saja yang mempengaruhi perusahaan untuk melaksanakan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan?

2. Manfaat apakah yang diperoleh perusahaan setelah mengimplementasikan konsep pembelajaran organisasi dan relevansinya dalam pengembangan organisasi berbasis lingkungan?
3. Bagaimanakah strategi dan tahapan operasionalisasi yang diambil perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan?
4. Hambatan-hambatan apakah saja yang ditemukan perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi?
5. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan?
6. Apakah pelaksanaan pembelajaran organisasi cukup efektif dan bagaimanakah implikasinya terhadap pengembangan organisasi berbasis lingkungan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran umum, data dan informasi yang mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk melaksanakan

pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan.

2. Mengetahui manfaat yang diperoleh perusahaan dengan melaksanakan pembelajaran organisasi.
3. Mengungkapkan strategi dan tahapan operasionalisasi yang diambil perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan.
4. Mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan.
5. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan.
6. Memperoleh gambaran secara lengkap mengenai efektivitas pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang penulis ambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa penulis mendapat gambaran secara jelas dan nyata mengenai implementasi teori-teori yang terkait secara konseptual mengenai pembelajaran organisasi sebagai media pengembangan organisasi berbasis lingkungan melalui fakta, data, dan informasi yang diperoleh dari objek penelitian.



Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang di dapat dari penelitian antara lain :

1.4.2.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk perusahaan bahwa efektivitas pembelajaran organisasi sebagai pertimbangan untuk memperbaiki, mengembangkan, serta mengefektifkan proses kerja secara terus-menerus yang tidak hanya berorientasi kepada target keuntungan saja tetapi berorientasi juga pada aspek pengembangan sumber daya manusia organisasi dan tanggung jawab sosial organisasi, faktor lingkungan dan sumber daya manusia sebagai faktor dominan untuk pertumbuhan dan pengembangan organisasi yang sehat.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman serta wawasan sehingga peneliti dapat mencoba menganalisis fakta, data, gejala, fenomena dan peristiwa yang terjadi dan menarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah. Peneliti dapat memahami konsep, karakteristik, elemen-elemen, metode, strategi implementasi pembelajaran organisasi, yang berperan secara langsung dalam pengembangan organisasi berbasis lingkungan.

1.4.2.3. Bagi Program Pendidikan IPS

Hasil penelitian ini menambah wawasan, memperkuat kedudukan dan peranan Pendidikan IPS dalam mengkaji permasalahan sosial, menganalisis berbagai aspek kehidupan sosial, dalam proses internalisasi nilai-nilai kemanusiaan, pendidikan nilai, moral, sikap, etika, dan perilaku, demokrasi, toleransi, kajian tentang manusia dari berbagai dimensi kehidupannya terintegrasi

dengan berbagai nilai yang mewarnai kehidupannya, baik dalam keluarga, berorganisasi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, maupun dalam hubungan manusia dengan Sang Maha Pencipta dan lingkungannya. Membentuk dan mengembangkan manusia Indonesia yang berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang bertanggungjawab.

1.5. Kerangka Penelitian

Menghadapi situasi ekonomi dan bisnis yang kompleks, dinamis, penuh dengan ketidakpastian dan perubahan, pelaku bisnis dituntut untuk mampu menganalisis dan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan baik tingkat domestik maupun global. Organisasi masa depan adalah organisasi yang inovatif, adaptif, fleksibel dan dapat merespon dengan cepat perubahan yang terjadi, untuk itu perusahaan harus menerapkan pembelajaran organisasi, perusahaan memerlukan peta perjalanan bisnis dan peta sumber daya manusianya untuk dapat mengelola bisnis mereka secara efektif dan terarah. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan strateginya secara akurat dan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan di pasar global.

Perusahaan dituntut untuk dinamis, adaptif pada lingkungan, terus-menerus meningkatkan kapabilitas untuk berubah, belajar secara berkelanjutan. Pembelajaran organisasi memberi kerangka kerja yang jelas dan komprehensif, dalam menstimulasi pembaharuan, perubahan pola pikir dan budaya belajar dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Lingkungan merupakan media dan sumber belajar yang realistik, dapat mempertinggi kesadaran, tanggungjawab, peran sosial, dan dapat meningkatkan motivasi belajar, sebagai sarana pendidikan politik, sosial dan budaya, dan peningkatan peran serta organisasi di masyarakat. Pemanfaatan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, bertujuan untuk menumbuhkan kepedulian terhadap persoalan lingkungan sekitar, menggunakan masyarakat sebagai sumber belajar, meningkatkan kepedulian dan kesadaran pekerja sebagai warganegara yang bertanggung jawab, pembelajaran secara dinamis, meningkatnya minat, partisipasi aktif dalam memecahkan permasalahan sosial organisasi. Menurut Robinson (2000:54) :

Perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan hubungan sosial yang harmonis dengan lingkungan, jaringan kerja, menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif, keterbukaan dan kepercayaan di antara komponen perusahaan, membantu menangani konflik internal dan eksternal sehingga terciptanya organisasi yang terbuka, membentuk pola komunikasi dan hubungan sosial yang sehat dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, memperkuat tata kelola perusahaan berbasis lingkungan, perubahan yang terjadi di lingkungan sebagai landasan untuk pengembangan organisasi.

Analisis lingkungan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan, dalam mengidentifikasi dan mendiagnosis faktor-faktor lingkungan, kecenderungan perubahan lingkungan sebagai refleksi, gambaran, proyeksi untuk melakukan strategi antisipatif, koordinasi dan pengambilan keputusan dalam menyelesaikan permasalahan lingkungan organisasi, mengalokasikan sumber daya dan kebijakan organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan. Memberikan arah pencapaian tujuan organisasi, pengendalian, evaluasi, dan umpan balik terhadap

fungsi dan kontribusi organisasi bagi lingkungannya, dampak lingkungan bagi organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling utama. Sumber daya manusia sebagai penunjang keberhasilan organisasi hanya dapat dicapai jika kebijaksanaan pegawai, prosedur, strategi, proses bisnis, iklim, budaya kerja, nilai-nilai, perilaku organisasi terintegrasi dengan baik, jika kita mengacu kepada pandangan holistik aspek manusia melalui pendayagunaan, perencanaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk menciptakan kondisi tersebut maka perusahaan harus melakukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusianya yang mengacu kepada kemajuan pengetahuan, ketrampilan, perilaku manusia dalam organisasi. Proses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan melalui pengalaman belajar yang terorganisasikan dalam waktu tertentu dan didesain untuk terjadinya perubahan perilaku, peningkatan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, kinerja, efektivitas, profesionalitas, mobilitas, dan pertumbuhan pribadi karyawan.

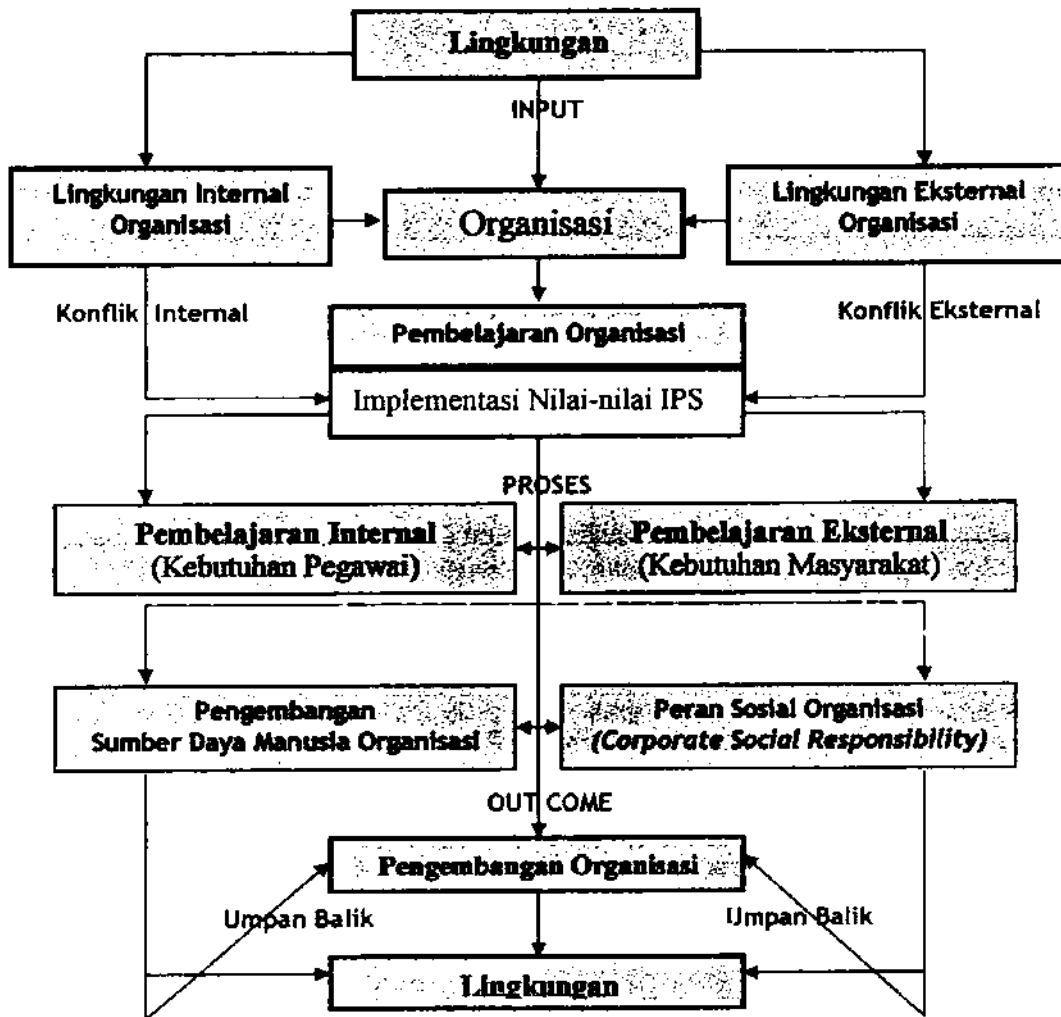
Dalam melaksanakan pembelajaran organisasi perusahaan perlu mengimplementasikan budaya belajar, menekankan dan merefleksikan aspek pembelajaran dan dialektik, belajar dari pengalaman dan kesalahan, dan menekankan aspek kreativitas dan inovasi. Pembelajaran organisasi lebih menekankan pada bagaimana pekerja dapat bersikap luwes dalam berinteraksi antarpribadi, mempunyai integritas, mawas diri, terampil, perubahan kecakapan mental dalam menilai pekerjaan, percaya diri, merubah kebiasaan kerja lama yang buruk menjadi lebih baik. menekankan aspek kejujuran dan integritas,

adaptabilitas menghadapi perubahan, bertanggung jawab, motivasi berprestasi, komitmen, inisiatif, empati, keterampilan sosial, cara berkomunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik, kolaborasi, kerja sama, dan pola pikir positif yang keseluruhannya bermuara kepada pemberdayaan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia organisasi. Pembelajaran organisasi pun mewujudkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, komunikatif dan harmonis dengan lingkungannya.

Penelitian ini dibatasi pada proses dan hasil pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi yang berfokus kepada peran sosial organisasi, penilaian atas perilaku sumber daya manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam dan di luar organisasi. Peneliti berusaha mengamati apakah organisasi menekankan proses pembelajaran yang berkelanjutan, mendukung budaya diskusi dan dialog, mendekatkan organisasi dengan lingkungannya, membentuk manusia organisasi seutuhnya dalam pola pikir, pengetahuan, keterampilan, sikap mental, perilaku, motivasi, tanggung jawab, loyalitas, kapabilitas, etos kerja, kompetensi lebih menghargai aspek sumber daya manusia yang utuh dan menyeluruh, dan memanusiakan manusia organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu untuk menyederhanakan secara konseptual paradigma penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk bagan di bawah ini. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini peneliti sederhanakan dalam bentuk alur berfikir, sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.6. Verifikasi Konsep

Pembelajaran organisasi dipandang sebagai suatu proses secara berkesinambungan dalam meningkatkan kapabilitas dan adaptabilitas organisasi, melalui mekanisme pembelajaran yang berkelanjutan, perubahan pola pikir, pemberdayaan organisasi, transformasi nilai dan budaya organisasi. Pembelajaran organisasi memungkinkan perusahaan untuk berlaku adil dalam menjaga keseimbangan antara aspek kepentingan organisasi dengan kebutuhan pekerja dan tuntutan lingkungan organisasi.

Pengembangan organisasi adalah suatu usaha menuju penyempurnaan dan perbaikan organisasi dalam arti peningkatan efisiensi dan produktivitasnya, membentuk jaringan kerja, mengarahkan sikap pekerja ke arah perubahan sikap, mental, perilaku dan pola pikir yang lebih positif, menciptakan image perusahaan yang lebih baik, keterbukaan dan kepercayaan di antara seluruh komponen perusahaan, iklim kerja yang harmonis, terbuka, fleksibel, adaptif dan dinamis, mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

1.7. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Kandatel Bandung, DIVRE III Jawa Barat, yang berlokasi di Jl. Lembong No.11-15 Bandung. Subjek penelitian adalah pegawai PT Telkom Kandatel Bandung.

1.8. Sistematika Penulisan

Penulis memperinci tesis ini ke dalam beberapa bab yang akan dijabarkan lagi dalam uraian-uraian yang lebih kecil yang biasa disebut sub-bab. Adapun sistematika tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan yang memberikan gambaran inti dari keseluruhan isi tesis. Uraianya meliputi latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, verifikasi konsep, kerangka berfikir penelitian, yang diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II menguraikan tentang tinjauan teoritis yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, yakni mengenai pengertian konsep, ruang lingkup, proses pelaksanaan, evaluasi, manfaat pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi.

Bab III menguraikan metodologi penelitian yang berisi tentang metode penelitian, defenisi variabel, lokasi dan subjek penelitian, sumber data penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data

Bab IV merupakan gambaran umum tentang objek penelitian, gambaran umum lokasi penelitian meliputi uraian singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, deskripsi dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan, serta sumbangan pemikiran dalam bentuk saran-saran yang kiranya berguna bagi perusahaan.