
membangun pola kemitraan yang erat antara perusahaan dan masyarakat dalam rangka mewujudkan tatakelola praktek bisnis yang beretika, dan bertanggungjawab sesuai dengan norma-norma dan hukum yang berlaku.

3. Strategi dan tahapan operasionalisasi yang diambil perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi adalah melalui optimalisasi proses pendidikan dan pelatihan, pembentukan *Telkom training center*, penerapan budaya kerja *the telkom way 135*, penerapan CBHRM, transformasi paradigma organisasi menjadi perusahaan berbasis pelanggan, perbaikan mutu pegawai, memenuhi hak-hak pekerja, memperkuat hubungan dan dialog sosial, dan implementasi tanggung jawab sosial perusahaan dalam bentuk program kemitraan dan bina lingkungan.

4. Hambatan-hambatan yang ditemukan perusahaan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan adalah struktur birokrasi yang kaku, iklim kerja yang kurang mendorong para pekerja untuk berinovasi, adanya sentralisasi kekuasaan dalam organisasi, organisasi kurang reaktif terhadap perubahan lingkungan, proses pengambilan kebijakan tidak partisipatif, dan kurang adanya penghargaan terhadap prestasi individu.

Perancangan dan perencanaan program sosial organisasi dirasakan kurang menyentuh inti persoalan masyarakat, tidak adanya monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengetahui efektivitas program kegiatan sosial organisasi, lemahnya koordinasi, masih bersifat sporadis, tidak sinergis dan

saling tumpang tindih, dan penyalurannya tidak tepat sasaran sehingga masyarakat kurang merasakan manfaatnya.

5. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan adalah dengan melaksanakan proses transformasi organisasi yang merupakan representasi dari perubahan, melakukan pergeseran secara fundamental pola pikir dan budaya organisasi. Pembelajaran organisasi yang difokuskan kepada peningkatan sikap, mental, perilaku, dan perubahan pola pikir. Perusahaan mengembangkan budaya belajar dan dialektik, meningkatkan kerja sama antar fungsional dan unit kerja, merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif, dan optimalisasi peran sosial organisasi.
6. Pelaksanaan pembelajaran organisasi dalam rangka pengembangan organisasi berbasis lingkungan dirasakan cukup efektif dan berimplikasi pada lingkungan internal organisasi, antara lain terjadinya perubahan sikap, mental dan perilaku, optimalisasi kompetensi pekerja, peningkatan keterampilan sosial, tumbuhnya budaya belajar, perubahan budaya kerja, pengembangan nilai-nilai demokrasi, pengembangan aspek lingkungan sosial dan budaya, peningkatan derajat keterbukaan dalam berkomunikasi baik vertikal maupun horizontal dan diagonal, meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja, meningkatkan hubungan sosial kemanusiaan. Pembelajaran organisasi berdampak juga pada lingkungan eksternal organisasi, antara lain perbaikan proses bisnis organisasi, pengembangan ekonomi lokal, perbaikan kualitas pelayanan publik,

rekonstruksi kebijakan pembangunan, optimalisasi program pembangunan masyarakat, terciptanya iklim organisasi yang harmonis, dan citra perusahaan yang lebih baik.

5.2. Rekomendasi

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas, maka peneliti memandang perlu untuk memberikan rekomendasi sebagai berikut :

Perusahaan harus memperbaiki pola komunikasi, menekankan dan merefleksikan aspek pembelajaran dan dialektik, mengimplementasikan budaya belajar secara berkelanjutan, memberi kebebasan kepada pekerja dalam menyampaikan ide, gagasan, dan umpan balik, pemenuhan hak-hak karyawan, menciptakan iklim persaingan yang sehat antarkaryawan, pengaturan jam kerja yang baik, jenjang karir yang jelas, pengakuan terhadap prestasi kerja, meningkatkan derajat keterbukaan, dan melibatkan pekerja dalam merumuskan kebijakan.

Perusahaan memiliki peran penting untuk memacu dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah, sebagai entitas bisnis yang beretika dan bertanggung jawab terhadap masyarakat, sebagai wujud kepedulian, tanggung jawab sosial dan moral perusahaan. Perusahaan memberi peluang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perancangan kebijakan publik, sebagai kontrol sosial, mendorong terwujudnya penyelenggaraan praktek bisnis yang baik, transparan,

akuntabel, menjangkit aspirasi masyarakat dan partisipasi publik dalam rangka mengembangkan prinsip-prinsip *civil society*.

Perusahaan diharapkan mampu membangun ikatan sosial berdasarkan kepercayaan dan partisipasi publik sehingga dapat berfungsi menjadi perekat sosial, jembatan sosial dan membentuk jaringan sosial dalam tatanan kehidupan sosial yang demokratis. Perusahaan diharapkan mampu mengoptimalkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kapasitas kelembagaan, memperkuat koordinasi dan jaringan kerja sama, mendorong partisipasi publik dalam program pengembangan masyarakat, mewujudkan tatakelola dan praktek bisnis yang beretika, bertanggungjawab, adil, dan sehat sesuai dengan norma-norma dan hukum yang berlaku.

2. Bagi Pendidikan IPS

Proses pembelajaran IPS tidak boleh hanya berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan saja, tetapi diarahkan kepada fungsi IPS itu sendiri, yaitu mengembangkan potensi berpikir, nilai, dan berketerampilan sosial. memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, yang bertujuan menumbuhkan kepedulian dan kesadaran siswa sebagai warganegara yang bertanggung jawab, mendekatkan siswa kepada realitas objektif kehidupannya, meningkatnya minat, partisipasi aktif dan kreativitas belajar siswa dalam mencari, menemukan dan memecahkan persoalan-persoalan sosial di lingkungannya.