



KAMPUS, MASYARAKAT DAN PERUBAHAN

“Aku” dan PENGALAMAN BELAJAR BERSAMA SILE/LLD PROJECT



ALUMNI SHORT COURSE SILE/LLD PROJECT



KAMPUS, MASYARAKAT DAN PERUBAHAN

“Aku” dan Pengalaman Belajar bersama SILE/LLD Project

Alumni Short Course SILE/LLD Project



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA



SILE/LLD UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

KAMPUS, MASYARAKAT DAN PERUBAHAN
"Aku" dan Pengalaman Belajar bersama SILE/LLD Project

Para Penulis

Bagian Kesatu

Wahidah Zein Br. Siregar
A. Najibul Khoiri
Ali Mufrodi
Abdul Quddus Salam
Endratno P. Swasono
Moh. Hanafi
M. Ahsan

Bagian Kedua

Wahyu Ilaihi
Advan Navis Z.
Rizka Safriyani
Amal Taufiq
Moh. Ansori

Bagian Ketiga

Ahmad Siddiq
Samsul Anam
Hammis Syafaq
Nasruddin
Fathan Aniq

Bagian Keempat

Ah. Fadjrudin Fatwa
Bambang Catur N
Fatikul Himami
Eni Purwati
Ahmad Mansur
M. Helmi Umam
Nabiela Nailly

Catatan Penutup

Nadhir Salahuddin

Penyunting & Penata Letak

Sulanam

Desain Cover

Abdullah Mahfudz Nazal

Cetakan 1, 2015

15x23 cm, xviii + 526 hlm.

ISBN: 978-602-71375-4-7

Diterbitkan oleh:

SILE/LLD UIN Sunan Ampel Surabaya

Wisma Transit Dosen Lantai III, Kampus UIN Sunan Ampel

Jl. A. Yani 117 Surabaya, 60237

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Catatan Penyunting	vii
Daftar Isi	xv
Bagian Kesatu: Mengelola Pengetahuan untuk Menguatkan Tata Kelola	1
Wahidah Zein Br. Siregar <i>Learning Organiza- tion (LO) sebagai Sarana Pengembangan Know- ledge Management (KM)</i>	3
A. Najibul Khoiri Belajar <i>Good Governance</i> di Pesisir	23
Ali Mufrodi Penelitian Terapan bagi Perluasan Kerjasama Kampus	43
Abdul Quddus Salam Memanfaatkan <i>Social Accountability Tools</i>	53
Endratno P. Swasono Semua Belajar, Semua dapat Berbenah	69
Moh. Hanafi Community Based Research; Gandeng Tangan Kampus-Komunitas menuju Perubahan	79
Muhamad Ahsan Rantai Nilai Jagung; Siapa yang Menanggung Untung?	99
Bagian Kedua: Pendekatan Aset untuk Pengem- bangan	123
Wahyu Ilaihi Membumikan Pendekatan Aset di Perguruan Tinggi	125
Advan Navis Zubaidi Menyemai ABCD; Segalanya adalah Bernilai	141

Rizka Safriyani Belajar Menambal Ember Bocor di Nova Scotia, Kanada	157
Amal Taufiq Manisnya Pepaya California, <i>The Real Low Hanging Fruit</i>	177
Mohammad Ansori Keniscayaan Sebuah Kemitraan.....	193
Bagian Ketiga: Konflik Sosial dan Pembangunan Perdamaian	213
Akhmad Siddiq Jalan Panjang Membangun Perdamaian; Catatan Perjalanan dari Mindanao ke Karang Gayam.....	215
Samsul Anam Trauma Anak di Tengah Konflik	235
Hammis Syafaq Ungkapan Kebencian dan Dampaknya bagi Proses Perdamaian; Pengalaman dari Mindanao dan Kopolnas	255
Nasruddin Resolusi Konflik Keagamaan melalui ‘ABC Triangle Method’	271
Ahmad Fathan Aniq Peace Education sebagai Tool untuk Membangun Masyarakat Anti Kekerasan	293
Bagian Keempat: Menggugah Kesadaran dan Partisipasi Komunitas	309
Ah. Fajruddin Fatwa Advokasi Sosial Petani; Mengurai Alur Konflik untuk Perdamaian	311
Bambang Catur Nusantara Model Advokasi Kampus - CSO; Bekerja bersama Komunitas Pesisir Nambangan	339
Fatikul Himami <i>Civic Education a la Pondok Pesantren MAS Sidoarjo</i>	379

Eni Purwati Menjadi Fasilitator untuk Perubahan Masyarakat	399
Ahmad Mansur Menjadi Kreatif dengan Pendekatan FTACC	417
M. Helmi Umam <i>National Center for Civic Education</i> ; Inisiasi Penguatan Pondasi Kebangsaan dari UIN Sunan Ampel	433
Nabiela Nailly CU Expo 2013, It is a movement, not (only) a Conference; Refleksi pengalaman di CU Expo 2013.....	455
Catatan Penutup: Menguatkan UCE dalam Rencana Strategis Perguruan Tinggi	487
Nadhir Salahuddin Merencanakan Perubahan di Perguruan Tinggi; Pengalaman UIN SA Mengembangkan Rencana Strategis <i>University Community Engagement</i>	489
Daftar Bacaan	523

Learning Organization (LO) sebagai Sarana Pengembangan Knowledge Management (KM)

Wahidah Zein Br Siregar¹

Menulis tentang pengalaman yang telah cukup lama berlalu tentu tidaklah semudah menulis tentang pengalaman yang baru atau yang sedang berlangsung. Kita perlu mengingat-ingat kembali pengalaman yang telah lama berlalu itu dengan memori kita. Jika kemampuan mengingat kita kuat, maka potongan demi potongan pengalaman tersebut dapat kita rangkai dengan baik. Sebaliknya, jika kemampuan mengingat kita lemah, atau istilah populernya kita adalah orang yang “pelupa”, maka bisa jadi banyak potongan pengalaman yang kemudian tertinggal dalam

¹ Wahidah Zein Br Siregar adalah dosen pada Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Ampel Surabaya, mengikuti certificate course on Learning Organization and Change (LOC) pada 15 Oktober sampai 2 November 2012 di Coady International Institute, St Francis Xavier University, Nova Scotia, Canada atas sponsorship SILE/LLD project.

rangkaian cerita kita. Lebih parah lagi, jika potongan pengalaman tersebut sudah tercampur dengan pengalaman-pengalaman lainnya, sehingga kebenaran isi cerita satu pengalaman menjadi tidak jelas. Inilah yang menjadi salah satu sebab pentingnya bagi kita menuliskan pengalaman-pengalaman dan pikiran-pikiran berharga kita dengan segera dalam berbagai bentuk: buku, catatan harian, cerita pendek, novel, dan lain-lain.

Membaca tulisan tentang pengalaman kita tersebut pada waktu mendatang, akan menimbulkan berbagai reaksi perasaan dan pemikiran. Kita, misalnya, bisa merasa sedih, bahagia lalu tersenyum, atau bahkan, tertawa terbahak-bahak. Mengapa saya dahulu begitu cengeng? Mengapa saya dahulu begitu lugu? Mengapa saya dahulu bisa berpikiran seperti itu? Mengapa saya waktu itu bisa begitu tegar, kuat, dan tabah? Mengapa saya dahulu bisa sangat cepat dan tepat dalam mengambil keputusan? Mengapa saya tidak ingat bahwa sudah begitu banyak pengetahuan yang saya miliki, sudah begitu banyak yang saya pelajari? dan seterusnya.

Kita juga bisa mengenang dan teringat pada orang-orang yang saat itu bersama kita, pada saat pengalaman itu terjadi. Kemanakah gerangan teman saya dulu? Teman sekelompok yang mengerjakan tugas bersama? Teman yang selalu berbeda pandangan dengan saya? Bagaimanakah keadaan mereka sekarang? Teman yang satu itu dulu begitu baik kepada saya. Teman yang lain lagi dulu begitu menyebalkan, dan lain-lain.

Kita juga bisa menyadari bahwa banyak potensi yang kita miliki, banyak pengetahuan yang kita peroleh dari berbagai kegiatan yang telah kita ikuti, banyak keterampilan yang bisa kita ajarkan kepada orang lain. Sehingga kita sampai pada satu pandangan bahwa pengalaman-pengalaman yang sudah kita lalui tersebut

ternyata memberi kontribusi bagi terbentuknya siapa kita sekarang ini, serta kemana kita akan menuju. Pengalaman-pengalaman kita telah memberi kita pengetahuan yang banyak sehingga kita bisa menjalani kehidupan yang lebih baik saat ini.

Jika kita tuliskan dengan baik, pengalaman-pengalaman yang telah dilalui tersebut, sebenarnya dapat menjadi *bank* pengetahuan yang tidak hanya berguna bagi diri kita pribadi tetapi juga bagi orang lain. Bank pengetahuan ini bisa kita pakai untuk memecahkan berbagai masalah kehidupan yang kita hadapi. Mungkin juga dapat membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi, atau paling tidak, membangkitkan semangat mereka. Menulis, mengarsipkan atau menyebarkan tulisan pengalaman dengan demikian dapat membantu banyak orang.

Tanpa kita sadari, melakukan ketiga aktifitas tentang pengalaman kita tersebut juga telah menghantarkan kita pada apa yang disebut sebagai *knowledge management*. Seperti yang dijelaskan oleh Ferguson et al, “*knowledge management should be considered as relating primarily to the social processes and practices of knowledge creation, acquisition, capture, sharing and use of knowledge, skills and expertise... which needs to support the social process and practices*”.²

Pada kesempatan ini saya ingin menuliskan tentang pengalaman pribadi saya, dalam mengikuti Certificate Course on Learning Organization and Change (LOC) pada 15 Oktober sampai 2 November 2012 yang lalu di Coady International Institute, St Francis Xavier

² Julie E. Ferguson, Kingo Mchombu, and Sarah Cummings, *Management of knowledge for development: meta-review and scoping study*, IKM Working Paper No. 1, April 2008, hal 8.

University, Nova Scotia, Canada. Kursus yang berarti sudah dua tahun berlalu. Sehingga, seperti yang saya jelaskan sebelumnya, saya harus mencoba merangkai ingatan dan catatan saya tentang kegiatan itu. Saya berusaha untuk bisa membagi hal-hal positif yang pernah saya peroleh dari kursus tersebut kepada para pembaca. Karenanya, saya sangat mendukung ide dari teman-teman pengelola SILE untuk mendorong kita membagikan cerita tentang pengalaman dan pengetahuan yang telah saya peroleh. Memberi kesempatan pada saya untuk menceritakan pengalaman saya juga berarti mengajak saya menjadi bagian dari mereka yang melakukan KM.

Mengenal lebih dekat LO dan KM

Pertanyaan tentu muncul dibenak pembaca ketika membaca judul tulisan ini. Mengapa saya berusaha mengaitkan antara LO dan KM? Pemahaman yang saya peroleh tentang LO itulah yang menghantarkan saya pada pendapat bahwa LO memang dapat menjadi sarana atau daya dorong dari berkembangnya KM. Apakah LO itu? Bagaimana keterkaitannya dengan KM?

Secara singkat saya dapat mengatakan bahwa LO adalah organisasi yang menjadi tempat saling belajar sekaligus mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki semua anggotanya. Dengan demikian, organisasi ini sifatnya sangat dinamis, selalu ingin berkembang menuju ke arah yang lebih baik. Meskipun banyak tantangan yang dihadapi, kekompakan dan kesiapan anggotanya untuk saling membantu dan membagi pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat membantu organisasi ini untuk dapat menghadapi tantangan tersebut. Dalam organisasi ini pimpinannya harus bersikap sebagai fasilitator bukan bos, instruktur,

apalagi diktator. Sehingga anggota organisasi kemudian bisa menjadi orang-orang yang percaya diri dan tidak takut untuk mengemukakan pandangan atau ide mereka. Ide, sekecil apapun itu, akan sangat berharga bagi pengembangan organisasi. Himpunlah ide-ide semua orang yang ada dalam organisasi untuk menghasilkan ide-ide besar yang *brilliant*.

Merujuk kepada ajaran Islam, saya bisa mengatakan bahwa organisasi seperti ini adalah organisasi yang menerapkan prinsip carilah kebenaran darimanapun ia datangnya. Atasan, mereka yang berada pada *middle* atau *lower management*, sampai pada lapisan terbawah sekalipun, mereka yang bertugas sebagai petugas keamanan, kebersihan, pembuat teh, diberi kesempatan untuk mengeluarkan idenya. Sehingga semua orang merasa mendapat tempat di dalam organisasi. Semua orang merasa memiliki organisasi itu, sehingga mereka mau berkorban dalam berbagai hal untuk mengembangkan organisasinya.

Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana memulai terbentuknya organisasi seperti ini? Bisakah kita menjadikan organisasi kita yang ada sekarang ini yang misalnya belum menjadi LO kemudian berubah menjadi LO? Bagaimana kemudian kita bisa mengatakan bahwa LO dapat membuat KM menjadi berkembang? Uraian berikut ini, saya harapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Membentuk LO dimulai dengan cara memetakan potensi-potensi yang dimiliki oleh semua anggotanya. Setiap orang yang menjadi anggota organisasi diminta untuk melakukan analisis terhadap potensi dirinya. Bisa dikatakan mereka akan melakukan analisis SWOT terlebih dahulu untuk mengetahui potensi-potensi diri

tersebut. S (*Strengths*) untuk mendata kekuatan dan potensi, W (*Weaknesses*), untuk mengetahui aspek-aspek dalam diri yang masih perlu diperbaiki, O (*Opportunities*) untuk memetakan peluang-peluang pengembangan potensi yang ada dihadapannya, dan T (*Treats*) atau menelusuri gangguan-gangguan pengembangan potensi yang mungkin akan dialami. Dari SWOT analisis ini, individu-individu di dalam organisasi kemudian bisa memetakan bersama-sama tentang semua potensi yang dimiliki organisasi, aspek-aspek yang perlu diperbaiki, kesempatan-kesempatan yang ada, dan tantangan-tantangan yang mungkin akan dihadapi.

Ada juga cara lain untuk mengenali potensi diri individu-individu ini, yaitu melalui perbincangan. Seorang individu organisasi harus berusaha untuk bisa berbincang-bincang dengan teman sejawatnya. Dalam perbincangan yang dilakukan ini ada proses saling menceritakan berbagai hal yang dirasakan dari hati ke hati. Seseorang bisa saja merasa malu untuk mengungkapkan apa yang ia miliki. Kita misalnya pernah mendengar pepatah, bersikaplah seperti padi semakin berisi semakin menunduk. Maksudnya berusahalah untuk selalu menjadi orang yang rendah hati. Meskipun pengetahuanmu sangat banyak, janganlah suka menonjol-nonjolkan diri. Karena kamu bisa terjebak kepada sikap yang sombong. Karenanya, dalam melakukan analisis SWOT, individu seperti ini tidak mau mengungkapkan semua potensi yang dimilikinya. Perbincangan dari hati ke hati dengan teman bisa membantu mengungkapkan berbagai potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kursus LOC memberikan metode berbincang ini dengan sebuah permainan yang diberi nama “*Telling more about yourself and knowing more about your friends*”.

Dalam permainan ini, peserta kursus dibagi menjadi dua lingkaran; lingkaran luar dan dalam. Setiap peserta berjalan berputar mengikuti arah jarum jam mengikuti irama tepuk tangan seorang fasilitator. Ketika fasilitator menghentikan tepukannya, maka semua harus berhenti dan saling berhadapan dengan teman yang ada dihadapannya. Mereka kemudian saling bertatap muka. Keduanya lalu mulai berbincang, bercerita tentang berbagai hal. Setelah beberapa waktu yang dianggap cukup, maka fasilitator kemudian kembali bertepuk tangan, dan para peserta berjalan lagi mengikuti irama tepuk tangan, berjalan melingkar sesuai dengan arah jarum jam. Saat fasilitator menghentikan tepuk tangannya, maka seperti sebelumnya, peserta harus berhenti dan menghadap lagi pada temannya yang baru, lalu mulai lagi berbincang-bincang. Demikian seterusnya sampai tiga kali putaran. Akhirnya dari perbincangan-perbincangan itu, akan diketahui banyak potensi individu yang belum terungkap melalui analisis SWOT tadi.³

Mengapa potensi individu-individu ini menjadi potensi organisasi? Tentulah karena individu-individu inilah yang menjadi unsur pembentuk utama organisasi ini. Anggota organisasi akan menentukan bagaimana kualitas organisasi tersebut. Saya akan mencoba mengeksplorasi lebih jauh tentang potensi ini.

Setiap individu manusia, memiliki empat potensi di dalam dirinya, yaitu pengalaman (*experience*), pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), bakat-bakat terpendam (*tacit knowledge*). Sehingga ketika individu-individu berkumpul di dalam satu organisasi, maka bisa dibayangkan bahwa semua potensi yang dimiliki

³ Ilustrasi mengenai permainan ini dapat dilihat pada gambar 1

individu-individu tersebut kemudian dihimpun menjadi potensi organisasi. Jangan sampai ada potensi-potensi yang tidak tercatat, karena ini berarti mengurangi kesempatan organisasi untuk berkembang. Potensi-potensi yang ada ini akan menjadikan organisasi maju dan dapat mencapai visi misi yang juga ditetapkan secara bersama (*shared vision*).

Potensi pengalaman, misalnya, tentu sangat penting diperhatikan. Kita sering mendengar bahwa pengalaman adalah guru yang paling baik. Ini tidak berarti bahwa pengalaman seseorang kemudian menjadi lebih baik daripada pengalaman orang lainnya, sehingga ia merasa lebih hebat dari yang lainnya. Mengapa demikian? Tentu karena kita tahu bahwa setiap individu memiliki pengalaman individual yang unik. Buah apel tentu memiliki pengalaman sebagai apel, tidak bisa mengalami bagaimana menjadi jeruk. Demikian juga sebaliknya. Lalu apakah pengalaman menjadi apel lebih baik daripada pengalaman menjadi jeruk? Tentu tidak akan ada jalan keluar dari perbandingan seperti ini. Akan dapat terlihat bahwa apel dan jeruk akan merasakan pengalaman yang sama ketika mereka diberi air saat merasa kering. Mereka sama-sama akan menjadi segar kembali.

Dari analogi ini dapat kita tarik makna bahwa, semua pengalaman adalah sama pentingnya. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat dirangkai bersama sehingga bisa menjadi kekuatan bersama yang dapat menghadirkan kebahagiaan bersama. Sekecil apapun pengalaman itu, ia akan menjadi guru yang baik. Terlebih lagi jika hal itu menyangkut kesalahan-kesalahan yang pernah kita lakukan di masa yang lalu. Tentu ia dapat menjadi pelajaran penting bagi kita untuk tidak melakukan kesalahan yang sama di masa

kini dan di masa mendatang. Belajar dari pengalaman akan membantu kita untuk tidak terperosok ke dalam lubang yang sama dua kali. Bagaimana beruntungnya sebuah organisasi jika pengalaman para anggotanya yang beragam bisa dipakai untuk membuat organisasinya menjadi maju.

Salah satu contoh sederhana yang bisa saya tunjukkan dari kursus LOC yang saya ikuti adalah ketika para peserta diminta menuliskan di selembar kertas, berapa lama mereka telah bekerja di masyarakat. Para peserta dan fasilitator yang berjumlah 24 orang (21 orang peserta dan 3 orang fasilitator) kemudian masing-masing menuliskan angka sekian tahun sudah bekerja di masyarakat. Ketika angka-angka yang dituliskan oleh masing-masing individu digabungkan, maka pengalaman kerja organisasi peserta dan fasilitator kursus LOC bekerja di masyarakat mencapai 900 tahun. Pengalaman-pengalaman tersebut terdiri dari pengalaman memfasilitasi pembangunan sumber daya alam dan manusia di masyarakat pedesaan maupun perkotaan, pengalaman mengajar di sekolah, pengalaman membimbing ummat di masjid atau di gereja, pengalaman membimbing remaja putus sekolah, pengalaman melayani masyarakat di rumah sakit, dan lain-lain. Sehingga, himpunan dari pengalaman individu-individu yang berada dalam organisasi peserta dan fasilitator LOC ini merefleksikan bahwa organisasi ini bisa memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat dalam berbagai bidang.

Begitu juga dengan potensi pengetahuan. Para peserta dan fasilitator LOC memiliki berbagai ragam pengetahuan; ilmu politik, sosiologi, agama, kesejahteraan sosial, hukum, komunikasi, ekonomi, akuntansi,

kedokteran, dan teknik. Pengetahuan ini tentu juga sangat berguna di dalam pengembangan masyarakat.

Tidak kalah serunya adalah potensi ketrampilan. Ada peserta yang pintar melukis, memahat, memasak, menyanyi, menari, main drama, bermain musik seperti piano, biola, dan gitar, dan olah raga seperti tenis meja, badminton, sepak bola, dan senam.

Gambar 1: Permainan "*Telling more about yourself and knowing more about your friends*"



Tampak dalam gambar sesama teman berusaha berbicara dari hati ke hati untuk mengetahui potensi masing-masing

Dari penelusuran terhadap bakat-bakat terpendam, ternyata dapat juga diketahui bahwa beberapa orang peserta pada waktu kecilnya memiliki hobi menari, menyanyi, dan bermain drama dan bisa melakukannya dengan baik. Namun karena hobi tersebut tidak pernah lagi dipakai (setelah dewasa mereka berhenti dengan berbagai alasan), hobi tersebut seolah menjadi hilang. Hobi-hobi tersebut kemudian terekspresikan kembali pada malam *cultural performance*, ketika para peserta diminta untuk menampilkan berbagai kesenian dari negaranya. Teman yang pendiam ternyata bisa bernyanyi sambil bermain gitar. Suaranya dan permainan gitarnya sangat bagus, tidak kalah dengan penyanyi yang

professional. Begitu juga tari dan drama. Malam itu menjadi malam ekspresi bakat-bakat terpendam para peserta yang berasal dari berbagai negara tersebut.

Kembali kepada organisasi yang ingin menjadi LO, dapat dilihat bahwa semua potensi yang dimiliki para anggotanya tentulah dapat menjadi potensi bagi berbagai keunggulan organisasi. Yang diperlukan adalah bagaimana mengelola potensi-potensi ini. Selanjutnya, sebagai tempat saling belajar, ini berarti bahwa siapapun yang ada di dalam organisasi tersebut harus bisa saling mempelajari, mengajarkan, dan menginformasikan pengetahuan maupun ketrampilan yang mereka miliki. Mereka harus melakukan *knowledge sharing* dengan tulus. Dengan demikian, setiap orang di dalam organisasi tersebut akan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang cukup memadai sesuai dengan fokus organisasinya. Pengetahuan atau ketrampilan tidak akan didominasi oleh seorang atau sekelompok orang tertentu saja di dalam organisasi. Sehingga, organisasi akan tetap dapat mencapai target atau visi dan misinya meskipun para anggotanya memiliki mobilitas yang tinggi.

Lalu, mengapa kemudian LO dapat menjadi sarana bagi pengembangan KM? Melalui pemetaan potensi saja, kita sudah bisa mengetahui bahwa pemetaan tersebut dapat menghasilkan administrasi pengetahuan; siapa yang menguasai bidang tertentu, siapa yang memiliki sedikit pengetahuan tentang bidang tertentu dan ingin mengembangkan pengetahuan tersebut, siapa yang belum punya pengetahuan tentang hal tertentu, dan ingin belajar, dan seterusnya. Dengan demikian, pengetahuan apa saja yang dimiliki oleh organisasi ini, pengetahuan apa yang perlu dipelajari kemudian bisa terekam dengan baik.

Berikutnya dapat juga dipetakan produk-produk apa saja yang telah dihasilkan dari pengetahuan yang banyak tersebut? Kegiatan-kegiatan apa saja yang sudah dilakukan? Sudah lengkapkah laporan-laporan dari kegiatan-kegiatan tersebut? Apakah laporan-laporan tersebut sudah memenuhi standar yang semestinya atau belum? Kegiatan apa selanjutnya yang akan dilakukan? Sudah bertambahkah pengetahuan para anggota organisasi setelah melakukan kegiatan-kegiatan tersebut? Sudahkah mereka memetakan kembali pengetahuan apa sajakah yang sekarang mereka miliki? Pengetahuan apa lagi yang mereka perlukan untuk berkembang? Sehingga organisasi bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar, dalam konteks masyarakat lokal, regional, maupun global, dan seterusnya. Lihatlah betapa dinamisnya organisasi yang ingin terus belajar dan berkembang ke arah yang lebih baik ini. Lihatlah betapa organisasi ini begitu rapi dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki. Organisasi ini juga terbuka dalam menerima pengetahuan-pengetahuan baru yang mereka perlukan. Dalam penelitian tentang produksi dan diseminasi pengetahuan yang dilakukan oleh 10 lembaga swadaya masyarakat di Ghana, Denise Beaulieu menemukan bahwa organisasi-organisasi ini sebenarnya sudah banyak sekali memproduksi pengetahuan dari hasil-hasil penelitian yang mereka lakukan. Akan tetapi pengetahuan tersebut belum bisa dipergunakan secara maksimal bagi pembangunan masyarakat karena belum terorganisir dengan rapi⁴.

⁴ Denise Beaulieu, *Between Instrumentalization and Empowerment: How Ten Ghanaian Civil Society Organizations Produce and Disseminate Knowledge*, Research Summary, October 9, 2010

Prinsip-prinsip LO dan Relevansinya dengan KM

Jelas sekali LO mendorong berkembangnya KM. Apalagi jika kita perhatikan lima prinsip yang ada di dalam LO, yaitu:

1. *Personal mastery*. Bahwa setiap orang memiliki pengetahuan. Dialah penguasa terhadap pengetahuannya tersebut. Dia harus berusaha untuk menggunakan pengetahuan yang dimilikinya tersebut mencapai sesuatu yang terbaik. Dengan kata lain, kekuatan pengetahuan yang dimiliki oleh individu-individu di dalam LO harus diarahkan untuk mencapai kesuksesan dirinya sekaligus organisasi. Untuk mencapai ini, maka organisasi wajib memberikan peluang kepada individu-individu untuk mengekspresikan pengetahuan mereka serta memberi kepercayaan bahwa mereka mampu melakukan yang terbaik dengan pengetahuan yang mereka miliki.
2. *Team learning/working: learn and work together*. Sehebat apapun kemampuan seseorang, dia pasti memerlukan orang lain. Paling tidak untuk menunjukkan kemampuannya tersebut. Orang lainlah yang akan melihat dan menilai bagaimana hasil dari kemampuannya. Selain itu tentu tidak mungkin seseorang menguasai semua hal. Bagaimanapun pasti ada pengetahuan lain yang tidak dia kuasai. Sementara orang lain mungkin memiliki pengetahuan yang tidak dimilikinya

tersebut. Jika kelemahan dan kelebihan masing-masing individu bisa saling dilengkapi, maka akan lebih banyak lagi kekuatan atau kemampuan yang dimiliki bersama. Ada satu permainan yang diberikan di dalam LOC tentang *team learning/working* ini, yaitu *breaking egg*. Dalam permainan ini, peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok. Setiap kelompok diminta untuk merancang kemasan untuk telur yang rencananya akan di ekspor ke luar negeri. Kemasan tersebut harus bisa membuat telur tidak pecah sampai ke tempat yang dituju. Cara menguji kekuatan kemasan itu adalah dengan menjatuhkan telur yang sudah berada di dalam kemasan dari ketinggian 5 meter. Jika telur tidak pecah, maka kemasan tersebut berarti lolos uji coba, sehingga akan dipakai untuk kegunaan mengekspor telur-telur tersebut. Hal penting lain yang harus diperhatikan adalah, bahwa kemasan ini mempergunakan alat-alat yang sederhana dan mudah diperoleh, serta terbatas jumlahnya. Hal ini dimaksudkan tidak lain untuk efisiensi, sehingga perusahaan pengekspor telur dapat memperoleh keuntungan yang cukup. Selain memberikan sebutir telur, fasilitator juga memberikan bahan pembuat kemasan telur kepada kelompok yaitu berupa 20 buah sedotan (*straw*) dan 2 meter itu solasi yang mengandung perekat terbuat dari kertas (*sticky tape*). Hal lain yang tidak boleh dilupakan nilai estetis dari kemasan telur tersebut, agar para pembeli di luar negeri tertarik untuk membelinya.

Permainan ini menghendaki kekompakan kelompok dalam bekerja secara hati-hati. Karena telur adalah benda yang mudah sekali pecah (*fragile*). Mereka

harus memikirkan bersama apa saja yang berkenaan dengan kemasan telur tersebut, mulai dari merancang kemasan, mengerjakan, sampai uji cobanya. Selain kekompakan, permainan ini juga menghendaki tidak adanya sikap saling menyalahkan diantara sesama teman kelompok jika ternyata uji coba tidak berhasil.⁵ Permainan ini menegaskan bahwa belajar dan bekerja bersama memang menjadi prinsip LO.

3. *Shared vision*. Di dalam LO, setiap anggota harus memahami visi dan misi organisasinya. Visi dan misi tersebut juga merupakan hasil diskusi bersama, sehingga semua anggota organisasi tahu betul kemana organisasinya akan menuju. Pemahaman terhadap visi dan misi inilah yang bakal menjadi acuan dan daya gerak dalam semua aktifitas organisasi.
4. *Mental models*. Seseorang yang berada di dalam LO harus memahami bahwa ada orang-orang lainnya di sekitarnya. Dia bekerja dengan orang-orang tersebut. Setiap orang berbeda dengan orang lainnya. Maka dia harus mampu memahami dan mengakomodasi perbedaan-perbedaan itu. Dia harus menjadi orang yang memiliki keterbukaan pemikiran. Perbedaan justru membuat persaudaraan menjadi indah. Secara struktural dapat dikatakan bahwa organisasi ini seperti sebuah *orchestra*. Permainan musik menjadi terdengar indah ketika ada waktu dan kesempatan bagi siapapun untuk mengeluarkan suaranya, menunjukkan kemampuannya. Konduktor akan memfasilitasi kesempatan-kesempatan tersebut. Tipe-tipe organisasi yang dipilih juga didiskusikan

⁵ Ilustrasi mengenai permainan ini dapat dilihat pada gambar 2.

bersama. Dalam kursus LOC yang saya ikuti, penentuan organisasi ini juga diilustrasikan dengan permainan menggunakan *clay*. Peserta yang sudah dibagi ke dalam kelompok-kelompok diberi beberapa bungkus *clay*. *Clay* tersebut kemudian dibentuk menjadi miniature yang menggambarkan model organisasinya.

5. *System thinking*. Organisasi adalah sebuah sistem. Tidak ada yang bisa bekerja sendiri. Semua saling membutuhkan dan memberi kontribusi. Karenanya, perubahan yang terjadi pada satu bahagian akan mengakibatkan perubahan juga di bahagian yang lain. Semua saling mempengaruhi. Pandangan ini menyebabkan individu-individu menjadi sadar betul tentang akibat dari perilaku yang dipilihnya. Perilaku individu akan mempengaruhi organisasi, perilaku satu bahagian akan mempengaruhi organisasi. Maka semua anggota atau bahagian organisasi harus mampu bekerja sama, dan bekerja tanpa menyimpang dari visi dan misi organisasinya.

Gambar 2: Permainan “*Breaking Egg*”



Prinsip-prinsip LO ini tentu memberi peluang bagi berkembangnya KM. LO membangkitkan kepercayaan individu untuk menceritakan potensi apa yang dimilikinya, menceritakan aspek-aspek yang dirasanya perlu untuk diperbaiki di dalam dirinya, mengeluarkan

ide-idenya. Akan selalu ada orang yang mau mendengar idenya, belajar darinya, mengajarkan tentang hal-hal yang belum diketahuinya, mempercayai bahwa ia dapat mencapai prestasi. Dari ekspresi pengetahuan, keinginan belajar, dan ide-ide inilah kemudian KM bisa lebih mudah dilaksanakan. Individu-individu dalam organisasi akan dengan tulus menjelaskan apa yang dimilikinya dan ingin membagi apa yang dimilikinya tersebut kepada orang lain. Pemetaan pengetahuan, pengarsipan, dan publikasinya tentu akan lebih mudah dilaksanakan. Tidak ada individu yang keberatan mengajarkan pengetahuannya kepada orang lain. Karena dia sadar bahwa dia juga akan mendapat pelajaran dari orang lainnya. *Knowledge sharing* yang tulus dengan demikian akan lebih mudah terjadi.

Gambar 3: Permainan “*Breaking Egg*”



Suran, salah seorang fasilitator melakukan uji coba terhadap kekuatan kemasan telur ekspor yang dibuat oleh masing-masing kelompok

Orang-orang yang berada dalam LO akan sadar betul, bahwa dengan membagi ilmu dia akan memperoleh ilmu yang lebih banyak lagi. Ibarat sebuah sumur, jika airnya tidak pernah diambil, maka air itu akan tetap atau bahkan berkurang volumenya serta

dapat menjadi kotor dan berbau. Namun jika airnya sering-sering diambil, mata airnya akan memancarkan air yang lebih banyak. Airnya bisa menjadi lebih bening dan tidak berbau. Ilmu yang tidak diamalkan ibarat pohon yang tidak berbuah. Orang yang tidak mau membagi pengetahuan atau ketrampilan yang dimilikinya kepada orang lain, tidak akan memberi banyak manfaat kepada orang lain, bahkan untuk dirinya sendiri. Karena ia hanya akan merasa hebat sendiri, sementara orang lain tidak dapat melihat kehebatannya. Orang-orang yang sombong, yang menganggap pengetahuannya lebih hebat dari orang lain tidak akan mendapat tempat di dalam LO. Orang-orang tidak akan menghormatinya.

Sekali lagi, LO memberi peluang yang besar bagi tercipta dan berkembangnya KM. Organisasi yang sebelumnya bukan sebuah LO pun dapat mengubah diri menjadi LO jika ingin benar-benar mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh anggotanya serta ingin mengapresiasi keberadaan semua pengetahuan tersebut.

Melihat Relevansi LO dan KM melalui Kisah-kisah Mahasiswa

Saya ingin memberikan sebuah contoh sederhana yang pernah saya lakukan tentang ini. Setiap memulai kuliah di kelas, saya meminta mahasiswa untuk menuliskan apa saja yang ada dalam benak mereka saat itu selama 10 menit. Saya sendiri juga menulis. Setelah selesai menulis, saya lalu meminta 2-3 orang mahasiswa maju ke depan kelas, berdiri membacakan hasil tulisannya. Saya juga akan membacakan tulisan saya. Saya katakan kepada mereka, jangan takut. Ini bukan ujian. Ini adalah sarana kita untuk belajar mengekspresikan apa yang ada di benak kita. Semua

orang akan mendapat giliran. Semua orang harus mendengar semua kisah atau pikiran-pikiran yang dituangkan di dalam tulisan temannya. Melakukan ini akan memberikan kesempatan bagi kita untuk mengetahui banyak hal. Kita juga bisa melatih ketrampilan, menulis, berbicara, membaca, dan mendengar. Menulis untuk menyebarkan pengetahuan, berbicara untuk bisa dipahami oleh orang lain, membaca untuk menambah pengetahuan, dan mendengar untuk memahami, terlebih lagi jika mampu mendengarkan dengan hati.

Tanpa saya duga, mahasiswa-mahasiswa saya sangat bersemangat. Ada yang menunjuk tangan untuk maju lebih dahulu. Terharu juga hati saya. Banyak kisah cerita yang saya dengar, tentang sepeda motor yang gembos di tengah jalan menuju kampus, tentang rasa kantuk yang sulit hilang, tentang pekerjaan untuk memperoleh biaya kuliah, tentang nasihat orang tua, tentang masa kecil yang penuh ketakutan, bahkan tentang kegalauan menatap masa depan karena orang tua yang membiayai kuliah tiba-tiba meninggal dunia.

Saya juga mengetahui banyak ketrampilan yang dimiliki oleh mahasiswa saya; ada yang pintar memperbaiki komputer, ada yang pintar bermain alat musik; drum, gitar, rebana, ada yang pintar menyanyi dan ikut paduan suara kampus, ada yang memang penulis cerpen dan puisi, ada yang sangat bagus membaca Al Qur'an dan memimpin do'a.

Semua ini bisa saya ketahui dengan memberikan kesempatan selama 10 menit saja. Luar biasa bangga hati saya terhadap mahasiswa-mahasiswa saya. Mereka adalah anak-anak yang penuh dengan potensi. Di dalam satu kesempatan bahkan ada seorang mahasiswa yang berkata kepada saya "terima kasih ibu, selama ini belum ada

orang yang mau mendengar cerita saya”. Di kesempatan lain ada lagi seorang mahasiswa yang berkata kepada saya, “ibu ternyata walaupun dengan gemetar saya bisa juga berbicara di depan kelas. Saya paling takut berbicara bu...”.

Sekali lagi LO memberi peluang pada siapa saja untuk saling belajar, mengenal potensi satu dan lainnya, membangkitkan sikap saling menghargai. LO dapat membantu berkembangnya KM. Semoga kita semua dapat selalu menjadi orang-orang yang suka membagi pengetahuan dan ketrampilannya kepada orang lain, suka belajar berbagai pengetahuan dan ketrampilan dari orang-orang lainnya, serta suka memberi kesempatan kepada orang lain untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Hidup tentu akan menjadi lebih mudah dan indah jika banyak orang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan berada di tengah-tengah kita. Orang-orang tersebut juga adalah orang-orang yang suka membantu dan bekerja sama. LO membantu kita mengakumulasi pengetahuan-pengetahuan yang kita miliki, memetakan pengetahuan-pengetahuan tersebut, mengarsipkannya dengan baik, dan menggunakannya untuk kebaikan diri dan orang lain. Dengan demikian, LO dapat membantu kita menjadi orang-orang yang bermanfaat bagi orang-orang lainnya. }

BAHAN BACAAN

- Ashadi, RS. "Imperialisme Benih di Ladang Jagung."
<http://www.agriculturesnetwork.org/magazines/Indonesia/20-mengembalikan-kedaulatan-petani-atas-benih/imperialisme-benih-di-ladang-jagung>, diakses Oktober 2014
- Berger, Peter and Thomas Luckmann. *The Social Construction of Reality, Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY: Doubleday, 1966.
- Britton, Bruce. *Learning for Change: Principles and Practices of learning organization*. Swedish Mission Council, 2002.
- Bushe, Gervase R and Graeme Busher, "Appreciative Inquiry As a Team Development Intervention: A Controlled Experiment." *Journal of Applied Behavioral Science*. 31 (March 1996).
- Chivaka, R. "Strategic Cost Management: Value Chain Analysis Approach." *Accountancy Strategic Approach*, August (2007): 24-27

Debbie Castle, et.al. "Learning Organisation and Change." Hand out of LOC Coady International Institute, 2012.

Dureau, Christopher. *Pembaru dan Kekuatan Lokal untuk Pembangunan*, (ACCESS Tahap II, Agustus 2013).

Gaudet, Marla. *Lecture of Service Learning*. Coady International Institute, St. Francis Xavier University-Canada, 2013.

Gergen, Kenneth J. *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.

Horvat, Đ. Kovačić, M. Trojak, N. "Value Chain Management." *An Enterprise Odyssey. International Conference Proceedings*. Faculty of Economics and Business, University of Zagreb, 2006.

<http://acara-event.com/10-restaurant-fast-food-favorit/>

<http://balitsereal.litbang.deptan.go.id/ind/images/stories/nileks.pdf>

<http://balitsereal.litbang.deptan.go.id/ind/images/stories/volimp.pdf>

<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/07/31/1303386/McDonald.s.Indonesia.Terus.Lakukan.Ekspansi.Bisnis>

<http://daftarperusahaanindonesia.com/2008/10/daftar-alamat-perusahaan-penyedia-makanan-pakan-hewan-ternak-bag1-dari-3/>

http://djpen.kemendag.go.id/app_frontend/admin/docs/researchcorner/9911376300311.pdf

<http://www.finance.detik.com>

- <http://finance.detik.com/read/2013/04/02/183927/2209761/4/sudah-punya-400-gerai-kfc-masih-mau-tambah-puluhan-lagi>
- <http://food.detik.com/read/2011/05/31/164036/1651094/906/jalan-panjang-aw-raih-sertifikat-halal>
- <http://industri.kontan.co.id/news/getol-tambah-gerai-kfc-perbesar-belanja-modal>
- <http://industri.kontan.co.id/news/hoka-hoka-bento-tambah-satu-gerai-setiap-bulan>
- <http://kabarbisnis.com/read/2837632>
- <http://kabarbisnis.com/read/2838598>
- <http://palingseru.com/18412/5-restoran-cepat-saji-terbesar-di-indonesia>
- http://www.bi.go.id/web/id/UMKMBI/Kelayakan+Usaha/Pola+Pembiayaan/Tanaman_Pangan/jagung.htm

- Laura Roper and Jethro Pettit. "Development and The Learning Organisation;an Intruduction." *Development in Practice*. Volume 3, Numbers 4, August 2002.
- Leong, L. "Value Chain Management in On Line Reverse Auction: Towards Strategic and Operational." *Academy of Information and Management Sciences Journal*. Volume 11, Number 1 (2008).
- Misra, R. and Yogesh, G. *Participants Manual Livelihoods and Markets*. Certificate Program 2013, Coady International Institute, St. Francis Xavier University, Antigonish Nova Scotia-Canada

Robin Vincent and Ailish Byrne. "Enhancing learning in development partnerships." *Development in Practice*. Volume 16, Numbers 5, August 2006.

Whitney, Diana and Amanda Trosten-Bloom, *The Power of Appreciative Inquiry; A Practical Guide to Positive Change*. San Francisco, CA: Bernett-Koehler, 2010.

Pengalaman adalah guru terbaik. Buku ini hadir bercerita tentang pengalaman belajar. Penanda bahwa pernah ada yang berangkat menuntut ilmu ke negeri Kanada, dengan dukungan dari SILE/LLD project. Ia adalah serpihan peristiwa perjalanan dan pengetahuan khusus yang terkemas. Ia juga diharapkan menjadi alat mengabadikan pengetahuan, menyebarkan pengetahuan, serta mendayagunakan potensi dan pengetahuan tersebut. Karenanya, buku ini lebih banyak bercerita tentang "Aku" dan perjalananku menuntut ilmu.

::: Catatan Penyunting :::

