

Elearning dan Arsitektur Pembelajaran Perusahaan

Pada beberapa kasus yang penulis temui dalam implementasi elearning di perusahaan masih banyak beberapa perusahaan yang menempatkan inisiatif program elearning menjadi sebuah program tersendiri terpisah dari program pendidikan dan pengembangan (learning and development) yang sudah eksisting di perusahaan. Ada beberapa alasan yang melatarbelakanginya, diantaranya masalah koordinasi antara unit kerja yang berinisiatif dengan unit kerja diklat /learning & development atau memang didasari oleh kekurangan informasi mengenai positioning elearning terhadap struktur dan arsitektur pembelajaran perusahaan secara keseluruhan.

Rosenberg (seorang pakar elearning) merumuskan sebuah skema arsitektur pembelajaran yang dapat dijadikan acuan kita dalam merancang dan menempatkan inisiatif elearning dalam konteks “*learning and performance architecture*” atau arsitektur pembelajaran dan kinerja di perusahaan.

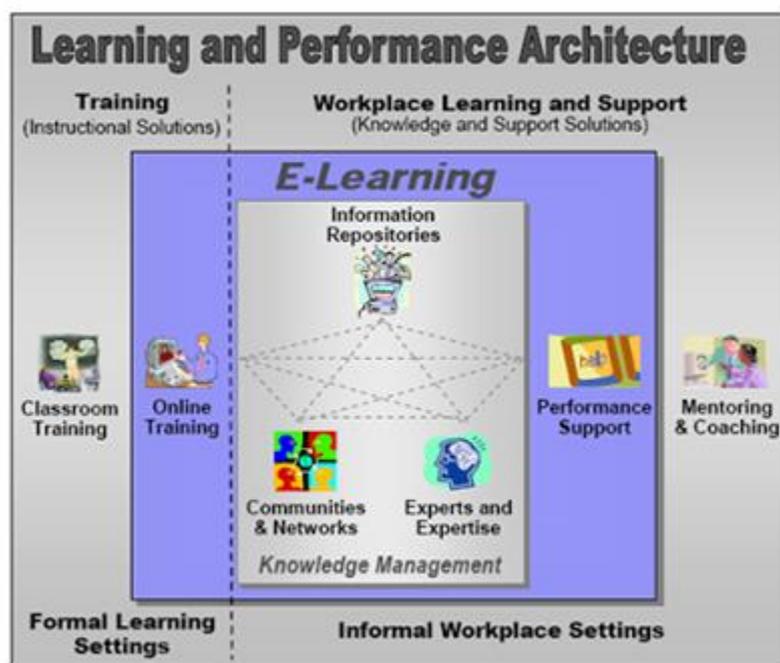


Figure 3: Learning and Performance Architecture, Rosenberg (2005)

Pembelajaran dalam sebuah perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok besar yaitu pembelajaran formal dan pembelajaran informal. **Pertama**, Pembelajaran formal adalah pembelajaran yang disetting secara khusus dalam rangka peningkatan kompetensi karyawan, contoh kegiatan pembelajaran formal adalah melalui training tatap muka, workshop, seminar dan *online training*. **Kedua**, pembelajaran informal adalah pembelajaran yang berlangsung

secara bersamaan dengan kegiatan pekerjaan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan, contoh kegiatan pembelajaran informal dapat berupa *mentoring*, *coaching*, *performance support*, *knowledge sharing* dan sebagainya.

5/95

Porsi pembelajaran formal dan pembelajaran informal tentu akan lebih besar dalam kegiatan pembelajaran informal, bahkan Rosenberg memformulasikan 5% / 95% yaitu 5 persen porsi pembelajaran formal dan 95% pembelajaran informal.

Elearning sendiri sebetulnya berada pada kedua kelompok tersebut (formal dan informal), dalam kegiatan pembelajaran formal elearning dapat menjadi alternatif pelaksanaan training/workshop yang selama ini dilaksanakan secara tatap muka di kelas menjadi sebuah training online yang dapat dijadwalkan secara formal layaknya sebuah event training seperti biasa. Selain itu, elearning dapat dijadikan sarana pembelajaran informal untuk melaksanakan *coaching*, *mentoring* bahkan *knowledge sharing* di perusahaan.

Dengan menerapkan arsitektur pembelajaran yang disampaikan di atas, sebuah inisiatif elearning akan menjadi satu kesatuan dengan program pendidikan dan pengembangan di perusahaan secara utuh.

Elearning sendiri sebetulnya berada pada kedua kelompok tersebut (formal dan informal)