

LEARNING ORGANIZATION DI PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DI ERA SOCIETY 5.0

Farida¹

Doctoral Student at Program Pascasarjana, UIN Raden Intan, Lampung, Indonesia¹
farida@radenintan.ac.id¹

Siti Patimah²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²
sitipatimah@radenintan.ac.id²

Subandi³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung³
subandi@radenintan.ac.id³

Deden Makbulloh⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung⁴
deden_makbulloh@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Dengan masuknya era society 5.0 perguruan tinggi segala aktivitasnya berbasis digital. Untuk meningkatkan kompetensi dosen, pegawai, staff, dan mahasiswanya serta mengembangkan struktural organisasi perguruan tinggi memerlukan *learning organization* sebagai acuan untuk terus mengikuti perubahan di masa mendatang. Tujuan penelitian ialah mendeskripsikan *learning organization* di perguruan tinggi dalam menghadapi era society 5.0. Metode penelitian menggunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan melakukan tinjauan terhadap artikel-artikel, buku, dan sumber-sumber lain yang relevan mengenai *learning organization* di perguruan tinggi untuk meningkatkan *knowledge management* di era society 5.0. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diusulkan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menghadapi era society 5.0, perguruan tinggi harus menyiapkan terutama sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mengikuti dan menerapkan literasi digital melalui keahliannya dengan memanfaatkan *internet of thing*, *artificial intelegence*, dan *big data*. Aktivitas dari *knowledge management* dalam *learning organization* di perguruan tinggi meliputi proses sosialisasi, melaksanakan diskusi rutin dan pelatihan, mengadakan seminar; proses eksternalisasi dengan mendokumentasikan dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan; proses kombinasi dengan mewajibkan anggota organisasi melaksanakan penelitian setiap tahun; proses internalisasi dengan memberikan kewajiban dosen memiliki karya dan penelitian yang dituangkan ke dalam jurnal.

Kata Kunci: *learning organization*, *perguruan tinggi*.

ABSTRACT

With the entry of the society 5.0 era, all higher education activities are digital-based. To improve the competence of lecturers, employees, staff and students as well as develop the organizational structure of higher education, a learning organization is needed as a reference to continue to follow changes in the future. The aim of the research is to describe learning organizations in higher education in facing the era of society 5.0. The research method uses a literature study which is carried out by reviewing articles, books and other relevant sources regarding learning organizations in higher education to improve knowledge management in the era of society 5.0. Qualitative analysis was carried out to identify and analyze strategies proposed by previous researchers. The research results show that in facing the era of society 5.0, universities must prepare especially reliable human resources to follow and apply digital literacy through their expertise by utilizing the internet of things, artificial intelligence and big data. Activities of knowledge management in learning organizations in higher education include the socialization process, carrying out routine discussions and training, holding seminars; externalization process by documenting the activities carried out; combination process by requiring organizational members to carry out research every year; internalization process by giving lecturers the obligation to have work and research written down in journals.

Keywords: *learning organization; College.*

A. PENDAHULUAN

Untuk membangun pendidikan terutama pendidikan tinggi di Indonesia dapat melalui berbagai hal, berdasarkan undang-undang No. 12 tahun 2012 mengenai Pendidikan Tinggi dan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 mengenai Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi mengemukakan jika dalam mengelola perguruan tinggi terdapat aturan yang terdiri dari: (1) Otonomi Perguruan Tinggi, (2) Pola Pengelolaan Perguruan Tinggi, (3) Tata Kelola Perguruan Tinggi, (4) Akuntabilitas publik yang didalamnya dilaksanakan pada bidang akademik maupun non akademik (Sishadiyati et al., 2019). Institusi penyelenggaraan pendidikan tinggi dapat berkontribusi untuk meningkatkan *nation competitiveness* sehingga memperoleh

“konsep pendidikan yang berkualitas” untuk negara Indonesia (Bantam & Yanti, 2021). Institusi yang berbasis Islam mempunyai tanggung jawab yakni sebagai perguruan tinggi yang bukan saja berkontribusi untuk meningkatkan *nation competitiveness* melainkan dapat mengembangkan terkait Islam yang demokratis, ramah, serta rahmatan lil’alamin.

Dalam sebuah organisasi adanya suatu perubahan yang berasal dari luar sehingga bisa diperkirakan untuk belajar terus-menerus. *Learning organization* ialah salah satu cara untuk mengantisipasi organisasi pada zaman ini untuk menghadapi era society 5.0 dengan berbasis teknologi digital. Perguruan tinggi mempunyai jiwa dan semangat menjadi organisasi pembelajar dengan mengintegrasikan analisis *Strenght, Weakness, Opportunity, and Threat*

(Hastuti, 2021). Sebuah organisasi pembelajar mempunyai daya tampung untuk mengetahui potensi seperti sumber daya manusia, sumber daya yang berkenaan dengan pembiayaan, serta sumber-sumber daya lain yang mendukung organisasi tersebut. Di samping itu, organisasi pembelajar mampu mengetahui kekurangan secara internal, jadi dengan kata lain siapapun yang terdapat di organisasi ini bisa menggali solusi dari masalah yang sedang dialami. Terkait hal tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi berbagai peluang agar menjadi inovasi dan pengembangan di organisasinya.

Berdasarkan data dari Kemendikbudristekdikti mengemukakan jika perguruan tinggi yang jumlah mahasiswanya kurang dari 1.000 akan dimerges (Caesaria, 2021). Masalah ini diakibatkan akreditasi prodi, kompetisi antar perguruan tinggi satu dan lainnya yang saling bersaing, para pengajar yang kurang kompeten, dan lain-lain. Dari hal ini perguruan tinggi seyogyanya mampu menjadi organisasi pembelajar dengan melaksanakan pengembangan terhadap organisasi, inovasi pada teknologi, sistem, serta kualitas layanan.

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang mempunyai pandangan baik diberbagai sudut pandang, dibutuhkan *learning organization* dengan pengelolaan yang baik juga. *Learning organization* merupakan sebuah hal yang harus dilaksanakan untuk menyongsong persaingan yang terjadi dengan cepat (Wijonarko et al., 2022). Pembelajar

organisasi difokuskan pada proses dan pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Shiba dan Walden mengutarakan jika *learning organization* berawal pada pembelajaran secara personal dan diterapkan pada tingkatan unit kerja di suatu organisasi (Uniati, 2014). Organisasi pembelajar dapat berubah jika setiap personal menjadi lebih baik dengan memegang tanggung jawabnya masing-masing. Fahmi memberikan tambahan, apabila pada personal saja yang menghasilkan pengetahuan kemudian pengetahuan itu dapat memimpin orang lain dan lingkungannya (Fahmie, 2012). Dijelaskan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson ada berbagai karakteristik *learning organization* yakni (Eketu et al., 2021)(1) diskusi yang banyak dibuka dan diberikan kemudahan dalam memperoleh informasi maupun data. Pernyataan ini selaras dengan firman Allah Swt. surat Ali-Imran ayat 159 berikut.

فِيمَا رَحِمْتَهُم مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal

kepada-Nya”.

(2) Memiliki visi yang disampaikan kepada semua anggota organisasi tanpa membedakan tingkatan, (3) mempunyai penekanan yang kuat, bergantung, berharga, dan pentingnya anggota maupun unit, (4) tujuan dan konsep kinerja yang jelas, (5) berkomitmen untuk pengembangan diri dan pribadi serta belajar, (6) adanya rasa peduli pada hasil yang dapat diukur, (7) bersedia dalam mencoba berbagai metode baru dan menerima segala kekurangan termasuk gagal pada suatu waktu.

Dari penelitian yang diteliti oleh Meher dan Mishra mengemukakan jika pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Beragam pengetahuan dan budaya organisasi ialah penyebab utama dalam mengembangkan lingkungan belajar agar kondusif pada organisasi (Meher & Mishra, 2022). Perguruan tinggi mendapatkan imbas dalam berubahnya era society 5.0. Pada dunia kerja terdapat pekerjaan yang menghilang disebabkan oleh diterapkannya *Artificial Intelligence*. Pendidikan dikemas dengan inovatif dan kreatif menggunakan multi metode dan media serta dipadukan oleh teknologi. Berdasarkan pemaparan di atas, maka diperlukan untuk *learning organization* di perguruan tinggi yang berlandaskan Islam dalam menyongsong era society 5.0 agar mengembangkan dan menciptakan perguruan tinggi Islam yang dapat bersaing untuk meningkatkan kemajuan kinerja manajemen organisasi pada masa depan.

B. METODOLOGI

Studi kepustakaan ialah metode yang dipilih dalam penelitian ini. Data informasi dikumpulkan dari sumber yang akurat yakni artikel dan jurnal (Zed, 2004). Melalui studi kepustakaan, penelitian ini dapat mempelajari hasil dari penelitian yang relevan menyesuaikan tema dari penelitian yang diteliti sehingga dapat memperoleh dasar teori yang diperlukan. Data yang dikumpulkan menyesuaikan topik yang dikaji misalnya artikel yang membahas terkait *learning organization* di perguruan tinggi, studi kepustakaan mengenai *learning organization* di perguruan tinggi serta sumber-sumber lain yang terkait dengan *learning organization* di perguruan tinggi (Muttaqien et al., 2023). Tahapan penelitian berawal dari menentukan tema, memperluas informasi, penentuan fokus yang akan diteliti, data dikumpulkan dari berbagai sumber, menyajikan data dan terakhir disusun secara sistematis. Ada tujuh jurnal yang relevan dengan *learning organization* di perguruan tinggi. Data dianalisis menggunakan analisis isi dimana dalam memperoleh informasi valid dan mampu dikaji kembali sesuai situasi. Kegiatan analisis meliputi pemilihan, perbandingan, penggabungan, dan pemilahan bermacam-macam pemahaman hingga menemukan kajian yang relevan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Learning Organization dan Kinerja

Learning organization diartikan apabila sebuah komunitas yang disebut organisasi berhasil untuk memperoleh, menumbuhkan, dan mengimplementasikan pengetahuan yang dimilikinya dalam membantu anggotanya untuk berubah sehingga memiliki kapasitas dan mampu beradaptasi dengan terus-menerus (Hutapea, 2016). Apabila suatu perguruan tinggi untuk melaksanakan pembelajaran kepada dosennya, ternyata memiliki kesalahan, maka dosen bisa melakukan cara dengan menganalisa hasil kinerja ketika melaksanakan aktivitas belajar dan memperbaikinya. Dalam sebuah organisasi, apabila dosen ingin mencapai kesuksesan pada kinerjanya untuk merubah karir pada setiap personalnya memiliki tiga pengaruh utama, yakni (Pranitasari, 2019)(1) berkomitmen dalam melaksanakan persaingan dan mengikutsertakan perubahan, untuk situasi dimanapun dan kapanpun, (2) meningkatkan keinginan dosen untuk merespon, sehingga mampu merealisasikan komitmen pada setiap individu untuk berubah dengan nyata dalam berkarir menjadi pendidik, (3) mampu ikut dalam membentuk *skill* baru melalui berbagai pelatihan dan diberikannya waktu agar beradaptasi pada *skill* baru yang dimilikinya.

Dengan belajar mampu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bagi dosen yang memiliki pengetahuan dan keterampilan cenderung banyak, memiliki

tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pembelajaran dilaksanakan untuk sebuah perusahaan bisa disebut juga sebagai *learning organization* yang memiliki dampak positif pada kinerjanya.

2. Learning Organization dan Komitmen Organisasi

Untuk mempersiapkan *learning organization*, setiap organisasi memiliki ruang untuk anggotanya dalam meluaskan kapasitas agar mengembangkan masa depan baru yang berkelanjutan dan memiliki pola pikir sistemik dalam pemecahan masalah. Dengan membudayakan aktivitas belajar maka kegiatan individu maupun kumpulan individu dapat menghasilkan dan mumpuni pada pengetahuan yang baru dan berpengaruh pada berubahnya sikap dan tindakan, serta perkembangan keterampilan di organisasi serta menjadikan sebuah komunitas menjadi *learning organization*. Dalam *learning organization* mendorong paradigma jika sumber daya manusia ialah hal utama untuk mencapai kinerja, kesuksesan, dan daya saing. Berbagai fasilitas disediakan oleh *learning organization* dengan mengembangkan kapasitas sumber daya manusia secara konstan, menjamin seluruh anggotanya berkecimpung memperoleh peluang dan akses belajar dalam menumbuhkan kapasitasnya.

Berdasarkan pendapat Colquitt mengemukakan *learning organization* ialah situasi yang mendorong dan mempercepat personal, kelompok, dan organisasi dalam belajar (Colquitt et al., 2015). Sehingga berdampak positif pada komitmen di suatu

organisasi. Dosen sebagai pendidik yang profesional bukan hanya menjadi pengajar, tetapi sebagai inspirator, pelatih, motivator, inovator di aktivitas belajar, bimbingan, manager, dan konselor. Untuk menjadi sukses dalam komitmen organisasi dosen ditampakkan pada aktif *learning organization* di perguruan tinggi agar keterampilan dan kompetensi mengajarnya menjadi baik. *Learning organization* berdampak secara langsung pada komitmen organisasi.

3. Learning Organization di Perguruan Tinggi

Untuk mengembangkan kondisi *learning organization* yang baik pada Universitas maka diperlukan rancangan struktur organisasi dalam prosesnya agar berjalan dengan sistematis sesuai tugas, wewenang, dan tanggung jawab di institusi. Dari struktural tampak nyata wewenang dan tanggung jawab per individu untuk memudahkan pemimpin dalam mengawasi dan meminta pertanggungjawaban dari tugas yang diberikan. Terdapat lima unsur kunci yang menentukan struktur organisasi atau memperbaiki organisasi yang sudah terbentuk agar berubah ke arah yang lebih baik, antara lain (Sishadiyati et al., 2019): (1) penggabungan tugas; menggabungkan tugas yang satu dengan lainnya agar mendapatkan efektivitas dan efisien dalam mencapai keberhasilan tugas. Tugas dikelompokkan untuk aktivitas yang dilakukan sama dan berkaitan sehingga dapat dikerjakan bersama. Dalam mengelompokkan tugas organisasi menyebutnya dengan biro, bagian,

lembaga, unit pelaksana teknis. (2) pembagian kerja; membagi semua beban kerja menjadi berbagai tugas yang wajar dan nyaman untuk dilakukan kelompok maupun individu dengan tanggung jawab. Apabila pekerjaan selesai menjadi berbagai tugas mampu diselesaikan dengan baik dan menyesuaikan keterampilannya masing-masing. (3) organisasi transformasi; dalam pembuatan laporan, perguruan tinggi sudah menentukan laporan tersebut akan disampaikan kepada siapa. Adanya rantai komando yang berfungsi mengatur pekerjaan agar tidak keluar dari garis lurus mengenai wewenang yang dijalankan. Jika dalam rantai komando tidak menjalankan sesuai pekerjaannya, maka yang terjadi ialah tenaga kependidikan dan dosen memiliki pekerjaan diluar kewajibannya. Untuk mengatasi hal ini, maka saat ini sudah adanya teknologi yang canggih dalam berkomunikasi pada siapapun sehingga aktivitas ini termasuk dari membangun budaya belajar dalam *learning organization*. (4) pemberdayaan masyarakat; kerjasama yang dilaksanakan oleh mahasiswa, dosen, pegawai dan staff dinaungi oleh lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dikawasan perguruan tinggi. Selain hal ini juga, fakultas dan program studi ikut berkecimpung dalam aktivitas kerjasama ini. Salah satu kegiatannya ialah dengan melaksanakan inovasi pada penerimaan mahasiswa baru melalui jalur mandiri, bekerjasama terhadap mitra baik di luar maupun dalam kampus dan lintas negara. (5) aplikasi teknologi sistem informasi pengetahuan; melalui teknologi, perguruan

tinggi dapat melakukan kegiatan belajar atau kegiatan akademik dimana, kapan, dan siapa saja yang dapat didokumentasikan sebagai laporan atau bentuk bukti melalui video, foto, dan rekaman suara. Selain itu, sebagai tenaga kependidikan dan dosen dapat mengakses materi, penilaian, input data, mengisi kartu rencana studi, dan lain-lain yang berkenaan dengan universitas dan mahasiswa dengan baik, mudah, dan cepat.

4. Peningkatan Kompetensi Dosen melalui *Learning Organization*

Learning organization menggunakan prinsip pembagian kepemimpinan dalam memaksimalkan sumber daya yang ia miliki dan menciptakan kapasitas kepemimpinan pada masing-masing individu, sebagai gambaran terkait kepemimpinan yang bergeser mulai pada pemimpin sebagai seorang yang ahli, pengendali, dan pengarah yang merubah menjadi pemberi informasi, koordinator, katalisator. Kepemimpinan dengan *learning organization* berasaskan pada kerjasama dan kedekatan antar anggota tim. Jadi secara pokok *learning organization* ialah keterampilan organisasi dalam memanfaatkan kapasitas mental dari seluruh anggotanya untuk mengembangkan aktivitas yang sama kemudian disempurnakan organisasi, melalui perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang tumbuh di sela-sela masyarakat yang *knowledge based*, mengharuskan perguruan tinggi agar belajar terus-menerus menyesuaikan

perkembangan zaman terutama dosen. *Learning organization* mengembangkan enam komponen utama yang dilaksanakan departemen *human resource development* yakni: (Apriliansyah, 2022)(1) mengembangkan dan belajar secara terus-menerus; dosen menggunakan pekerjaannya untuk mengimplementasikan dan merancang pengetahuan. (2) membagikan pengetahuan dan sebagai generasi yang memiliki pengetahuan; sistem yang diciptakan digunakan dalam merancang, menangkap, dan membagi pengetahuan. (3) berubah secara terstruktur; dosen didukung agar berpikir melalui metode baru, misalnya timbal balik, hubungan, dan uji asumsi. (4) budaya belajar; dengan belajar didorong dan diberikan apresiasi oleh pemimpin dan petinggi perguruan tinggi. (5) mendukung secara fleksibel dan bereksperimen; dosen diberi kebebasan untuk berinovasi, menggali ide baru, mencoba aktivitas baru, mengambil resiko, dan menciptakan produk serta pelayanan baru. (6) menghargai pegawai; lingkungan dan sistem tertuju pada pengembangan dan kesejahteraan para dosen.

Agar *learning organization* berjalan dengan baik, perguruan tinggi butuh penekanan kepada pelatihan dan merubah sistem manajemen sumber daya manusia dalam mendorong pembelajaran melalui tiga pendekatan untuk pelatihan pengembangan, yakni:(Akhmad, 2021) (1) terfragmentasi; melatih dan mengembangkan dengan lebih menjadi hal yang peripheral daripada intinsik bagi organisasi, pelatihan tidak dikaitkan pada

tujuan organisasi dan penawaran departemen pelatihan di organisasi. (2) terformalisasi; melalui pelatihan terkait dengan sistem organisasi yang memastikan jika kegiatan pelatihan dilakukan dengan aturan, membutuhkan pelatihan secara individu yang diidentifikasi dari wawancara penilaian dan pemimpin lalu diarahkan ke pelatihan yang sesuai dengan komposisinya. (3) terfokus; pengembangan dan pelatihan adalah suatu yang instrinsik di organisasi yang didukung dengan tujuan strategis organisasi dan keperluan individu.

5. Penerapan Konsep *Learning Organization* di Perguruan Tinggi Menghadapi Era Society 5.0

Dalam mencapai tujuan organisasi termaktub didalamnya konsep *learning organization*, bagaimana berbagi ke masing-masing anggota, berapa luaran pembelajaran yang tertanam di sistem, struktur, dan budaya organisasi (Putera et al., 2023). Cummings dan Worley mengatakan ada lima ciri *learning organization*, diantaranya: (Gohil & Deshpande, 2014)(1) struktur; organisasi memiliki struktur yang berlandaskan pada *team work*, mempunyai keterkaitan yang kuat, jaringan antar organisasi eksternal atau internal. Dari sini bisa saja terjadi berbagai informasi, keterlibatan perancangan keputusan, sistem berpikir dan pemberdayaan. (2) sistem informasi; terdiri dari kumpulan dan proses informasi. Pada sistem informasi, organisasi pembelajar memberikan infrastruktur dalam *organization learning* dan memfasilitasi dengan cepat akuisisi,

pemrosesan, serta menambah berbagai informasi yang didapat orang untuk mememanajemenkan pengetahuan sehingga unggul dan mampu bersaing. (3) *human resources practices*; yang termasuk sumber daya manusia ialah pelatihan, penilaian, dan penghargaan dalam merancang kinerja jangka panjang dalam mengembangkan pengetahuan yang menguatkan akuisisi dan beragam keahlian dan pengetahuan baru. (4) *organization culture*; organisasi pembelajar mempunyai budaya yang kuat dengan ditampakkan pada kreativitas, terbuka, dan diuji coba pada beberapa anggota organisasinya. Untuk mendukung aktivitas secara sosial memerlukan nilai dan norma di dalamnya. Dengan begitu, seluruh anggota organisasi didukung dalam proses dan berbagai informasi, mengembangkan inovasi dan bebas mencoba hal-hal baru, tidak takut mengambil resiko, dan belajar dari kegagalan yang memiliki kesalahan fatal. (5) *leadership; learning organization* dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sifat pemimpin organisasi pembelajar ialah terbuka, tidak takut mengambil resiko, evaluasi terhadap kegiatan belajar, berinteraksi dengan visi organisasi, empati, mendukung, memerlukan advokasi pribadi agar memberi teladan pada anggota lain.

Apabila menggunakan konsep *learning organization* yang telah dijabarkan maka perguruan tinggi mampu menghadapi era society 5.0 dengan memakai strategi, diantaranya: (Devie et al., 2018)(1) membentuk *virtual teams* yang tidak terpaku pada ruang dan waktu bisa kapan dan dimanapun, seperti melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan

penelitian dan pengabdian masyarakat, dalam mencari informasi bisa menggunakan secara online atau digital. Selain itu, dalam aktivitas perkuliahan bisa diakses menggunakan berbagai ruang dan waktu *virtual* seperti melalui platform atau aplikasi *zoom meeting*, *google classroom*, *google meet*, *microsoft teams*, *whatsapp grub*, *telegram grub*, dan lain-lain. Dengan begitu mahasiswa dan dosen dapat menjalankan kewajiban dengan pemahaman yang nyata. (2) sistem informasi; pada era *society 5.0* semua yang dilaksanakan baik akademis maupun non akademis menggunakan *internet*, *big data*, dan *artificial intelegence* seperti universitas atau institusi memberikan akses internet cepat dan *free* pada pegawai, mahasiswa, dan dosen dalam melaksanakan kinerjanya, apapun layanan yang digunakan sudah berasaskan digital, menggunakan robot agar memudahkan dalam artian tidak sebagai pengganti dosen karena robot tersebut diperintah dan dijalankan oleh dosen tersebut. (3) praktek sumber daya manusia, dengan memberikan evaluasi kinerja tanpa secara langsung, seperti cara melihat pegawainya bekerja, absensi, sampai pada laporan akhir berlandaskan digital. Sistem penghargaan digital juga digunakan seperti dengan sistem angka digital apabila pegawainya memenuhi target angka kumulatif atau prestasi. Dengan diadakannya penghargaan ini, maka memberikan semangat pegawai dalam melaksanakan kinerjanya. Aktivitas pelatihan penting dilaksanakan untuk kegiatan belajar organisasi serta menumbuhkan kompetensi

teknologi digital di era *society 5.0*. (4) budaya organisasi melalui sistem terbuka yang memunculkan peluang kreativitas dan inovasi bagi seluruh anggota, meningkatkan kepribadian yang tidak takut mengambil resiko dan terus belajar dari pengalaman sebelumnya. (5) kepemimpinan, seorang pemimpin adalah hal yang paling berpengaruh dan faktor penting bagi sebuah organisasi dalam rangka menjalankan visi dan misi di masa mendatang kemudian memberikan dorongan dan empati untuk pegawainya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan jika perguruan tinggi agar bisa menjadi sebuah institusi yang mampu bersaing maka salah satunya dengan melaksanakan kemampuan dinamis yang terdiri dari *processes*, *positions* dan *path* yang diciptakan dengan metode mengatur perilaku anggota organisasi yang ada di *civitas akademik*. Melalui strategi ini dipengaruhi pada apa yang dimiliki dosen. Dalam berinteraksi *processes*, koordinasi diantara elemen kampus penting untuk dilakukan. Jika dalam perguruan tinggi mengakibatkan kurangnya daya saing yang berakibat mengancam aktivitas di masa mendatang. Wacana untuk menutup perguruan tinggi ialah salah satu masalah yang dihadapi sebagai dampak organisasi yang kurang beradaptasi pada baik lingkungan eksternal maupun internal dan tidak pahami konsep *learning organizational* untuk mengembangkan organisasinya. Apabila organisasi sudah pada titik puncaknya maka diupayakan untuk terus-menerus menyadari peningkatan agar belajar dari pengalaman sebelumnya agar tidak mengalami penurunan dan berpengaruh pada berhentinya organisasi.

Dalam menghadapi era society 5.0, perguruan tinggi harus menyiapkan terutama sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mengikuti dan menerapkan literasi digital melalui keahliannya dengan memanfaatkan *internet of thing*, *artificial intelegence*, dan *big data*. Dengan diimplementasikan konsep kampus pintar ini maka mengedepankan interkoneksi di luar dan dalam organisasi. Aktivitas dari *knowledge management* dalam *learning organization* di perguruan tinggi meliputi proses sosialisasi, melaksanakan diskusi rutin dan pelatihan, mengadakan seminar; proses eksternalisasi dengan mendokumentasikan dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan; proses kombinasi dengan mewajibkan anggota organisasi melaksanakan penelitian setiap tahun; proses internalisasi dengan memberikan kewajiban dosen memiliki karya dan penelitian yang dituangkan ke dalam jurnal. Sebagai sumber daya manusia, dosen adalah ujung tombak pendidikan di setiap perguruan tinggi. Dosen dengan kualitas baik mampu memberikan teladan keprofesionalannya pada transfer ilmu yang diberikan. Sebagai dosen mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya agar menyesuaikan diri pada perubahan yang terjadi di masa depan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar dalam Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 2(1), 104–116.
- Apriliansyah, M. (2022). Peran Learning Organization dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2428–2436.
- Bantam, D. J., & Yanti, D. T. R. (2021). Perguruan Tinggi Berbasis Islam Sebagai Learning Organization: Survei Berdasarkan Persepsi Pegawai. *Journal of Psychological Perspective*, 3(2), 81–90.
- Caesaria, S. (2021). Kemendikbudristek: Ada 336 Kampus Swasta Terancam Merger. *Kompas. Com*. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/04/30/144119871>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment*. New York: McGraw Hill Education.
- Devie, D., Mangoting, Y., & Soengkono, M. (2018). Pengaruh Leadership Style Terhadap Learning Organization. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(3), 427–446.
- Eketu, C. A., Edeh, F. O., Nawaz, A. H., & Ugboego, C. A. (2021). Manager's social influence on aggression management and organisational commitment. *Social and Management Research Journal*, 18(2), 1–22.
- Fahmie, A. (2012). Pyramid of four god-guided organizations (FGGO): A conceptual solution of prophetic leadership model at organizational level in the current moral crisis. *Proceeding The International Seminar on Moral Leadership on Multiple Perspectives*.
- Gohil, S., & Deshpande, P. (2014). A framework to map a practice as organization development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218–229.
- Hastuti, A. P. (2021). Pengembangan Pendidikan Tinggi Melalui Budaya Learning Organization Era Society 5.0. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2 Desember), 118–128.
- Hutapea, E. M. N. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional,

- learning organization, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. *FORUM EKONOMI*, 18(2), 187–197.
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2022). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2), 205–223.
- Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811.
- Pranitasari, D. (2019). Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi. Deepublish.
- Putera, K. S., Lolita, T. L. V., Fakhruddin, I., Wahjuwibowo, I. S., Bangun, C. R. A., Amalia, S., Parulian, N. A., Utoyo, A. W., Angelia, C. R., & Astagini, N. (2023). *Leadership & Communication*. Get Press Indonesia.
- Sishadiyati, S., Priana, W., & KW, N. I. (2019). Model Learning Organization dan Dynamic Capability dalam Pembaharuan Manajemen Inovasi di Perguruan Tinggi (Studi Kasus: UPN” Veteran” Jawa Timur). *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(2).
- Uniati, M. I. (2014). Learning organization, komitmen pada organisasi, kepuasan kerja, efektivitas penerapan sistem iso dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (Studi kasus staf administrasi UK Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(1), 27–38.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008). Cet. II.