



## Peran *Learning Organization* dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi

Medya Apriliansyah

Fakultas Komunikasi dan Desain Kreatif, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: [medya.apriliansyah@gmail.com](mailto:medya.apriliansyah@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-07  <b>Keywords:</b> <i>Learning Organizations;</i> <i>Competence;</i> <i>Lecturer.</i>	The concept of an efficient learning organization that individuals in the organization must have a clear concept, how the organization can run effectively and in achieving its goals and objectives. In order to become a tertiary institution that is considered quality, Facing an institution can develop the principles of learning organization in higher education in improving the competence which is the spearhead of a university. The principles of learning organization in improving the competence of lecturers in tertiary institutions consist of mental models, shared vision, systems thinking, personal mastery, and team learning. It is hoped that by applying the principles of learning organization, it can improve the competence of lecturers in higher education which will ultimately have an impact on the output of graduates who are qualified, qualified, and have good skills in order to face global market competition.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Learning Organization;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Dosen.</i>	Konsep <i>learning organization</i> menekankan bahwa individu dalam organisasi harus mempunyai konsep yang jelas, bagaimana organisasi bisa berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Agar dapat menjadi perguruan tinggi yang dinilai berkualitas, hendaknya sebuah lembaga dapat mengembangkan prinsip <i>learning organization</i> di perguruan tinggi dalam meningkatkan kompetensi dosen yang menjadi ujung tombak dari sebuah perguruan tinggi. Prinsip <i>learning organization</i> dalam meningkatkan kompetensi dosen di perguruan tinggi ini terdiri dari <i>mental model</i> , <i>shared vision</i> , <i>system thinking</i> , <i>personal mastery</i> dan <i>team learning</i> . Harapan dengan menerapkan prinsip <i>learning organization</i> ini dapat meningkatkan kompetensi dosen di perguruan tinggi yang akhirnya akan berdampak pada <i>output</i> lulusan yang berkualitas, bermutu serta memiliki keterampilan yang baik agar dapat menghadapi persaingan pasar global.

### I. PENDAHULUAN

Di era global seperti kondisi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta ilmu pengetahuan serta perubahan struktur ketenagakerjaan tentu saja membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang handal, sumber daya manusia yang berkualitas ini maksudnya sumber daya manusia yang memiliki daya saing secara terbuka dengan negara-negara lain, bisa beradaptasi dan juga berantisipasi terhadap berbagai perubahan dan kondisi baru, terbuka pada perubahan, *learning how to learn*, multi keterampilan, mudah dilatih kembali, dan memiliki kemampuan yang luas, kuat, dan dapat berkembang di masa mendatang. Berbagai sumber data survey internasional, menyebutkan bahwa kualitas hasil pendidikan Indonesia masih relatif rendah dan masih tertinggal dari negara-negara lain, bahkan diantara sesama negara ASEAN. Hasil laporan dari UNDP (*United Nation Development Project*) pada tahun 2019, nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) negara Indonesia sebesar 0,707 yang menempatkan

Indonesia di peringkat 111 dari 189 negara. Nilai tersebut menempatkan Indonesia masuk ke dalam kategori kelompok negara dengan IPM tinggi untuk pertama kalinya dalam kurun waktu 20 tahun terakhir, tetapi jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, Brunei Darusalam, Thailand dan Filipina, tingkat HDI Indonesia masih tertinggal dibelakang negara tetangga, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tertinggal dari negara-negara tetangga, dimana Indonesia harus dengan cepat dan tepat melakukan pembenahan agar Indonesia dapat mensejajarkan diri dengan negara maju lainnya.

Pembenahan pendidikan di Indonesia ini mengacu pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), mau pun swasta melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS),

sehingga dapat dikatakan bahwa perguruan tinggi merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional yang diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi, serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sebagai masyarakat ilmiah dalam meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, berbicara mengenai peningkatan kualitas pendidikan tinggi, tentunya tidak bisa lepas dari peningkatan kualitas sumber daya utama pendidikan tinggi yaitu dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat (UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (2)). Dalam hal ini dosen merupakan sumber daya manusia yang profesional di dunia pendidikan yang mempunyai peran dalam mencerdaskan bangsa melalui proses belajar mengajar. Dosen merupakan salah satu sumber ilmu yang diperuntukkan untuk kemajuan generasi penerus bangsa dalam pencapaian tujuannya untuk membangun generasi yang cerdas, berakhlak mulia, serta bertanggungjawab dalam membangun masa depan Indonesia. Oleh karena itu dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi yang merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi (Trianto dan Tutik, 2006:3).

Dosen merupakan salah satu elemen utama dalam dunia pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen begitu penting dalam mewujudkan pendidikan nasional yang mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil makmur dan beradab (Lilawati dan Mashari, 2017:40). Peran dosen sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar turut memberikan kontribusi terhadap kualitas pendidikan di suatu perguruan tinggi. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, setiap dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Adapun kompetensi dosen dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan empat kompetensi yang harus dikuasai yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, keempat kompetensi ini dijadikan sebagai salah satu standar dosen dinilai profesional, pencapaian kualitas dan kompetensi dosen dapat diaktualisasikan oleh perguruan tinggi dengan merespon kebutuhan-kebutuhan perubahan yang muncul di era globalisasi ini, dengan mengkreasi *learning organization* di perguruan tinggi, pendapat yang serupa dinyatakan oleh O'Connar, Bronner, dan Delaney dalam Sudarwan Danim (2005:10) menyatakan bahwa untuk dapat merespon tuntutan perubahan yaitu dengan mengkreasi *learning organization*.

Pada perspektif perguruan tinggi sebagai sebuah komunitas hidup dinamik, maka *learning organization* merupakan suatu kebutuhan mendasar, dimana dapat diartikan bahwa kebutuhan perguruan tinggi akan ide-ide baru dan senantiasa berusaha menuju keadaan lebih baik secara konsisten merupakan sebuah keniscayaan, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi dosen. Dalam hal ini mengartikan bahwa perguruan tinggi tidak hanya semata-mata sebagai wadah proses pendidikan, namun harus bisa menjelma menjadi *learning organization*, agar semua yang tergabung didalamnya dapat berinteraksi dan memberikan efek pada nilai tambah, yaitu perubahan kemampuan kognisi, kemampuan motorik, nilai-nilai afeksi, nilai-nilai emosional, dan nilai-nilai spiritual, *Learning Organization* saat ini dijadikan sebagai tujuan yang melengkapi visi dan misi di banyak perguruan tinggi, hal ini juga menjadi komitmen pihak manajemen untuk mewujudkannya dalam keseharian perguruan tinggi, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi dosen, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari *learning organizational* dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi dosen di perguruan tinggi, adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi kepustakaan (*literature review*) yang bersifat objektif, sistematis, analitis dan deskriptif.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, alasan menggunakan penelitian kualitatif karena metode ini peneliti melakukan penelitian pada kondisi nyata dan obyek yang alamiah,

menurut Sugiyono (2013: 15) penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Learning Organization

Istilah *learning organization* merupakan sebagian dari gerakan "*In Search of Excellence*" yang kemudian digunakan oleh Garrat, *Learning organization* menurut Senge (2012) merupakan organisasi-organisasi dimana orang mengembangkan kapasitas mereka secara terus menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, dimana pola pikir yang luas dan baru dipelihara, dimana aspirasi kolektif diperoleh, dimana orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama. Pendapat lain juga dikatakan oleh Pedler, Boydell dan Burgen (1989) mendefinisikan *learning organization* sebagai sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajar dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri. Pendapat lain mengenai *learning organization* dinyatakan oleh Wibowo (2005:121) yang mendefinisikan sebagai organisasi yang secara proaktif menciptakan, mendapatkan, dan mentransfer pengetahuan dan yang merubah perilakunya atas dasar pengetahuan dan wawasan baru, dapat dikatakan bahwa *learning organization* merupakan suatu organisasi yang membangun kapasitas dengan selalu menyesuaikan diri dan berubah secara terus menerus. Senge (2012) dalam bukunya *The Fifth Discipline* menyebutkan ada 5 (lima) dimensi yang dibutuhkan yang memungkinkan organisasi untuk belajar, berkembang dan berinovasi. Kelima dimensi tersebut adalah:

##### a) *Mental Model*

*Mental model* merupakan suatu prinsip yang mendasar dari *learning organization*. *Mental model* terkait dengan bagaimana seseorang berpikir dengan mendalam tentang mengapa dan bagaimana dia melakukan tindakan atau aktivitas dalam

berorganisasi, *mental model* merupakan suatu pembuatan peta atau model kerangka kerja dalam setiap individu untuk melihat bagaimana melakukan pendekatan terhadap masalah yang dihadapinya, dengan kata lain, *mental model* bisa dikatakan sebagai konsep diri seseorang. Dengan konsep diri tersebut dia akan mengambil keputusan terbaiknya. *Mental model* ini kemudian menghasilkan cara berfikir atau *mindset*, *mental model* merupakan asumsi yang mendalam baik berupa generalisasi ataupun pandangan manusia untuk memahami dunia dan mengambil keputusan.

##### b) *Shared Vision*

Suatu gambaran umum dari organisasi dan tindakan organisasi yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi dan perasaan yang dituju, dengan visi bersama, organisasi dapat membangun komitmen yang tinggi dalam organisasi, selain itu organisasi dapat pula menciptakan gambaran-gambaran atau mimpi-mimpi bersama tentang masa depan yang ingin dicapai, serta prinsip-prinsip dan praktek-praktek penuntun yang akan digunakan dalam mencapai masa depan tersebut.

##### c) *System Thinking*

Merupakan suatu kerangka kerja konseptual, yaitu suatu cara dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari keseluruhan prinsip-prinsip *learning organization*, *system thinking* menjelaskan bahwa anggota dari suatu organisasi harus melihat organisasi secara keseluruhan, tidak hanya melihat dari unitnya saja, karena semua unit di dalam organisasi berperan penting untuk organisasi. Organisasi yang demikian ini akan membuat proses pembelajaran lebih cepat karena masing-masing orang dari fungsi/unit yang berbeda akan berbagi pengetahuan dan pengalamannya.

##### d) *Personal Mastery*

*Learning organization* memerlukan karyawan yang berkompotensi tinggi, para karyawan diharuskan terus belajar agar bisa beradaptasi dengan tuntutan perubahan, khususnya perubahan teknologi dan perubahan paradigma bisnis dari yang berbasis kekuatan fisik ke berbasis pengetahuan, *personal mastery* menjelaskan

pembelajaran individual untuk memperluas kemampuan diri, untuk memenuhi persyaratan perubahan dunia kerja, semua pekerja harus memiliki kemauan dan kebiasaan untuk meningkatkan kompetensi dirinya dengan terus belajar. Kompetensi diri bukan hanya di bidang pengetahuan, tetapi kemampuan berinteraksi dengan orang lain, menyelesaikan konflik, dan saling mengapresiasi pekerjaan orang lain. Dengan melakukan hal tersebut dengan baik, maka akan mempercepat proses pembelajaran individu di dalam organisasi.

e) *Team Learning*

Merupakan suatu keahlian percakapan dan keahlian berpikir kolektif dalam organisasi, setiap karyawan memiliki pengetahuan dan pengalamannya masing-masing, diperlukan untuk berbagi wawasan pengetahuan dan belajar bersama dengan karyawan lainnya, dengan begitu, *learning organization* tidak akan berjalan lambat atau bahkan sampai berhenti. Berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk meningkatkan kapasitas organisasi.

Adapun manfaat dari *learning organization* (Usman, 2011:208) yaitu:

- a) Menghasilkan anggota organisasi yang berkualitas dengan membudayakan proses pembelajaran di dalam organisasi dan menjadikan organisasi sebagai tempat pembelajaran;
- b) Meningkatkan kreativitas, kemampuan entrepreneurship dan otonomi organisasi;
- c) Mengantisipasi dan mengadaptasi lingkungan yang cepat berubah dan sulit diramalkan;
- d) Mempercepat pengembangan produk, proses, dan pelayanan baru;
- e) Meningkatkan kecakapan dan memenangkan persaingan dengan organisasi lain;
- f) Meyebarluaskan pengetahuan ke seluruh anggota organisasi;
- g) Belajar dari kesalahan secara lebih efektif;
- h) Menjadikan organisasi lebih tangguh di setiap level organisasi;
- i) Menghemat waktu dalam menerapkan perubahan strategi baru;
- j) Merangsang peningkatan kinerja organisasi secara terus menerus.

## 2. Kompetensi Dosen

Penjelasan kompetensi dapat dilihat dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10, pasal tersebut menjelaskan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU RI No. 14 Tahun 2005), dosen merupakan bagian terpenting dari berkembangnya sebuah perguruan tinggi juga berkembangnya mutu pendidikan di Indonesia. Seorang dosen harus memiliki ilmu dan kemampuan yang memadai karena mereka harus melakukan transfer ilmu kepada mahasiswa, kualitas seorang dosen dapat dilihat dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai dasar dosen tersebut profesional, pernyataan profesionalisme sebagai dasar bahwa dosen tersebut berkualitas dihargai oleh pemerintah melalui pemberian sertifikat pendidik.

Zainudin, dkk (2014:4) menjelaskan bahwa sertifikasi dosen (serdos) adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk dosen, yang mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas;
- b) Melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi
- c) Meningkatkan proses dan hasil pendidikan
- d) Mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional
- e) Meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan plagiasi.

Harapan pemerintah dengan diberikannya sertifikat pendidik untuk dosen serta tunjangan adalah dapat meningkatnya kinerja dosen karena di setiap akhir semester dosen berkewajiban untuk melakukan pelaporan hasil kerjanya sebagai bukti bahwa dosen tersebut sudah melakukan kewajibannya, hal ini membuktikan bahwa dosen tersebut sudah mengikuti standar kualitas dosen yang berlaku dari pemerintah, jika tidak memenuhi syarat standar tersebut maka secara tidak langsung 2 (dua) semester berturut-turut tidak memenuhi maka dosen tersebut akan dicabut sertifikatnya dikarenakan tidak memenuhi syarat sebagai dosen yang berkualitas. Berdasarkan pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pemerintah melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 bulan terhitung sejak

berlakunya Undang-Undang tersebut, diamanatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen menetapkan pasal 1:

- a) Sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dalam jabatan
- b) Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh dosen yang telah memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya program magister (S-2)/ setara, memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, dan memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli.
- c) Sertifikasi dosen diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Dalam kajian analisis sistem sertifikasi dosen dalam rangka reformasi birokrasi internal yang diterbitkan Kementerian Pendidikan Nasional (2011), program sertifikasi merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan hidup dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya, sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen merupakan bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi (UURI No. 14 Tahun 2005). Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, hal ini disebutkan dengan jelas pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 33 ayat 1. Selanjutnya dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat yang meliputi:

a) Kompetensi pedagogik

Sebagai seorang pengajar sekaligus pendidik, dosen tidak hanya bertugas untuk menyampaikan ilmu kepada mahasiswa, dosen juga mempunyai kewajiban untuk memberikan nilai-nilai moral kepada mahasiswa didiknya tersebut, pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, dosen harus mempunyai kemampuan mengenai cara memberikan pengajaran yang baik. Dosen yang akan mengajar diharuskan memiliki kompetensi pedago-

gik. Kompetensi pedagogik yang dijelaskan dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Sedangkan kompetensi pedagogik dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor Tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir a dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran peserta didik, adapun kompetensi pedagogik mempunyai indikator yang disebutkan dalam Permendikbud No.49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memahami karakteristik dan kebutuhan belajar mahasiswa;
- 2) Mengembangkan strategi pembelajaran yang mendidik, kreatif, humanis, dan mencerdaskan;
- 3) Mengelola pembelajaran dengan menekankan penerapan prinsip andragogi dan meningkatkan kemampuan soft skill mahasiswa;
- 4) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran;
- 5) Melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran yang valid dan reliabel;
- 6) Melaksanakan bimbingan dalam rangka mengembangkan potensi mahasiswa.

b) Kompetensi profesional

kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi mengenai kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan secara filosofis, kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian. Permendikbud nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Nasional

Pendidikan Tinggi menyebutkan mengenai indikator dari kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Memahami filosofi, konsep, struktur, materi, dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmunya;
- 2) Mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai dengan tuntutan yang selalu berkembang;
- 3) Mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi masyarakat, dan mencari alternatif solusi;
- 4) Memahami metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan atau teknologi;
- 5) Belajar sepanjang hayat dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan atau teknologi, atau profesi;
  - a) Melakukan penelitian dan atau pengembangan serta mempresentasikan hasilnya dalam forum ilmiah dan atau profesi;
- 6) Menghasilkan dan mempublikasikan karya ilmiah, seni, atau prototipe dalam bidang keahliannya;
- 7) Melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang keahliannya;
- 8) Menggunakan bahasa asing untuk mendukung pengembangan bidang keilmuan dan atau profesinya.

c) Kompetensi kepribadian

Dosen sebagai tenaga pengajar dan pendidik dituntut untuk mempunyai kepribadian yang baik, kepribadian dosen merupakan faktor yang mempunyai pengaruh kepada keberhasilan akan suatu proses kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu dosen harus selalu menjaga perilaku dan perbuatannya agar selalu menjadi panutan bagi mahasiswanya dan wibawa serta nama baik yang dimiliki dosen tersebut, kompetensi kepribadian ini sudah seharusnya dikuasai oleh dosen karena berhubungan dengan peranan dosen yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut UU No.14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, kompetensi kepribadian merupakan kompetensi personal atau pribadi yakni kemampuan pribadi seorang dosen yang dibutuhkan untuk menjadi dosen yang baik, kompetensi

personal ini meliputi kemampuan pribadi yang berhubungan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri. Yasmin dan Maisah (2010:25) mengutip pendapat Sarimaya mengenai kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan personal yang menggambarkan kepribadian yang meliputi:

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial dan selalu konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang ada.
- 2) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik.
- 3) Kepribadian yang arif yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Kepribadian yang berwibawa yang memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Kepribadian yang berakhlak mulia dan menjadi teladan peserta didik yaitu bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- 6) Evaluasi diri dan pengembangan diri: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

Permendikbud Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi menjelaskan mengenai indikator kompetensi kepribadian adalah sebagai berikut:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma dan tata nilai agama yang dianut, hukum, sosial, dan budaya Indonesia;
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas, jujur, adil, stabil, berwibawa, dan memiliki integritas;
- 3) Menunjukkan loyalitas terhadap institusi, bertanggungjawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi;
- 4) Berperilaku sesuai kode etik dosen dan, atau kode etik profesi;
- 5) Berperilaku kreatif, inovatif, adaptif, dan produktif, berorientasi pada pengembangan berkelanjutan; dan

6) Menampilkan sikap kepemimpinan yang visioner.

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang dibutuhkan oleh seseorang agar berhasil dalam menjalin hubungan dengan orang lain, hal ini termasuk keterampilan dalam berinteraksi sosial dan melakukan tanggung jawab sosial. Berdasarkan Permendikbud No. 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, kompetensi sosial merupakan kemampuan seseorang dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif baik dengan peserta didik, atau dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Pada Permendikbud tersebut juga menjelaskan tentang indikator kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- 1) Bersikap inklusif, tidak diskriminatif, dan memiliki kesadaran serta kecakapan untuk berpartisipasi aktif sebagai warga negara yang demokratis dan menghargai multi budaya;
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi efektif, santun, dan adaptif dengan berbagai kalangan, termasuk inter dan antar komunitas profesi;
- 3) Bersikap terbuka dan menghargai pendapat, saran, serta kritik dari pihak lain.

Pelaksanaan sertifikasi dosen yang diberikan pemerintah didasari oleh keempat kompetensi tersebut diatas sebagai indikatornya, hal ini dilakukan sebagai langkah dalam meningkatkan kompetensi dosen untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih bermutu, melihat bahwa peran dosen ini sangat penting didalam kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang kemudian undang-undang tersebut dijabarkan melalui program sertifikasi ini dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dari komponen sumber daya manusia (SDM) dosen. Kebijakan pemerintah ini menunjukkan akan pentingnya standar kompetensi bagi dosen melalui suatu program sertifikasi dan penghargaan terhadap profesi dosen. Oleh sebab itu diperlukan komitmen bersama-sama dari

masyarakat untuk melaksanakan monitor pada saat proses dan setelah dilaksanakannya sertifikasi, hal ini perlu ditekankan agar kebijakan sertifikasi tepat sasaran.

### 3. Peningkatan Kompetensi Dosen Melalui *Learning Organization*

*Learning organization* dijelaskan bahwa menggunakan prinsip pembagian kepemimpinan untuk memaksimalkan sumberdaya yang mereka miliki dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan antar individu, ilustrasi mengenai kepemimpinan telah bergeser dari pemimpin sebagai seorang yang ahli, pengarah, dan pengendali telah berubah menjadi katalisator, pemberi informasi dan koordinator, kepemimpinan dalam *learning organization* berlandaskan pada kerjasama dan pendekatan kerjasama antar sesama rekan kerja (team-work). Inti *learning organization* adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan organisasi, dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini bersamaan dengan tumbuhnya masyarakat yang *knowledge based*, menuntut perguruan tinggi untuk terus belajar dan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman, khususnya kepada para dosennya. *Learning organization* merupakan organisasi yang mampu membuat, memperoleh dan mentransfer pengetahuan, serta mengubah perilakunya untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru, pengembangan *learning organization* yang dilakukan oleh departemen *Human Resource Development* memiliki 6 elemen utama dalam *learning organization*, yaitu:

- a) Pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan.  
Dosen berbagi pembelajaran satu sama lain dan menggunakan pekerjaan sebagai basis untuk mengaplikasikan dan membuat pengetahuan.
- b) Generasi berpengetahuan dan berbagi pengetahuan.  
Sistem dikembangkan untuk membuat, menangkap, dan membagi pengetahuan.
- c) Perubahan yang sistematis.  
Dosen didorong untuk berpikir dengan cara baru, seperti hubungan, umpan balik, dan uji asumsi.

- d) Budaya belajar.  
Belajar didukung, dipromosikan, dan diberikan penghargaan oleh atasan dan petinggi perguruan tinggi.
- e) Dorongan untuk fleksibel dan bereksperimen.  
Dosen bebas untuk mengambil resiko, berinovasi, mengeksplorasi ide baru, mencoba proses baru, serta mengembangkan produk dan pelayanan baru.
- f) Menghargai karyawan.  
Sistem dan lingkungan fokus untuk memastikan pengembangan dan kesejahteraan setiap dosen.

Untuk menjadi sebuah *learning organization* yang berjalan dengan baik, perguruan tinggi perlu penekanan lebih pada pelatihan dan mengubah sistem manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pembelajaran dengan tiga pendekatan dalam pelatihan pengembangan, diantaranya:

- a) Terfragmentasi.  
Pelatihan dan pengembangan lebih menjadi hal yang peripheral daripada intrinsic bagi organisasi, pelatihan tidak terhubung pada tujuan organisasi dan ditawarkan oleh departemen pekatihan dalam organisasi.
- b) Terformalisasi.  
Pelatihan terhubung pada sistem organisasi yang memastikan bahwa aktivitas pelatihan dilaksanakan dengan beberapa keteraturan, kebutuhan pelatihan individu diidentifikasi melalui wawancara penilaian dan atasan kemudian mengarahkan mereka pada pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya.
- c) Terfokus.  
Pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang intrinsik bagi organisasi. Pelatihan dan pengembangan didorong oleh tujuan strategis organisasi dan kebutuhan individu.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi yang merupakan ujung tombak dari pendidikan di Indonesia, dosen yang berkualitas tentu saja mencerminkan keprofesionalannya dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, keprofesionalan dosen ini menjadi standar penilaian dari pemerintah untuk

memberikan suatu pengakuan dan penghargaan berupa sertifikasi dosen, salah satu faktor penilaian untuk mendapatkan sertifikasi dosen ini adalah kompetensi dosen yang memang sudah tercantum di dalam Undang-Undang, dalam hal meningkatkan kompetensi dosen ini, perguruan tinggi tentu saja harus melihat dari potensi dosen tersebut dalam melaksanakan semua kewajiban-kewajibannya setiap semester. Kewajiban dosen dalam melaksanakan tugasnya ini menjadi tolak ukur sejauh mana dosen itu berkompetensi, dari hasil evaluasi tersebut perguruan tinggi dapat melihat apakah dosen ini membutuhkan pelatihan-pelatihan atau pengembangan kompetensinya, sebagai *learning organization*, perguruan tinggi harus memberikan kebebasan kepada para dosennya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai dasar untuk meningkatkan komptensinya sebagai dosen yang bisa mengantisipasi dan juga beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi sekarang dan di masa yang akan datang.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Peran *Learning Organization* dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi.

##### DAFTAR RUJUKAN

- Danim, Sudarwan. (2005). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Lilawati, Emi dan Mashari, Fauziah. (2017). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Volume 3, Nomor 1, Desember 2017.
- Pedler, M., Boydell, T. and Burgoyne, J.,1989, *Towards the learning company*, *Management Education and Development*, Vol. 20 No. 1, 1-8.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

- Senge, Peter. (2012). *A Fifth Discipline Resource*. United Kingdom: Nicholas Brealey Publishing.
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. (2006). *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal.208.
- Wibowo. (2005). *Managing Change, Pengantar Mengelola Perubahan*. Jakarta: Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama).
- Yamin, M dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada