

**Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di  
Universitas Bojonegoro**

**Inayahatul Maghfiroh<sup>1\*</sup>, Istiqfirul Hidayati Amaliyah<sup>2</sup>, Leni Nur Fadhila<sup>3</sup>, Hanna Putri Hendani<sup>4</sup>,  
Lucia Dwi Rahma Anggraini<sup>5</sup>**

Universitas Bojonegoro, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Bojonegoro, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Bojonegoro, Indonesia<sup>3</sup>

Universitas Bojonegoro, Indonesia<sup>4</sup>

Universitas Bojonegoro, Indonesia<sup>5</sup>

e-mail : inayahmaghfiroh02@gmail.com<sup>1</sup>, amaliyahsudiarto@gmail.com<sup>2</sup>, lenifadhila066@gmail.com<sup>3</sup>,  
hannaputrihendani20@gmail.com<sup>4</sup>, luciarahima@gmail.com<sup>5</sup>

---

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana *Learning Organization* dapat memengaruhi kinerja dosen di Universitas Bojonegoro. *Learning Organization* adalah konsep yang diperkenalkan oleh Peter Senge dalam "The Fifth Discipline", yang menekankan pentingnya organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi untuk menciptakan masa depan yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan tinggi, diharapkan kalau konsep ini bisa menghasilkan area yang menunjang pendidikan berkepanjangan untuk dosen. Perihal ini diharapkan hendak tingkatkan kinerja mereka dalam bermacam bidang semacam pengajaran, riset, serta pelayanan warga. Tata cara riset yang diterapkan merupakan riset kepustakaan, yang mengaitkan pengumpulan serta analisis literatur terpaut dengan konsep Organisasi Pendidikan serta pelaksanaannya dalam konteks pembelajaran besar. Berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan penelitian telah dikaji untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topik ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur kunci Organisasi Pembelajaran, seperti pengembangan orang, pemikiran sistemik, model mental, visi bersama, serta pendidikan regu, mempunyai kedudukan yang berarti dalam meningkatkan kinerja dosen. Dosen yang aktif dalam proses pendidikan berkepanjangan cenderung lebih inovatif, bekerja sama, serta sanggup menyesuaikan diri dengan pergantian. Secara kesimpulan, penerapan konsep Organisasi Pembelajaran di Universitas Bojonegoro memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja dosen serta kualitas pendidikan secara menyeluruh. Berdasarkan temuan ini, penelitian juga memberikan Beberapa saran praktis untuk menerapkan Organisasi Pembelajaran meliputi meningkatkan program pengembangan profesional bagi dosen, memperkuat infrastruktur pendukung, serta mempromosikan budaya pembelajaran yang dinamis dan kolaboratif di lingkungan universitas.

**Kata Kunci:** *Learning Organization, Kinerja Dosen, Pendidikan Tinggi*

**Abstract**

The aim of the research is to explore how *Learning Organization* can affect the performance of lecturers at Bojonegoro University. *Learning Organization* is a concept introduced by Peter Senge in "The Fifth Discipline", which emphasizes the importance of organizations continually learning and adapting to create the desired future. In the context of higher education, it is hoped that this concept can produce areas that support

long-term education for lecturers. It is hoped that this will improve their performance in various fields such as teaching, research and community service. The research procedure applied is library research, which links the collection and analysis of literature related to the concept of Educational Organization and its implementation in a large learning context. Various literature sources such as books, journals, scientific articles, and research reports have been reviewed to gain an in-depth understanding of this topic. The research results show that the key elements of Learning Organizations, such as people development, systemic thinking, mental models, shared vision, and team education, have a significant role in improving lecturer performance. Lecturers who are active in the ongoing educational process tend to be more innovative, collaborative, and able to adapt to changes. In conclusion, the application of the Learning Organization concept at Bojonegoro University has great potential to improve lecturer performance and the overall quality of education. Based on these findings, the research also provides several practical suggestions for implementing Learning Organizations including improving professional development programs for lecturers, strengthening supporting infrastructure, and promoting a dynamic and collaborative learning culture in the university environment.

**Keywords:** *Learning Organization, Lecturer Performance, Higher Education*

Copyright © 2024 by Author. Published by YPI Ulul Albab.

---

✉ Corresponding author : Inayatul Maghfiroh  
Email : [inayahmaghfiroh02@gmail.com](mailto:inayahmaghfiroh02@gmail.com)

ISSN 3046-9031 (Media Cetak)  
ISSN 3046-904X (Media Online)

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang mengubah lingkungan internal dan eksternal organisasi dengan cepat, sebuah organisasi bertindak sebagai Learning Organization. Ini adalah dasar dari bentuk organisasi apa pun yang harus selalu berubah Untuk menghadapi tantangan dan persaingan, organisasi perlu memiliki strategi yang efektif dan adaptif. Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi perlu memiliki mekanisme pembelajaran yang mendorong pertumbuhan inovasi dan kreativitas secara berkelanjutan. Seperti yang diungkapkan oleh Watkins dan Marsick, Learning Organization harus ada karena kemampuan organisasi untuk belajar merupakan keunggulan yang akan bertahan lama (Fortuna dan Hadi, 2015) dalam (Basori, 2017)

Peter Senge memperkenalkan konsep Learning Organization dalam karyanya "*The Fifth Discipline*". Organisasi Pembelajaran ialah *entitas* yang terus-menerus meningkatkan kemampuannya untuk menciptakan masa depannya sendiri. Di lingkungan universitas, ini berarti menciptakan lingkungan di mana dosen dapat terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka secara berkelanjutan. (Cahyadi, 2021). Di lingkungan universitas yang mengadopsi konsep Learning Organization, budaya yang memfasilitasi inovasi, kerjasama, dan pembelajaran berkelanjutan cenderung berkembang. Akibatnya, kinerja dosen dapat mengalami peningkatan yang signifikan.

(UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (2) Dosen sebagai pendidik profesional dan peneliti yang bertanggung jawab untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. (Republik Indonesia, 2005) Dalam (Hardianto et al., 2021) Dosen, sebagai profesional dalam bidang pendidikan, memiliki peran krusial dalam meningkatkan pengetahuan bangsa melalui kegiatan belajar mengajar. Mereka adalah sumber pengetahuan yang bertujuan untuk memajukan generasi penerus Indonesia dengan menciptakan individu yang cerdas, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab. Sebagai konsekuensinya, dosen memainkan peran utama dalam seluruh proses pembelajaran, khususnya di perguruan tinggi, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. (Trianto dan Tutik, 2006:3) dalam (Yamin, 2016).

Dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan di masa mendatang, peran dan tanggung jawab seorang dosen akan menjadi lebih kompleks. Selain itu, penggunaan E-Learning atau Teknologi Informasi (IT) akan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Ini membutuhkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan kebutuhan pembangunan pendidikan tinggi. Dengan demikian, sangat penting bagi seorang dosen untuk menjadi siap meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya. Perencanaan yang menyeluruh dan penting sangat diperlukan untuk persiapan ini, terutama terkait dengan pelaksanaan tiga pilar utama perguruan tinggi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Satu metode untuk mengevaluasi kinerja akademik adalah melalui pelaksanaan tiga kegiatan pokok tersebut, yang

meliputi pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, disertai dengan kegiatan pembimbingan, dan mungkin penugasan struktural.(Awaluddin, 2019). Namun permasalahannya yaitu kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pada Tri Dharma Perguruan Tinggi belum optimal. Saifur Rohman (2010) dalam (Hutapea, 2016). Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi dosen dibagi menjadi empat kategori, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini menjadi standar untuk menilai profesionalisme dosen serta pencapaian kualitasnya. Perguruan tinggi dapat mewujudkan kompetensi dan kualitas dosen dengan merespons perubahan-perubahan yang timbul di era globalisasi ini, salah satunya melalui implementasi learning organization di lingkungan perguruan tinggi. Pendapat yang sejalan dengan ini juga diungkapkan oleh O'Connor, Bronner, dan Delaney seperti yang disebutkan dalam penelitian oleh Sudarwan Danim. (2005:10) dalam (Muhammad, 2016) mengemukakan bahwa untuk menghadapi tantangan perubahan, responsif dengan cara menciptakan learning organization.

Universitas Bojonegoro ialah salah satu Akademi Besar Swasta di Kabupaten Bojonegoro yang dihadapkan pada rintangan dalam meningkatkan mutu performa dosen demi mencapai penunjang akademik mahasiswa serta kualitas akademi besar. Di masa integrasi Internasional dan kemajuan teknologi nan kilat ini, kemauan buat tingkatan performa dosen jadi berarti. Salah satu strategi yang sukses dalam mencapai tujuannya ialah berbentuk pelaksanaan konsep Organisasi Pendidikan.

Untuk menjadi institusi pendidikan kelas dunia di tingkat nasional dan internasional, Universitas Bojonegoro harus memastikan bahwa tenaga pengajarnya memiliki keterampilan yang memadai dan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan penerapan dan pemahaman yang berkaitan dengan prinsip Organisasi Pembelajaran, Perguruan Tinggi ini bisa membuat bidang pendukung pendidikan dalam jangka panjang, kemudian untuk menumbuhkan performa dosen di setiap fakultas dengan mutu pendidikan yang berkualitas.

Implementasi konsep Organisasi Pembelajaran di Universitas Bojonegoro juga bertujuan pada peningkatan keterampilan dan performa dosen, akan tetapi juga bertujuan mempromosikan institusi yang senantiasa berubah-ubah dan responsif. Dalam lingkungan pembelajaran yang mendukung ini, dosen bisa bekerja sama dalam pertukaran pengetahuan, meningkatkan cara pembelajaran, dan pengembangan riset yang sesuai pada kepentingan masyarakat sekitar.

Namun di Universitas Bojonegoro masih terdapat masalah yang harus di perbaiki dalam meningkatkan kinerja dosen, seperti dosen tidak boleh terlalu di bebaskan dalam hal administratif yang membuat kinerja dosen bisa berkurang dalam melakukan kegiatan mengajar, fasilitas juga perlu lebih di tingkatkan karena fasilitas menjadi penunjang dalam meningkatkan efektivitas kinerja dosen.

Menurut penelitian (Asih Puji Hastuti, 2022) yang menjelaskan Hasil penelitian pengembangan pendidikan tinggi melalui pendekatan learning organization menyoroti bahwa inovasi adalah elemen sentral dalam menggerakkan perguruan tinggi menuju transformasi budaya Learning Organization yang mampu menghasilkan layanan pendidikan berbasis teknologi.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Apriliansyah, 2022) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa prinsip learning organization untuk meningkatkan kompetensi para dosen di perguruan tinggi terdiri dari individu yang memiliki kemampuan dalam metal model, visi bersama, pemikiran sistemik, penguasaan diri, dan pembelajaran tim. Sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan Indonesia, dosen dianggap sebagai pilar utama. Kualitas seorang dosen tercermin dalam kemampuannya untuk menyampaikan pengetahuan kepada mahasiswa. Kualitas ini dinilai oleh pemerintah dan diakui melalui sertifikasi dosen. Salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam proses sertifikasi dosen adalah kompetensi. Sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi diharapkan memberikan kebebasan kepada dosen untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang menjadi dasar untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sebagai bagian dari organisasi pendidikan, tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas-tugas ini akan menentukan apakah dosen memerlukan pelatihan atau pengembangan kompetensinya.

Penelitian terdahulu juga yang telah di lakukan oleh (Patimah et al., 2023) Perguruan tinggi perlu mempersiapkan tenaga manusia yang handal untuk mengadopsi dan mengimplementasikan literasi digital dengan memanfaatkan kompetensi mereka dalam internet of things, kecerdasan buatan, dan big data dalam menyambut era Masyarakat 5.0. Menurut (AZMAN, 2015) Konsep kampus pintar ini mendorong kolaborasi dalam dan di luar organisasi. Dalam organisasi pendidikan perguruan tinggi, manajemen pengetahuan mencakup berbagai proses. Ini termasuk sosialisasi, diskusi dan pelatihan teratur, seminar, dan dokumentasi kegiatan yang dilakukan. Menurut (Suryaman, 2017) Proses internalisasi mengharuskan adanya pelaporan karya

dan penelitian mereka ke dalam jurnal setiap tahun. Dosen berfungsi sebagai pusat pendidikan di setiap perguruan tinggi. Menurut (Hutapea, 2016) Dosen berkualitas tinggi dapat menunjukkan profesionalitasnya dalam transfer ilmu. Dosen memiliki kapasitas untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya guna menyesuaikan diri dengan perubahan yang diperkirakan akan terjadi di masa depan.

Riset ini mempunyai signifikansi sebab membagikan pengetahuan tentang gimana pelaksanaan Learning Organization bisa berakibat positif pada kinerja dosen. Perihal ini relevan mengingat kedudukan krusial dosen dalam segala aspek pembelajaran besar, tercantum pengajaran, riset, serta pelayanan warga. (Wahyudi & Sunarsi, 2021). Dosen yang berkualitas tidak hanya terampil dalam menyampaikan materi secara efektif, tetapi juga memiliki keterampilan untuk memotivasi dan membimbing mahasiswa agar dapat mencapai potensi terbaik mereka.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah buat mengevaluasi gimana donasi Learning Organization dalam tingkatan kinerja dosen di Universitas Bojonegoro. Riset ini diharapkan bisa meningkatkan strategi serta pendekatan yang efisien buat mempraktikkan konsep Learning Organization dalam konteks pembelajaran besar. Tidak hanya itu, riset ini bertujuan buat mengenali faktor- faktor utama yang menunjang keberhasilan pelaksanaan konsep tersebut di universitas tersebut.

## **METODE**

Metode yang diterapkan dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penekanan pada studi pustaka atau tinjauan literatur. Tinjauan literatur merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan analisis dan pemahaman terhadap teori-teori yang ada dalam berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.(Adlini et al., 2022)

Nazir (2014) menjelaskan bahwa studi literatur adalah teknik pengumpulan data sekunder yang melibatkan analisis terhadap berbagai sumber seperti buku, literatur, catatan-catatan, dan laporan yang terkait dengan topik penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan sudut pandang tertulis melalui tinjauan berbagai literatur yang relevan. (Nurmawan et al., 2021:1256) Dari hasil penelitian (Patimah et al., 2023) menurut (Zed,2004) Informasi terkumpul dalam penelitian studi kepustakaan yang berasal dari sumber yang relevan, seperti artikel atau jurnal. Pengumpulan data untuk menyusun artikel dilakukan melalui metode literature review, yang melibatkan pencarian informasi dari berbagai sumber termasuk buku, situs web jurnal Nasional seperti Google Scholar, SINTA, jurnal GARUDA, Scopus, serta sumber-sumber lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada tanggal 9 April 1981, didirikanlah Universitas Bojonegoro dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat dan meningkatkan pengetahuan. Universitas ini dikelola oleh Yayasan Suyitno Bojonegoro (YSB), yang lahir dari perhatian dan tanggung jawab masyarakat Bojonegoro. Sejak awal berdirinya, Universitas Bojonegoro (Unigoro) terus berupaya meningkatkan kualitasnya di berbagai bidang meskipun mengalami berbagai perubahan. Meskipun demikian, baik keluarga besar Unigoro maupun seluruh staf akademiknya tetap bertekad untuk meningkatkan standar Unigoro. Mereka berusaha menjamin agar visi, misi, serta tujuan Universitas Bojonegoro bisa dicapai dengan kualitas, profesionalisme, dan kemampuan perguruan tinggi pada semua fakultas. Walaupun visi, misi, serta tujuan Universitas Bojonegoro mengalami perubahan bersamaan pada waktu yang terus berjalan, namun mereka konsisten untuk menjaga prinsip-prinsip inti Universitas.

Unigoro berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan membentuk individu yang mampu mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berusaha menghasilkan sarjana yang mempunyai sikap kasih kepada Tuhan-Nya, rakyat, dan daerahnya. Universitas ini beriktikad untuk menciptakan sarjana yang terampil dan terbukti melalui penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal (SPM). Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) di tingkat universitas, Lembaga Penjaminan Mutu Fakultas (LPMF) di tingkat fakultas, dan Kelompok Pengendalian Mutu (GKM) pada jenjang prodi bertanggung jawab atas pengaturan SPM perguruan tinggi internal. Sementara itu, SPM perguruan tinggi eksternal dilakukan pihak LLDIKTI, yang dipimpin oleh pihak Kementerian Riset Teknologi dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, dengan proses pembimbingan dan pengawasan setiap tahun.

Untuk memenuhi komitmennya terhadap lulusan, Universitas Bojonegoro (Unigoro) mengandalkan berbagai sumber daya, di mana sumber daya manusia menjadi sangat penting. Universitas ini terdiri dari 98

dosen dan 34 pegawai yang terlibat pada pembelajaran. Para Dosen ini terbagi menjadi Dosen Menetap dan Dosen Pegawai Negeri Sipil, termasuk pada pangkat akademik dan non-akademik. Upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas dosen, termasuk melalui pengembangan pelatihan sesuai dengan kemampuan dosen dan studi yang lanjut. Dengan memiliki dosen yang berkualitas, harapannya Unigoro dapat menghasilkan lingkungan Perguruan Tinggi yang lebih baik. Bersamaan untuk meningkatkan mutu dan jumlah fasilitas serta infrastruktur, terjadi peningkatan jumlah mahasiswa baru dalam empat tahun terakhir. Pada Tahun Akademik 2020-2021, jumlah mahasiswa Unigoro mencapai 3.312. Mahasiswa Unigoro berasal dari berbagai provinsi Indonesia, seperti Jakarta, Lampung, Bengkulu, Kalimantan Selatan, dan Sulawesi Selatan, menurut data. (Visanty, 2024)

Sebagaimana dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, Universitas Unigoro berupaya meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswanya dalam menerapkan kurikulum yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. (Pendidikan et al., 2020). Terlebih lagi, dalam menghadapi dampak Revolusi Industri 4.0 dan dalam tahun ketiga Era Masyarakat Ekonomi ASEAN, menjadi esensial untuk menciptakan lulusan yang memiliki standar kualitas dan daya saing yang unggul. Di tengah Revolusi Industri 4.0, teknologi memainkan peran yang sangat signifikan sehingga Universitas Unigoro terus mengalami kemajuan. Kolaborasi antara lembaga atau institusi juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan mutu. Beberapa kemitraan yang sudah terjalin atau masih berlangsung meliputi kerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, Komnas HAM, Exxon Mobil Cepu Limited (EMCL), Pertamina EP, dan pihak lainnya. (Visanty, 2024)

Learning organization didefinisikan sebagai konsep yang mengadopsi prinsip pembagian kepemimpinan untuk memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang dimiliki dan untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan di antara individu. Konsep ini mencerminkan pergeseran dalam ilustrasi tentang kepemimpinan, di mana peran pemimpin tidak lagi hanya sebagai seorang ahli, pengarah, dan pengendali, peran pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengatur, tetapi lebih sebagai penggerak perubahan, penyedia wawasan, dan pengoordinasi. Dalam konteks learning organization, kepemimpinan ditekankan pada kerjasama dan kolaborasi antara sesama rekan kerja.

Inti dari konsep *Learning organization* adalah kemampuan suatu organisasi dalam menggunakan potensi intelektual dari seluruh individu di dalamnya untuk menciptakan proses yang menuju perbaikan terus-menerus dalam organisasi. Dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, serta peningkatan masyarakat yang berpusat pada pengetahuan, perguruan tinggi dihadapkan pada kebutuhan secara kontinuu untuk belajar dan melakukan pelatihan yang relevan dengan kemajuan zaman, khususnya bagi dosen-dosen mereka.

Inti dari konsep organisasi pembelajar adalah kemampuan sebuah organisasi untuk memaksimalkan potensi intelektual seluruh anggotanya guna menciptakan proses yang meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan. Di era perkembangan teknologi informasi, komunikasi, dan masyarakat berbasis pengetahuan, akademi besar wajib terus belajar serta sediakan pelatihan yang cocok dengan pertumbuhan era, paling utama untuk para dosennya. Supaya jadi organisasi pembelajar yang efisien, akademi besar butuh menekankan berartinya pelatihan serta melaksanakan pergantian dalam sistem manajemen sumber energi manusia buat menunjang pendidikan. Ada 3 pendekatan dalam pelatihan serta pengembangan:

a. Terfragmentasi:

Pelatihan dan pengembangan sering dianggap kurang penting bagi organisasi, tidak berkaitan langsung dengan tujuan organisasi, dan biasanya dikelola oleh departemen pelatihan yang berdiri sendiri.

b. Terformalisasi:

Pelatihan diintegrasikan ke dalam struktur organisasi, di mana kebutuhan pelatihan individu diidentifikasi melalui evaluasi kinerja dan wawancara dengan atasan, lalu diarahkan ke program pelatihan yang relevan.

c. Terfokus:

Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian integral dari organisasi, didorong oleh tujuan strategis organisasi serta kebutuhan individu. Program pelatihan didesain untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi para anggota.

Penjelasan mengenai kompetensi dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat 10 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Di sini, dipaparkan kalau kompetensi merujuk pada serangkaian pengetahuan, keahlian, serta sikap yang wajib dipunyai, dimengerti, serta dipahami oleh guru ataupun dosen dalam melaksanakan tugas-tugas handal mereka. (Republik Indonesia, 2005) Peran dosen sangat penting dalam

kemajuan perguruan tinggi dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Mereka diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk mendidik mahasiswa. Kualitas dosen dinilai berdasarkan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang merupakan landasan profesionalisme mereka. Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidikan yang bertujuan untuk menilai profesionalisme, menjaga integritas profesi, meningkatkan efektivitas proses dan hasil pendidikan, mendukung percepatan pencapaian tujuan pendidikan nasional, dan meningkatkan kesadaran akan etika akademik. Pemerintah berharap bahwa sertifikasi dan tunjangan tersebut akan meningkatkan kinerja dosen, dengan penilaian kinerja dilakukan setiap akhir semester. Sertifikasi dosen harus dilaksanakan dalam waktu maksimal 12 bulan setelah Undang-Undang tersebut mulai berlaku, dengan persyaratan spesifik seperti memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang relevan. Tujuan dari program sertifikasi dosen adalah untuk meningkatkan tingkat pendidikan nasional, meningkatkan kesejahteraan dosen, dan mendorong mereka untuk terus memperbaiki profesionalisme mereka. Pemberian sertifikat pendidik adalah bentuk pengakuan resmi atas status profesional dosen di lingkungan perguruan tinggi. Dosen diharuskan memiliki pendidikan formal yang memadai, kemampuan sebagai pendidik, serta keterampilan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional, termasuk kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran, yang juga dikenal sebagai kompetensi pedagogis.

Menurut Zainudin, dkk (2014:4) dalam (Apriliansyah, 2022) Sertifikasi dosen (SerDos) merupakan proses pemberian sertifikat pendidikan kepada dosen dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengevaluasi profesionalisme dosen buat memastikan apakah mereka penuhi ketentuan buat melaksanakan tugas mereka;
2. Melindungi profesi dosen selaku penggerak pendidikan di area akademi besar;
3. Tingkatkan daya guna proses serta hasil pembelajaran;
4. Memesatkan pencapaian tujuan pembelajaran nasional;
5. Tingkatkan pemahaman dosen hendak tanggung jawab mereka buat menghormati prinsip kejujuran serta etika akademik, paling utama dalam perihal menghindari plagiasi.

Program sertifikasi bertujuan buat tingkatkan mutu pembelajaran secara totalitas serta kesejahteraan dosen dengan mendesak mereka buat terus tingkatkan profesionalisme. Sertifikasi pendidik yang diberikan kepada dosen merupakan pengakuan formal atas status handal mereka di akademi besar, cocok dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005. Bagi Peraturan Menteri Pembelajaran serta Kebudayaan No 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pembelajaran Besar, dosen wajib mempunyai kualifikasi akademik yang mencukupi, kompetensi pedagogik, kesehatan raga serta mental, dan keahlian buat menunjang pencapaian tujuan pembelajaran nasional. Salah satu kompetensi yang diharapkan dari dosen merupakan Kompetensi Pedagogik, yang ialah ketentuan minimum buat mendapatkan sertifikat. (Peraturan Menteri Pembelajaran Nasional Nomor. 42 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Dosen, 2007) tentang Sertifikasi Dosen menetapkan pasal 1:

- a) Proses sertifikasi dosen melibatkan pemberian sertifikat pendidik kepada dosen yang menjabat.
- b) Proses sertifikasi, sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, terbuka bagi dosen yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Mereka harus memiliki kualifikasi akademik setidaknya pada tingkat program magister (S-2) atau setara, memiliki pengalaman mengajar di perguruan tinggi selama minimal 2 (dua) tahun, dan memiliki jabatan akademik setidaknya sebagai Asisten Ahli.
- c) Proses sertifikasi dosen dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang telah mendapatkan akreditasi dan diakui oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Dalam kajian analisis sistem sertifikasi dosen dalam rangka reformasi birokrasi internal yang diterbitkan (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 48 Tahun 2011, 2011), Program sertifikasi merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan meningkatkan kesejahteraan dosen. Langkah ini mendorong dosen untuk terus memperbaiki profesionalisme mereka secara berkelanjutan. Sertifikasi pendidik yang diberikan kepada dosen adalah pengakuan resmi atas status profesional mereka di perguruan tinggi, sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dalam konteks ini, dosen wajib mempunyai kualifikasi akademik yang mencukupi, kompetensi pedagogis, kesehatan raga serta mental, dan keahlian buat menunjang pencapaian tujuan pembelajaran nasional, semacam yang diatur dalam Peraturan Menteri Pembelajaran serta Kebudayaan No 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pembelajaran Besar, pasal 33 ayat 1. Lebih lanjut, pasal 34 ayat 2 menekankan kalau dosen minimum wajib mempunyai kompetensi pendidik yang teruji lewat sertifikat, tercantum Kompetensi Pedagogik.

Sebagai instruktur dan mentor, dosen tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan materi kepada mahasiswa, tetapi juga harus memiliki keahlian dalam memberikan pembelajaran yang efektif. Salah satu hal yang krusial dalam konteks ini adalah keahlian dalam mengajar (kompetensi pedagogis). Kompetensi ini mencakup kemahiran dosen dalam menyampaikan nilai-nilai moral kepada mahasiswa dan mengelola proses pembelajaran, sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Kompetensi pedagogik, yang diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia, mencakup kemampuan mengelola pembelajaran agar sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Ini menekankan pentingnya dosen dalam memahami dan menerapkan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam menghadapi beberapa masalah yang ada dan melibatkan kinerja dosen di Universitas Bojonegoro maka penelitian ini akan membahas pula tentang bagaimana cara menangani masalah tersebut yaitu dengan Absensi kehadiran mahasiswa yang masih tidak valid atau tidak sesuai, Mahasiswa dapat mengadakan dialog langsung dengan dosen, kemudian dosen menjelaskan pentingnya absensi mahasiswa dalam menjamin pembelajaran yang efektif dan bagaimana absensi yang teratur membantu mahasiswa memahami materi. Diskusikan bersama potensi masalah yang dihadapi oleh dosen dan cari solusi bersama.

Selanjutnya, berikan penyuluhan dan pelatihan kepada dosen mengenai pentingnya memantau absensi mahasiswa dan strategi yang efektif dalam menangani absensi yang kurang. Sediakan panduan atau pedoman yang jelas tentang kebijakan absensi di perguruan tinggi. Lakukan pemantauan terhadap kehadiran dosen dan absensi mahasiswa secara teratur. Evaluasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen untuk mengetahui apakah ada faktor lain yang memengaruhi efektivitas dalam menangani absensi. Tawarkan bimbingan dan dukungan kepada dosen untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan strategi dalam mengelola absensi mahasiswa. Dukungan ini bisa berupa pembinaan atau mentoring oleh dosen yang lebih berpengalaman. Jika langkah-langkah di atas tidak memberikan hasil yang memadai, pertimbangkan untuk memberlakukan sanksi sesuai dengan kebijakan institusi. Ini bisa berupa teguran resmi, penilaian kinerja yang kurang baik, atau tindakan disiplin lainnya. Terakhir, tinjau kembali sistem pemantauan absensi mahasiswa dan evaluasi kinerja dosen. Mungkin diperlukan perbaikan dalam kebijakan atau prosedur untuk mencegah atau menangani masalah absensi mahasiswa untuk masa depan yang lebih efektif.

Keterbatasan fasilitas teknologi yang ada di Universitas Bojonegoro, seperti koneksi internet yang terkadang masih kurang stabil untuk digunakan setiap harinya lalu terbatasnya LCD proyektor juga dapat menghambat kinerja dosen dalam memberikan materi terhadap mahasiswa dimana Ketika mengajar LCD proyektor tersebut tidak dapat digunakan di beberapa laptop para dosen, maka dalam penelitian ini juga akan membahas dan memberikan solusi untuk menghadapi keterbatasan yang sedang dihadapi. Sebagai dosen dan mahasiswa dapat mengidentifikasi masalah secara spesifik dengan memahami dengan jelas kendala yang dihadapi, seperti jaringan internet yang lambat atau tidak dapat diandalkan, serta keterbatasan dalam jumlah dan kualitas LCD proyektor. Diskusikan masalah tersebut dengan pihak yang bertanggung jawab, seperti tim IT atau manajemen, dan usulkan solusi teknis seperti pembaruan infrastruktur jaringan atau penggantian perangkat proyektor. Jika diperlukan, jelajahi juga solusi alternatif sementara seperti menggunakan sambungan seluler. Selain itu, lakukan pendidikan kepada pengguna untuk memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada, dan galang dukungan dari berbagai pihak untuk memperbaiki fasilitas teknologi secara keseluruhan.

Evaluasi tentang infrastruktur yang ada di Universitas Bojonegoro kurangnya ruang kelas juga dapat menghambat pengembangan kinerja dosen oleh sebab itu maka pihak Universitas wajib untuk segera menyelesaikan infrastruktur agar para dosen dan mahasiswa dapat mengembangkan potensi lebih nyaman dan aman salah satunya dosen dan mahasiswa dapat mengidentifikasi apa saja kekurangan infrastruktur, dengan cara mengajukan proposal kepada pihak berwenang untuk mendapatkan dukungan dan anggaran, prioritaskan perbaikan berdasarkan urgensi dan dampaknya, maka akan dilakukan perbaikan secara bertahap dengan melibatkan pengguna, melakukan pemeliharaan rutin setelah perbaikan selesai, dan mengevaluasi kembali kondisi ruang kelas secara teratur untuk perbaikan lanjutan.

## **SIMPULAN**

Dosen, sebagai elemen penting di lingkungan perguruan tinggi, merupakan tiang pendukung utama dalam proses pendidikan di Indonesia. Kualitas dosen sangat memengaruhi kemampuannya dalam menyampaikan pengetahuan kepada mahasiswa, yang pada gilirannya mencerminkan profesionalismenya. Pemerintah menggunakan standar profesionalisme ini dalam memberikan pengakuan dan penghargaan, seperti sertifikasi

dosen, yang diatur dalam Undang-Undang. Salah satu kriteria yang dinilai dalam mendapatkan sertifikasi adalah kompetensi dosen, yang harus dipenuhi sesuai ketentuan hukum.

Untuk meningkatkan kompetensi dosen, perguruan tinggi perlu memperhatikan potensi dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya setiap semester. Penilaian dilakukan berdasarkan sejauh mana dosen memenuhi kewajibannya, dan hasil evaluasi ini menjadi indikator kompetensinya. Bersumber pada hasil penilaian tersebut, akademi besar bisa memastikan apakah dosen butuh menempuh pelatihan ataupun pengembangan kompetensi bonus.

Sebagai sebuah institusi pembelajaran, perguruan tinggi harus memberikan dosen kebebasan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Ini merupakan fondasi untuk meningkatkan kompetensi dosen agar mereka dapat mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan tantangan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Apriliansyah, M. (2022). Peran Learning Organization dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2428–2436.
- Asih Puji Hastuti. (2022). Pengembangan Pendidikan Tinggi Melalui Budaya Learning Organization Era Society 5.0. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 40–50. <https://doi.org/10.51468/jpi.v3i2.72>
- Awaluddin, M. (2019). Model Peningkatan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan. *Jurnal Assets*, 6(1), 116–125.
- AZMAN, M. I. B. M. (2015). LEARNING ORGANISATION AND JOB PERFORMANCE AMONG UiTM PERLIS STAFF \_\_\_\_\_. *Ekp*, 13(January).
- Basori, M. I. (2017). Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perpustakaan Universitas Airlangga. *Program Studi Ilmu Informasi Dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya*.
- Cahyadi, L. (2021). Memahami Learning Organization. *Memahami Learning Organization Forum Ilmiah*, 18(9), 381–390.
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hutapea, E. M. N. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional, learning organization, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 187–197.
- Muhammad, S. (2016). Peran Organisasi Pembelajaran Pada Perguruan Tinggi dalam Penanganan Isu-Isu Pokok Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3(April), 117–125.
- Nurmawan et al. (2021). *Budaya Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik*. 7(3), 4.
- Patimah, S., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., Makbulloh, D., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2023). *Learning Organization Di Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Knowledge Management*. 07, 344–354.
- Pendidikan, M., Kebudayaan, D. A. N., & Indonesia, R. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 03 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi*. 47.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 48 Tahun 2011, 4 410 (2011).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.42 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Dosen, 12y 245 (2007). [http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB%20II.pdf)
- Republik Indonesia, P. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf* (p. 17). <https://jdih.usu.ac.id>
- Suryaman, S. (2017). Model Peningkatan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan. *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan| SENASSET*, November, 230–236. <http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/senasset/article/view/453%0Ahttp://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/senasset/article/view/453/479>
- Visanty, P. D. (2024). *Penerapan Learning Organization Di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji*. 2(2).
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa

- 36 *Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Universitas Bojonegoro – Inayatul Maghfiroh*  
DOI : 10.69551/cendekia.v2i1.14

pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285–291.  
<https://doi.org/10.29210/020211155>

Yamin, Y. (2016). *Aspek Penunjang Kinerja Dosen*.