

Membangun *Learning Organization* Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Profesional Berkelanjutan

Iik Timamah, Heni Listiana, Faridatul Jannah, Faiqatul Munawwarah

Intitut Agama Islam Negri Madura, Indonesia

Email: iiktimamah23@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji pentingnya membangun organisasi pembelajar melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesional Berkelanjutan (PKB) bagi guru, dengan fokus pada tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan modern. Melalui metode kajian pustaka, penulis menganalisis berbagai literatur untuk memahami bagaimana PKB dapat meningkatkan kualifikasi profesional guru dan merespon perkembangan teknologi serta tuntutan pembelajaran yang relevan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa PKB tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan budaya organisasi yang dinamis dan inovatif. Dengan demikian, artikel ini menggarisbawahi peran strategis PKB dalam memfasilitasi perubahan positif di lingkungan pendidikan, serta menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih baik bagi siswa.

Kata Kunci: *organisasi pembelajar, pendidikan, pelatihan profesional berkelanjutan, pengembangan keprofesian, inovasi pendidikan.*

ABSTRACT

This article examines the importance of building a learning organization through Continuous Professional Education and Training (PKB) for teachers, with a focus on the challenges faced in the world of modern education. Through the literature review method, the author analyzes various literature to understand how PKB can improve teacher professional qualifications and respond to technological developments and relevant learning demands. The main aim of this research is to show that CPD not only improves teachers' skills and knowledge, but also contributes to the creation of a dynamic and innovative organizational culture. Thus, this article highlights the strategic role of PKB in facilitating positive change in the educational environment, as well as creating a better learning ecosystem for students.

Keywords: *learning organization, education, continuous professional training, professional development, educational innovation.*

A. Pendahuluan

Salah satu fenomena yang sering terlihat di lingkungan pendidikan saat ini adalah masih adanya guru yang belum beranjak dari zona nyaman, yakni hanya berfokus pada rutinitas mengajar lalu pulang. Akibatnya, banyak guru yang cenderung mengalami stagnasi dalam hal pengembangan pengetahuan mereka. Sementara itu, di era modern ini, perkembangan informasi, ilmu pengetahuan, dan teknologi terus berkembang dengan pesat.

Fenomena ini sebenarnya dapat dicegah dengan adanya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru. Melalui PKB, kualitas guru dapat meningkat secara

konsisten dan terarah. PKB terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru, dengan tujuan meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran. Tujuan utama dari PKB ini adalah membantu guru mengembangkan kemampuan dan kompetensi baru yang dapat langsung diterapkan dalam proses pembelajaran di kelas, sehingga mendukung peningkatan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa.¹

Fenomena ini menjadi salah satu tantangan terbesar dalam dunia pendidikan, di mana proses belajar mengajar harus dapat mengikuti perkembangan zaman.² Saat guru tidak lagi memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, bukan hanya kompetensi mereka yang terhambat, tetapi juga kualitas pendidikan yang diterima siswa. Di era yang pesat dengan perkembangan teknologi dan inovasi, siswa memiliki akses luas terhadap berbagai sumber informasi, membuat mereka lebih kritis dan berorientasi pada pembelajaran yang relevan serta kontekstual. Jika guru tidak beradaptasi dengan perubahan ini, kesenjangan antara ekspektasi siswa dan metode pengajaran di kelas akan semakin melebar.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) menjadi jawaban strategis untuk menghadapi tantangan ini. Melalui PKB, guru dapat memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperbarui pemahaman terhadap materi ajar, dan mengadopsi pendekatan pengajaran yang lebih inovatif. PKB memungkinkan guru untuk tidak hanya menyampaikan materi yang relevan tetapi juga mengasah kemampuan mereka dalam membimbing siswa dalam proses pembelajaran yang kolaboratif dan bermakna.

PKB juga memainkan peran penting dalam mengubah budaya kerja di lembaga pendidikan. Dengan adanya dukungan bagi pengembangan profesional guru, lingkungan sekolah dapat menjadi *learning organization* yang dinamis. Dalam lingkungan ini, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga untuk terus belajar dan berinovasi, sehingga menciptakan ekosistem yang lebih baik bagi siswa untuk belajar dan berkembang.

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka, yang mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai literatur terkait *learning organization*, pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan. Sumber-sumber yang digunakan meliputi jurnal, artikel, dan buku yang relevan untuk membangun kerangka teori dan analisis yang mendalam tentang pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan.

¹ Samnur, *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Produktif di Sekolah Kejuruan*, (Bandung: Indonesi Emas Group, Maret 2023), hal, 99.

² Dewi Ayu Wisnu Wardani, Putu Budiadnya, "Analisis Kompetensi Guru di Abad 21," *Jurnal Widya Aksara*, Vol. 28, No. 1, (Maret 2023).

B. Pembahasan

1. Hakekat dan Pendekatan Pelatihan Berkelanjutan

Pelatihan bukanlah kegiatan sekali pakai. Perlu ada pendekatan berkelanjutan untuk memberikan pelatihan secara berkala, terutama mengingat perkembangan teknologi dan perubahan dalam lingkungan bisnis³ maupun pendidikan. Pelatihan dan pendidikan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*) adalah suatu proses sistematis yang berlangsung secara terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam suatu organisasi, agar tetap relevan dengan dinamika perkembangan pendidikan dan dunia kerja. Proses ini sangat penting bagi profesi seperti auditor, yang memerlukan pembaruan pengetahuan yang berkelanjutan terkait standar, metodologi, prosedur, dan teknik audit. Melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, auditor dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya dengan memiliki pemahaman yang mendalam serta akses terhadap informasi terkini yang dapat mendukung kinerjanya di lapangan.⁴ Secara umum, pelatihan ini berfungsi sebagai respon terhadap dinamika perubahan yang semakin cepat, termasuk perkembangan teknologi, perubahan permintaan konsumen, serta standar dan regulasi baru. Tujuan utama dari pelatihan berkelanjutan adalah agar setiap individu di dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang.⁵

Dalam konteks *learning organization* atau organisasi pembelajar, pelatihan berkelanjutan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membangun fondasi budaya pembelajaran di seluruh elemen organisasi. Dengan memfasilitasi proses pembelajaran yang berkelanjutan, organisasi menciptakan lingkungan di mana setiap individu didorong untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini menciptakan dorongan internal bagi individu untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkolaborasi dengan tim lain untuk mencapai tujuan bersama. Pelatihan berkelanjutan mendorong individu tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan kerja

³ Umu Khourouh, Christiana Sri Ratnaningsih, dkk, *Inovasi: Membangun Daya Saing Berkelanjutan UMKM*, (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, Desember 2023), Hal, 15.

⁴ Riyani Leady Popilo, "Peran Pendidikan Profesional Berkelanjutan Terhadap Praktek Pengawasan Auditor : Sebuah Review Literatur," *Gorontalo Management Research*, Vol. 5, No. 2, (Oktober 2022), hal, 208.

⁵ Melva Zainil, Arwin, dkk, "Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah bagi Guru Sekolah Dasar sebagai Upaya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan," *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 29 No. 1, (2022), hal, 43-44. doi: 10.35134/jmi.v29i1.102.

mereka, tetapi juga untuk berkontribusi pada pengembangan kolektif melalui berbagi pengetahuan, ide, dan pengalaman.⁶

Dari sisi praktik, pelatihan berkelanjutan dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk pelatihan formal, seperti kursus atau *workshop*,⁷ yang menyediakan kerangka teoritis dan praktis untuk mengembangkan keterampilan khusus. Selain itu, pelatihan informal seperti *mentoring* dan *coaching* juga memainkan peran penting. Program *mentoring* memungkinkan karyawan yang lebih berpengalaman untuk membimbing mereka yang baru atau kurang berpengalaman, sehingga terjadi transfer pengetahuan antar-generasi dan penguatan budaya organisasi. Di sisi lain, *coaching* juga membantu individu untuk mencapai target pengembangan spesifik yang mungkin lebih personal, seperti pengembangan kepemimpinan atau manajemen waktu. Rencana Strategis (Renstra) untuk pengembangan SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini. Renstra yang efektif harus terukur dan terarah, dengan penekanan pada peningkatan kompetensi tenaga pengajar, manajer, dan staf administrasi agar siap menghadapi dinamika pendidikan modern.⁸

Secara khusus, pelatihan berkelanjutan juga mengandung prinsip fleksibilitas dan adaptabilitas. Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu. Sebagai contoh, dalam organisasi yang menghadapi perubahan teknologi secara cepat, pelatihan berkelanjutan dapat fokus pada penguasaan teknologi baru, adaptasi proses kerja digital, atau pelatihan keamanan siber. Dengan cara ini, pelatihan berkelanjutan menjadi alat strategis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompleks dan dinamis.

Di akhir proses, pelatihan berkelanjutan tidak hanya berdampak pada individu yang menerima pelatihan, tetapi juga memberikan keuntungan kolektif bagi organisasi. Organisasi yang menerapkan program pelatihan berkelanjutan secara efektif akan memiliki tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan siap menghadapi tantangan baru, menjadikannya lebih tahan terhadap disrupsi dan perubahan mendadak di lapangan.

Dalam era modern yang penuh dengan perubahan, *learning organization* menjadi model ideal bagi organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan, agar dapat

⁶ Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, dkk, "Multikriteria Analisis untuk Pengembangan Berkelanjutan Organisasi Pembelajaran," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 3 No. 1, (2022), Hal, 4-5.

⁷ Riyani Leady Popilo, "Peran Pendidikan Profesional Berkelanjutan Terhadap Praktek Pengawasan Auditor : Sebuah Review Literatur," *Gorontalo Management Research*, Vol. 5, No. 2, (Oktober 2022), hal, 209.

⁸ Faridatul Jannah dkk, "Perencanaan Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Organisasi Kelembagaan Pendidikan," *urnal At-Tanbih: Jurnal Pendidikan Agama Islam* Volume 1, Nomor 2, November 2024,2

beradaptasi dan tumbuh seiring kemajuan. Implementasi pelatihan berkelanjutan di dalam organisasi pembelajar membuka ruang bagi setiap individu untuk memperbarui keterampilan, memperluas wawasan, dan mengembangkan kompetensi, sehingga mereka mampu menghadapi tantangan baru dengan percaya diri. Pada praktiknya, pelatihan ini memberikan kesempatan bagi individu tidak hanya untuk mengasah kemampuan teknis, tetapi juga untuk menyatu dalam budaya belajar yang mengutamakan kolaborasi, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan.⁹

Dalam konteks tenaga pendidik, pendekatan pelatihan profesional berkelanjutan tidak hanya berfokus pada kompetensi dasar, tetapi juga mencakup inovasi yang menjawab tantangan spesifik dalam dunia pendidikan. Beberapa metode inovatif telah berkembang untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, baik melalui teknologi digital maupun metode yang lebih terfokus pada kebutuhan individu. Dengan pendekatan ini, pelatihan tidak hanya menjadi sarana peningkatan kemampuan, tetapi juga turut menciptakan pengalaman belajar yang relevan, personal, dan adaptif sesuai dengan kebutuhan masing-masing tenaga pendidik.

Inovasi dalam pelatihan dan pengembangan tenaga pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidikan secara terus-menerus. Berikut adalah beberapa pendekatan inovatif yang digunakan:

a. Model Pelatihan Berkelanjutan

Model pelatihan berkelanjutan merupakan pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dengan tujuan utama memastikan bahwa tenaga pendidik terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan terkini dalam dunia pendidikan, model ini mencakup beberapa komponen inti yang saling melengkapi.¹⁰

Pertama, ada Pengembangan Berbasis Kompetensi. Di sini, pelatihan dirancang untuk menajamkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan peran tenaga pendidik. Artinya, tenaga pendidik tidak hanya sekadar mendapatkan ilmu umum, tetapi secara spesifik dilatih untuk menguasai materi ajar, meningkatkan keterampilan pedagogis, dan membangun kemampuan manajerial mereka. Misalnya, seorang guru matematika bukan hanya belajar cara mengajar, tetapi juga ditingkatkan

⁹ Lukman Cahyadi, "Memahami *Learning Organization*," *Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 3, (September 2021), hal, 382.

¹⁰ Ahmad Muktamar, Moh. Arif, dkk. *Inovasi Pendidikan untuk Masa Depan yang Lebih Cerah*, (Batam: CV Rey Media Grafika, Agustus 2024), hal, 54.

kemampuannya dalam menyampaikan konsep matematika yang kompleks dengan metode yang mudah dipahami siswa.

Selanjutnya, Pelatihan *In-Job* menjadi komponen penting lainnya. Dengan metode ini, tenaga pendidik mengikuti pelatihan sambil menjalankan tugas mereka sehari-hari. Pendekatan ini memberi kesempatan bagi mereka untuk langsung mengaplikasikan pengetahuan baru ke dalam situasi nyata di ruang kelas. Misalnya, ketika guru mengikuti pelatihan pengelolaan kelas, mereka langsung dapat menerapkan teknik yang dipelajari saat berinteraksi dengan siswa, sehingga proses pelatihan menjadi lebih relevan dan langsung berdampak pada kualitas pengajaran.

Komponen ketiga adalah Pendekatan Siklus Belajar, yang menekankan proses belajar yang berlangsung secara berkesinambungan. Model ini melibatkan siklus pembelajaran yang dimulai dari tahap belajar, di mana tenaga pendidik mempelajari konsep atau keterampilan baru. Kemudian, mereka mempraktikkan pengetahuan ini dalam situasi nyata, diikuti dengan evaluasi terhadap penerapannya, serta refleksi untuk memahami apa yang sudah berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Proses ini dirancang agar tenaga pendidik selalu memperbarui dan menyempurnakan kemampuan mereka, sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pendidikan.¹¹

Dengan komponen-komponen ini, model pelatihan berkelanjutan tidak hanya memberikan ilmu, tetapi juga membentuk kebiasaan pengembangan diri bagi tenaga pendidik. Hasilnya, pelatihan ini membantu mereka menjadi lebih adaptif dan profesional, sehingga dapat terus memberikan kontribusi terbaik bagi peningkatan mutu pendidikan.

b. Teknologi dalam Pelatihan dan Pengembangan

Teknologi kini memainkan peran krusial dalam memodernisasi pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidikan, membawa banyak inovasi yang memperkaya proses pembelajaran. Salah satu teknologi yang paling berpengaruh adalah *E-Learning* dan *Massive Open Online Courses (MOOC)*. Melalui platform pembelajaran online ini, peserta pelatihan dapat mengakses materi dari mana saja dan kapan saja, memberikan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan dalam kesibukan sehari-hari.

Selain itu, hadir pula *Learning Management Systems (LMS)* yang dirancang untuk memudahkan pengelolaan, pemantauan, dan pelaporan kegiatan pelatihan secara digital. LMS memungkinkan lembaga pendidikan mengelola proses

¹¹ Ibid, hal, 55.

pembelajaran dengan lebih efisien, serta menyediakan akses yang lebih terstruktur bagi tenaga pendidik.

Teknologi seperti *Virtual Reality* (VR) dan *Augmented Reality* (AR) juga semakin banyak diterapkan dalam pelatihan, menciptakan pengalaman belajar yang imersif dan interaktif. Dengan VR dan AR, tenaga pendidik dapat mempraktikkan keterampilan langsung dalam simulasi yang aman, menjadikan proses belajar lebih mendalam tanpa risiko nyata.

Selain itu, *Artificial Intelligence* (AI) berperan besar dalam personalisasi pengalaman belajar. Teknologi AI menganalisis kebutuhan dan preferensi setiap individu, lalu memberikan rekomendasi pelatihan yang disesuaikan secara khusus. Hal ini memungkinkan tenaga pendidik mendapatkan materi yang paling relevan dengan kebutuhan dan tujuan pengembangan mereka, sehingga proses belajar menjadi lebih terfokus dan efektif.

c. Pendekatan *Personal Learning* dan *Adaptive Learning*

Pendekatan *personal learning* dan *adaptive learning* berfokus pada penciptaan pengalaman belajar yang disesuaikan dengan kebutuhan unik setiap individu. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah memastikan bahwa setiap pembelajar mendapatkan pengalaman yang relevan dan efektif, sesuai dengan preferensi, kemampuan, serta kecepatan belajarnya.

Salah satu elemen penting dalam pendekatan ini adalah *Personal Learning Plan* atau Rencana Belajar Pribadi. Rencana ini dirancang secara khusus untuk setiap individu, memperhitungkan beberapa aspek utama seperti hasil penilaian awal tentang kemampuan yang sudah dimiliki, tujuan karir yang ingin diraih, serta kebutuhan pengembangan yang tentu berbeda-beda antara satu orang dengan yang lain. Melalui Rencana Belajar Pribadi ini, setiap pembelajar memiliki panduan yang jelas dan terstruktur tentang keterampilan atau pengetahuan yang perlu mereka tingkatkan, sehingga proses belajar menjadi lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan pribadi masing-masing.¹²

Sebagai contoh, seorang guru yang ingin meningkatkan keterampilan dalam mengajar dengan teknologi digital akan memiliki rencana belajar yang meliputi pelatihan teknologi pendidikan, praktik menggunakan aplikasi e-learning, dan penilaian kinerja dari waktu ke waktu. Dengan demikian, rencana ini tidak hanya

¹² Ibid, hal, 56.

membantu memetakan tujuan pembelajaran yang jelas, tetapi juga memberikan arah yang konkret untuk mencapainya.

Melalui *personal learning* dan *adaptive learning*, setiap individu mendapatkan kesempatan untuk belajar dengan cara yang paling sesuai dengan diri mereka, sehingga proses belajar menjadi lebih bermakna dan dapat diserap secara optimal.

2. Program-program Pelatihan Berkelanjutan

Program pelatihan berkelanjutan di lembaga pendidikan berperan krusial dalam membentuk kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan adaptif. Dengan memfokuskan pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik serta staf pendukung lainnya, program-program ini memastikan bahwa mereka tidak hanya mampu mengatasi tantangan terkini, tetapi juga dapat berinovasi untuk menghadapi masa depan.

Program-program pelatihan berkelanjutan dapat bervariasi tergantung pada bidang profesi dan kebutuhan organisasi. program pelatihan berkelanjutan yang umum diterapkan yaitu:

a. Pelatihan Teknis

Program pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti penguasaan perangkat lunak, teknologi baru, atau teknik spesifik dalam bidang tertentu. Seperti, pelatihan penggunaan perangkat lunak terbaru, pengelolaan data, atau pelatihan teknis di bidang rekayasa.

b. Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen

Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial bagi individu yang sedang atau akan memegang posisi manajerial. Ini mencakup kemampuan dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif, manajemen tim, serta penyelesaian konflik. Seperti, pelatihan manajemen waktu, komunikasi efektif, atau pengambilan keputusan strategis.

c. Pelatihan *Soft Skills*

Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi, yang sangat penting untuk meningkatkan hubungan kerja yang sehat dan produktif. Keterampilan seperti komunikasi, empati, negosiasi, dan manajemen konflik diajarkan dalam program ini. Seperti, pelatihan komunikasi efektif, manajemen emosi, atau keterampilan negosiasi.

d. Pelatihan Berbasis Proyek

Program pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan melalui penerapan langsung pada proyek nyata. Peserta pelatihan terlibat dalam proyek yang

berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat belajar dari tantangan dan pengalaman yang dihadapi. Seperti, Pelatihan perancangan kurikulum berbasis proyek di sektor pendidikan atau proyek pengembangan produk baru di perusahaan.

e. *Mentoring* dan *Coaching*

Dalam program ini, peserta menerima bimbingan langsung dari mentor yang lebih berpengalaman atau pelatih profesional yang memberikan dukungan untuk pengembangan pribadi dan profesional. *Mentoring* biasanya bersifat jangka panjang, sedangkan *coaching* lebih spesifik pada pencapaian tujuan tertentu. Seperti, *mentoring* untuk pengembangan karier bagi pegawai baru atau *coaching* untuk peningkatan keterampilan tertentu, seperti manajemen waktu atau strategi penjualan.¹³

f. Pelatihan Sertifikasi Profesional

Program pelatihan yang bertujuan untuk mendapatkan sertifikasi atau akreditasi di bidang tertentu. Sertifikasi ini membuktikan bahwa individu memiliki kompetensi yang diakui secara profesional. Seperti, pelatihan sertifikasi akuntansi (seperti *CPA* atau *CMA*), sertifikasi manajemen proyek (seperti *PMP*), atau sertifikasi di bidang teknologi (seperti *AWS* atau *Microsoft*).

g. Pelatihan Pembelajaran Jarak Jauh

Program ini memberikan kesempatan untuk belajar dari rumah atau tempat kerja melalui *platform digital*. Program ini sering kali lebih fleksibel dan memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Seperti, Pelatihan menggunakan *platform e-learning* seperti *Coursera*, *edX*, atau *Moodle* yang menawarkan kursus dalam berbagai bidang.

h. Pelatihan Kesehatan dan Kesejahteraan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental para peserta. Pelatihan ini dapat mencakup manajemen stres, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta peningkatan kebugaran fisik. Seperti, pelatihan pengelolaan stres, *mindfulness*, atau pelatihan olahraga di tempat kerja.

i. Pelatihan Inovasi dan Kreativitas

Program ini fokus pada pengembangan kreativitas dan kemampuan berinovasi dalam menghadapi tantangan baru di dunia kerja. Ini membantu individu atau tim

¹³ Yustinus Windrawanto, "Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur," *Satya Widya*, Vol. 31, No.2, (Desember 2015), hal, 92.

untuk berpikir *out of the box* dan mencari solusi baru yang lebih efisien. Seperti, pelatihan brainstorming, desain thinking, atau pelatihan inovasi produk.

j. Pelatihan Keamanan dan Kepatuhan (*Compliance*)

Program ini berfokus pada pelatihan mengenai standar dan regulasi yang harus dipatuhi dalam sebuah organisasi atau industri. Pelatihan ini penting untuk mengurangi risiko hukum dan memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seperti, pelatihan keamanan data dan privasi (GDPR), pelatihan keamanan kerja (K3), atau pelatihan anti-penyuapan.¹⁴

Keberhasilan program pelatihan berkelanjutan di lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari peningkatan keterampilan teknis dan interpersonal semata, tetapi juga dari kemampuan lembaga untuk mengintegrasikan hasil pelatihan ini ke dalam budaya kerja yang berorientasi pada pembelajaran dan inovasi. Dalam konteks ini, pendekatan sistemik menjadi sangat penting. Artinya, pelatihan harus disertai dengan evaluasi berkelanjutan dan umpan balik konstruktif yang memungkinkan pengajaran dan praktik yang lebih efektif serta relevan dengan kebutuhan perkembangan pendidikan di masa depan..

Dengan adanya budaya *learning organization*, setiap individu di lembaga pendidikan, baik itu guru, staf administrasi, maupun pemangku kebijakan, akan semakin memiliki kesadaran dan komitmen terhadap pentingnya pembelajaran sepanjang hayat. Oleh karena itu, program pelatihan tidak boleh bersifat sesaat atau hanya sebagai pemenuhan kewajiban, melainkan harus menjadi bagian dari sebuah proses yang berkelanjutan yang mendukung kemajuan organisasi secara keseluruhan. Kolaborasi antar semua elemen dalam lembaga pendidikan menjadi aspek kunci untuk menciptakan ekosistem yang mendukung penerapan pembelajaran yang lebih adaptif dan solutif.

Secara lebih lanjut, lembaga pendidikan yang menerapkan prinsip-prinsip pelatihan berkelanjutan akan memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan dan dinamika yang cepat, seperti pergeseran paradigma dalam dunia pendidikan yang semakin mengedepankan teknologi, pengembangan karakter, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang peran sosial pendidikan dalam masyarakat. Melalui pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan ini, lembaga pendidikan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan partisipasi aktif dari setiap elemen, sehingga hasil pelatihan dapat diimplementasikan dengan lebih maksimal, bukan hanya dalam bentuk pengetahuan yang lebih luas, tetapi juga dalam perubahan pola pikir yang membawa dampak langsung terhadap kualitas proses pembelajaran.

¹⁴ *Ibid*, hal, 93.

Akhirnya, perlu diingat bahwa pelatihan profesional berkelanjutan bukan sekadar tentang pengembangan kompetensi individu, melainkan juga tentang membangun kesadaran kolektif untuk mencapai tujuan bersama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, efektif, dan mampu menjawab tantangan global yang semakin kompleks. Melalui strategi pelatihan yang terencana, berkelanjutan, dan holistik, lembaga pendidikan akan terus berkembang sebagai agen perubahan dalam masyarakat, membentuk generasi yang lebih terampil, adaptif, dan siap menghadapi masa depan.

3. Perubahan Perilaku Individu, Kelompok, dan Organisasi (*Learning organization*)

Perubahan perilaku di tingkat individu, kelompok, dan organisasi merupakan bagian penting dalam menciptakan sebuah *learning organization*, atau organisasi yang terus belajar. Sebuah organisasi yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan tidak hanya mengutamakan peningkatan keterampilan individu, tetapi juga memastikan bahwa seluruh elemen dalam organisasi, baik individu maupun kelompok, berkolaborasi untuk meningkatkan kemampuan kolektifnya. Konsep ini mencakup perubahan mendalam yang terjadi pada cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi baik pada individu, kelompok, maupun dalam lingkup yang lebih besar, yaitu organisasi secara keseluruhan.

a. Perubahan Perilaku Individu

Pada tingkat individu, perubahan perilaku sering kali dimulai dengan kesadaran diri dan kesiapan untuk berkembang. Perubahan ini terjadi ketika seseorang memutuskan untuk mengevaluasi cara-cara lama yang dianggap sudah tidak efektif dan mulai membuka diri terhadap ide-ide atau pendekatan baru. Di dunia yang cepat berubah, individu harus terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dalam pekerjaan dan dapat beradaptasi dengan tuntutan zaman.

Contoh nyata dari perubahan perilaku individu dalam konteks *learning organization* adalah saat seorang karyawan memutuskan untuk mengikuti pelatihan atau kursus untuk menguasai keterampilan baru, seperti belajar menggunakan perangkat teknologi baru yang digunakan oleh organisasi. Hal ini bukan hanya tentang mempelajari keterampilan teknis, tetapi juga mencakup perubahan cara pandang terhadap bagaimana tugas-tugas diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif. Individu yang terlibat dalam proses pembelajaran aktif ini tidak hanya mengubah cara mereka bekerja, tetapi juga membangun budaya untuk terus berkembang dan berinovasi.

b. Perubahan Perilaku Kelompok

Di tingkat kelompok, perubahan perilaku berfokus pada kolaborasi dan dinamika antar anggota tim. Sebuah tim yang efektif adalah tim yang tidak hanya terdiri dari

individu-individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik, tetapi juga yang dapat bekerja bersama-sama, berbagi ide, dan belajar dari pengalaman masing-masing.

Perubahan perilaku kelompok biasanya terjadi ketika anggota kelompok mulai mengubah cara mereka berinteraksi, saling mendukung, dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Misalnya, dalam sebuah tim proyek, anggota tim yang sebelumnya bekerja secara terpisah mulai belajar untuk berkolaborasi lebih erat, mendiskusikan ide-ide, serta menemukan solusi bersama untuk masalah yang dihadapi. Proses pembelajaran ini bisa difasilitasi dengan berbagai cara, seperti dengan melakukan sesi refleksi bersama setelah suatu proyek selesai atau melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran kelompok, seperti diskusi, *brainstorming*, dan studi kasus.

Kelompok yang belajar bersama-sama dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan menciptakan solusi yang lebih inovatif. Oleh karena itu, perubahan perilaku di tingkat kelompok tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan hubungan interpersonal yang sehat dan produktif.

c. Perubahan Perilaku Organisasi

Perubahan perilaku organisasi terjadi ketika seluruh organisasi mengadopsi sikap yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan peningkatan berkesinambungan. Dalam organisasi yang menerapkan konsep *learning organization*, ada upaya yang sistematis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung setiap individu dan kelompok dalam proses belajar. Ini melibatkan berbagai kebijakan dan praktik, seperti menyediakan akses ke pelatihan, menciptakan budaya yang mendukung percakapan terbuka, memberikan ruang untuk eksperimen dan kegagalan, serta merayakan pembelajaran.

Organisasi yang menerapkan prinsip *learning organization* tidak hanya mengharapkan perubahan dari individu, tetapi juga berinvestasi dalam sistem, struktur, dan budaya yang memungkinkan pembelajaran terus-menerus. Sebagai contoh, manajemen di sebuah perusahaan dapat merancang program yang mendorong inovasi, seperti sesi *brainstorming* terbuka, atau menetapkan nilai budaya yang menghargai pembelajaran dan kolaborasi.

Sebagai tambahan, perubahan perilaku organisasi juga mencakup bagaimana organisasi merespons dan mengelola perubahan. Organisasi yang belajar tidak hanya merespons perubahan eksternal, tetapi juga secara proaktif mencari cara untuk berinovasi dan meningkatkan proses internal mereka. Salah satu aspek penting dalam

organisasi pembelajar adalah adanya sistem umpan balik yang efektif. Umpan balik ini digunakan untuk menilai apa yang telah dicapai, mengevaluasi hasilnya, dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Ini membantu organisasi untuk terus berkembang dengan cepat dan tetap kompetitif.

d. Mengintegrasikan Perubahan Perilaku dalam *Learning organization*

Untuk menciptakan perubahan perilaku di tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, ada beberapa elemen kunci yang harus dipertimbangkan. Pertama, adalah penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan terbuka untuk belajar, di mana individu merasa didorong untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka tanpa takut akan kritik atau kegagalan. Kedua, organisasi harus memiliki kebijakan dan struktur yang mendukung pembelajaran, seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta memfasilitasi komunikasi yang terbuka antar departemen dan tim.

Ketiga, penting untuk memiliki pemimpin yang mendukung dan memimpin dengan contoh. Pemimpin yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan mendorong tim mereka untuk terus berinovasi akan menciptakan budaya yang produktif. Pemimpin harus menciptakan visi yang jelas tentang pembelajaran dalam organisasi dan memotivasi anggota untuk berpartisipasi aktif dalam proses tersebut.

Secara keseluruhan, perubahan perilaku individu, kelompok, dan organisasi menuju *learning organization* merupakan proses yang berkesinambungan dan terintegrasi.¹⁵ Di tingkat individu, perubahan perilaku berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Di tingkat kelompok, perubahan perilaku lebih berfokus pada pengembangan kolaborasi dan dinamika tim yang lebih efektif. Di tingkat organisasi, perubahan ini mencakup adopsi budaya pembelajaran dan sistem yang mendukung inovasi dan peningkatan berkelanjutan.

Dengan demikian, *learning organization* bukan hanya tentang meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan ekosistem yang memungkinkan pertumbuhan dan pembelajaran secara kolektif dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Di lingkungan sekolah, manajemen mencakup pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah dan guru, serta pengaturan berbagai kegiatan pembelajaran. Selain itu, manajemen sekolah juga berfungsi untuk

¹⁵ Lukman Cahyadi, "Memahami *Learning Organization*," *Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 3, (September 2021), hal. 387.

mengendalikan hal-hal yang tidak rasional, memastikan bahwa semua aspek pendidikan berjalan dengan terarah dan mendukung pencapaian tujuan Pendidikan.¹⁶

C. Kesimpulan

Pelatihan berkelanjutan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan guru dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun budaya pembelajaran yang kuat di kalangan tenaga pendidik. Dengan demikian, guru menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Penggunaan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan tenaga pendidikan semakin menjadi keniscayaan di era digital saat ini. *E-learning*, LMS, dan teknologi VR/AR memungkinkan pendidikan berlangsung secara fleksibel dan interaktif. Dengan memanfaatkan teknologi ini, guru dapat mengakses materi pelatihan yang relevan kapan saja dan di mana saja, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan menarik, serta mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Program-program pelatihan berkelanjutan yang beragam, seperti pelatihan teknis, kepemimpinan, dan *soft skills*, sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Setiap program dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik tenaga pendidik, sehingga mereka dapat terus berkembang dan berkontribusi pada ekosistem pembelajaran yang adaptif. Melalui program-program ini, lembaga pendidikan dapat menumbuhkan kesadaran kolektif mengenai pentingnya pembelajaran sepanjang hayat, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Referensi

- Anggung Manumanoso Prasetyo, Muhammad, dkk, "Multikriteria Analisis untuk Pengembangan Berkelanjutan Organisasi Pembelajaran," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 3 No. 1, (2022).
- Ayu Wisnu Wardani, Dewi, Putu Budiadnya, "Analisis Kompetensi Guru di Abad 21," *Jurnal Widya Aksara*, Vol. 28, No. 1, (Maret 2023).
- Cahyadi, Lukman, "Memahami Learning Organization," *Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 3, (September 2021).
- Dwi Ari Ambarwati, Sri, "Mengelola Perubahan Organisasional: Isu Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran dalam Konteks Perubahan," *Journal Siasat Bisnis*, Vol. 2, No. 8, (Desember 2003).

¹⁶ Faridatul Jannah, dkk, Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Implementasi Manajemen Pendidikan, *jurnal Pendidikan islam anak usia dini*, vol. 3. No 1, 2024, 20, DOI: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v3i1.224>

- Faridatul Jannah, dkk, Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Implementasi Manajemen Pendidikan, jurnal Pendidikan islam anak usia dini, vol. 3. No 1, 2024, 20, DOI: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v3i1.224>
- Faridatul Jannah dkk, Perencanaan Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Organisasi Kelembagaan Pendidikan, urnal At-Tanbih: Jurnal Pendidikan Agama Islam Volume 1, Nomor 2, November 2024,2
- Helmayunita, Nayang, Dian Fitria Handayani, “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Melalui Pelatihan Penyusunan Laporan Penelitian Tindakan Kelas,” *Abdimas Unwahas*, Vol. 7 No. 1, (April 2022).
- Khourroh, Umu, Christiana Sri Ratnaningsih, dkk, Inovasi: Membangun Daya Saing Berkelanjutan UMKM, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, Desember 2023.
- Leady Popilo, Riyani, “Peran Pendidikan Profesional Berkelanjutan Terhadap Praktek Pengawasan Auditor : Sebuah Review Literatur,” *Gorontalo Management Research*, Vol. 5, No. 2, (Oktober 2022).
- Muktamar, Ahmad, Moh. Arif, dkk. Inovasi Pendidikan untuk Masa Depan yang Lebih Cerah, Batam: CV Rey Media Grafika, Agustus 2024.
- Salim Salabi, Agus, dkk, “Studi Tentang Pelembagaan Substansi Budaya Organisasi dalam Konsep Learning Organization,” *Jurnal Reflektika*, Vol. 17, No. 1, (Januari-Juni, 2022).
- Samnur, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Produktif di Sekolah Kejuruan, Bandung: Indonesi Emas Group, Maret, 2023.
- Supit, Michella, Joulanda A.M Rawis, “Analisis Supervisi Pendidikan untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan,” *Leaderia: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 2, (Desember 2021).
- Windrawanto, Yustinus, “Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur,” *Satya Widya*, Vol. 31, No.2, (Desember 2015).
- Zainil, Melva, Arwin, dkk, “Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah bagi Guru Sekolah Dasar sebagai Upaya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,” *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 29 No. 1, (2022), hal, 43-44. doi: 10.35134/jmi.v29i1.102.