

Penyunting
Dr. Ngainun Naim

Pengantar
Dr. Maftukhin, M.Ag

IAIN TULUNGAGUNG

MEMBANGUN KAMPUS

Dakwah & Peradaban



Abad Badruzaman, dkk.

IAIN Tulungagung Membangun Kampus Dakwah dan Peradaban

Kata Pengantar
Dr. Maftukhin

Penyunting
Dr. Ngainun Naim



IAIN Tulungagung Membangun Kampus Dakwah dan Peradaban

Copyright © Abad Badruzaman, dkk, 2017
Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

Penyunting: Ngainun Naim
Layout: Saiful Mustofa
Desain cover: Diky M. F
xviii+ 252 hlm: 16 x 24 cm
Cetakan Pertama, Juni 2017
ISBN: 978-602-61824-0-1

Diterbitkan oleh:

IAIN Tulungagung Press

Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung
Telp/Fax: 0355-321513/321656/085649133515
Email: iain.tulungagung.press@gmail.com

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

DAFTAR ISI

**KATA PENGANTAR: MENEGUHKAN IAIN TULUNGAGUNG
SEBAGAI KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN ~ iii**

Dr. Maftukhin

**PENGANTAR EDITOR: IAIN TULUNGAGUNG, SPIRIT
KEMAJUAN DAN PENEGASAN JATI DIRI INSTITUSI~
vii**

Dr. Ngainun Naim

DAFTAR ISI ~ XIII

**1. IAIN TULUNGAGUNG: MENELITI DAKWAH,
MEMBANGUN PERADABAN ~ 1**

Dr. H. Abad Badruzaman, Lc., M.Ag.

**2. LITERASI UNTUK BERDAKWAH DAN
MEMBANGUN PERADABAN~ 8**

Dr. Abd. Aziz, M.Pd.I

**3. MEMBANGUN BANGSA BERMARTABAT
BERBASIS DAKWAH DAN PERADABAN~ 14**

Abduloh Safik, M.Fil.I.

**4. MENGGELIAT MENUJU KAMPUS DAKWAH
DAN PERADABAN~ 19**

Prof. Dr. Achmad Patoni, M.Ag.

**5. BERDAKWAH DENGAN MUTU, MEMBANGUN
PERADABAN DENGAN MENJADI
ORGANISASI PEMBELAJAR~ 23**

Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

- 6. MENITI JEJAK DAKWAH DAN PERADABAN:**
Pelajaran dari Kisah Hidup Ahli Falak Terbesar
Abu Rayhan Al-Biruni ~ 33
Ahmad Musonnif, M.H.I.
- 7. MENJAWAB TANTANGAN KRISIS: Revitalisasi**
Peran IAIN Tulungagung ~ 42
Dr. Ahmad Nurcholis, M.Pd.
- 8. QURANIC FUNDAMENTAL VALUES SEBAGAI**
BASIS DAKWAH DAN PERADABAN ~ 48
Dr. Ahmad Zainal Abidin, M.A.
- 9. MODERASI ISLAM SEBAGAI UPAYA**
REEKSISTENSI KAMPUS DAKWAH DAN
PERADABAN ~ 53
Arifah Millati Agustina
- 10. DAKWAH VERBAL: STRATEGI**
MEMBANGUN PERADABAN KAMPUS ~ 59
Dr. As'aril Muhajir, M.Ag.
- 11. MENKOMUNIKASIKAN KAMPUS DAKWAH**
DAN PERADABAN SEBAGAI BRANDING KAMPUS
IAIN TULUNAGUNG ~ 70
Dr. Chusnul Chotimah, M.Ag.
- 12. MENGUKUHKAN DAKWAH DAN**
PERADABAN MELALUI ILMU DAN AKHLAK ~ 81
Darisy Syafoah, M.Pd.I
- 13. MEMBANGUN KAMPUS**
PERADABAN DENGAN HO2 ~ 88
Dr. Eni Setyowati, M.M.

**14. KESANTUNAN BERBAHASA SEBAGAI
UPAYA MEMBANGUN MASYARAKAT
KAMPUS BERKARAKTER ~ 95**

Dr. Erna Iftanti, M.Pd

**15. MEMBUMIKAN BUDAYA TA'LIM AL-MUTA'ALLIM
DI KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN ~ 100**

Ghinanjar Akhmad Syamsudin, S.Pd.I.

**16. HUBB AL-MAWT WA KARĀHIYYAH AL-DUNYĀ:
DASAR MENUJU KAMPUS DAKWAH DAN
PERADABAN ~ 105**

Hibbi Farihin, M. S. I.

**17. MEMBANGUN PERADABAN
LEWAT RUANG-RUANG KELAS ~ 112**

Khabibur Rohman, M.Pd.I

**18. MEMBUMIKAN WATAK KOSMOPOLITANISME ISLAM:
Menuju Kampus Dakwah dan Peradaban
Berjiwa *Rahmatan lil 'Alamin* ~ 116**

Lailatuzz Zuhriyah, M.Fil.I

**19. MEMBANGUN KAMPUS DAKWAH DAN
PERADABAN MELALUI KESADARAN
PENTINGNYA BERDAKWAH ~ 124**

Luthfi Ulfa Ni'amah, M.Kom.I.

**20. KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN:
ANTARA TANTANGAN DAN HARAPAN ~ 133**

Mochammad Faizun, M.Pd.

**21. MELAKSANAKAN DAKWAH
DAN MEMBANGUN PERADABAN ~ 139**

Dr. H. M. Darin Arif Mu'allifin S.H., M.Hum

**22. IAIN TULUNGAGUNG: Kampus Dakwah dan
Peradaban di Era Perkembangan IPTEK ~ 149**

Moh.Arif, M.Pd.

- 23. MENGOKOHKAN AKAR, MENGUATKAN
DAKWAH, MEMBANGUN PERADABAN ~ 155**
Muhamad Fatoni, M.Pd.I.
- 24. IMPLIKASI BERANTAI IAIN SEBAGAI
KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN ~ 160**
Prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag.
- 25. MENYONGSONG KAMPUS DAKWAH
DAN PERADABAN: Mewujudkan Harapan,
Menjawab Tantangan ~ 166**
Mutrofin, M. Fil.I
- 26. MEMBANGUN KAMPUS PERADABAN
MELALUI PENGUASAAN BAHASA INGGRIS ~ 175**
Nani Sungkono Madayani, M.Pd.
- 27. KPI BERDAKWAH MELALUI FILM ~ 182**
Oleh Dr. H. Nur Kholis, M.Pd.
- 28. MERAH MIMPI BERSAMA
MELALUI BAHASA ~ 187**
Dr. Nurul Chojimah, M.Pd.
- 29. MENGGAGAS PENGEMBANGAN
SPIRITUALITAS UNTUK MERAH
KESUKSESAN GEMILANG ~ 192**
Dr. Nurul Hidayah, M.Ag.
- 30. KAMPUS IDAMAN, KAMPUS BERPERADABAN:
INTEGRASI ANTARA AL-MUJTAMA' AL-MUTA'ALLIM
DAN AL MUJTAMA' AL-MUTADAYYIN ~ 201**
Nuryani, M.Pd.I.
- 31. MAN JADDA WAJADDA SEBAGAI HUKUM
KAUSALITAS DALAM MEMBANGUN
KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN ~ 208**
Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd.

**32. DARI KAJIAN *LIVING* HADIS UNTUK KAMPUS
DAKWAH DAN PERADABAN ~ 218**

Rizqa Ahmadi, Lc., M.A.

**33. DOSEN FAVORIT: HARAPAN, GAGASAN,
DAN STRATEGI ~ 226**

Rokhmat Subagiyo, SE, ME.I

**34. MENGEMBANGKAN MISI PROFETIK MENUJU
KAMPUS DAKWAH DAN PERADABAN ~ 231**

Dr. Salamah Noorhidayati, M.Ag.

**35. IAIN TULUNGAGUNG MENUJU KAMPUS
DAKWAH DAN PERADABAN: Cita-cita, Fakta,
atau Utopia? ~ 238**

Dr. Syamsun Ni'am, M.Ag.

**36. IAIN: OASE PERADABAN DI TENGAH
KEBIADABAN PUBLIK, WACANA MENEGUHKAN
IDEALITAS PENDIDIKAN ~ 246**

Ubaidillah, M.Hum.

BERDAKWAH DENGAN MUTU, MEMBANGUN PERADABAN DENGAN MENJADI ORGANISASI PEMBELAJAR

Oleh Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

Menjadikan perguruan tinggi Islam sebagai lembaga dakwah dan peradaban mungkin terdengar sedikit klise. Namun sejatinya itulah yang sebenarnya, hal tersebut tidak hanya merupakan tuntutan agama saja melainkan juga sebagai indikator kebangkitan Islam itu sendiri. Islam pernah mengalami masa kejayaan pada abad pertengahan dalam sejarah masa lalu, bahkan andai saja Eropa dan negara Barat lainnya tidak dikenalkan oleh cedekiawan muslim tentang peradaban ilmu di Timur Tengah saat itu, maka hampir bisa dipastikan peradaban yang hari ini mereka hadirkan dalam bentuk ilmu pengetahuan dan teknologi tentu tidak pernah akan terjadi. Avisenna (Ibnu Sina) dan Averous (Ibnu Rusyd) merupakan bukti sejarah sebagai ilmuwan muslim yang tidak terbantahkan.

Kata dakwah sering diasosiasikan dengan kegiatan seremonial seperti ceramah baik dalam bentuk khutbah Jumat, tabligh akbar, pengajian, atau seruan agama lainnya. Dakwah secara etimologi dari kata (وَعْدِي - اَعِدْ - قُوعِدْ), yang berarti mengajak/menyeru, sedangkan secara terminologi merupakan upaya mengajak orang lain (umat) kepada kebaikan dan kebenaran (*amar ma'ruf nahi mungkar*). Tetapi, berdakwah tidak hanya berarti mengajak/menyeru kepada kebaikan agama saja, seperti menjalankan *ibadah madhoh* maupun *ghoiru mahdhoh* (Shalat, Zakat, Puasa dan Haji), melainkan juga dapat mempunyai makna yang lebih luas lagi, yakni mengajak semua pihak untuk mencapai tujuan secara baik dengan cara-cara

yang baik, bahkan tidak hanya sekedar baik tetapi juga benar.

Kampus dakwah berarti kampus yang senantiasa mengajak warganya untuk mencapai tujuan yang baik (berkualitas/ bermutu) secara utuh dan menyeluruh pada semua aspeknya, baik aspek input, proses, *output* dan *outcomes*. Sebab, makna kualitas sendiri adalah *zero defect* (tidak ada cacat), tepat, cermat, sesuai dengan persyaratan, sesuai dengan standar, dan juga kepuasan pelanggan. Adapun cara dakwah bisa secara lisan (*bi al-lisan*) maupun perbuatan (*bi al-haal*) yang dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten.

Dakwah itu tidaklah mudah, rasul Muhammad saw saja butuh waktu 13 tahun untuk mengajak masyarakat Makkah yang saat itu masih Kafir untuk menerima hidayah Allah swt dan masuk ke dalam ajaran Islam, tetapi yang terjadi bukan hanya penolakan, tetapi juga cacian, makian dan bahkan ancaman terhadap diri-jawa dan keluarganya serta para sahabatnya. Sebab itu, kemudian beliau diperintahkan untuk hijrah ke Madinah dan melanjutkan misi dakwahnya disana sekitar 10 tahun, dan disitulah kemudian terjadi keberhasilan, karena masyarakatnya mau menerima Islam secara baik dan menjalankan ajaran rasul saw. Ini menunjukkan bahwa dakwah perlu proses yang panjang karena disana juga diperlukan kesabaran, konsistensi dan kontinuitas.

Dalam manajemen mutu, sifat dinamis dari "filsafat proses" menjadi kekuatan untuk terus menerus melaksanakan kegiatan dan konsisten dalam upaya mencapai peningkatan mutu secara berkelanjutan. Filosofi ini dikenal dengan istilah *Continues Improvement* (CI) yang merupakan sebuah dasar mengenai bagaimana mencapai standar kualitas yang optimal melalui beberapa langkah perbaikan yang sistematis dan dilaksanakan secara berkesinambungan.

CI lebih menekankan pada tindakan perbaikan sederhana, namun dilakukan secara terus menerus yang kemudian akan menumbuhkan banyak ide dan inovasi sebagai sebuah solusi atas masalah yang timbul. Tindakan tersebut tidak hanya dilakukan untuk satu tahun atau merupakan aktivitas bulanan, melainkan secara berkesinambungan dan dilakukan oleh setiap pribadi dalam organisasi mulai dari manajemen puncak (*top management*) hingga ke pegawai tingkat bawah (*lower management*). Sebagai contoh di perusahaan Jepang,

seperti Toyota dan Canon, setiap pegawai memberikan 60-70 saran perbaikan yang ditulis, kemudian dipresentasikan serta didiskusikan, dan kemudian diimplementasikan.

Filosofi CI merupakan transformasi dari konsep «Kaizen» untuk memperbaiki setiap kesalahan yang muncul dalam proses produksi secara bertahap dan dimulai dengan memperbaiki kesalahan yang besar hingga ke yang kecil sampai tidak ditemukan lagi kesalahan dalam proses produksi (*zero defect*). Ajaran Islam juga mengenal konsep CI, isyarat tersebut misalnya dalam terkandung dalam Al Qur'an Surat Ra'du bahwa: *"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."* (QS. Ar Ra'd:11).

Selain itu, dalam Hadist Rasulullah saw juga disebutkan bahwa jika kondisi hari ini sama dengan kemarin merupakan sebuah kerugian, dan jika kondisi hari ini lebih buruk dari kemarin maka merupakan sebuah kecelakaan. Rasulullah saw mengajarkan pula bahwa «sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit» (HR. Tirmidzi). Hadist tersebut mengajarkan bahwa suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan secara musiman dan tidak profesional.

Dengan demikian, semangat CI sangat didorong dalam ajaran Islam. Sebab itu, setiap proses perubahan haruslah mengarah kepada kebaikan bukan sebaliknya, yakni kerusakan, kehancuran serta ketidakseimbangan dalam hidup. Kemajuan IPTEK modern saat ini, yang bernukleus rasionalitas turut menjadi bumerang yang tidak memungkinkan terciptanya keseimbangan ekologis (*homeostatis equilibrium*). Fritjof Capra, fisikawan dari Universitas Vienna, mengatakan bahwa «pertumbuhan teknologi yang berlebihan telah menciptakan suatu lingkungan di mana kehidupan menjadi tidak sehat baik secara fisik maupun secara mental.

Lebih parah lagi, rasionalitas teknologis ternyata juga merambah dan mempengaruhi seluruh dimensi kehidupan manusia. Rasionalitas teknologis yang dikembangkan dan dilestarikan dalam masyarakat modern telah melindas pelbagai dimensi kehidupan manusia melaluinya manusia bisa mengekspresikan dan mengaktualisasikan dirinya sebagai

manusia. Ia tidak cuma berdampak buruk bagi relasi antara manusia dan alam (etika lingkungan), tetapi juga mempengaruhi relasi antar manusia (etika sosial).

Pendekatan rasional-teknologis yang berbuah buruk pada ketidakseimbangan atau ketidakharmonisan relasi antara manusia dan alam dan relasi antar manusia ini pada dasarnya berakar pada tiga visi modernitas. *Pertama*, visi dualistik-dikotomis, yang membuat distingsi antara fenomena rohani dan fenomena jasmani. Kerohanian dilihat dan dianggap lebih baik, lebih tinggi, lebih mulia daripada kejasmanian. Realitas rohani ditempatkan pada posisi suprematif terhadap realitas jasmani. Implikasinya adalah terjadi perendahan terhadap martabat alam kejasmanian. Alam dilihat sebagai obyek yang bisa dieksploitasi seturut kehendak bebas manusia.

Kedua, visi panteistis, yang berpandangan bahwa Allah bisa ditemukan dalam segala sesuatu. Secara lebih radikal Allah dianggap berada dalam segala sesuatu. Segala sesuatu adalah Allah. Semuanya adalah Allah (pan-theos).

Ketiga, ada bahaya yang berpangkal pada paham ontologis tertentu tentang Ada (*being*); bahwa Ada itu berada secara bertingkat (hirarkis-piramidal). Tingkat ini ditentukan oleh kualitas kesadaran sang Ada. Semakin tinggi tingkat mutu kesadaran sang Ada, makin tinggi pula mutu mengada dari sang Ada itu. Kalau prinsip ontologis ini diterapkan pada realitas Ada yang ada di dunia (*Das Sein*), maka dengan sendirinya orang akan mudah menemukan aneka ragam tingkatan Ada berdasarkan mutu kesadaran mengada dari Ada-Ada itu. Karena manusia itu memiliki mutu kesadaran yang tinggi maka manusia berada pada tingkat tertinggi dalam tataran cara berada. Ia menjadi superior atas Ada yang lain. Alam lingkungan berada di bawah dominasi manusia.

Pada akhirnya trilogi itu menjadi *worldview* atau pandangan dunia yang tidak hanya berpengaruh pada ilmu-ilmu eksakta seperti fisika, kimia, biologi, tetapi lebih dari itu pandangan dunia itu telah menyeruak jauh pada berbagai bidang ilmu seperti, sosiologi, psikologi, bahkan ilmu agama dan berbagai hal yang berhubungan dengan cara penafsiran kitab-kitab suci.

Kemudian dalam konteks menjadikan kampus peradaban merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, butuh

kerja keras dan semangat pantang menyerah. Peradaban merupakan suatu wujud eksistensi suatu organisasi, bangsa maupun negara. Lembaga pendidikan termasuk di dalamnya perguruan tinggi Islam seperti IAIN Tulungagung merupakan pilar bagi terbentuknya karya-karya terbaik manusia yang telah dikaruniakan akal budi oleh Allah swt.

Belajar dari sejarah masa lalu, bahwasannya terdapat dua (2) peradaban besar dari bangsa yang saat ini tinggal kenangan, yakni Mesir Kuno dan Yunani Kuno. Mesir Kuno (*Egypt*) dengan Piramida dan monumen Mumi Fir'aunnya adalah bukti nyata bahwa bangsa ini pernah mencapai puncak peradabannya dengan memimpin dan menguasai bangsa-bangsa di dunia. Demikian pula Yunani Kuno (*Ancient Greek*) dengan ide dan karya para filosofnya seperti Plato dan Aristoteles yang banyak sekali mempengaruhi pemikiran tokoh-tokoh dunia, bahkan tidak ketinggalan juga para filosof muslim sekalipun seperti Al-Farabi, Al Kindi, Al Ghazali, Ibnu Rusyd dan lain sebagainya turut berguru pada mereka, namun saat ini dua peradaban masa lalu itu tinggal kenangan, karena mereka telah berubah menjadi bangsa yang mengalami kemunduran bahkan kemerosotan dalam aspek ekonomi, politik, pendidikan, iptek, sosial maupun budaya.

Muncul pertanyaan, mengapa bangsa yang pernah menghasilkan peradaban yang begitu hebat bisa jatuh bahkan saat ini sangat bergantung pada bangsa dan negara lain?. Tentu banyak alternatif jawabannya. Nah, mungkin salah satu penyebabnya adalah karena mereka merasa puas serta terlalu terbuai dengan karya-karya para pendahulunya, sehingga lupa untuk menghasilkan karya-karya yang lebih baik karena zaman terus berubah dan dinamika kemajuan masyarakat terus mengalami perubahan.

Sebab itu, perguruan tinggi yang ingin menjadi kampus peradaban perlu secara terus menerus belajar untuk menjadi "organisasi pembelajar". Organisasi belajar adalah suatu organisasi yang belajar secara kuat, kolektif dan berkelanjutan dalam merubah dirinya sendiri untuk mengumpulkan, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang lebih baik demi kesuksesan suatu usaha. Dalam pengertian ini organisasi belajar merupakan organisasi yang belajar secara bersama-sama dengan sekuat kuatnya dan berkesinambungan dalam rangka

mentransformasikan diri untuk mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuan lebih baik untuk keberhasilan organisasi.

Perilaku dari sebuah organisasi pembelajaran adalah mengumpulkan, menginterpretasikan dan mengaplikasikan data untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pembelajaran organisasi menolak stabilitas dengan cara terus menerus melakukan evaluasi diri dan eksperimentasi. Baldwin et al.¹ Menyatakan bahwa anggota organisasi dari semua tingkatan, tidak hanya manajemen puncak, terus melakukan pengamatan lingkungan dalam upaya memperoleh informasi penting, perubahan strategi dan program yang diperlukan untuk memperoleh keuntungan dari perubahan lingkungan, dan bekerja dengan metode, prosedur, dan teknik evaluasi yang terus menerus diperbaiki. Organisasi yang bersedia untuk melakukan eksperimen dan mampu belajar dari pengalaman-pengalamannya akan lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya.²

Organisasi belajar adalah organisasi yang mampu secara terus menerus memperluas kapasitasnya untuk menciptakan masa depan. Batasan LO yang dikemukakan Senge tersebut secara jelas menyatakan bahwa organisasi perlu secara terus menerus menempatkan dirinya dalam perubahan. Dengan demikian, seluruh sistem organisasi selalu ditempatkan dalam posisi yang terus berubah. Perubahan organisasi dituntut oleh kondisi masa depan yang diidamkan. Sebab itu, organisasi tidak hanya dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan tetapi dituntut mampu menciptakan pengetahuan baru untuk meraih masa depan. Peter Senge juga menjelaskan bahwa organisasi belajar sebagai suatu disiplin untuk mengembangkan potensi para anggota organisasi yang dikenal dengan *The Fifth Discipline* sebagai berikut:³

Personal Mastery, yaitu belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang

¹ Baldwin, T.T., C. Danielson, dan W. Wiggenshorn, (1997). *The Evolution of Learning Strategies in Organizations: From Employee Development to Business Redefinition*. Academy of Management Executive, November, 47-58

² Wheelen, Thomas L dan J. David Hunger (2002). *Strategic Management and Business Policy*, Eighth Edition, New Jersey: Prentice-Hall. Hal. 9

³ Peter Senge, (1995). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. London: Nicholas Brealey. Hal.18

menunbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang dipilih. Sumber keunggulan bersaing hanya akan datang dari kesuksesan organisasi dalam pembelajaran, bagaimana mengetuk komitmen dan kapasitas orang-orang untuk belajar pada semua tingkatan dalam organisasi. Dalam mengelola orang-orang organisasi harus memberdayakannya. Tujuan dari pendekatan ini adalah agar para dosen dan karyawan dapat mengembangkan kreativitas, memiliki motivasi, dan ingin selalu untuk memperbaiki diri, untuk mencapai tujuan personal yang sejalan dengan tujuan organisasi. Organisasi semacam ini akan tercipta melalui praktek jangka panjang dari serangkaian disiplin. Dengan demikian, akan tercipta organisasi yang dikelola oleh individu-individu yang bekerjasama menuju visi bersama, bukan lagi atas dasar perintah.

Mental Models, merupakan pemikiran atau gambaran internal seseorang yang dipegang secara mendalam mengenai bagaimanaduniabekerja,yaknigambaranyangmelatarbelakangi organisasi dalam bertindak dan berifikir. Mental model juga merupakan proses bercermin dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan. Senge berpendapat bahwa masalah dalam struktur mental terjadi ketika pemikiran seseorang mengikuti suatu model tanpa kemungkinan kesediaanya untuk mengubah pemahaman atau membangun pemahaman baru.

Shared Vision, yaitu membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun seseorang mencapai tujuan masa depannya. *Shared Vision* adalah jawaban dari pertanyaan "apa yang ingin diciptakan?", meskipun membangun kapasitas (*personal mastery*) dapat membantu dalam membangun visi personal, pengembangan tersebut tidak akan membantu organisasi kecuali jika terdapat kesejajaran antara visi personal dengan visi organisasi. Dengan demikian, tidak hanya visi organisasi yang penting bagi dosen dan karyawan, tetapi visi personal juga harus dinilai dan dihargai oleh organisasi.

Tim learning, adalah bagaimana mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berfikir (*thinking skill*), sehingga

suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibanding ketika masing-masing anggota kelompok bekerja sendiri. *Tim learning* merupakan masalah praktek dan proses. Senge menyebutkan proses ini sebagai "*tim learning*" dan menjelaskan bahwa hal ini merupakan disiplin yang ditandai dengan tiga dimensi penting, yaitu:

1. Kemampuan untuk memiliki wawasan berfikir mengenai masalah-masalah penting.
2. Kemampuan untuk bertindak dengan cara-cara yang inovatif dan koordinatif.
3. Kemampuan untuk memainkan peranan yang berbeda pada tim yang berbeda.

System Thinking, merupakan cara pandang, cara berbahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan yang menentukan perilaku dari suatu sistem. Disiplin ini merupakan kerangka kerja dalam melihat hubungan saling keterkaitan di antara disiplin yang ada. Faktor disiplin ini membantu seseorang untuk melihat bagaimana mengubah sistem secara lebih efektif dan untuk mengambil tindakan yang lebih pas sesuai dengan proses interaksi antara komponen suatu sistem dengan lingkungan alamnya.

Dengan memperhatikan berbagai pendapat tentang strategi mencapai LO, nampak bahwa tujuan *learning* adalah menciptakan pengetahuan (*knowledge creation*). *Knowledge creation* adalah kemampuan organisasi sebagai keseluruhan untuk menciptakan pengetahuan baru, menyebarkannya ke seluruh organisasi. Pengetahuan ini muncul dalam bentuk produk, pelayanan, dan sistem.⁴ *Knowledge creation* ini menjadi penting dalam LO, karena LO berhubungan dengan penciptaan kondisi masa depan.

Secara singkat dapat dinyatakan bahwa komponen-komponen mendasar dari LO adalah *system thinking*. Dengan *system thinking* orang akan memiliki kemampuan untuk melihat suatu peristiwa secara menyeluruh. *System thinking* ini akan mendasari terbentuknya *mental model* dan mendorong orang untuk mencapai *personal mastery*. *Mental model* dan *personal mastery* secara bersama-sama menjadi landasan terbentuknya *shared vision*. *Shared vision* menjadi dasar pengembangan *tim*

⁴ Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press. Hal. 72

learning. Proses pengembangan *system thinking*, *mental model*, dan *personal mastery* merupakan *learning* pada level personal. Kemudian *shared vision* dan *tim learning* merupakan *learning* pada level kelompok. *Learning* pada level kelompok akan berjalan dengan baik jika masing-masing anggota yang terlibat memiliki *system thinking* yang mendukung. *Learning* pada level kelompok dan individu akan dapat dicapai apabila difasilitasi oleh biro yang efektif dan kepemimpinan yang mendukung terjadinya *learning*.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat terjadinya interaksi antara pendidikan dan peserta didik serta terjadinya proses pembelajaran dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan nasional dan institusional. Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu diperlukan SDM yang berkualitas, berpengetahuan, menguasai teknologi dan informasi. Tanpa SDM yang berkualitas, perguruan tinggi tidak dapat meningkatkan mutu secara efektif dan efisien demi ketercapaian tujuan, sehingga output yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Organisasi belajar melalui individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi. Pembelajaran individu merujuk pada keahlian, wawasan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang diperoleh seseorang melalui pengalaman, wawancara dan observasi. LO merupakan nilai penting dalam penciptaan pembelajaran. Perguruan Tinggi (PT) sebagai lembaga pendidikan, setiap langkahnya harus ditunjukkan pada penciptaan pembelajaran, artinya setiap saat PT selalu belajar.

Namun dalam faktanya masih terdapat beberapa kendala dalam merealisasikan LO di perguruan tinggi, hal ini dikarenakan kompetensi pimpinan lembaga belum berkembang dan belum teraplikasikan dengan baik prinsip-prinsip organisasi yang belajar untuk menunjukkan kinerja yang paling diinginkan lembaga.

Semoga dengan belajar bersama, berfikir bersama, dan bekerja bersama IAIN Tulungagung benar-benar mampu bermetamorfosa menjadi kampus dakwah dan peradaban, dengan terus menerus memperbaiki diri, tidak cepat puas dan berbanga diri agar menjadi lembaga yang lebih matang, profesional, konsisten, kreatif, inovatif, mandiri, nyaman, dan

senantiasa menebarkan dakwah Islam yang *rahmatan lil alamin*.

*** Wallahu a'lamu bishowab*.**

***Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.**, dilahirkan di Jember Jawa Timur, 01 Agustus 1981. Jenjang strata satu (S1) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, jurusan Pendidikan Agama Islam lulus tahun 2003 dengan bantuan beasiswa dari PT. Gudang Garam tbk, melanjutkan program Magister (S2) program studi Manajemen Pendidikan Islam di kampus yang sama dan lulus pada tahun 2006. Wisudawan terbaik S1 (2003) dan S2 (2006) di UIN Malang, serta Juara I dalam lomba debat antar Mahasiswa di kampus. Pada tahun 2007 penulis mendapatkan beasiswa dari Kementerian Agama RI untuk melanjutkan studi program doktor di UNINUS Bandung konsentrasi Manajemen Pendidikan dan lulus sebagai Lulusan Termuda pada program doktor (S3) tahun 2011.