

Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Organisasi Di Era Digital

Dinda Mesti Lasari¹, Yelsi Pangelsa², Desriadi³

^{1,2,3,4}Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Riau, Indonesia,

debialviana911@gmail.com¹, dindamestilasari270605@gmail.com², ypangelsa@gmail.com³

Article Info

Keywords:

Learning Organization
Adaptasi Organisasi
Transformasi Digital
Budaya Inovasi
Era Digital

This is an open access article under the

[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Abstract

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem kerja, pola komunikasi, dan strategi organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks. Organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di era digital. Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi adalah penerapan konsep learning organization. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran learning organization dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur (literature review) dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah, buku, dan artikel penelitian yang berkaitan dengan pembelajaran organisasi, transformasi digital, budaya inovasi, serta manajemen pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa learning organization berperan penting dalam membangun budaya belajar berkelanjutan, meningkatkan kemampuan inovasi, memperkuat knowledge sharing, serta mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Selain itu, penerapan learning organization juga mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Namun demikian, penerapannya di era digital masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan literasi digital, ketergantungan terhadap teknologi, kurangnya kreativitas pembelajaran, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung proses pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membangun budaya inovasi, serta menyediakan sistem pembelajaran yang fleksibel dan adaptif agar mampu menghadapi dinamika era digital secara efektif. Dengan demikian, learning organization menjadi strategi penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, daya saing, dan keberlangsungan organisasi di era digital.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja, sistem manajemen, serta strategi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kemajuan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), cloud computing, machine learning, big data, dan Internet of Things (IoT) telah menciptakan lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif. Tidak hanya itu, teknologi digital juga mengubah cara organisasi berinteraksi, mengelola informasi, serta mengambil keputusan yang kini semakin berbasis data dan sistem otomatis. Organisasi di era digital tidak hanya menghadapi perubahan teknologi, tetapi juga perubahan perilaku masyarakat, kebutuhan pengguna layanan, serta dinamika persaingan global yang semakin tidak terduga. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu bertahan dan terus berkembang di tengah perubahan yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Oleh sebab itu, kemampuan untuk belajar, berinovasi, dan bertransformasi menjadi kebutuhan utama bagi setiap organisasi pada era digital saat ini (Hutagalung, 2025).

Dalam konteks organisasi, perkembangan teknologi digital juga mendorong terjadinya perubahan dalam sistem pelayanan publik dan tata kelola organisasi secara menyeluruh. Organisasi, khususnya sektor pemerintahan, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, transparan, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat melalui pemanfaatan teknologi

digital. Transformasi digital di sektor organisasi tidak hanya sebatas penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, tetapi juga mencakup perubahan struktur kerja, budaya organisasi, serta pola pikir individu di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya perubahan teknis, tetapi juga perubahan sistemik yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu membangun sistem pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat kapasitas institusional dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Dalam hal ini, proses pembelajaran organisasi (*organizational learning*) menjadi elemen penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi, mempercepat inovasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis pengetahuan (Havidotinnisa & Rofaida, 2025).

Pembelajaran organisasi pada dasarnya merupakan proses yang memungkinkan organisasi memperoleh, mengembangkan, menyimpan, serta memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi. Pengetahuan yang dimiliki organisasi bersifat dinamis sehingga perlu dikelola secara sistematis melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), pengelolaan pengalaman, serta penyimpanan pengetahuan (*knowledge capture*). Proses ini memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan pengalaman, informasi, serta praktik terbaik yang dimiliki anggota organisasi sebagai sumber pembelajaran bersama. Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang baik, organisasi dapat lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan, menemukan solusi atas berbagai permasalahan, serta menciptakan inovasi yang mendukung keberlangsungan organisasi. Selain itu, pembelajaran organisasi juga berperan dalam membentuk pola pikir kolektif yang lebih terbuka terhadap perubahan. Oleh karena itu, pembelajaran organisasi tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan pembentukan budaya organisasi yang mendukung proses belajar secara berkelanjutan.

Konsep organisasi pembelajar (*learning organization*) diperkenalkan oleh Peter Senge melalui bukunya *The Fifth Discipline* pada tahun 1990. Organisasi pembelajar merupakan organisasi yang memiliki kemampuan untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Organisasi pembelajar tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi semata, tetapi juga berupaya membangun kapasitas kolektif melalui proses pembelajaran individu, kelompok, dan organisasi secara terpadu. Dalam organisasi pembelajar, setiap anggota organisasi didorong untuk terus mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemampuan berpikir sistematis, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan inovasi dan perubahan positif di lingkungan kerja. Dengan demikian, organisasi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan dan lebih cepat dalam merespons perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, terutama dalam konteks perubahan digital yang sangat cepat.

Selain menekankan pada proses pembelajaran, organisasi pembelajar juga memiliki keterkaitan yang erat dengan budaya inovasi. Organisasi yang menerapkan konsep ini akan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru, kolaborasi, serta pertukaran pengetahuan antaranggota organisasi. Budaya inovasi tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam proses ini, peran pemimpin menjadi sangat penting dalam mendukung kegiatan inovasi dan pembelajaran organisasi. Pemimpin tidak hanya bertugas mengawasi jalannya organisasi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses belajar dan inovasi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun sistem umpan balik yang baik, di mana keberhasilan maupun kegagalan suatu inovasi dapat dijadikan bahan evaluasi bersama. Dengan demikian, organisasi dapat membangun budaya inovatif yang berkelanjutan melalui kolaborasi, eksperimen, serta pembelajaran dari pengalaman nyata. Program perbaikan berkelanjutan juga dapat diterapkan untuk mendukung peningkatan kualitas organisasi secara terus-menerus dan mempersiapkan organisasi dalam menghadapi situasi yang mendesak maupun perubahan yang tidak terduga (Rose & Junaidi, 2024).

Kemampuan organisasi dalam membangun budaya belajar dan inovasi secara berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital. Organisasi yang mampu menerapkan prinsip-prinsip organisasi pembelajar akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi, dinamika pasar, serta tantangan global yang terus berkembang. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki budaya belajar akan cenderung sulit menyesuaikan diri terhadap

perubahan dan berisiko mengalami penurunan kinerja serta kehilangan relevansi. Oleh karena itu, penerapan organisasi pembelajar menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, memperkuat daya saing, serta menjaga keberlangsungan organisasi di tengah era digital yang penuh dengan ketidakpastian. Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai peran organisasi pembelajar dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital menjadi penting untuk dilakukan guna memahami bagaimana organisasi dapat mengembangkan budaya belajar, inovasi, dan kolaborasi sebagai upaya menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis.

2. Tinjauan Pustaka

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas, mengelola informasi, mengambil keputusan, dan memberikan pelayanan. Pemanfaatan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), cloud computing, machine learning, big data, dan Internet of Things (IoT) mendorong organisasi untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan. Menurut Hutagalung (2025), kemampuan belajar, berinovasi, dan melakukan transformasi menjadi faktor penting bagi organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan daya saing di tengah perkembangan teknologi yang cepat.

Perubahan digital tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memengaruhi struktur organisasi, budaya kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan pola pengambilan keputusan. Organisasi perlu membangun kemampuan internal agar mampu merespons perubahan secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, *organizational learning* menjadi salah satu pendekatan penting karena memungkinkan organisasi memperoleh, mengembangkan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja. Havidotinnisa dan Rofaida (2025) menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi dapat mendukung inovasi, meningkatkan efektivitas, dan membantu organisasi mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan.

Konsep *learning organization* yang dikembangkan oleh Senge (1990) menempatkan pembelajaran sebagai bagian integral dari kehidupan organisasi. Organisasi pembelajar ditandai oleh kemampuan anggotanya untuk terus mengembangkan kapasitas diri, membangun visi bersama, berpikir secara sistematis, serta belajar dari pengalaman. Dalam menghadapi perubahan digital, prinsip tersebut memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan dan mendorong pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Organisasi pembelajar juga memiliki hubungan erat dengan budaya inovasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, pertukaran pengetahuan, eksperimen, dan evaluasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan solusi baru. Rose dan Junaidi (2024) menekankan pentingnya kepemimpinan, umpan balik, kolaborasi, dan perbaikan berkelanjutan dalam membangun budaya inovasi organisasi.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat dipahami bahwa organisasi pembelajar merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital. Kemampuan belajar secara kolektif, mengelola pengetahuan, mendorong inovasi, dan melakukan perbaikan berkelanjutan dapat membantu organisasi menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan yang semakin kompleks. Dengan demikian, semakin kuat budaya pembelajaran dalam suatu organisasi, semakin besar pula peluang organisasi untuk beradaptasi, mempertahankan kinerja, dan mencapai keberlanjutan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) yang berfokus pada analisis berbagai sumber akademik seperti jurnal ilmiah, buku, artikel penelitian, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan konsep *learning organization*, kemampuan adaptasi organisasi, dan transformasi digital. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran *learning organization* dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan di era digital yang semakin dinamis dan kompleks.

Penelitian dilakukan dengan menelaah berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas pembelajaran organisasi (*organizational learning*), budaya inovasi, manajemen pengetahuan (*knowledge management*), serta transformasi digital dalam organisasi. Berbagai

sumber literatur yang digunakan berasal dari publikasi ilmiah yang relevan dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, sehingga dapat mendukung proses analisis secara komprehensif.

Melalui metode studi literatur ini, peneliti berupaya mengidentifikasi hubungan antara penerapan konsep learning organization dengan kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, dan dinamika persaingan global. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana budaya belajar, berbagi pengetahuan (knowledge sharing), inovasi, serta peran kepemimpinan dapat mendukung organisasi dalam menciptakan fleksibilitas dan daya saing di era digital. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai pentingnya penerapan learning organization sebagai strategi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi secara berkelanjutan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat serta munculnya era society 5.0 telah membawa perubahan fundamental terhadap cara organisasi menjalankan fungsi, mengelola sumber daya, dan mencapai tujuan strategisnya. Organisasi modern tidak lagi beroperasi dalam lingkungan yang stabil, melainkan berada pada kondisi yang penuh ketidakpastian, kompleksitas tinggi, dan perubahan yang berlangsung secara cepat (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Situasi ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang kuat agar mampu bertahan, bersaing, dan berkembang secara berkelanjutan. Berbagai inovasi teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data analytics, cloud computing, serta Internet of Things (IoT) telah mengubah secara signifikan cara organisasi bekerja, mulai dari sistem operasional, pola komunikasi, hingga pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making). Transformasi ini menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan struktur birokratis, tetapi harus mampu membangun sistem pembelajaran yang adaptif dan berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, konsep learning organization menjadi pendekatan yang sangat relevan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi. Learning organization merupakan organisasi yang secara sistematis membangun budaya belajar berkelanjutan (continuous learning culture) di seluruh tingkat organisasi, baik individu, kelompok, maupun sistem organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan kapasitas jangka panjang yang memungkinkan organisasi untuk terus berkembang di tengah perubahan lingkungan. Proses pembelajaran yang berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan analisis, serta memperkuat kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan baru yang muncul secara dinamis.

Learning organization memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan analisis lingkungan secara komprehensif. Organisasi yang menerapkan prinsip ini akan lebih responsif dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT analysis) yang memengaruhi keberlangsungan organisasi. Kemampuan ini memungkinkan organisasi untuk merumuskan strategi adaptif yang lebih tepat sasaran, fleksibel, dan berbasis pengetahuan (knowledge-based strategy). Selain itu, organisasi pembelajar juga mampu mengelola sumber daya secara lebih efektif dan efisien, baik sumber daya manusia, teknologi, maupun informasi, sehingga mampu meningkatkan daya saing dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Selain aspek analitis, learning organization juga sangat erat kaitannya dengan pengembangan budaya inovasi dan keterbukaan informasi. Organisasi yang menerapkan konsep ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka (open communication), kolaborasi (collaboration), serta pertukaran pengetahuan (knowledge sharing) secara aktif antaranggota organisasi. Setiap individu tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi bagian dari sistem pembelajaran kolektif yang berkontribusi dalam menciptakan ide, inovasi, dan solusi terhadap permasalahan organisasi. Dengan adanya keterbukaan ini, organisasi mampu membangun ekosistem pembelajaran yang mendorong terciptanya inovasi berkelanjutan (sustainable innovation) yang sangat penting dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Karakteristik penting lainnya dari learning organization adalah adanya komitmen terhadap pengembangan kompetensi berkelanjutan (continuous professional development). Organisasi secara aktif mendorong seluruh anggotanya untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui berbagai bentuk pembelajaran seperti pelatihan, pengalaman kerja, pembelajaran berbasis proyek, hingga pembelajaran berbasis teknologi digital. Selain itu, organisasi juga memberikan ruang bagi eksperimen dan kreativitas, di mana kegagalan tidak dipandang sebagai hambatan, tetapi sebagai bagian dari proses pembelajaran (learning from failure). Pendekatan ini menciptakan sumber daya manusia yang lebih adaptif, inovatif, dan resilien dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga.

Dalam praktiknya, penerapan learning organization juga berperan penting dalam memperkuat kemampuan adaptasi organisasi melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan. Dengan adanya sistem pembelajaran yang baik, organisasi memiliki akses terhadap informasi yang lebih akurat, relevan, dan terkini sehingga keputusan yang diambil lebih tepat dan berbasis bukti (evidence-based decision making). Hal ini sangat penting dalam era digital, di mana kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Selain itu, learning organization juga berkontribusi dalam membangun ketahanan organisasi (organizational resilience). Organisasi yang memiliki budaya belajar yang kuat akan lebih mampu menghadapi krisis, gangguan teknologi, maupun perubahan eksternal lainnya karena memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan belajar dari pengalaman sebelumnya. Ketahanan ini menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang di tengah dinamika lingkungan yang semakin tidak pasti.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa learning organization tidak hanya berfungsi sebagai konsep manajemen, tetapi juga sebagai strategi transformasi organisasi dalam meningkatkan kemampuan adaptasi di era digital. Organisasi yang mampu mengintegrasikan budaya belajar, inovasi, kolaborasi, dan pengelolaan pengetahuan secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak menerapkan prinsip tersebut. Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu membangun budaya belajar cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan, sehingga berisiko mengalami penurunan kinerja dan kehilangan relevansi. Oleh karena itu, learning organization menjadi elemen kunci dalam memperkuat adaptabilitas, keberlanjutan, dan daya saing organisasi di era digital (Farida et al., 2023).

Perkembangan era digital telah membawa perubahan yang sangat cepat dan mendasar terhadap lingkungan organisasi. Perubahan tersebut tidak hanya terjadi pada aspek teknologi, tetapi juga mencakup pola kerja, struktur organisasi, sistem komunikasi, hingga cara organisasi mengambil keputusan. Kehadiran teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data, Internet of Things (IoT), dan sistem digital berbasis jaringan telah menciptakan lingkungan organisasi yang semakin kompleks, dinamis, serta penuh ketidakpastian. Dalam kondisi seperti ini, organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan sistem kerja yang bersifat rutin dan statis, tetapi harus memiliki kemampuan untuk terus menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

Kemampuan adaptasi organisasi menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi di era digital. Adaptasi tidak hanya berarti menyesuaikan diri terhadap perubahan yang sudah terjadi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk membaca arah perubahan, mengantisipasi tantangan, serta merumuskan strategi baru secara cepat dan tepat. Organisasi yang lambat dalam beradaptasi akan tertinggal dalam persaingan, sedangkan organisasi yang adaptif akan lebih mudah bertahan bahkan berkembang di tengah perubahan yang tidak menentu.

Dalam konteks tersebut, konsep learning organization atau organisasi pembelajar hadir sebagai pendekatan yang sangat relevan untuk memperkuat kemampuan adaptasi organisasi. Konsep ini menempatkan pembelajaran sebagai bagian inti dari budaya organisasi, bukan sekadar aktivitas tambahan. Organisasi pembelajar mendorong terjadinya proses pembelajaran yang berkelanjutan di seluruh tingkatan, mulai dari individu, kelompok, hingga organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mengandalkan pengalaman masa lalu, tetapi terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.

Peran utama learning organization dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terletak pada kemampuannya membentuk budaya belajar yang berkesinambungan. Budaya ini membuat setiap anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari, sehingga diperlukan kesiapan untuk terus belajar dan berkembang. Organisasi yang memiliki budaya belajar yang kuat akan lebih mudah melakukan penyesuaian terhadap perubahan karena setiap individu di dalamnya memiliki fleksibilitas berpikir dan keterbukaan terhadap hal-hal baru. Hutagalung (2025) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pola pikir adaptif berbasis pembelajaran cenderung lebih mampu merespons perubahan lingkungan dibandingkan organisasi yang tidak memiliki budaya belajar yang kuat.

Selain membentuk budaya belajar, learning organization juga berperan dalam mempercepat proses inovasi di dalam organisasi. Inovasi menjadi kebutuhan utama dalam era digital karena perubahan terjadi secara cepat dan sering kali tidak dapat diprediksi. Organisasi pembelajar memberikan ruang yang luas bagi setiap anggota untuk menyampaikan gagasan, melakukan eksperimen, serta mengembangkan cara kerja baru yang lebih efektif. Proses ini menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan yang membuat organisasi selalu siap menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan. Fitriana et al. (2025) menegaskan bahwa pembelajaran organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kapasitas inovasi karena melibatkan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Selanjutnya, learning organization juga memperkuat mekanisme knowledge sharing atau berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Pengetahuan yang tersebar di antara individu tidak dibiarkan berjalan sendiri, tetapi dikumpulkan, dikelola, dan didistribusikan kembali untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. Melalui proses ini, pengalaman kerja, keberhasilan, maupun kegagalan dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran kolektif. Dengan adanya sistem berbagi pengetahuan yang efektif, organisasi dapat mengurangi kesalahan berulang, mempercepat proses pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam menghadapi perubahan.

Selain itu, learning organization juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berorientasi pada pembelajaran akan mendorong anggotanya untuk terus mengembangkan kompetensi melalui berbagai bentuk pembelajaran, seperti pelatihan, diskusi, pengalaman kerja langsung, maupun pembelajaran mandiri. Dalam era digital, kemampuan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas individu melalui budaya belajar yang berkelanjutan akan berdampak langsung pada meningkatnya kemampuan adaptasi organisasi secara keseluruhan.

Di samping itu, learning organization juga menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan partisipatif. Dalam budaya seperti ini, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proses komunikasi, pertukaran ide, serta pengambilan keputusan. Keterlibatan ini membuat organisasi lebih responsif terhadap perubahan karena setiap individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Budaya kerja yang kolaboratif juga memperkuat hubungan antaranggota organisasi sehingga proses adaptasi terhadap perubahan dapat berjalan lebih cepat dan efektif.

Learning organization juga meningkatkan kemampuan organisasi dalam melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan. Organisasi yang memiliki budaya pembelajaran tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga secara rutin menilai kembali proses yang telah dilakukan. Evaluasi ini penting untuk mengetahui kelemahan, memperbaiki sistem kerja, serta menemukan peluang pengembangan baru. Dengan adanya proses refleksi yang berkelanjutan, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan karena selalu berada dalam proses perbaikan diri.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa learning organization memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital. Melalui penguatan budaya belajar, percepatan inovasi, pengelolaan pengetahuan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, organisasi dapat menjadi lebih fleksibel, responsif, dan kompetitif. Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu membangun budaya pembelajaran akan cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi secara cepat. Oleh karena itu, penerapan learning organization bukan hanya menjadi

pilihan, tetapi telah menjadi kebutuhan penting dalam membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan di era digital.

Budaya Inovasi dan Transformasi Digital dalam Organisasi

Transformasi digital telah menjadi kebutuhan penting bagi organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan yang semakin cepat. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi digital, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir, sistem kerja, serta budaya organisasi secara menyeluruh. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap efektif, efisien, dan mampu bersaing di era digital. Oleh karena itu, budaya inovasi menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan transformasi digital dalam organisasi. Budaya inovasi mampu mendorong organisasi untuk terus melakukan perubahan, menciptakan ide-ide baru, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi yang terbuka dan inovatif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan pengembangan ide baru. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan birokratis dapat menghambat proses inovasi dan memperlambat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan. Dalam era digital, organisasi membutuhkan budaya yang fleksibel dan adaptif agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran, keterbukaan informasi, dan kerja sama antaranggota organisasi.

Budaya inovasi dalam organisasi dapat diwujudkan melalui terciptanya komunikasi yang terbuka, keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, serta adanya dukungan terhadap kreativitas dan eksperimen. Organisasi yang memiliki budaya inovasi akan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menyampaikan ide, gagasan, maupun solusi terhadap berbagai permasalahan organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan akan membantu organisasi dalam menciptakan inovasi yang mampu meningkatkan kualitas layanan, efektivitas kerja, dan daya saing organisasi. Selain itu, budaya inovasi juga mendorong organisasi untuk lebih responsif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat.

Dalam proses transformasi digital, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya inovatif di dalam organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu menjadi agen perubahan yang visioner dan mendukung penggunaan teknologi digital dalam organisasi. Kepemimpinan yang terbuka terhadap ide baru dan mampu memberikan motivasi kepada anggota organisasi akan menciptakan suasana kerja yang mendukung proses inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, pemimpin juga perlu membangun komunikasi dan kolaborasi antarbagian organisasi agar proses transformasi digital dapat berjalan secara efektif. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik, organisasi akan lebih mudah menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

Transformasi digital juga menuntut organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang. Salah satu tantangan utama dalam proses digitalisasi adalah rendahnya kemampuan teknologi dan literasi digital sumber daya manusia dalam organisasi. Kurangnya pemahaman terhadap penggunaan sistem digital dapat menghambat proses transformasi organisasi dan menyebabkan rendahnya efektivitas penggunaan teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar anggota organisasi memiliki kemampuan yang memadai dalam menggunakan teknologi digital. Pengembangan kompetensi tersebut menjadi bagian penting dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan mendukung proses transformasi digital.

Selain pengembangan sumber daya manusia, organisasi juga perlu menciptakan sistem kerja yang mendukung inovasi dan perubahan. Organisasi harus mampu membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, responsif, dan terbuka terhadap pembelajaran. Budaya kerja yang mendukung inovasi akan membantu organisasi dalam menciptakan solusi baru, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan adanya budaya inovasi yang kuat, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan era digital dan mampu

mempertahankan keberlangsungan organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks. (Ginting et al., 2025).

Dengan demikian, budaya inovasi dan transformasi digital memiliki hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi. Organisasi yang mampu membangun budaya inovatif akan lebih mudah melakukan transformasi digital dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya kerja yang kaku dan tidak terbuka terhadap perubahan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, penerapan budaya inovasi menjadi strategi penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem kerja, pola komunikasi, serta proses pembelajaran dalam organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap mampu bertahan dan bersaing di tengah lingkungan yang semakin dinamis. Dalam kondisi tersebut, penerapan konsep *learning organization* menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam belajar, berinovasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Namun demikian, penerapan *learning organization* di era digital masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas proses pembelajaran organisasi.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan *learning organization* di era digital adalah ketergantungan organisasi terhadap teknologi digital dan jaringan internet. Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran memang memberikan banyak kemudahan, seperti akses informasi yang lebih cepat, komunikasi yang lebih luas, serta penggunaan media pembelajaran yang lebih interaktif. Akan tetapi, gangguan jaringan internet dan keterbatasan infrastruktur teknologi sering menjadi hambatan dalam proses pembelajaran digital. Ketika sistem digital mengalami gangguan, proses komunikasi dan penyampaian informasi dalam organisasi menjadi terhambat sehingga dapat menurunkan efektivitas pembelajaran dan kemampuan organisasi dalam menyerap pengetahuan baru.

Selain faktor teknologi, rendahnya literasi digital sumber daya manusia juga menjadi tantangan dalam penerapan *learning organization*. Tidak seluruh anggota organisasi memiliki kemampuan yang sama dalam memahami dan menggunakan teknologi digital. Kurangnya keterampilan dalam memanfaatkan media digital dapat menyebabkan proses pembelajaran organisasi berjalan kurang optimal. Kondisi ini membuat organisasi kesulitan dalam membangun budaya belajar berbasis teknologi karena sebagian anggota organisasi masih mengalami hambatan dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan agar proses pembelajaran organisasi dapat berjalan lebih efektif.

Tantangan lainnya adalah kurangnya kreativitas dalam proses pembelajaran dan penyampaian informasi di dalam organisasi. Dalam era digital, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan metode pembelajaran konvensional, tetapi juga perlu menciptakan metode yang lebih inovatif, interaktif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Proses pembelajaran yang monoton dan terlalu bergantung pada media digital tertentu dapat menyebabkan rendahnya keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan pembelajaran. Oleh sebab itu, organisasi perlu mendorong kreativitas dalam proses pembelajaran melalui penggunaan media interaktif, diskusi kolaboratif, simulasi, maupun pendekatan pembelajaran berbasis pemecahan masalah agar anggota organisasi lebih aktif dan mudah memahami materi yang disampaikan.

Selain kreativitas, kualitas layanan pembelajaran juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan *learning organization*. Organisasi perlu menyediakan layanan pembelajaran yang responsif, fleksibel, dan mudah diakses oleh seluruh anggota organisasi. Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum memiliki sistem pendukung pembelajaran yang memadai, seperti penyediaan materi cadangan, media pembelajaran alternatif, maupun sistem komunikasi yang efektif ketika terjadi kendala teknis. Kurangnya kualitas layanan tersebut dapat menyebabkan proses pembelajaran terganggu dan menurunkan motivasi anggota organisasi untuk terus belajar. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem pembelajaran yang lebih adaptif agar proses belajar tetap dapat berlangsung secara efektif meskipun menghadapi hambatan teknologi.

Di samping itu, tantangan penerapan learning organization juga berkaitan dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung proses pembelajaran berkelanjutan. Sebagian organisasi masih memiliki budaya kerja yang kaku, tertutup terhadap perubahan, dan kurang mendorong kolaborasi antaranggota organisasi. Padahal, learning organization membutuhkan budaya kerja yang terbuka, partisipatif, dan mendukung proses berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan digital (Evilia et al., 2026).

Dengan demikian, penerapan learning organization di era digital menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan teknologi, kualitas sumber daya manusia, kreativitas pembelajaran, kualitas layanan, serta budaya organisasi. Tantangan tersebut perlu diatasi melalui pengembangan kompetensi digital, peningkatan kreativitas dan inovasi pembelajaran, penyediaan layanan pembelajaran yang adaptif, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Melalui upaya tersebut, organisasi akan lebih mampu meningkatkan kemampuan adaptasi, memperkuat daya saing, serta menghadapi perubahan di era digital secara lebih efektif.

Peran Kepemimpinan dalam Mendukung Organisasi Pembelajar di Era Digital

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan penerapan organisasi pembelajar dalam suatu organisasi, terutama di era digital yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat, kompleks, dan tidak terduga. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, penggerak, sekaligus fasilitator yang memastikan bahwa proses pembelajaran dapat berjalan secara berkelanjutan di seluruh elemen organisasi. Tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang kuat, konsep organisasi pembelajar akan sulit diimplementasikan secara optimal karena tidak adanya arah yang jelas dalam proses pengembangan pengetahuan dan adaptasi organisasi.

Dalam organisasi pembelajar, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun visi yang adaptif terhadap perubahan era digital. Visi tersebut tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara administratif, tetapi juga mencakup penguatan kapasitas organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, serta dinamika lingkungan eksternal. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas akan mampu mengarahkan organisasi untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang melalui proses pembelajaran yang terus-menerus. Hal ini menjadi sangat penting karena era digital menuntut organisasi untuk selalu responsif terhadap perubahan yang terjadi secara cepat.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan budaya belajar di dalam organisasi. Budaya belajar ini ditandai dengan adanya dorongan bagi seluruh anggota organisasi untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki. Pemimpin mendorong terciptanya lingkungan yang terbuka terhadap ide baru, tidak takut terhadap kegagalan, serta menjadikan setiap pengalaman sebagai bahan pembelajaran. Dalam konteks ini, proses pembelajaran tidak hanya bersifat individual, tetapi juga kolektif melalui interaksi, diskusi, dan pertukaran pengetahuan (knowledge sharing) antaranggota organisasi. Dengan adanya budaya tersebut, organisasi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan karena seluruh anggota memiliki kemampuan belajar yang berkelanjutan.

Peran kepemimpinan juga terlihat dalam mendorong inovasi di dalam organisasi. Di era digital, inovasi menjadi kebutuhan utama karena organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi seperti artificial intelligence, big data, cloud computing, dan sistem digital lainnya. Pemimpin yang mendukung organisasi pembelajar akan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk bereksperimen, mengembangkan ide-ide baru, serta mencari solusi yang lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Dengan demikian, inovasi tidak hanya menjadi hasil individu, tetapi menjadi bagian dari proses pembelajaran organisasi secara keseluruhan.

Selain inovasi, kepemimpinan juga berperan dalam memperkuat kemampuan adaptasi organisasi. Organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan lebih mudah dalam merespons perubahan lingkungan karena keputusan yang diambil berbasis pada pengetahuan, pengalaman, dan hasil pembelajaran bersama. Pemimpin juga berperan dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dengan memberikan pemahaman bahwa perubahan merupakan bagian penting dari proses

perkembangan organisasi. Hal ini sangat relevan di era digital, di mana perubahan teknologi dan sistem kerja terjadi secara cepat dan berkelanjutan.

Di samping itu, kepemimpinan dalam organisasi pembelajar juga berfungsi dalam memperkuat pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin mendorong peningkatan kompetensi anggota organisasi melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta pengalaman kerja yang mendukung pengembangan keterampilan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan belajar yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan kerja di era digital. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi bagian integral dari proses organisasi pembelajar dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi.

Secara keseluruhan, dapat dipahami bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi pembelajar di era digital. Melalui visi yang adaptif, budaya belajar yang kuat, dorongan inovasi, serta penguatan kompetensi sumber daya manusia, kepemimpinan mampu menjadikan organisasi lebih fleksibel, responsif, dan mampu bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan organisasi pembelajar dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan proses pembelajaran secara berkelanjutan (Hadi, 2023).

5. Kesimpulan

Learning organization memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital. Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, persaingan global, serta perubahan kebutuhan masyarakat. Dalam kondisi tersebut, penerapan konsep learning organization menjadi strategi yang efektif untuk membangun budaya belajar yang berkelanjutan, meningkatkan inovasi, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan.

Penerapan learning organization mampu mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan partisipatif melalui proses pembelajaran individu maupun kelompok. Selain itu, learning organization juga berperan dalam meningkatkan knowledge sharing, pengelolaan pengetahuan, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta mendukung terciptanya budaya inovasi dalam organisasi. Dengan adanya budaya belajar yang kuat, organisasi akan lebih fleksibel, responsif, dan mampu mengambil keputusan secara lebih efektif dalam menghadapi tantangan era digital.

Namun demikian, penerapan learning organization di era digital masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya literasi digital sumber daya manusia, ketergantungan terhadap teknologi dan jaringan internet, kurangnya kreativitas dalam proses pembelajaran, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan, membangun budaya kerja yang terbuka dan inovatif, serta menyediakan sistem pembelajaran yang fleksibel dan adaptif berbasis teknologi. Pemimpin organisasi juga diharapkan mampu berperan sebagai fasilitator perubahan yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian empiris atau studi lapangan agar diperoleh hasil yang lebih mendalam mengenai penerapan learning organization dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi di era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan manuskrip ini. Ucapan terima kasih

disampaikan kepada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi sebagai lembaga afiliasi penulis yang telah memberikan dukungan akademik dan fasilitas selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pengampu yaitu bapak Desriadi, S.Sos., M.Si yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis turut berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pengumpulan referensi, penyusunan, hingga penyelesaian artikel ini.

References

- Evilia, W., Nurbianti, S. A., Utomo, L. K., Aplakha, A., Zubaidah, S., & Pujilestari, Y. (2026). Mengoptimalkan Pembelajaran Di Era Digital: Strategi Learning Organization, Kreativitas, Dan Kualitas Layanan Untuk Meningkatkan Daya Serap Materi Siswa Di Tengah Gangguan Internet. *Kurnia Mengabdikan: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 43-49.
- Farida, F., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). Learning Organization Di Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Knowledge Management Di Era Society 5.0. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(2), 344-354.
- Fitriana, R., Mandar, A., & Firani, P. P. (2025). Peran Pembelajaran Organisasi Dalam Meningkatkan Kapasitas Inovasi Karyawan Menghadapi Perubahan. *Kolaboratif: Jurnal Isu Sosial Dan Tinjauan Kebijakan*, 3(2), 36-65.
- Ginting, A. B., Karlinawati, N. M. D. S., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi Yang Inovatif Dalam Menghadapi Transformasi Digital Di Rumah Sakit. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1), 36-41
- Hadi, A. F. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital. *Scholastica: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 286-295.
- Havidotinnisa, S., & Rofaida, R. (2025). Dari Pengetahuan Ke Pembelajaran: Peran Moderasi Transformasi Digital Dalam Proses Pembelajaran Organisasi Pemerintah. *Currency (Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah)*, 4(1), 561-576.
- Hutagalung, D. S. (2025). Manajemen Mindset: Analisis Peran Pola Pikir Adaptif Dan Teknologi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 01-12.
- Rose, A., & Junaidi, M. A. (2024). Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Budaya Sadar Risiko Dalam Kerangka Organisasi Pembelajar (Learning Organization). *Prosiding Pitnas Widyaishwara*, 1, 481-492.
- Nurza, R. P., Tessa, T., Dzhabi, M., Nazli, R., & Khomarudin, A. N. (2025). PENYULUHAN EDUKASI PENGATURAN SCREEN TIME DAN FILTER KONTEN DIGITAL PADA KELUARGA DI POSYANDU BUNDO KANDUANG. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 478 - 487. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4637
- Rizki Fortuna, J., Ilmi Romadhoni, S., & Sari Tondang, I. (2025). PELATIHAN PEMANFAATAN KOTORAN KAMBING MENJADI PUPUK ORGANIK DI BALAI PENYULUHAN PERTANIAN PORONG: PKM MBKM. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 488 - 494. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4638
- Devi, E., Fauziah Nurrahmah, F., Masrurroh, M., Olivia Sinaga, S. L., Pribadi Ayuningtyas, Z., & Mardi Suryanto, T. L. (2025). EFEKTIVITAS PELATIHAN AQUAPONIK TERHADAP PENINGKATAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN PERTANIAN BERKELANJUTAN DI KELURAHAN JAMBANGAN. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 495 - 503. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4742
- Trimono, T., Ningtiyas, R. W., Icha Rohmatul Jannah, Aliya Dasa Pramesthi, Putra, A., Wardah Ariij Adibah, & Ade Irma Agustian. (2025). SOSIALISASI ORANG TUA TENTANG BAHAYA GADGET BAGI ANAK-ANAK. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada*

- Masyarakat), 5(2), 504 - 512. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4773
- Nainggolan, L. E., Cahya Putra, D. S., Nur Laily, R. S., Ekamartha, K. N., Hidayatullah, S., & Firdausi Novira Rachman, R. A. (2025). STRATEGI PEMBERDAYAAN LINGKUNGAN MELALUI BUDIDAYA TOGA DAN INOVASI SMARTBIN DI KELURAHAN MANYAR SABRANGAN. BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 5(2), 513 - 522. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4783
- M. Yusufahmi, Febri Haswan, Nofri Wandi Al-Hafiz, Elgamar Syam, Helpi Nopriandi, Jasri, Aprizal, Harianja, Erlinda, Sri Chairani, Gunardi Hamzah, & Morine Delya Octa. (2025). SOSIALISASI DAN PENERAPAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK Mendukung TRANSFORMASI Digital BUMDes Tebing Tinggi. BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 5(2), 712 - 719. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4910
- Yogica, R., Yuhelman, N., Wanda Marten, T., & Hazizah, N. (2025). PENGUATAN PERAN KOMUNITAS OTOMOTIF DALAM Edukasi Pencegahan Tawuran Remaja . BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 5(2), 927 - 935. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4941
- Faizah Qurrata Aini, Fitri Amelia, Dwi Finna Syolendra, Nofri Yuhelman, Fauzana Gazali, Minda Azhar, Fajriah Azra, Yerimadesi, Andromeda, Miftahul Khair, Zonalia Fitriza, Suryelita, Viona Maharani, Achie Keylla, Munifa Mahdiah, Melati Wahyuni, Rifka Andani, Ayu Wulandari, & Ulfa Autafia. (2025). WORKSHOP Pemanfaatan AI Untuk Pengembangan E-LKPD Pada Pembelajaran Deep Learning di SMAN 1 Padang Sago: PKM. BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 5(2), 1123 - 1133. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4764