Seandanan: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat
http://seandanan.fisip.unila.ac.id/index.php/seandanan/
Volume 2 | Nomor 2| Desember 2022
e-ISSN: 2798-0529 dan p-ISSN: 2798-0537

Membangun *Team Learning* Pengurus Yayasan Membangun Insan (YASMIN) Kota Bandar Lampung untuk Mewujudkan Produktivitas

Vina Karmilasari[1*], Rahayu Sulistiowati[2], Ani Agus Puspawati[3]

Keywords :
Team Learning;
Produktivitas;
Yasmin.

Coresponding Author:
[1,2,3] Jurusan Administrasi Negara, FISIP, Universitas Lampung
*Jl. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1, Rajabasa, Bandar Lampung, Indonesia
*Email: vina.karmilasari@fisip.unila.ac.id

History Artikel:
Received : 30-11-2022
Reviewed : 02-12-2022
Revised : 10-12-2022
Accepted : 14-12-2022
Published : 16-12-2022

Abstrak

Kegiatan ini berfokus pada peningkatan kapasitas pengurus Yayasan Membangun Insan (YASMIN) Kota Bandar Lampung melalui team learning dengan tujuan: 1) Meningkatkan partisipasi/keaktifan pengurus daerah dan anggota Yasmin Kota Bandar Lampung; 2) Meningkatkan efektivitas program kerja sehingga dapat berjalan dengan baik; dan. 3) Membentuk sinergitas program antara pengurus cabang dan pengurus daerah. Metode yang dilakukan terdiri dari tiga tahap: a) Tahap Analisis Situasi dilakukan melalui penelusuran penelitian dan kajian tema yang berkaitan; b) Tahap Intervensi Objek dengan ceramah, focus group discussion, dan pendampingan selama 2 bulan dengan mengangkat tema ceramah yaitu 1) Partisipasi (teori dan praktik), 2) Mental model dan personal mastery, dan 3) Shared vision, team learning; c) Tapah Evaluasi dan Refleksi yang dilakukan dengan pre dan post test sebagai metode pengukuran kuantitatif terhadap perubahan kognisi sebelum dan setelah pelaksanaan. Refleksi dilakukan diakhir kegiatan bertujuan memperkuat komitmen, kesadaran untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan learning organization. Lokasi kegiatan bertempat di SMP Widyatama Kota Bandar Lampung. Peserta dalam kegiatan PKm ini adalah seluruh Pengurus dan anggota Yayasan Membangun Insan dengan jumlah peserta sebanyak 45 orang. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian ini secara kognitif mampu memberikan dampak positif terhadap pengetahuan pengurus dan anggota organisasi yayasan membangun insan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Pendahuluan

Yayasan Membangun Insan (YASMIN) Kota Bandar Lampung hadir di tengah masyarakat untuk memberikan berbagai literasi. Beberapa bidang di YASMIN yaitu:

a) Bidang pendidikan memiliki fungsi memberikan berbagai pelatihan yang dibutuhkan anggota dan masyarakat serta mengadakan pembinaan dan kaderisasi para remaja dalam rangka pembinaan generasi muda.
b) Bidang sosial kemasyarakatan fokus memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat. Bertugas memberi bantuan kepada korban bencana alam, melestarikan lingkungan hidup.

c) Bidang ekonomi bertanggung jawab melakukan *fundraising*. Penggalangan dana memiliki banyak manfaat seperti menghimpun dana dan donator serta mengajak kepada kebaikan.

Visi dan misi organisasi dapat terwujud jika didukung dengan partisipasi anggota, kemampuan dan motivasi untuk belajar secara adaptif, generatif dan berkesinambungan.

Permasalahan mitra secara umum dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Partisipasi aktif anggota Yayasan Membangun Insan Kota Bandar Lampung belum optimal. Hal ini disebabkan karena kesibukan aktivitas diluar kegiatan YASMIN. Komunikasi antar anggota tidak berjalan dengan baik sehingga berdampak pada belum terciptanya keterpaduan antar anggota.
2) Program kerja yang berjalan belum optimal. Program kerja adalah susunan daftar kegiatan yang dirancang untuk dilaksanakan dalam satu periode kepengurusan. Program kerja ini akan menjadi tolak ukur pencapaian kinerja kepengurusan, dibuat untuk jangka waktu tertentu yang disepakati oleh pengurus organisasi. Program kerja harus dibuat secara terarah, sebab program kerja sebagai pegangan dalam menuju organisasi.. Program Kerja sebagai panduan atau pegangan *(blue print)* organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. Jika pelaksanaan program kerja tidak optimal maka berpengaruh terhadap produktivitas.
3) Belum optimalnya sinergitas program antar bidang. Salah satu prinsip sinergi adalah membangun kepercayaan dalam organisasi. Kondisi saling mempercayai harus dibangun walaupun memerlukan waktu. Ini penting karena kepercayaan (*trust*) yang bijak dan cerdas adalah hal yang dapat mengubah sesuatu atau mewujudkan dinamika menuju perubahan yang diharapkan. Dalam organisasi, kemampuan untuk membangun, menumbuhkan, menjaga dan mengembalikan semua kepercayaan para pemangku kepentingan maupun rekan kerja merupakan kunci sinergi. Membangun *trust* berarti memikirkan suatu kepercayaan dalam cara yang positif, membangun langkah demi langkah, komitmen demi komitmen. Jika *trust* dianggap sebagai sebuah bentuk resiko dan penuh ancaman, maka tidak ada hal positif yang bisa didapatkan. *Trust* merupakan sesuatu hal yang penting bagi sebuah hubungan karena di dalamnya terdapat kesempatan untuk melakukan aktivitas yang kooperatif, pengetahuan, *self-respect*, dan nilai moral lainnya.
4) Lemahnya struktur kelembagaan sehingga belum tercapai *team learning*. Disiplin pembelajaran tim akan efektif jika para anggota kelompok memiliki rasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya untuk dapat bertindak sesuai denga rencana bersama. Kemampuan untuk bertindak merupakan prasyarat untuk menciptakan nilai tambah organisasi, karena rencana tanpa diikuti tindakan nyata merupakan ilusi belaka. Masalahnya, kemampuan untuk bertindak sesuai dengan rencana bersama sering terhambat hanyalah karena tidak mampu berkomunikasi dan berkoordinasi secara benar dengan pihak lain. Untuk itu, semangat berdialog, keterampilan kerja sama tim, kemampuan belajar dan beradaptasi serta berusaha untuk meningkatkan partisipasi, merupakan disiplin yang dibutuhkan untuk membangun disiplin pembelajaran tim.

Untuk memecahkan masalah mitra Yayasan Membangun Insan Kota Bandar Lampung, maka kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan:

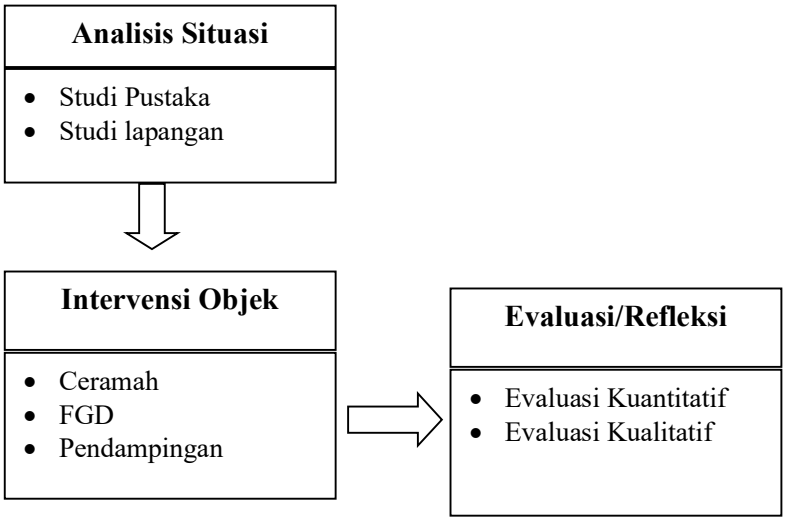
a) Meningkatkan partisipasi/keaktifan anggota Yayasan Membangun Insan Kota Bandar Lampung.
b) Meningkatkan efektivitas program kerja sehingga dapat berjalan dengan baik.
c) Membentuk sinergitas program antar bidang.
d) Mengokohkan struktur kelembagaan.

Setelah seluruh rangkaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berakhir maka Yayasan Membangun Insan Kota Bandar Lampung akan memperoleh manfaat berupa:

1) Kesadaran anggota Yayasan Membangun Insan meningkat sehingga dapat berperan aktif dalam perkembangan organisasi.
2) Pelaksanaan program tercapai dengan baik.
3) Adanya sinergitas pelaksanaan program kerja antar bidang.
4) Kokohnya struktur kelembagaan

Metode Pelaksanaan

Secara ringkas, metode dan tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Metode dan Tahapan Kegiatan
Sumber: Diolah Tim, 2022

Kegiatan pengabdian ini direncanakan dilakukan melalui tiga tahapan sebagai berikut ini:

a) Analisis Situasi telah dilakukan melalui penelusuran penelitian dan kajian dengan tema yang berkaitan. Selain bersumber dari studi pustaka, analisis situasi ini juga diperoleh dari hasil studi lapangan pendahuluan (pra riset) yang telah dilakukan oleh tim pengabdian.
b) Intervensi Objek direncanakan akan dilakukan melalui dua bentuk, yaitu ceramah dan *focus group discussion*. Ceramah dilakukan dengan tema-tema sebagai berikut:
   - Partisipasi (Teori dan Praktik).
   - *Personal Mastery* dan *Mental Model.*
   - S*hared vision* dan *team learning*.

Adapun *focus group discussion* akan dilaksanakan sebagai bentuk dinamika berbagai pendapat antar peserta kegiatan. Peserta kegiatan akan diminta untuk mendiskusikan tema tertentu dan mempresentasikan hasil diskusinya pada akhir pelaksanaan kegiatan. Dengan adanya kegiatan pengabdian ini masalah kesenjangan pengetahuan, pemahaman dan

kesadaran diharapkan dapat menurun. Karena berhubungan dengan aspek intelektualitas dan *skill* maka kegiatan ini dilaksanakan melalui ceramah dan dan *focus group discussion* dengan pendekatan teoritik sebagai dasar pengetahuan tentang pentingnya partisipasi dan komunikasi anggota YASMIN Selanjutnya akan ada pendampingan selama 2 bulan.

c) Evaluasi dan Refleksi**,** Evaluasi dilakukan dalam bentuk pemberian *pre* dan *post test* sebagai metode pengukuran kuantitatif terhadap perubahan kognisi sebelum dan setelah pelaksanaan kegiatan. Sedangkan refleksi dilakukan diakhir kegiatan dengan tujuan memperkuat komitmen dan kesadaran seluruh peserta kegiatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam mewujudkan peningkatan sinergitas pengurus dan anggota YASMIN serta menciptakan efektivitas pelaksanaan program kerja bersama. Disisi lain struktur kelembagaan juga mengalami perkembangan di tingkat kecamatan dan kelurahan.

Pelaksanaan dan Hasil

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan judul Membangun Team Learning pada Yayasan Membangun Insan untuk Mewujudkan Produktivitas dirancang dengan tujuan memberikan pengetahuan kepada anggota organisasi Yayasan Membangun Insan (Yasmin) tentang pentingnya literasi berorganisasi yang benar agar tujuan dibentuknya organisasi ini dapat tercapai.

Rapat perencanaan awal dilakukan dihadiri oleh seluruh anggota dan membahasa agenda persiapan pelasanaan kegiatan, penyusunan *rundown* kegiatan serta pembagian tugas setiap anggota. Kemudian bedasarkan hasil pembagian tugas pada rapat tersebut Ketua dan anggota tim melakukan:

1) Koordinasi dan komunikasi pelaksanaan kegiatan bersama perwakilan pengurus organisasi yasmin
2) Persiapaan teknis dan administratif
3) Persiapan materi sesuai bidang keilmuan

Gambar 2. Rapat Koordinasi Tim PKm dangan Mitra Yasmin
Sumber: Dokumentasi pengabdian, 2022

Sebelum melaksanakan kegiatan inti dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat tim kembali melakukan rapat koordinasi guna memastikan kesiapan tim dalam merealisasikan seluruh rancangan yang telah dibuat.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada tanggal 22 Juni 2022 bertempat di SMP Widyatama Kota Bandar Lampung. Peserta dalam kegiatan PKm ini adalah seluruh Pengurus dan anggota Yayasan Membangun Insan dengan jumlah undangan sebanyak 45 orang.

Gambar 3. Pengurus dan Anggota Yasmin sebagai Peserta kegiatan PKm
Sumber: Dokumentasi pengabdian, 2022

Sesuai dengan perencanaan kegiatan yang telah dibuat sebelumnya kegiatan PKm

berjalan sesuai dengan *rundown* acara yang telah dibuat. *Rundown* acara dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Rundown* Kegiatan PKM

No	Hari	Waktu	Materi	Metode	Pemateri
1.	H-1	-	Masuk ke dalam group media sosial	-	Tim FISIP Unila
2.	Hari Pertama	08.00 – 08.30	Pembukaan	-	Tim FISIP Unila
		08.30 – 09.00	*Pre-Test*	-	Tim FISIP Unila
		09.00 – 10.30	Konsep Partisipasi	Ceramah & Diskusi	Ketua
		10.30 – 12.00	Praktik Konsep Partisipasi	Simulasi	Ketua
		13.00 – 15.00	Simulasi Pemecahan Masalah secara Sistemik	Simulasi	Tim FISIP Unila
		15.00 – 15.30	Evaluasi Hari Pertama	Diskusi	Tim FISIP Unila
3.	Hari Kedua	09.00 – 12.00	Tahapan Membangun *Personal Mastery* dan *Mental model*	Ceramah, Diskusi & Simulasi	Anggota 1
		13.00 – 15.00	Membangun unsur *shared vision* dan *team learning*	Ceramah, Diskusi & Simulasi	Anggota 2
		15.00 – 15.30	*Post-Test*	-	Tim FISIP Unila
		15.30 – 16.00	Penutupan	-	Tim FISIP Unila
4	Hari Ketiga s/d akhir bulan kedua	-	Monitoring dan Evaluasi	Komunikasi via Media Sosial	Tim FISIP Unila

Sumber: Hasil pengabdian, 2022

Pada kegiatan PKM ini guna mengetahui pemahaman Pengurus dan anggota yayasan membangun insan tentang *team lerning* maka dilakukan *pretes* menggunaan soal yang akan disajikan oleh pemateri. Setelah dilakukan penyampaian materi pada tahap akhir tim akan melakukan *posttes* menggunakan soal yang sama pada tahap *pretes* guna mengukur pemahaman peserta.

Materi pertama tentang konsep partisipasi disampaikan oleh Vina Karmilasari, S.Pd.,M.Si sebagai pemateri dan ketua Tim PKm. Pada sesi ini pemateri juga menyampaikan praktik konsep partisipasi serta simulasi pemecahan masalah secara sistemik.

Materi kedua dengan judul Membangun *Personal Mastery* dan *Mental model* dipaparkan oleh Rahayu Sulistiowati, S.Sos M.Si sebagai anggota tim PKm. Pada sesi ini pemetari menyampaikan metari melalui ceramah serta melakukan diskusi yang interaktif bersama para peserta.

Hartanto (2020) *Personal Mastery* atau keahlian pribadi berbicara tentang belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih. Settaraming dan Rahman. (2014) Organisasi pembelajar hanya terjadi melalui individu yang belajar. Sunarta (2021) Pembelajaran individu tidak menjamin pembelajaran organisasi. Tapi

tanpa itu tidak terjadi pembelajaran organisasi .

Wiyono (2017) penguasaan pribadi adalah disiplin terus memperjelas dan memperdalam visi pribadi kita, memfokuskan energi kita, mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas obyektif. Melampaui kompetensi dan keterampilan, meskipun melibatkan mereka. Melampaui pembukaan rohani, meskipun melibatkan pertumbuhan rohani. Penguasaan dipandang sebagai jenis khusus dari kemahiran. Ini bukan tentang dominasi, melainkan sebuah keterpanggilan. Visi adalah panggilan bukan hanya sekedar ide yang baik. Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi hidup dalam modus belajar terus menerus. Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi sangat sadar akan kebodohan mereka, ketidakmampuan mereka, daerah pertumbuhan mereka, namun mereka sangat percaya diri. Mulyono & Kresnaini (2015) bahwa *learning organization* berpengaruh langsung terhadap kemampuan individual.

Priyadi, Diantoro & Parno (2018) *Mental model* ini adalah asumsi yang tertanam, generalisasi, atau bahkan gambar. Gambar yang mempengaruhi bagaimana kita memahami dunia dan bagaimana kita mengambil tindakan. Kita sering tidak menyadari dampak dari asumsi seperti pada perilaku kita, dengan demikian, bagian mendasar dari tugas kita adalah untuk mengembangkan kemampuan untuk mencerminkan tindakan. Disiplin model mental dimulai dengan memutar cermin diri; belajar untuk menggali gambar internal kita dari dunia, untuk membawa mereka ke permukaan dan menahan mereka secara ketat untuk pemeriksaan. Hal ini juga termasuk kemampuan untuk melakukan *'learningful'*, yang bermakan orang mengungkapkan pemikiran mereka sendiri secara efektif dan membuat berpikir terbuka terhadap pengaruh orang lain.

Jika organisasi adalah untuk mengembangkan kapasitas untuk bekerja dengan model mental maka akan diperlukan bagi orang untuk belajar keterampilan baru dan mengembangkan orientasi baru, dan untuk mereka untuk menjadi perubahan institusional yang mendorong perubahan tersebut. Mental model yang sudah berdiri kuat menggagalkan perubahan yang dapat berasal dari sistem pemikiran. Proses bercermin dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita. Seluruh pemaparan terkait *Personal Mastery* dan *Mental model* pada sesi ini disampaikan oleh pemetari melalui ceramah serta diskusi yang interaktif bersama para peserta.

Materi berikutnya dengan judul Membangun unsur *shared vision* dan *team learning* disampaikan oleh Dr. Ani Agus Puspawati, M.AP. Materi *shared vision* membahas tentang membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan masa depan tersebut. Jika ada satu ide tentang kepemimpinan telah mengilhami organisasi selama ribuan tahun, tentunya itu adalah tentang gambaran masa depan yang dapat kita buat. Visi itu memiliki kekuatan untuk meningkatkan dan mendorong eksperimentasi dan inovasi. Senge (1996) berpendapat bahwa itu juga dapat menumbuhkan kekuatan jangka panjang, yang merupakan dasar dari 'disiplin kelima dalam bukunya. Praktek visi bersama melibatkan keterampilan menggali bersama 'gambar masa depan' bahwa komitmen adalah motiv dasar manusia bukan hanya karena kepatuhan seseorang.

Visi menyebar karena ada proses penguatan. Ada peningkatan kejelasan, antusiasme dan komitmen yang menular pada orang lain dalam organisasi. Sebagaimana orang berbicara, visi tumbuh lebih jelas karena mendapat lebih jelas, antusiasme untuk manfaatnya tumbuh. Ada 'batas-batas pertumbuhan' dalam hal ini, tetapi mengembangkan jenis-jenis model mental yang diuraikan di atas dapat secara signifikan memperbaiki masalah. Dimana organisasi dapat melampaui cara pikir linier dan memahami sistem pemikiran yang luas

maka ada kemungkinan membawa visi ke sebuah hasil.

Puspawati (2020) *team learning* dapat dianggap sebagai proses menyelaraskan dan mengembangkan kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang anggotanya sungguh-sungguh menginginkannya. Ini didasarkan pada penguasaan pribadi dan visi bersama, tetapi ini tidak cukup. Orang harus mampu untuk bertindak bersama-sama. Ketika tim belajar bersama, Senge (1996) menunjukkan, tidak hanya akan ada hasil yang baik bagi organisasi, anggota akan tumbuh lebih cepat dari yang bisa saja terjadi sebaliknya.

Disiplin belajar tim dimulai dengan 'dialog', kapasitas anggota tim untuk menangguhkan asumsi dan masuk ke dalam suatu kesatuan berpikir bersama. Bagi orang Yunani dialog artinya logos yang berarti bebas-mengalir jika makna melalui kelompok, yang memungkinkan kelompok untuk menemukan wawasan dan tidak dicapai secara individual. Itu juga mencakup belajar bagaimana mengenali pola-pola interaksi dalam tim yang melemahkan belajar. Uniati (2014) berpendapat, ada kemungkinan untuk menciptakan bahasa yang lebih cocok untuk menangani kompleksitas, dan berfokus mendalam pada masalah struktural bukannya dialihkan oleh pertanyaan dari gaya kepribadian dan kepemimpinan. Mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir (*thinking skills*) sehingga suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibandingkan ketika masing-masing anggota kelompok bekerja sendiri.

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan judul Membangun Team Learning pada Yayasan Membangun Insan untuk Mewujudkan Produktivitas ditujukan bagi seluruh pengurus dan anggota Yayasan Membangun Insan. Namun pada saat kegiatan PKm dilaksanakan beberapa perserta tidak dapat hadir sehingga pada saat kegiatan dilaksanakan hanya ada 45 peserta. Guna mengukur pemahaman dan pengetahuan peserta maka seluruh peserta mengikuti kegiatan pretes dan posttes. Data hasil pretest dan posttes tergambar pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pre dan Post tes

No	Nama	Nilai Pretest	Nilai Postest	Perubahan
1	Nadhila Allia Sadiyya	60	68	8
2	Rani Wulandari	63	66	3
3	Ari Prio Prasetyo	63	70	7
4	Daffa Alief Setiawan	61	64	3
5	Wulandari Safitri	62	69	7
6	Fajar Satria Pratama	61	70	9
7	Amanda Bella Puspita	60	67	7
8	Andhika Artha	61	69	8
9	Rizki Amelia Putri	71	77	6
10	Nova Eliza	62	64	2
11	Syaza Chairunnisa	65	79	14
12	Aura Cantika Putri Az Zahra	61	65	4
13	Dea Nova Tiara Hg	68	77	9
14	Mutiatun Naffiah	60	67	7
15	Anggi Anggraini	62	66	4
16	Dea Novita Sari	61	70	9
17	Nike Yuliana	70	79	9
18	Artasya Pinka Pangesty	67	74	7
19	Nadia Zahara Balqis	62	67	5
20	Putri Azzahra	65	74	9
21	Fido Ananda Pratama	60	65	5
22	Dea Amanda Tiara	63	69	6
23	Miranda Tobing	64	71	7

No	Nama	Nilai Pretest	Nilai Postest	Perubahan
24	Muhammad Alghifari	72	78	6
25	Alvin Gilang Sadewa	66	73	7
26	Agungan Sultoni	63	66	3
27	Syifa Melandri	61	65	4
28	Afif Aulia Zain	68	77	9
29	Muhammad Fariq Zakka	60	67	7
30	Muhammad Shafwan Assalam	62	66	4
31	Andjly Septana Silalahi	62	66	4
32	Okta Zullailli	61	70	9
33	M. Naufal Alfarisi	70	79	9
34	Cintia Maharani	67	74	7
35	Kennya Shafaa Kaila	62	67	5
36	Zazilatul Mukaromah	65	74	9
37	Nur Anisa	60	67	7
38	Ni'matul Lu'lu'in	61	69	8
39	Aristi Ashridewanti	71	77	6
40	Fatoni Aziz	62	64	2
41	Shafa Hasnadita	63	66	3
42	Meza Difia Syaffanaztiti	63	70	7
43	Renita Dita Cahyani	61	64	3
44	Nadhila Allia Sadiyya	65	74	9
45	Rani Wulandari	60	67	7

Sumber: Hasil pengabdian, 2022.

Bedasarkan data yang tertera pada tabel tersebut secara kuantitatif nilai rata-rata peserta sebelum dilaksanakan kegiatan adalah 63.49 Setelah dilaksanakan kegiatan pelatihan angka tersebut mengalami kenaikan sebesar 6.4 menjadi 69,93. Nilai terendah yang diperoleh peserta sebelum dilaksanakan pelatihan adalah 60 dan nilai tertinggi adalah 72, setelah dilakukan pelatihan nilai terendah peserta adalah 64 dan nilai tertinggi 79.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik simpulan bahwa kegiatan pengabdian ini mampu memberikan dampak positif secara kognitif terhadap pengetahuan tentang *team lerning*. Dari sisi afektif peserta menjadi lebih memahami unsur-unsur penentu dalam optimalisasi organisasi guna mewujudkan produktivitas organisasi.

Penutup

Secara kuantitatif nilai rata-rata peserta sebelum dilaksanakan kegiatan adalah 63,49 dan mengalami kemaikan menjadi 69,93 setelah dilaksanakan kegiatan pelatihan. Kenaikan rata-rata sebesar 6,4 poin. Nilai terendah yang diperoleh peserta sebelum dilaksanakan pelatihan adalah 60 dan nilai tertinggi adalah 72, setelah dilakukan pelatihan nilai terendah peserta adalah 64 dan nilai tertinggi 79. Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat disimpulakan bahawa kegiatan pengabdian ini secara kognitif mampu memberikan dampak positif terhadap pengetahuan pengurus dan anggota organisasi yayasan membangun insan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendanai kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini melalui DIPA Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unila. Terima kasih juga disampaikan kepada Seluruh Pengurus dan Anggota Yayasan Membangun Insan Kota Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi mitra dalam kegiatan pengabdian ini serta Kepala SMP Widyatama Kota Bandar Lampung yang telah memfasilitasi lokasi kegiatan pengabdian ini. Terima kasih disampaikan juga kepada Mahasiswa S1 Ilmu Administrasi Negara (Yanuar Amvarez dan Rizki A. Fani) yang telah membantu dalam pelaksanaan survey, olah data, dan kuesioner.

Daftar Rujukan

Hartanto. (2020). Hubungan Personal Mastery Dengan Kepemimpinan Pada Organisasi Barekskrim Polri. *Jurnal Justitia*, *7*(4). DOI: http://dx.doi.org/10.31604/justitia.v7i4.856-864

Mulyono, S. & Kresnaini, E. (2015). Memetakan Perubahan Organisasi dalam Desain Learning Organization pada Usaha Kecil Menengah di Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume XVIII*.

Priyadi, R., Diantoro, M. & Parno. (2018). Kajian Literatur: Model Mental Dan Metode Evaluasinya. *Jurnal Pendidikan Sains,* *6*(2). DOI: https://doi.org/10.26714/jps.6.2.2018.70-75

Puspawati, dkk. (2020). Literasi Learning Organization Pada Pengurus Persaudaraan Muslimah (Salimah) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Pengabdian Dharma Wacana*, *1*(3). DOI: https://doi.org/10.37295/jpdw.v1i3.40

Senge, P. M. (1996). *Disiplin Kelima Seni & Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Settaraming & Rahman. (2014). The Relationship between Personal Mastery and Teachers' Competencies at Schools in Indonesia. *Jurnal of Education and Learning*, *8*(3). DOI: https://doi.org/10.11591/edulearn.v8i3.264

Sunarta. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *18*(2): 62-76.

Uniati, M. I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem ISO dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi UK Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(1).

Wiyono, G. (2017). Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*.