

## Penguatan Organisasi Pembelajar Pada Organisasi Wanita Peduli dan Inspiratif (Tapis) Lampung Berjaya

\*Ani Agus Puspawati, Susana Indriyati C, Keumala Hayati,  
Rahayu Sulistiowati dan Yudha Suchmasasi  
Universitas Lampung, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia  
[\\*ani.puspawati@fisip.unila.ac.id](mailto:ani.puspawati@fisip.unila.ac.id)

### ABSTRACT

*The strength and excellence of the organization will be realized with the positive character of its members. Community service activities (PKM) at the Tapis Lampung Berjaya organization of Pringsewu Regency aim to create a learning organization. The methods carried out are situation analysis, training, and evaluation. Evaluation and Reflection. Evaluation is carried out with pre and post-tests as a quantitative measurement method of changes in cognition. Reflection was carried out at the end of the activity to strengthen commitment and awareness to actively participate in realizing learning organization. The activity was carried out on April 26, 2021. As a result of this activity, the average score of participants before participating was 55.5 and rose to 73.65 after the activity. The average increase was 18.15 points. The highest pre-test score was 75, and the lowest was 15. The highest post-test score was 83, and the lowest value was 61. This service activity can have a positive impact on realizing learning organization.*

**Keywords:** organization of learners; organizational strengthening; women's organization

### ABSTRAK

Kekuatan dan keunggulan organisasi akan terwujud dengan karakter positif anggotanya. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) pada organisasi Tapis Lampung Berjaya Kabupaten Pringsewu bertujuan menciptakan organisasi pembelajar. Metode yang dilakukan yaitu analisis situasi, pelatihan serta evaluasi. Evaluasi dan Refleksi. Evaluasi dilakukan dengan *pre* dan *post-test* sebagai metode pengukuran kuantitatif terhadap perubahan kognisi. Refleksi dilakukan diakhir kegiatan bertujuan memperkuat komitmen, kesadaran untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan *learning organization*. Kegiatan dilakukan pada 26 April 2021. Hasilnya kegiatan ini, nilai rata-rata peserta sebelum mengikuti kegiatan adalah 55,5 dan naik menjadi 73,65 setelah dilaksanakan kegiatan. Kenaikan rata-rata sebesar 18,15 poin. Nilai *pre test* tertinggi adalah 75 dan terendah 15. Sedangkan nilai *post-test* tertinggi adalah 83 dan nilai terendah 61. Kegiatan pengabdian ini mampu memberikan dampak positif untuk mewujudkan *learning organization*.

**Kata Kunci:** organisasi pembelajar; penguatan organisasi; organisasi wanita

**How to cite:** Puspawati, A.A., C, S.I., Hayati, K., Sulistiowati, R., & Suchmasasi, Y. (2024). Penguatan organisasi pembelajar pada organisasi wanita peduli dan inspiratif (tapis) lampung berjaya. *Carmin: Journal of Community Service*, 4(1), 12-18.

### PENDAHULUAN

Organisasi dapat dianalogikan seperti makhluk hidup, yang bisa tumbuh dan mati pada waktu tertentu (Cameron & Whetten, 1987 dalam Sugiono, 2019). Analogi tersebut menggambarkan dinamika organisasi. Dinamika perubahan yang berjalan sangat cepat, memaksa organisasi harus mentransformasi diri agar dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan perkembangan. Pandangan tradisional organisasi menempatkan organisasi pada posisi statis dan pasif serta



cenderung mekanistik (Sugiono, 2019). Hal ini menjadikan organisasi gagal untuk menangkap proses dinamis, yaitu berinteraksi dengan anggota dan lingkungannya. Realitanya, organisasi perlu memahami realitas yang sangat kompleks. Realitas harus dibuat menjadi beberapa informasi yang sederhana untuk dapat diproses. Kemudian informasi dirangkai ulang oleh anggota organisasi sehingga pada akhirnya organisasi secara keseluruhan memahami realitas secara kompleks (Nonaka et al., 2008).

Perubahan dan kreativitas organisasi dilakukan untuk mencari ide dan berinovasi. Organisasi akan menjadi sebuah organisasi yang unggul jika mau mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar. Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk belajar dan meningkatkan kapasitas diri secara kontinu (Wiyono, 2017). Masa depan organisasi ditentukan oleh seberapa besar unsur organisasi pembelajar diterapkan (Ismail, 2016).

Pergeseran pikiran perlu dilakukan dari hal-hal yang mendasar secara individu dan bersama. Di sisi lain, mengembangkan kemampuan baru harus terus diasah (Kabul & Lalu, 2016). Organisasi pembelajar merupakan wadah terbaik untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul (Ismail, 2016). Untuk menjadi organisasi pembelajar, diperlukan lima disiplin, yaitu: keahlian pribadi, mental model, visi bersama, pembelajaran tim, serta berpikir sistem.

Berdasarkan hal tersebut, tim pengabdian kepada masyarakat melihat bahwa Pengurus Daerah Tapis Lampung Berjaya Kabupaten Pringsewu perlu diberi edukasi terkait dengan organisasi pembelajar. Organisasi Tapis Lampung Berjaya terdiri dari empat bidang, yaitu bidang sosial, bidang kemanusiaan, bidang pendidikan dan bidang keagamaan (dokumen Tapis Lampung Berjaya, 2020). Organisasi ini belum memiliki konsep pengembangan struktur di tingkat kecamatan dan kelurahan. Hal ini disebabkan belum adanya rencana strategis dari pengurus daerah. Faktor lain yang menjadi penyebabnya adalah program rekrutmen belum berjalan dan pengurus daerah belum melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Pemanfaatan media sosial sebagai sarana sosialisasi juga belum dimanfaatkan. Struktur organisasi diperlukan untuk menjamin pengalokasian *resource* dapat berjalan secara efektif (Sugiono, 2019). Pada akhirnya dapat mewujudkan visi dan tujuan organisasi.

Permasalahan lainnya adalah tingkat partisipasi Pengurus Daerah Tapis Lampung Berjaya masih rendah sehingga *team learning* belum terwujud. Tingkat partisipasi hanya sekitar 40%, dikarenakan kesibukan aktifitas kerja dan rumah tangga (wawancara, 2021). *Team Learning* dipandang sebagai proses meluruskan dan mengembangkan kapasitas tim/kelompok untuk menciptakan SDM yang unggul. Hasil *team learning* tidak hanya baik bagi organisasi namun juga anggota-anggota akan berkembang lebih cepat (Senge, 2006).

Lemahnya komitmen pengurus menyebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut berdampak pada belum optimalnya sinergitas program antara pengurus wilayah dengan pengurus daerah. Selain itu juga berdampak terhadap rendahnya tingkat implementasi program. Secara lebih detail, pada Tabel 1 disajikan kondisi pelaksanaan program Tapis Lampung Berjaya Pengurus Daerah Kabupaten Pringsewu.

Tabel 1 Pelaksanaan kerja pd tapis lampung berjaya kabupaten pringsewu

No	Program	Keterangan
1	Pembinaan Remaja	Tidak Berjalan
2	<i>Cyber Team</i>	Tidak Berjalan
3	Pos Peduli Tapis Lampung Berjaya	Berjalan
4	Dana Usaha	Tidak Berjalan
5	Forum Silaturahmi Tokoh	Belum Optimal
6	Pelatihan Kepemimpinan Pengurus	Tidak Berjalan
7	Program Pengembangan Wilayah	Tidak Berjalan
8	Riset tentang permasalahan sosial	Tidak Berjalan
9	Pondok Pesantren	Tidak Berjalan
10	Kursus Keterampilan	Berjalan

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 banyak program kerja yang tidak berjalan. Ada 10 program kerja tetapi hanya 3 program kerja yang berjalan, yaitu: pos peduli Tapis Lampung Berjaya, forum silaturahmi tokoh, dan kursus keterampilan. Hal ini mengindikasikan belum adanya visi bersama (*shared vision*) dalam organisasi sehingga belum terbangun komitmen untuk mengembangkan masa depan organisasi.

Kegiatan pengabdian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan mitra dengan membangun sinergi dan struktur kelembagaan, membangun karakter sesuai dengan unsur-unsur *learning organization*, dan membuat perencanaan yang jelas guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Tujuan dari kegiatan ini untuk mengoptimalkan Secara lebih rinci dapat meningkatkan partisipasi/keaktifan pengurus daerah serta anggota organisasi Tapis Lampung Berjaya Kabupaten Pringsewu, meningkatkan efektivitas program kerja sehingga dapat berjalan dengan baik, membentuk sinergitas program antara pengurus wilayah dan daerah, membangun struktur kelembagaan di tingkat kecamatan dan kelurahan.

Pada kegiatan pengabdian dengan tema organisasi pembelajar, diharapkan organisasi Tapis Lampung Berjaya dapat menjadi organisasi pembelajar serta meningkatnya kesadaran pengurus sehingga organisasi dapat terus berkembang; program kerja yang berjalan mengalami peningkatan; adanya sinergisitas program. Komunikasi antar pengurus berjalan dengan baik dan dapat terbangun struktur kelembagaan yang kokoh.

## METODE

Kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. Analisis situasi. Pada tahap ini tim PKM melakukan kajian pustaka tema yang berkaitan serta pra riset untuk mengetahui analisis situasi.
2. Intervensi Objek, dilakukan melalui ceramah dan *forum group discussion* (FGD). Ceramah dilakukan dengan tema kepemimpinan dan berpikir sistem, mental model dan *shared vision*, *personal mastery* dan *team learning*. FGD dilakukan untuk membangun dinamika peserta kegiatan. Peserta mendiskusikan tema terkait dengan berbagai studi kasus.

Evaluasi dilakukan dalam bentuk pemberian *pre* dan *post-test*. Hal ini dilakukan sebagai metode pengukuran kuantitatif terhadap perubahan kognisi sebelum dan setelah pelaksanaan kegiatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama kegiatan PKM adalah persiapan. Sebelum melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, terlebih dahulu tim pengabdian melakukan koordinasi dengan mitra terkait persiapan dan teknis pelaksanaan. Koordinasi dilakukan untuk memastikan kesiapan dari semua pihak khususnya dari tim pengabdian.

Selanjutnya tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan organisasi oleh tim PKM yang dilakukan dengan metode ceramah, diskusi dengan pengurus Tapis Kabupaten Pringsewu. Kegiatan PKM dilakukan pada 26 April 2021 dihadiri sebanyak 22 orang peserta yang berasal dari anggota dan pengurus Tapis Lampung Berjaya Kabupaten Pringsewu. Setelah acara dibuka oleh ketua PKM Unila, pada gambar 1 peserta diberikan waktu selama 15 menit untuk mengisi lembar *pre-test*, yang dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan dan pemahaman peserta terkait dengan *learning organization*.

Kemudian acara dilanjutkan dengan memberikan materi. Tema materi pertama yaitu Kepemimpinan dan Berpikir Sistem. Materi ini diawali dengan pemahaman pentingnya mengapa harus berorganisasi. Organisasi merupakan aktivitas sadar, terdapat koordinasi antar anggota. Hal ini merupakan kesatuan sosial dan terdapat unsur kepemimpinan, bekerja secara teratur untuk mencapai suatu tujuan bersama (Robins, 2008). Christensen et.al (2020), organisasi memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang merupakan keinginan bersama. Dua alasan kenapa manusia berorganisasi, pertama karena setiap manusia memiliki kebutuhan, keinginan, harapan dan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam hidup. Kedua adalah

pada saat ingin mewujudkan keinginan-keinginan tersebut manusia memiliki segudang kelemahan, kekurangan maupun ketidakmampuan (Utaminingsih, 2014).



Gambar 1 Pengisian *pre-test* oleh peserta

Ashmoss & Hubber (1987) menawarkan cara pandang berkaitan dengan organisasi, yaitu dengan pendekatan sistem. Kemudian membedakan sebuah sistem menjadi dua, yaitu sistem terbuka (adanya interaksi dengan lingkungan) dan sistem tertutup. Perspektif sistem memandang bahwa kekuatan organisasi bukan terletak pada kuatnya finansial dan besarnya organisasi namun ditentukan pada kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan (Sugiono, 2019). Kesiapan untuk berubah secara optimal merupakan ciri-ciri organisasi pembelajar (Takraatmadja et.al, 2006).

Berpikir sistem (*system thinking*) merupakan dasar atau landasan dari *learning organization*. Berpikir sistem adalah cara pandang yang menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan (interaksi) yang menentukan perilaku dari suatu sistem. Peter Senge menempatkan teorisisistem untuk bekerja. Berpikir sistem yaitu memandang organisasi secara holistik sebagai suatu yang menyeluruh. Proses yang terjadi cenderung dinamis. Ini merupakan disiplin yang mengintegrasikan secara koheren antara teori dan praktik.

Kepemimpinan merupakan komponen mendasar dalam pembelajaran. Dalam rangka membangun organisasi pembelajar, dimensi pemimpin bergeser dengan adanya lingkungan baru dalam organisasi pembelajar. Berbagai dimensi tersebut adalah peran, keterampilan serta piranti baru pemimpin (Priyatno, 2008).

Sesi materi pertama ini dilaksanakan dengan ceramah dan diskusi dengan semua peserta. Pada Gambar 2 menunjukkan kegiatan diskusi, pemateri mendapatkan gambaran bahwa peserta belum memahami kepemimpinan dan berpikir sistem dalam organisasi.



Gambar 2 Penyampaian materi sesi pertama oleh tim PKM

Gambar 3 merupakan penyampaian materi kedua dengan tema membangun *mental model* dan *shared vision*. Pemahaman mengenai *learning organization* menjadi aspek penting dalam mendukung optimalisasi organisasi dari semua unsur yang ada di dalam organisasi. Hasil yang didapatkan adalah peningkatan kinerja organisasi, kondisi tersebut terjadi karena adanya proses pembelajaran secara teru dan berkesinambungan (Basori, 2017).



Gambar 3 Penyampaian materi sesi kedua

Pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus kemudian akan berpengaruh terhadap pembentukan mental (*mental models*). *Mental models* merupakan asumsi yang telah menginternalisasi diri, generalisasi atau sesuatu yang mempengaruhi bagaimana memahami dunia nyata dan bagaimana bertindak (Senge, 2006).

Visi bersama dibangun untuk memunculkan dorongan setiap anggota organisasi. Dimensi ini memiliki kekuatan yang panjang. Keberhasilan masa depan seharusnya diciptakan bersama. Motivasi yang kuat menjadikan anggota organisasi secara sukarela memberikan sumbangsih terbaik. Visi mampu meningkatkan dan mendorong untuk bereksperimen dan berinovasi. Praktik visi bersama membutuhkan keterampilan menggali bersama proyeksi masa depan. Komitmen menjadi prasyarat dasar bukan hanya karena kepatuhan.

Pada gambar 4 merupakan sesi ketiga penyampaian materi yang bertema *personal mastery* dan *team learning*. Materi ini diberikan dengan tujuan agar tercipta pembelajaran tim.

Organisasi pembelajar hanya terjadi melalui individu yang belajar. Pembelajaran individu tidak menjamin pembelajaran organisasi. Tapi tanpa itu tidak terjadi pembelajaran organisasi. Seorang pembelajar menganggap 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 kekurangan mereka, ketidakmampuan mereka, namun mereka sangat percaya diri. Mulyono dan Kresnaini (2015) bahwa *learning organization* berpengaruh langsung terhadap kemampuan individual. Organisasi pembelajar merupakan wadah terbaik untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul (Ismail, 2016).

Pada organisasi pembelajar ada pergeseran pikiran yang mendasar secara individu dan secara bersama-sama (Kabul & Lalu, 2016). *Team learning* adalah kemampuan untuk bekerjasama menuju satu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi. Pembelajaran kelompok (*team learning*) dipandang sebagai proses meluruskan dan mengembangkan kapasitas suatu tim untuk menciptakan hasil para anggota yang dikehendaki (Senge, 2006). Organisasi membutuhkan kerja sama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan organisasi (Lawasi & Triatmanto, 2017). Kerjasama dalam tim dapat membuat anggota-anggotanya mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik (Paskahwati & Soerjoatmodjo, 2019).

Untuk dapat membangun kerjasama dalam tim dibutuhkan komunikasi antaranggotanya supaya dapat mencapai tujuan bersama. Kemampuan individu yang bagus dalam suatu tim harus diimbangi dengan komunikasi antaranggota tim (Adman, 2004). Lebih lanjut, Adman menyatakan bahwa tim akan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi apabila didukung oleh komunikasi yang efektif pada setiap elemen organisasi.



Gambar 4 Penyampaian materi sesi ketiga

Belbin (1991) dalam Adman (2004), kondisi organisasi sebagai tim tidak akan berhasil apabila: 1) desain visi, misi, dan strategi organisasi tidak *imaginable, feasible, motivatable, dan comunicable*; 2) moral atau semangat tim yang rendah; 3) *conflict of interest* pribadi merebak; 4) kemampuan mental yang rendah; 5) seleksi yang kurang berhasil; 6) kepribadian yang dominan *introvert* atau *ekstrovert*; 7) komposisi atau susunan tim yang tidak efektif; 8) ketidakjelasan peran tim dan anggotanya; 9) tertutup untuk evaluasi; 10) pemberdayaan yang kurang efektif. Organisasi pembelajar merupakan konsep baru dalam perkembangan teori organisasi (Jubaedah, 2010). Senge (2006) menyatakan bahwa yang dimaksud pembelajaran (*learning*) adalah proses tentang pembangunan kapasitas untuk menciptakan yang pada mulanya tidak dapat diciptakan.

Marsick & Watkins (2003) memandang *Learning Organization* sebagai suatu sistem integrative yang digunakan lingkungan organisasi untuk meningkatkan dan mendukung proses belajar. Menurutnya ada 3 konsep dasar *learning organization*, yaitu: proses belajar organisasi; berpikir dengan cara kolektif; dan lingkungan yang terstruktur sehingga dapat terhubung antara satu bagian dengan bagian lain. Hal inilah yang kemudian memungkinkan terjadinya kegiatan belajar bersama yang dilakukan secara terus-menerus. Organisasi pembelajar yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi. Oleh karena itu, penerapan *learning organization* dilakukan secara terus menerus (Rahmadani, 2019).

## SIMPULAN

Kegiatan PKM berdampak positif secara kognitif terhadap pengetahuan tentang organisasi pembelajar. Pemahaman peserta meningkat tentang unsur-unsur terbentuknya organisasi pembelajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adman. (2004). Komunikasi efektif dalam tim. *Jurnal Manajerial*, 2 (4), 70-77.
- Ashmosh, D & Huber, G. (1987). The systems paradigm in organization theory: correcting the record and suggesting the future. *Academy of Management Review*.
- Basori, M. I. (2017). Pengaruh learning organization terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada perpustakaan universitas airlangga. *Repository Unair*.
- Cristensen, T., Laegrid, P., & Rovik, K. A. (2020). *Organization theory and the public sector: instrument, culture and myth*.
- Ismail, D H. (2016). Strategi mewujudkan suatu organisasi pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5 (1).
- Jubaedah, E. (2010). Analisis konseptual organisasi pembelajaran. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(4), 273-281.
- Ismail, D. (2016). Strategi mewujudkan suatu organisasi pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1).
- Kabul, K., & Lalu, M. (2016). Organisasi pembelajaran: teori dan realita. *Journal Ilmiah Rinjani*, 3(1), 109–115.

- Lawasi, E., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang*, 5(1), 47-57.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimension of the learning organization questionnaire. *Advance in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Mulyono, S & Enlik, K. (2015). Memetakan perubahan organisasi dalam desain learning organization pada usaha kecil menengah di kota malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Tru, H. (2008). Managing Flow: A Process theory of the knowledge-based firm. In *Palgrave Macmillan*.
- Paskahwati, I. P., Soerjatmodjo. G. W. (2018). Pentingnya KERJASAMA TIM. *Researchget*.
- Priyatno, M. (2008). Eksplanasi aplikasi *learning organization* pada institusi publik melalui pembelajaran pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat ii. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 5 (3), 234-246.
- Ramdhani, S. (2019). Penerapan *learning organization* pada institusi publik (studi di kelurahan sago kecamatan senapelan kota pekan baru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP*. Vol. 6 (2), 1-15.
- Robbins, S. (2008). Perilaku organisasi, jilid i dan ii, alih bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Senge, P. F. (2006). *The fifth discipline: the art & practice of the learning organization*. second edition. New York: Doubledy Currency.
- Sugiono, A. (2019). Dinamika organisasi di era disruptive. sebuah kajian substantif dan kontemporer. In *Arti Bumi Intara*.
- Tjakraatmadja, T., Hidayat, J., & Donald, C. L. (2006). Knowledge management dalam konteks organisasi pembelajaran. Bandung: PT. Mizan Grafika Sarana.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi. Malang: UB Press.
- Wiyono, G. (2017). Strategi penerapan organizational learning untuk membentuk guru pembelajar di sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1), 69-77.