



Naskah dikirim: 4/2/2026–Selesai revisi: 21/2/2026–Disetujui: 5/3/2026–Diterbitkan: 25/4/2026

Pendampingan *Learning Organization* dalam Membentuk Kepemimpinan Unggul di SMK Darussalam 2 Pamulang

Muhamad Haerudin¹, Dyta Yuanita², Wulandari³, Badru Salam⁴, Rabiatul Adawiyah^{5*}, Daffa Ramadhan⁶, Siti Zubaidah⁷, Yulita Pujilestari⁸, R Dede Siswandi⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang, Indonesia

e-mail: deaadawiah60@gmail.com

Abstrak

Penelitian pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengimplementasikan dan menganalisis efektivitas pendampingan *learning organization* dalam membentuk kepemimpinan unggul di SMK Darussalam 2 Pamulang. Latar belakang kegiatan ini didasarkan pada pentingnya penguatan kapasitas kepemimpinan pendidikan yang adaptif terhadap perubahan, serta perlunya pengembangan budaya organisasi pembelajar di lingkungan sekolah. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif melalui kegiatan sosialisasi, diskusi, simulasi, dan pendampingan berbasis praktik selama tiga hari pelaksanaan kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai konsep *learning organization*, serta peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam memfasilitasi pembelajaran dan kolaborasi. Selain itu, kegiatan ini juga berdampak pada terbentuknya budaya organisasi yang lebih terbuka, reflektif, dan kolaboratif. Siswa turut menunjukkan peningkatan partisipasi dalam proses pembelajaran, yang mencerminkan keberhasilan implementasi organisasi pembelajar di lingkungan sekolah. Dengan demikian, program pendampingan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan dan memperkuat budaya *learning organization*. Kegiatan ini dapat menjadi model pengabdian yang relevan dalam pengembangan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *learning organization*; kepemimpinan pendidikan; PKM, sekolah menengah kejuruan; pendampingan

Abstract

This community service research aims to implement and analyze the effectiveness of learning organization mentoring in fostering exemplary leadership at SMK Darussalam 2 Pamulang. The rationale for this initiative stems from the importance of strengthening educational leadership capacity that is adaptable to change, as well as the need to develop a learning organization culture within the school environment. The method used was a participatory approach through socialization activities, discussions, simulations, and practice-based mentoring over the three-day duration of the activity. The results of the activity showed a significant increase in participants' understanding of the concept of a learning organization, as

50



well as an improvement in leadership skills in facilitating learning and collaboration. Additionally, this activity also contributed to the formation of a more open, reflective, and collaborative organizational culture. Students also demonstrated increased participation in the learning process, reflecting the successful implementation of the learning organization model within the school environment. Thus, this mentoring program has proven effective in enhancing the quality of educational leadership and strengthening the culture of a learning organization. This initiative can serve as a relevant model for community service in the development of adaptive, innovative, and sustainable educational organizations.

Keywords: *learning organization; educational leadership; PKM, vocational high school; mentoring*

Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks di era globalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Sekolah tidak lagi dipandang sebagai institusi statis yang hanya menjalankan fungsi transfer pengetahuan, tetapi sebagai organisasi dinamis yang terus belajar dan berkembang. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan kompetensi abad ke-21 menjadi faktor yang mendorong sekolah untuk melakukan transformasi organisasi. Dalam konteks ini, kemampuan organisasi untuk belajar menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Konsep organisasi pembelajar menjadi sangat penting karena mampu menjawab kebutuhan tersebut melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi modern harus mampu mengelola pengetahuan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif (Örtenblad, 2018).

Konsep *learning organization* menekankan bahwa organisasi harus mampu memfasilitasi pembelajaran seluruh anggotanya serta melakukan transformasi diri secara terus-menerus. Dalam organisasi pembelajar, proses pembelajaran tidak hanya terjadi pada individu, tetapi juga pada tingkat kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan pengetahuan, inovasi, serta peningkatan kinerja organisasi. Organisasi pembelajar juga mendorong terjadinya kolaborasi, komunikasi terbuka, serta refleksi bersama sebagai bagian dari proses pembelajaran kolektif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi perubahan, tetapi juga mampu berkembang secara berkelanjutan. Konsep ini menjadi semakin relevan dalam dunia pendidikan yang terus mengalami perubahan dan tantangan yang kompleks (Bedi, 2025).

Dalam perspektif teori organisasi, *learning organization* berkaitan erat dengan proses pembelajaran organisasi yang mencakup penciptaan, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan dalam praktik kerja. Proses ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kapasitas inovasi serta pengambilan keputusan yang lebih efektif. Sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran penting dalam mengembangkan budaya pembelajaran yang berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah. Pembelajaran organisasi menjadi landasan dalam menciptakan sistem

pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Dengan adanya proses pembelajaran yang terstruktur, organisasi mampu meningkatkan kualitas kinerja serta efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi merupakan elemen penting dalam pengembangan organisasi pendidikan modern (Lee, 2022).

Konsep *learning organization* juga diperkuat oleh pemikiran klasik yang dikemukakan oleh Peter Senge mengenai lima disiplin organisasi pembelajar, yaitu *systems thinking*, *personal mastery*, *mental models*, *shared vision*, dan *team learning*. Kelima disiplin ini menjadi fondasi dalam membangun organisasi yang mampu belajar secara efektif dan berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan pentingnya perubahan pola pikir individu dan kolektif dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Dalam konteks pendidikan, penerapan lima disiplin tersebut dapat mendorong terciptanya lingkungan belajar yang lebih kolaboratif dan reflektif. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi pembelajar tidak hanya berfokus pada sistem, tetapi juga pada pengembangan individu sebagai bagian dari organisasi. Dengan demikian, implementasi konsep ini menjadi sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Oktavianda & Pradana, 2024).

Dalam konteks pendidikan, penerapan *learning organization* menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Sekolah sebagai organisasi pembelajaran dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan bagi guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Budaya kolaboratif, reflektif, dan inovatif menjadi ciri utama organisasi pembelajar dalam pendidikan. Hal ini mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif serta peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Selain itu, organisasi pembelajar juga berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan konsep ini memiliki dampak yang luas terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Gema et al., 2024).

Keberhasilan implementasi *learning organization* tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan memiliki fungsi strategis dalam mengarahkan, mempengaruhi, serta menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menciptakan visi yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi pembelajar di sekolah (Utami et al., 2025).

Dalam praktiknya, kepemimpinan pendidikan yang efektif cenderung bersifat kolaboratif dan partisipatif. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu mendorong keterlibatan seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan yang kolaboratif mampu menciptakan komunikasi yang terbuka serta membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Hal ini penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang

kondusif dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta efektivitas sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi elemen penting dalam pengembangan organisasi pembelajar (Riswandi et al., 2021).

Selain kepemimpinan kolaboratif, kepemimpinan transformasional juga menjadi pendekatan yang relevan dalam mendukung implementasi *learning organization*. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang kuat, membangun komitmen bersama, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Hal ini sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja organisasi pendidikan. Oleh karena itu, pendekatan ini menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan organisasi pembelajar (Rahayu & Iskandar, 2023).

Hubungan antara kepemimpinan dan *learning organization* bersifat saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, sementara organisasi pembelajar dapat memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui proses pembelajaran yang terus-menerus. Integrasi antara keduanya menjadi kunci dalam menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif dan inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan implementasi *learning organization* dalam meningkatkan kualitas sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pembelajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan menjadi langkah strategis dalam pengembangan organisasi pembelajar (Riswandi et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal di SMK Darussalam 2 Pamulang, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti belum optimalnya penerapan budaya organisasi pembelajar, keterbatasan dalam praktik kepemimpinan kolaboratif, serta rendahnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi yang sistematis melalui kegiatan pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengimplementasikan *learning organization* dalam membentuk kepemimpinan yang unggul di lingkungan sekolah. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperkuat budaya organisasi pembelajar. Dengan demikian, program ini menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan (Wibowo et al., 2022).

Metode

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan partisipatif dan edukatif berbasis pendampingan. Pendekatan partisipatif dipilih karena melibatkan peserta secara aktif dalam seluruh

tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Dalam pendekatan ini, peserta tidak hanya menjadi objek kegiatan, tetapi juga berperan sebagai subjek yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berkontribusi dalam keberhasilan program. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan, rasa memiliki, serta keberlanjutan program pengabdian kepada masyarakat (Abdullah, 2024).

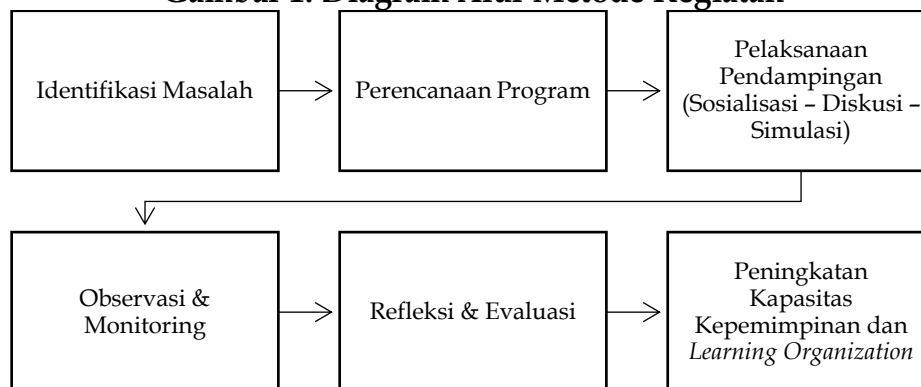
Selain itu, metode edukatif digunakan untuk memberikan pemahaman konseptual terkait *learning organization* dan kepemimpinan pendidikan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, serta studi kasus. Pendekatan pendampingan diterapkan untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam praktik nyata di lingkungan sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan dengan mengadopsi prinsip *Participatory Action Research* (PAR), yang menekankan pada siklus kegiatan berupa perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi secara berkelanjutan (Nasrulloh et al., 2025).

Secara teknis, kegiatan PKM dilaksanakan selama 3 hari dengan tahapan utama yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi koordinasi dengan pihak sekolah, identifikasi kebutuhan peserta, serta penyusunan materi dan instrumen kegiatan. Tahap pelaksanaan mencakup kegiatan sosialisasi, diskusi, simulasi, dan praktik kepemimpinan berbasis *learning organization*. Sementara itu, tahap evaluasi dilakukan melalui refleksi, umpan balik peserta, serta analisis perubahan pemahaman dan keterampilan peserta. Model pelaksanaan bertahap ini sejalan dengan pendekatan pemberdayaan partisipatif yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam seluruh proses kegiatan (Suyono et al., 2026).

Tabel 1. Tahapan dan Metode Kegiatan PKM

Tahap	Metode	Aktivitas Utama	Luaran
Persiapan	Koordinasi & asesmen awal	Identifikasi kebutuhan, observasi, penyusunan instrumen	Peta kebutuhan peserta
Pelaksanaan	Ceramah interaktif, diskusi, simulasi, mentoring	Penyampaian materi, praktik kepemimpinan, kerja kelompok	Peningkatan pemahaman & keterampilan
Evaluasi	Refleksi & umpan balik	Diskusi evaluasi, pengisian instrumen, analisis hasil	Data hasil kegiatan & rekomendasi

Gambar 1. Diagram Alur Metode Kegiatan



Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan refleksi. Ceramah interaktif digunakan untuk memberikan pemahaman dasar, sementara diskusi dan studi kasus digunakan untuk menggali pengalaman peserta. Simulasi dan praktik digunakan untuk melatih keterampilan kepemimpinan, sedangkan refleksi digunakan untuk mengevaluasi perubahan yang terjadi selama kegiatan. Kombinasi metode ini dirancang untuk menghasilkan pembelajaran yang aktif, kontekstual, dan berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menunjukkan bahwa program pendampingan *learning organization* di SMK Darussalam 2 Pamulang berjalan secara efektif dan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas peserta. Kegiatan yang dilaksanakan selama tiga hari melibatkan guru, tenaga kependidikan, serta siswa sebagai peserta aktif dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi awal, sebagian besar peserta sebelumnya belum memahami secara komprehensif konsep *learning organization* serta implementasinya dalam praktik kepemimpinan di sekolah. Namun setelah kegiatan berlangsung, terjadi peningkatan pemahaman yang cukup signifikan, terutama dalam aspek kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Hasil kegiatan juga menunjukkan adanya peningkatan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Pada hari pertama, peserta cenderung masih pasif dan belum terbiasa dengan metode pembelajaran partisipatif. Namun pada hari kedua dan ketiga, peserta mulai aktif dalam diskusi, simulasi, serta praktik kepemimpinan berbasis *learning organization*. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pendampingan yang digunakan mampu mendorong perubahan perilaku belajar peserta secara bertahap. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa organisasi pembelajar berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam proses pembelajaran dan kerja tim (Mohammad et al., 2024).

Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan 1



(Sumber: Foto kegiatan sosialisasi dan penyampaian materi *learning organization*, 2026)

Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pada aspek kepemimpinan peserta, khususnya dalam kemampuan memfasilitasi diskusi, mengambil keputusan, serta membangun komunikasi yang efektif. Peserta mulai menunjukkan perubahan dari pola kepemimpinan yang cenderung instruktif menjadi lebih kolaboratif dan partisipatif. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan tidak hanya meningkatkan pemahaman teoritis, tetapi juga keterampilan praktis dalam

kepemimpinan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa *learning organization* memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan kepemimpinan guru dan organisasi pendidikan (Rashid & Mansor, 2018).

Gambar 3. Dokumentasi Kegiatan 2



(Sumber: Foto diskusi kelompok dan simulasi kepemimpinan berbasis *learning organization*, 2026)

Dari sisi siswa, kegiatan ini juga memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan partisipasi dalam proses pembelajaran. Siswa menjadi lebih aktif dalam diskusi, berani menyampaikan pendapat, serta mampu bekerja sama dalam kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *learning organization* tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga pada siswa sebagai bagian dari organisasi sekolah. Peningkatan partisipasi siswa menjadi indikator penting dalam keberhasilan program, karena mencerminkan terciptanya lingkungan belajar yang lebih aktif dan kolaboratif.

Gambar 4. Dokumentasi Kegiatan 3



(Sumber: Foto kegiatan refleksi siswa dan pengisian lembar evaluasi, 2026)

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kegiatan PKM

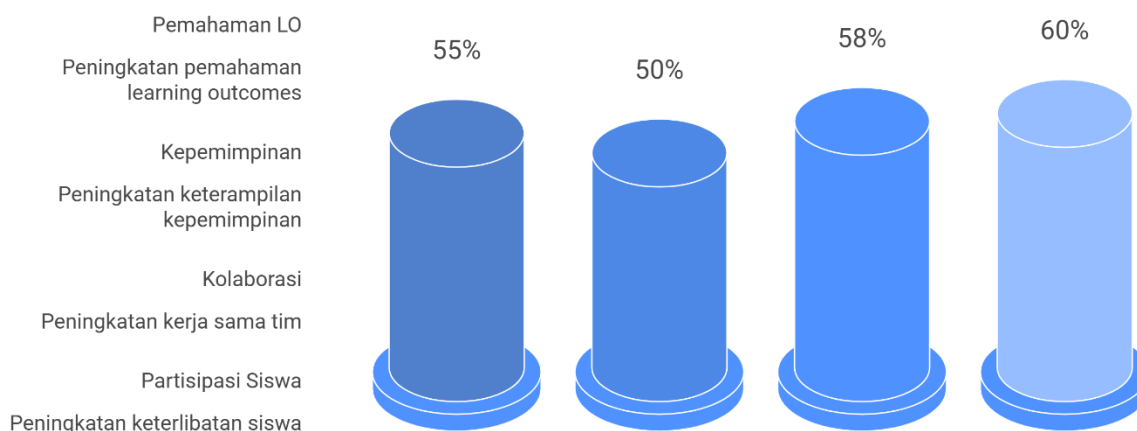
Aspek yang Dinilai	Sebelum (%)	Sesudah (%)	Peningkatan
Pemahaman <i>Learning Organization</i>	55	85	+30%
Keterampilan Kepemimpinan	50	82	+32%
Kolaborasi Tim	58	88	+30%
Partisipasi Siswa	60	90	+30%

(Sumber: Hasil analisis penulis, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator mengalami peningkatan yang signifikan setelah pelaksanaan kegiatan. Peningkatan tertinggi terjadi pada aspek keterampilan kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa program pendampingan berhasil dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan peserta. Selain itu,

peningkatan kolaborasi dan partisipasi siswa menunjukkan bahwa kegiatan ini mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih aktif dan partisipatif.

Gambar 5. Diagram Peningkatan Hasil Kegiatan



(Sumber: Hasil analisis penulis, 2026)

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan *learning organization* memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kepemimpinan di sekolah. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran individu dan tim dalam organisasi (Hillberg Jarl, 2024). Dengan demikian, kegiatan PKM ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan organisasi pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

Implementasi *Learning Organization* di SMK Darussalam 2 Pamulang

Implementasi *learning organization* dalam kegiatan PKM ini menunjukkan adanya perubahan yang cukup signifikan dalam pola pembelajaran di lingkungan sekolah. Sebelum kegiatan dilaksanakan, proses pembelajaran cenderung masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya mengakomodasi pembelajaran kolaboratif serta reflektif. Namun, setelah dilakukan pendampingan, peserta mulai memahami bahwa organisasi sekolah harus mampu menjadi wadah pembelajaran bersama yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep *learning organization* yang menekankan bahwa organisasi harus mampu menciptakan, memperoleh, serta mentransformasikan pengetahuan menjadi tindakan nyata dalam meningkatkan kinerja (Örtenblad, 2018). Dengan demikian, implementasi program ini menjadi langkah awal dalam membangun organisasi pembelajar di sekolah.

Selanjutnya, hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan prinsip pembelajaran kolektif dalam aktivitas sehari-hari di sekolah. Guru dan siswa mulai terlibat dalam diskusi, berbagi pengalaman, serta melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran. Kondisi ini mencerminkan karakteristik organisasi pembelajar yang mendorong terjadinya pertukaran pengetahuan dan kolaborasi antar anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa *learning organization* memfasilitasi pembelajaran pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara berkelanjutan.

(Bedi, 2025). Dengan demikian, program pendampingan ini berhasil mendorong terciptanya budaya belajar yang lebih terbuka dan kolaboratif.

Selain itu, implementasi *learning organization* juga terlihat dari meningkatnya kemampuan peserta dalam melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran. Peserta mulai terbiasa mengevaluasi proses pembelajaran, mengidentifikasi kekurangan, serta merancang perbaikan secara sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak hanya berhenti pada aktivitas belajar, tetapi juga mencakup evaluasi dan pengembangan berkelanjutan. Dalam perspektif teori, pembelajaran organisasi mencakup proses penciptaan, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan dalam praktik kerja (Lee, 2022). Oleh karena itu, kegiatan ini berhasil mendorong peserta untuk menginternalisasi konsep pembelajaran organisasi dalam praktik nyata.

Lebih lanjut, penerapan *learning organization* dalam kegiatan ini juga didukung oleh terbentuknya lingkungan belajar yang kondusif. Peserta menunjukkan sikap terbuka terhadap perubahan, mampu bekerja sama dalam tim, serta memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pembelajar mulai terbentuk di lingkungan sekolah. Budaya tersebut ditandai dengan adanya kepercayaan, kolaborasi, serta keterbukaan terhadap inovasi sebagai bagian dari proses pembelajaran (Mohammad et al., 2024). Dengan demikian, implementasi program ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada sistem organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, implementasi *learning organization* dalam kegiatan PKM ini dapat dikatakan berhasil karena mampu meningkatkan kapasitas pembelajaran organisasi di sekolah. Program ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga mendorong perubahan praktik pembelajaran yang lebih kolaboratif dan reflektif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi pembelajar memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran berkelanjutan (Gema et al., 2024). Dengan demikian, kegiatan ini menjadi model yang efektif dalam mengembangkan organisasi pembelajar di lingkungan sekolah.

Peran Kepemimpinan dalam Mendukung *Learning Organization*

Peran kepemimpinan dalam kegiatan PKM ini terlihat sangat dominan dalam mendorong keberhasilan implementasi *learning organization*. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kegiatan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pemimpin mampu menggerakkan peserta untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran serta mendorong terjadinya kolaborasi antar anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Utami et al., 2025).

Selain itu, kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan ini cenderung bersifat kolaboratif dan partisipatif. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga melibatkan peserta dalam pengambilan keputusan serta proses pembelajaran. Hal ini menciptakan suasana yang lebih terbuka dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif

mampu meningkatkan kinerja organisasi serta menciptakan budaya kerja yang positif (Riswandi et al., 2021). Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi *learning organization*.

Kepemimpinan transformasional juga terlihat dalam kegiatan ini, di mana pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi peserta untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pemimpin mampu menciptakan visi bersama serta mendorong peserta untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengelolaan, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja organisasi pendidikan (Rahayu & Iskandar, 2023).

Selain itu, kepemimpinan dalam kegiatan ini juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin mampu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan lingkungan yang terbuka, serta mendorong terjadinya refleksi bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk organisasi pembelajar. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan adaptif (Indrawan & Khairudin, 2024).

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan dalam kegiatan PKM ini sangat penting dalam mendukung keberhasilan implementasi *learning organization*. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong partisipasi aktif, serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *learning organization* memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Riswandi et al., 2021).

Dampak Pendampingan terhadap Kepemimpinan dan *Learning Organization*

Kegiatan pendampingan yang dilakukan dalam PKM ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kepemimpinan dan *learning organization* di sekolah. Dampak tersebut terlihat dari perubahan perilaku peserta yang menjadi lebih aktif, kolaboratif, dan reflektif dalam proses pembelajaran. Peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam praktik nyata. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan merupakan metode yang efektif dalam meningkatkan kapasitas individu dan organisasi. Dalam konteks ini, *learning organization* berperan sebagai kerangka dalam mengembangkan pembelajaran berkelanjutan di sekolah (Wibowo et al., 2022).

Selain itu, pendampingan juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan kepemimpinan peserta. Peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa program pendampingan mampu mengembangkan kepemimpinan yang lebih adaptif dan kolaboratif. Dalam teori kepemimpinan pendidikan, pemimpin memiliki peran penting dalam mengembangkan kapasitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Utami et al., 2025).

Dampak lain yang terlihat adalah terbentuknya budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap pembelajaran dan inovasi. Peserta mulai terbiasa melakukan refleksi, berbagi pengalaman, serta bekerja sama dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mulai bergerak menuju organisasi pembelajar yang sesungguhnya. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi *learning organization* (Williamson et al., 2024).

Selain itu, kegiatan pendampingan juga meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Siswa menjadi lebih aktif, berani menyampaikan pendapat, serta mampu bekerja sama dalam kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kegiatan tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh siswa sebagai bagian dari organisasi sekolah. Dalam konteks pendidikan, keterlibatan siswa menjadi indikator penting dalam keberhasilan pembelajaran (Gema et al., 2024).

Secara keseluruhan, kegiatan pendampingan ini memberikan dampak yang komprehensif terhadap pengembangan kepemimpinan dan *learning organization* di sekolah. Program ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat sistem organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan berbasis *learning organization* merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Wibowo et al., 2022).

Simpulan dan Rekomendasi

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) melalui pendampingan *learning organization* di SMK Darussalam 2 Pamulang menunjukkan hasil yang efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan serta membangun budaya organisasi pembelajar yang lebih kolaboratif, reflektif, dan adaptif. Peningkatan ini terlihat pada aspek pemahaman konsep, keterampilan kepemimpinan, kerja sama tim, serta partisipasi aktif siswa dalam proses pembelajaran, yang secara keseluruhan mengarah pada perubahan pola pembelajaran dari konvensional menuju pembelajaran yang partisipatif dan berkelanjutan. Keberhasilan program ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif berbasis *learning organization*. Oleh karena itu, direkomendasikan agar sekolah mengintegrasikan pendekatan *learning organization* secara berkelanjutan dalam sistem manajemen dan pembelajaran, memperkuat praktik kepemimpinan transformasional, serta mengembangkan program pendampingan lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan durasi yang lebih panjang guna memastikan keberlanjutan dampak program. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengukur secara lebih komprehensif pengaruh *learning organization* terhadap peningkatan kinerja sekolah dan hasil belajar siswa secara kuantitatif dan berkelanjutan.

Penghargaan

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Pamulang melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) atas dukungan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada

pihak SMK Darussalam 2 Pamulang atas kerja sama, keterbukaan, dan partisipasi aktif selama kegiatan berlangsung, serta kepada seluruh peserta yang terdiri dari guru, tenaga kependidikan, dan siswa yang telah berkontribusi secara optimal dalam setiap tahapan kegiatan. Tidak lupa, penulis juga mengapresiasi peran dosen pendamping dan tim mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan S-2 Universitas Pamulang yang telah bekerja sama secara profesional dalam menyukseskan program ini. Dukungan dan kolaborasi dari seluruh pihak tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan PKM ini.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. (2024). *Pengantar Metodologi Pengabdian Masyarakat* (pp. 1–198). Publisher: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Bedi, B. (2025). Enhancing Organizational Innovativeness and Performance through HRM Practices: The Role of Learning Organizations – A Conceptual Framework and Future Research Agenda. *Journal of Informatics Education and Research*, 5(2). <https://doi.org/10.52783/jier.v5i2.2811>
- Gema, Afriany, D., & Japar, M. (2024). A Bibliometric Analysis of Learning Organization (1976-2023). *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 1–17. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2024.v11.i1.p1-17>
- Hillberg Jarl, F. (2024). The impact of leadership on the workplace learning of individuals and teams: A literature review and synthesis. *The Learning Organization*, 31(3), 411–439. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0144>
- Indrawan, I., & Khairudin, F. (2024). Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan. *QOUBA: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 163–174. <https://doi.org/10.61104/qouba.v1i1.26>
- Lee, R. W. (2022). Knowledge Management and the Learning Organization. In J. Chen & I. Nonaka, *The Routledge Companion to Knowledge Management* (1st ed., pp. 67–79). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003112150-6>
- Mohammad, S., Sağsan, M., & Şeşen, H. (2024). The Impact of “Learning Organizations” on Innovation: The Mediating Role of “Employee Resilience” and Work Engagement. *Sage Open*, 14(4), 21582440241289185. <https://doi.org/10.1177/21582440241289185>
- Nasrulloh, S. A. Z., Ibtismi, A. Q., Hidayah, L. N., Kartika, A., & Khoeron, S. (2025). Pendekatan Partisipatif dalam Edukasi MPASI Sehat untuk Meningkatkan Kesadaran Gizi Keluarga di Desa Kauman. *SANDIMAS: Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 121–132. <https://doi.org/10.24176/sandimas.v2i2.1504>
- Oktavianda, B. G. R., & Pradana, B. I. (2024). Implementasi Learning Organization Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 953–970. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.03>
- Örtenblad, A. (2018). What does “learning organization” mean? *The Learning Organization*, 25(3), 150–158. <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2018-0016>
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287–297. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5484>

- Rashid, R. A., & Mansor, M. (2018). The Influence of Organizational Learning on Teacher Leadership. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), Pages 1254-1267. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i4/4236>
- Riswandi, R., Sukamto, I., & Oktaria, R. (2021). Sekolah Efektif, Learning Organization, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1873–1880. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1873>
- Suyono, S., Aunullah, I., & Sa'diyah, H. (2026). Implementasi model pemberdayaan masyarakat berbasis edukasi partisipatif dalam penguatan kapasitas sosial dan ekonomi lokal. *Penamas: Journal of Community Service*, 6(1), 121–130. <https://doi.org/10.53088/penamas.v6i1.2827>
- Utami, M. W., Muiz, R. N., Zohriah, A., & Bachtiar, M. (2025). Leadership Strategy in Educational Institutions. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 309–319. <https://doi.org/10.55352/mudir.v7i2.1906>
- Wibowo, Y., Widjaja, D. C., & Foedjiawati, F. (2022). Learning Organization through The Internalization of Transformational Leadership: A Study of An Indonesian School. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.72343>
- Williamson, C., Dyason, K., McNamara, C., & Aslanyan, G. (2024). “The Learning of Learned ‘Learning Organizations’?”: How Southern African Universities Use a Professional Competency Framework for Research Management and Administration: Selective Cases. *Systemic Practice and Action Research*, 37(2), 229–249. <https://doi.org/10.1007/s11213-023-09660-0>