Membangun Kohesivitas Tim: Menjadi "Kita" Daripada "Aku" untuk peningkatan Keterlibatan Sosial Pengurus Dharmawanita di PT. X Zona Wilayah Balikpapan

Evi Kurniasari Purwaningrum[1*], Silvia Eka Mariska[2]
[1,2]Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email: kurniasari@untag-smd.ac.id[1], silvia@untag-smd.ac.id[2]
*Correspondent Author : Evi Kurniasari Purwaningrum

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan sosial pengurus Dharmawanita PT. X Zona di Wilayah Balikpapan. melalui pelatihan dengan tema "Membangun Kohesivitas Tim: Menjadi 'Kita' Daripada 'Aku'". Sebelum kegiatan dilakukan *training needs analysis* dengan cara melakukan *Focus Group Discussions (FGD)* bersama pengurus inti Dharmawanita. Pelatihan yang diselenggarakan melibatkan penyampaian materi secara interaktif dan penggunaan berbagai permainan untuk membangun kohesi tim. Tujuan utama pelatihan adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan pemahaman bersama, dan memperkuat hubungan sosial di antara Ibu-Ibu pengurus Dharmawanita. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk merangsang rasa memiliki terhadap tujuan bersama, meminimalkan individualisme, dan mengubah paradigma dari orientasi "aku" menjadi "kita". Keberhasilan pelatihan mencakup peningkatan secara signifikan tingkat kohesi tim, yang diukur melalui peningkatan komunikasi efektif, rasa saling mendukung, dan identitas kelompok yang lebih kuat. Para peserta menunjukkan peningkatan dalam partisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan kepedulian terhadap isu-isu masyarakat. Pengukuran keberhasilan juga mencakup peningkatan dalam pemahaman bersama terhadap nilai-nilai positif, seperti kejujuran, kerjasama, dan tanggung jawab sosial. Pelatihan ini membuktikan bahwa membangun kohesi tim melalui pendekatan "kita" mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterlibatan pada kegiatan sosial di kalangan pengurus Dharmawanita PT. X Zona di Wilayah Balikpapan.

Kata Kunci: team building; kohesi tim; kerja tim, *social responsibility*

PENDAHULUAN

Keterlibatan sosial menjadi semakin penting untuk mewujudkan perubahan positif, dalam menghadapi dinamika kompleks pembangunan Masyarakat. Peran Dharma Wanita sebagai agen pembangunan memiliki potensi besar, tetapi untuk mengoptimalkan kontribusi mereka, aspek kohesifitas tim menjadi krusial. Keterlibatan sosial tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada kemampuan kelompok atau tim untuk bekerja secara harmonis. Penelitian terkini telah menyoroti keberhasilan keterlibatan sosial yang didukung oleh kohesifitas tim yang kuat (Dato'Mansor, & Hossan,2021). Kohesivitas tim diidentifikasi sebagai elemen yang memberikan banyak dampak positif baik bagi anggota tim maupun organisasi. Kohesivitas tim merupakan suatu proses dinamis yang mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersatu dalam mencapai tujuan bersama (Jyoti, 2022). Dalam tim kerja ketika fokus beralih dari "aku" ke "kita," kolaborasi tim dapat menciptakan

sinergi yang kuat, memperkuat keterlibatan sosial, dan memaksimalkan pencapaian tujuan bersama.

Di dalam konteks Dharma Wanita PT. X Zona Wilayah Balikpapan, peningkatan kesatuan tim dapat menjadi kunci untuk mengatasi berbagai tantangan sosial yang dihadapi komunitas mereka. Dalam hal ini, memahami bagaimana perubahan mentalitas dari individualisme ("aku") menjadi kolaborasi tim ("kita") dapat menghasilkan dampak positif yang lebih besar. Oleh karena itu, pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menjelajahi cara membangun kohesi tim di antara pengurus Dharma Wanita PT. X Zona Wilayah Balikpapan, dengan fokus pada pergeseran paradigma dari orientasi individual ke identitas kelompok untuk meningkatkan keterlibatan sosial dan memperkuat dampak positif dalam komunitas.

Kohesi tim dalam konteks sektor publik adalah kekompakan dan kerjasama antara anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Mutonyi, dkk, 2020). Kohesi tim dapat diartikan sebagai tingkat ketertarikan individu pada rekan kelompoknya dan keinginan mereka untuk tetap bersama-sama dalam kelompok. Kohesi tim merupakan suatu proses dinamis yang mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersatu dalam mencapai tujuan bersama. Anggota kelompok yang memiliki tingkat kohesifitas yang tinggi akan merasakan keterikatan interpersonal yang kuat dan lebih mengidentifikasi diri dengan anggota kelompok mereka dibandingkan dengan anggota kelompok yang kurang kohesif (Mutonyi, dkk, 2020; Sari, & Suardana, 2018;).

Kohesi tim dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu di sektor publik dan mempengaruhi kinerja tim (Mutonyi, dkk, 2020, Riisla, dkk, 2021) kohesifitas tim menjadi prediktor penting dalam mencapai hasil kolaborasi tim yang sukses (Ganotice, 2022). Kelompok yang kohesif memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugas kelompok dan tingkat komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan kelompok. Kelompok yang kohesif lebih komitmen terhadap tujuan dan tindakan kelompok daripada kelompok yang tidak kohesif. Kohesi tim secara signifikan berkorealasi dengan kinerja organisasi dan secara kuat memiliki dampak positif pada keterlibatan anggota tim (Dato'Mansor, & Hossan, 2021).

Keterlibatan sosial, di sisi lain, dapat dianggap sebagai bentuk konkrit dari kohesifitas sosial yang dapat memperkuat dampak positif pada masyarakat (Putnam, 2000). Hal ini terlihat dari partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan, perlindungan anak,

perempuan, dan keserasian sosial antar kelompok lintas etnik. Keterlibatan masyarakat juga terlihat dalam kegiatan sosial seperti bakti sosial, interaksi di antara manusia, dan peran perempuan dalam berbagai bidang, baik sosial, adat istiadat, ekonomi, politik, dan keagamaan (Shonhaji, 2017). Keterlibatan sosial dapat mempengaruhi dampak positif pada masyarakat melalui beberapa cara, seperti meningkatkan kesadaran politik, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi dan merata. Selain itu, keterlibatan sosial juga dapat meningkatkan konektivitas sosial, memperluas jaringan sosial, dan menjadi sumber informasi dan pembelajaran bagi masyarakat. Perubahan sosial yang dihasilkan dari keterlibatan sosial juga dapat membawa dampak positif, seperti kemudahan memperoleh dan menyampaikan informasi. Oleh karena itu, keterlibatan sosial memiliki peran penting dalam memperkuat dampak positif pada masyarakat melalui berbagai aspek kehidupan sosial, politik, dan pendidikan (Nayenggita, dkk, 2019; Shonhaji, 2017).

Keterlibatan sosial pada komunitas Dharma Wanita PT. X Zona Wilayah Balikpapan merupakan salah satu bentuk partispasi istri-istri karyawan dalam *Corporate Social Responsibility* (CSR) Perusahaan. Perusahaan yang baik tidak hanya memburu keuntungan ekonomi semata, akan tetapi juga memiliki kepedulian terhadap kelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat sekitar. CSR menjadi bagian dari strategi bisnis perusahaan untuk mendapatkan image yang baik; dan menjadi bagian dari manajemen risiko perusahaan untuk meredam dan menghindari konflik sosial. CSR menunjukkan kepeduliannya terhadap keberlanjutan pembangunan sambil mempertahankan keseimbangan ekonomi dan lingkungan dalam kasus ini. Ini juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. CSR memiliki dua orientasi untuk program: internal dan eksternal. Orientasi internal mencakup tindakan yang dilakukan oleh program terhadap komunitas, sedangkan orientasi eksternal mencakup nilai dan perusahaan yang digunakan untuk menerapkan atau mewujudkan tindakan yang sesuai dengan keadaan sosial terhadap komunitas sekitarnya (Nayenggita, dkk, 2019).

Keterlibatan sosial pada komunitas ini juga tidak terlepas dari upaya untuk meningkatkan pelaksanaan CSR yang lebih baik. Selama ini pelaksanaan CSR di Indonesia masih banyak yang berfokus pada pembagian keuntungan dan tidak berfokus pada memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan nyata masyarakat. Ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak perusahaan belum memahami pentingnya mengetahui dan memenuhi kebutuhan nyata masyarakat melalui pelaksanaan CSR yang tepat. Perusahaan cenderung memberikan

sumbangan, meskipun ini bukan cara yang tepat untuk mendidik atau mengembangkan masyarakat; sebaliknya, ini membuat masyarakat bergantung pada perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa masyarakat membutuhkan pertumbuhan untuk diri mereka sendiri atau wilayah mereka. Perusahaan dan masyarakat berkolaborasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Nayenggita, dkk, 2019). Dharma Wanita Pertamina PT. X Zona Wilayah Balikpapan ini memiliki keinginan untuk memberdayakan masyarakat dengan berbagai bentuk kegiatan baik pada bidang pendidikan maupun sosial. Keterlibatan sosial ini, selain diharapkan memiliki manfaat secara ekternal juga memiliki manfaat secara internal bagi anggota tim mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan sosialisasi, harga diri dan juga aktualisasi.

Anggota tim Dharma Wanita PT. X Zona Wilayah Balikpapan, memiliki latar belakang yang beragam, dari sisi usia, suku, agama dan juga pendidikan, sehingga dibutuhkan pelatihan kehesifitas tim untuk membangun fondasi yang kuat bagi kerja sama dan kolaborasi yang lebih baik. Pelatihan ini bukan hanya sekadar untuk meningkatkan interaksi interpersonal, tetapi juga untuk menciptakan identitas bersama dan meminimalkan hambatan individualisme. Dalam konteks ini, Hackman (2002) menekankan bahwa pelatihan kehesifitas tim dapat memperkuat kerja sama dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Pengabdian Masyarakat ini dapat mengeksplorasi bagaimana pengembangan tim kohesif dapat mempengaruhi keterlibatan sosial anggota tim Dharma Wanita PT. X Zona Wilayah Balikpapan, termasuk bagaimana pengembangan tim dapat membantu masyarakat lebih terhubung dan terintegrasi dalam organisasi. Fokus utama adalah memperkenalkan konsep "Membangun Kohesi Tim: Menjadi 'Kita' Daripada 'Aku'" sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan sosial Ibu-Ibu istri karyawan dari Perusahaan tersebut, dalam hal ini adalah pengurus Dharmawanita PT. X Zona di Wilayah Balikpapan. Dengan demikian, melalui pengabdian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pemahaman tentang bagaimana membangun kohesi tim dapat menjadi pendorong penting dalam meningkatkan keterlibatan sosial, serta memberikan dasar bagi upaya pembangunan masyarakat yang berkelanjutan.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat Membangun Kohesi Tim: Menjadi "Kita" Daripada "Aku" untuk Keterlibatan Sosial Dharmawanita Pertamina dilakukan dengan beberapa rangkaian kegiatan :



TNA (*Training Need Analysis*) dilakukan dengann cara FDG (*focus group discussion*) dan wawancara dengan pengurus inti Dharmawanita PT. X Zona di Wilayah Balikpapan untuk mengetahui pemetaan kebutuhan, tujuan, dan hambatan tim. Proses ini terdiri atas : identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan pelatihan: identifikasi kelompok sasaran. Setelah TNA dilakukan selanjutnya dilakukan rancangan kegiatan seperti lokasi, penetapan waktu dan rundown kegiatan termasuk personal yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Pelaksanaan pelatihan kegiatan dibagi menjadi 3 tahapan yaitu kondisioning, penyampaian materi dan diskusi, games dan aktivitas. Selama kegiatan dilaksanakan juga dilakukan pemantuan dan bimbingan. Evalusi dilaksanakan setelah pelatihan selain itu juga dilakukan dampak pelatihan dalam jangka panjang,

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, pelatihan kohesivitas tim berhasil menciptakan perubahan positif dalam dinamika sosial dan keterlibatan anggota Dharma Wanita. Kohesivitas tim bukan hanya memperkuat hubungan kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup dan keterlibatan mereka dalam berbagai aspek kehidupan.

Agar pengabdian Masyarakat yang dilakukan tepat sasaran dan mendapatkan hasil yang optimal, sebelum dilakukan pelaksanaan training dilakukan kegiatan *Training Needs Analysis* (TNA). TNA adalah proses identifikasi kebutuhan pelatihan yang diperlukan oleh individu, departemen, dan organisasi sebagai langkah awal dalam proses siklus yang berkontribusi pada strategi pelatihan dan pendidikan keseluruhan staf dalam organisasi. TNA

dilakukan dengann cara FDG (focus group *discussion*) dan wawancara dengan pengurus inti Dharma Wanita Pertamina, TNA dilaksanakan tiga minggu sebelum kegiatan dilaksanakan. Proses TNA terdiri atas : a). Identifikasi Kebutuhan: Proses ini dilakukan dengan cara wawancara terhadap ketua pengurus dan perwakilan pengarus. Pada wawancara ini digali mengenai tujuan organisasi, permasalahan dan hambatan dalam berorganisasi, serta tujuan training yang diharapkan. Berdasarkan wawancara diketahui faktor-faktor seperti kurangnya komunikasi, konflik, ketidakjelasan tentang peran tim sebagai dampak perubahan struktur organisasi di perusahaan yang juga berdampak pada organisasi Dharma Wanita. Selain itu kurangnya komitmen anggota maupun pengurus dalam kegiatan berdampak pada tidak terlaksananya beberapa program kerja yang sudah di rancang oleh Dharma Wanita. b). Penentuan Tujuan Pelatihan: Setelah kebutuhan ditentukan, tujuan pelatihan ditentukan, berdasarkan diskusi dan analisis didapatkan beberapa alternatif materi training yaitu peningkatan kohesifitas, manajemen konflik, dan pembentukan identitas tim. Pada akhirnya akhirnya membangun kohesifitas untuk meningkatkan keterlibatan sosial menjadi tujuan pelatihan. Proses penentuan tujuan ini dilakukan dengan cara FGD secara online. c) Identifikasi Kelompok Sasaran: berdasarkan hasil FGD yang menjadi sasaran pelatihan adalah semua pengurus Dharmawanita PT. X Zona di Wilayah Balikpapan, karena tim ini menjadi motor berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh istri karyawan di Perusahaan tersebut. Secara keseluruhan ditetapkan jumlah peserta pelatihannya sebanyak 32 orang.

Pelatihan dilakukan dalam beberapa tahapan, tahapan pertama adalah kondisioning. Tujuan kondisioning ini adalah mencairkan suasana dan mengkondisikan baik fisik maupun mental peserta agar siap menerima materi. Pada kondisioning ini peserta diberikan permainan *Yelling Big Grup* dan *Brain Gym*. *Brain Gym* atau senam otak adalah gerakan sederhana dengan menggunakan keseluruhan otak karena merupakan penyesuaian dengan tuntutan sehari-hari sehingga belajar menjadi riang dan senang. Latihan ini dirancang untuk merangsang bagian-bagian otak yang terblokir dengan cara yang menyenangkan, sehingga dapat berfungsi secara optimal (Pratama, & Astuti, 2021). *Yelling Big Group* adalah metode pelatihan yang menggunakan teknik yelling atau teriakan sebagai bagian dari pelatihan. *Yelling Big Group* dapat diterapkan dalam pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dalam pengelolaan kegiatan yang membutuhkan pengembangan keterampilan. Setelah dilakukan kondisioning dengan kedua game, hasilnya situasi menjadi lebih cair, mengurangi perasaan cemas, peserta menjadi lebih bisa fokus atau berkonsentrasi pada penyampaian materi. Hasil ini diketahui dari observasi dan feedback yang disampaikan oleh peserta.

Tahapan selanjutnya adalah pemberian materi. Materi pelatihan melibatkan konsep-konsep seperti identifikasi peran, komunikasi efektif, pembentukan identitas tim, manajemen konflik, dan keterampilan kolaborasi. Penyampaian materi ditujukan untuk untuk memberikan pemahaman serta membangun kesadaran anggota tim tentang pentingnya kohesifitas tim. Kohesifitas tim dapat memengaruhi keterlibatan anggota terhadap program kerja tim yang berdampak pada kinerja dan produktivitas tim. Pemaparan materi juga menekankan pada bagaimana kohesifitas tim dapat memengaruhi pengambilan keputusan kelompok, serta faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pengembangan kohesivitas kelompok, kesalahan struktural kelompok/organisasi, dan faktor situasional provokatif dapat memengaruhi diskusi dan pengambilan keputusan kelompok. Pada sesi penyampain materi dilakukan diskusi, dan studi kasus yang relevan dengan organisasi dharma wanita. Pemaparan materi disampaikan dengan cara yang interaktif dan menarik. Hal ini terlihat dari antusiasme peserta dan partisipasi peserta pada sesi diskusi.

Setelah secara kognitif para peserta mendapatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya kohesivitas tim dan strategi untuk mengembangkan kohesivitas terutama melalui komunikasi dan kolaborasi, tahapan berikutnya adalah *Games and Activities*. Games dan aktivitas kelompok sangat penting untuk mengembangkan kohesitas tim. Game yang disajikan berupa simulasi situasi konflik, permainan peran yang membantu peserta memahami peran masing-masing anggota tim, dan kegiatan kolaboratif yang membutuhkan solusi tim. Games dan aktivitas ini membantu peserta memahami konsep secara langsung dan meningkatkan pembelajaran mereka. Ada beberap games yang diterapkan antara lain : musik tubuh/ rain, locogram, spectogram, sculpture, sosiometri hand on shoulder, mencari bola mars, terikat dalam simpul, blind island, the trus walk. Berikut beberapa foto kegiatan :



Gambar 1 : Game Bola Mars



Gambar 2 : Game terikat dalam simpul

Diskusi dan *brainstorming* dilaksanakan setelah semua kegiatan game dan aktivitas selesai. Sesi diskusi dan *brainstorming* memungkinkan orang untuk memahami konsep dengan lebih baik. Pada sesi ini semua peserta diberi kesempatan untuk berbagi pengalaman, gagasan, dan solusi untuk masalah yang mungkin mereka hadapi sebagai anggota tim selama kegiatan game dan aktivitas. Selain itu semua peserta juga diberi kesempatan untuk mengemukakan ide-ide secara bergantian, diskusi untuk mengevaluasi dan mengembangkan ide-ide tersebut.

Selama proses pelatihan dilakukan pemantauan dan bimbingan. Peserta diobservasi dan dibimbing yang tujuannya untuk memastikan peserta memahami materi dengan benar, mengikuti game dan aktivitas sesuai arahan, serta tujuan pelatihan tercapai. Pada tahap ini mencakup tanya jawab, evaluasi, dan umpan balik yang dilakukan secara langsung selama proses kegiatan berjalan.

Evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi hasil pelatihan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Evaluasi jangka pendek dilakukan setelah kegiatan dilaksanakan. Peserta diminta untuk memberikan komentar tentang materi, metode pelatihan, dan apakah tujuan pelatihan tercapai. Mereka dapat memberikan pendapat mereka dengan cara menyampaikan refleksi mereka. Selain itu juga dilakukan pengukuran perubahan perilaku dengan cara memberikan penilaian melalui observasi dan wawancara setelah pelatihan. Untuk mendapatkan gambaran apakah setelah pelatihan terjadi komunikasi yang lebih baik, penyelesaian konflik yang lebih baik, dan kerja sama yang lebih baik, keterlibatan anggota

tim dalam semua aktivitas. Berdasarkan evaluasi baik berdasarkan evalusi dari peserta pelatihan setelah melakukan refleksi maupun berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap peserta yang dilakukan oleh tim panitia dan instruktur didapatkan gambaran 90 % anggota tim terlibat dalam aktivitas dan tujuan Bersama dalam kegiatan game dan aktivitas. 85 % anggota tim ikut berpartisipasi dalam simulasi dan game dalam mengatasi konflik internal dan menemukan solusi bersama. Terjadi peningkatan tingkat kohesivitas dan hubungan antar anggota tim selama menjalani pelatihan menjalani pelatihan. Semua anggota tim memiliki komitmen dan ketertarikan untuk bekerja sama dalam tim, hal ini terlihat dari semua anggota tim mengikuti kegiatan mulai awal sampai akhir.

Untuk mengevaluasi dampak jangka panjang hasil pelatihan maka dilakukan evaluasi longitudinal dengan cara melakukan penilaian terhadap apakah terjadi peningkatan kinerja tim pasca pelatihan, dan apakah terjadi peningkatan koehesitas selama menjalankan program-program kerja yang telah direncanakan. Dampak pelatihan dalam jangka panjang ini diukur dengan mengumpulkan data tentang kinerja tim, seperti produktivitas, kepuasan anggota, dan peningkatan hasil kerja. Secara kualitatif, evaluasi pertiga bulan kinerja organisasi (dilakukan oleh bidang Pengembangan Organisasi PT. X Zona Wilayah Balikpapan) pada dua bulan pasca pelatihan dilaksanakan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Evaluasi pelatihan menunjukkan 87,5 % peserta menyatakan puas dengan pelatihan yang telah dilaksanakan. 100% peserta menyatakan kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi peningkatan keakraban dan pemahaman nilai organisasi. 100% peserta menyatakan keinginan untuk terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi di masa mendatang.
2. Terjadi peningkatan keterlibatan pengurus dalam rapat bidang dan rapat rutin organisasi.
3. Terjadi peningkatan keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan organisasi semisal aktivitas Pengenalan lingkungan, Bakti sosial dan peserta lomba HUT PT. X Zona Wilayah kalimantan.
4. Tampak peningkatan loyalitas pengurus terhadap organisasi dengan ikatan emosional yang lebih kuat dibanding kondisi sebelum pelatihan diberikan. Hal ini disebutkan oleh salah satu pengurus yang menyatakan bahwa mulai terlihat adanya keterlibatan pengurus dari bidang lain jika bidang-bidang melaksanakan program kerjanya. Hal ini seperti disampaikan oleh anggota bidang Ekonomi saat evaluasi kinerja pertiga bulan, sebagai berikut:

‘‘ ... temen-temen dari bidang Pendidikan, yang dulunya hampir tidak pernah terlibat dalam aktivitas di tiap bidang, mulai mau terlibat dalam aktivitas di bidang lain mba. Misalnya, kaya bidang ekonomi yang ngadain Bazar di kantor minggu lalu, mereka mulai terlibat sebagai anggota panitia.. padahal sebelumnya ga pernah gitu. Atau, temen-temen di Sosbud mau aja terlibat di aktivitas teman-teman organisasi, sekarang ‘‘.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengembangkan kohesitas tim dalam dapat membantu meningkatkan keterlibatan sosial. Kohesitas tim adalah kesatuan dari individu-individu yang memiliki peran khusus serta saling melengkapi keterampilan dan saling ketergantungan yang sangat besar untuk bekerjasama diantara anggota tim dalam mewujudkan komitmen bersama guna mencapai tujuan tim, Dalam konteks organisasi, kohesitas tim dapat meningkatkan kerjasama, saling pengertian, dan kepercayaan antar anggota tim, yang kemudian dapat berdampak pada peningkatan keterlibatan sosial.

Penting untuk mengembangkan kohesitas tim melalui berbagai strategi, seperti memperhatikan gaya kepemimpinan, memperkuat komunikasi, dan memastikan tujuan tim ditetapkan bersama dan melakukan pelatihan. Strategi pelatihan kohesifitas tim untuk meningkatkan keterlibatan sosial melibatkan berbagai pendekatan, seperti pelatihan pembentukan tim dan penguatan kohesivitas kelompok. Pelatihan pembentukan tim dilakukan melalui berbagai metode, yang menggunakan aktivitas fisik dan berbagai media sebagai sarana penyampaian materi. Dalam pelatihan ini juga didapatkan pemahaman karakteristik tim, kerjasama, kepemimpinan, komunikasi, norma, dan kohesivitas tim. Hasil pelatihan menunjukkan pembentukan tim efektif dapat meningkatkan kohesivitas tim, yang dapat berdampak pada peningkatan keterlibatan sosial anggota organisasi. Oleh karena itu, strategi pelatihan kohesifitas tim dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan sosial anggota Dharma Wanita.

Saran

Dalam Upaya untuk memaksimalkan hasil pelatihan yaitu meningkatkan kohesivitas tim dan keterlibatan sosial anggota tim maka disarankan menggunakan metode pelatihan yang tepat seperti seperti yang telah dilakukan dalam pengabdian masyarajat ini yaitu pelatihan pembentukan tim dan penguatan kohesivitas kelompok. Pelatihan outbound juga dapat menjadi salah satu metode yang efektif dalam meningkatkan kohesivitas tim; Memperhatikan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan pelatih dapat mempengaruhi kohesivitas tim, memilih gaya kepemimpinan yang tegas dan sosial, serta memperhatikan komunikasi antar anggota tim; Mempertimbangkan karakteristik tim: Setiap tim memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga penting untuk mempertimbangkan karakteristik tim dalam mengembangkan strategi pelatihan kohesivitas; Mengukur efektivitas pelatihan, setelah melakukan pelatihan, penting untuk mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan kohesivitas tim dan keterlibatan sosial anggota Dharma Wanita. Hal ini dapat dilakukan melalui metode kuantitatif maupun kulitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Blokdyk, G. (2020). Training Needs Analysis A Complete Guide - 2020 Edition. 5STARCooks.

Dato'Mansor, Z., & Hossan, D. (2021). Effect of team cohesion on employee engagement among the millennials in Malaysia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1-18.

Ganotice Jr, F. A., Chan, L., Shen, X., Lam, A. H. Y., Wong, G. H. Y., Liu, R. K. W., & Tipoe, G. L. (2022). Team cohesiveness and collective efficacy explain outcomes in interprofessional education. BMC medical education, 22(1), 820.

Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business Review Press.

Jyoti, J. (2022). Fun at workplace and intention to leave: role of work engagement and group cohesion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 782-807.

Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197.

Nayenggita, G. B., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Praktik corporate social responsibility (csr) di Indonesia. Focus: *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 61-66.

Pratama, M. Y., & Astuti, B. (2021). The Effectiveness of Brain Gym Games in Optimizing the Right and Left Sides of Students' Brains. KnE Social Sciences, 212-223.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.

Riisla, K., Wendt, H., Babalola, M. T., & Euwema, M. (2021). Building cohesive teams—the role of leaders' bottom-line mentality and behavior. *Sustainability*, 13(14), 8047.

Sari, D. P., & Suardana, I. B. (2018). Self Esteem dan Group Cohesiveness Sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Anggaran Pada Budgetary Slack. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 20(2), 97-106.

Shonhaji, S. (2017). Keterlibatan perempuan dalam mewujudkan keserasian sosial pada masyarakat multietnik di Lampung. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 13(1), 17-44.