



Pelatihan Keterampilan *Problem Solving* bagi Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan PG-PAUD UNM untuk Penguatan Kinerja Organisasi

Fitriani Dzulfadhilah^{1*}, Angri Lismayani², Muqimah Surganingsih³, Nur Chafidah⁴,
Muhammad Yusri Bachtiar⁵

^{1,2,3,4,5} PGPAUD, Kampus UNM Tidung, Jl. Tamalate 1 Makassar, 90222, Indonesia

Email: fitriani.dzulfadhilah@unm.ac.id¹, angri.lismayani@unm.ac.id², muqimah.surganingsih@unm.ac.id³, nurchafidah@unm.ac.id⁴,
m.yusri@unm.ac.id⁵

INFO ARTIKEL

Kata kunci:
Mahasiswa, Organisasi,
Pelatihan, *Problem
Solving*, *Six Thinking
Hats*

ABSTRAK

Pelatihan keterampilan *problem solving* bagi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar (HMJ PG-PAUD FIP UNM) dilaksanakan pada tanggal 27 Juli 2025 bertempat di Mini Theater FIP UNM, dan diikuti oleh 24 pengurus baru HMJ PG-PAUD. Kegiatan pengabdian ini diselenggarakan sebagai respons terhadap berbagai persoalan organisasi seperti konflik internal, rendahnya partisipasi anggota, stagnasi ide program kerja, serta rendahnya efektivitas pengambilan keputusan. Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan pengurus dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis akar penyebab, dan merumuskan solusi secara sistematis menggunakan teori *Six Thinking Hats* dari De Bono. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) melalui ceramah interaktif, diskusi studi kasus, serta simulasi dan *role-play* berbasis empat kasus nyata organisasi mahasiswa. Tahap pelaksanaannya meliputi (1) identifikasi masalah bersama; (2) perencanaan tindakan kolaboratif; (3) pelaksanaan tindakan; (4) evaluasi bersama; dan (5) refleksi dan pembelajaran lanjutan. Evaluasi dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*, yang menunjukkan peningkatan rata-rata skor dari 58,17 menjadi 85,83. Hasil uji Wilcoxon *sign-rank* = 0,000 ($p < 0.05$), artinya terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil pelatihan juga menunjukkan bahwa peserta mampu menerapkan teori *six thinking hats* dalam menganalisis masalah, mengelola konflik, dan menghasilkan solusi kreatif. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan *problem solving* berbasis *six thinking hats* efektif dalam meningkatkan kapasitas pengurus dan berkontribusi pada penguatan kinerja organisasi HMJ PG-PAUD FIP UNM.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



* Email penulis korespondensi: fitriani.dzulfadhilah@unm.ac.id

1. PENDAHULUAN

Keterampilan *problem solving* (pemecahan masalah) merupakan keterampilan yang diperlukan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Pemecahan masalah merupakan suatu pemikiran yang terarah secara langsung untuk menemukan suatu jalan keluar pada suatu masalah. Pemecahan masalah adalah kemampuan untuk menggali dan merumuskan masalah, serta menemukan dan menerapkan pemecahan yang ampuh (Stein & Book, 2011). Kita menemukan banyak masalah dalam kehidupan sehari-hari kita, sehingga kita akan membuat suatu cara untuk memilih, menanggapi, dan menguji respon yang kita dapat dalam memecahkan suatu permasalahan (Solso et al., 2013).

Keterampilan *problem solving* merupakan kompetensi yang esensial dalam manajemen organisasi dan kepemimpinan mahasiswa. Mahasiswa yang dikenal sebagai *agent of change* dan calon pemimpin bangsa senantiasa dihadapkan pada permasalahan, khususnya dalam konteks organisasi. Organisasi kemahasiswaan menjadi sarana untuk melatih keterampilan berpikir, kolaborasi, dan penyelesaian konflik. Masalah dalam organisasi bukan untuk dihindari, tapi untuk dilatih menyelesaikannya. Mahasiswa diharapkan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler khususnya organisasi kemahasiswaan agar mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan untuk hidup bermasyarakat. Organisasi kemahasiswaan yang ada di Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini adalah Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya pengurus, tuntutan untuk menyelesaikan konflik internal, mengambil keputusan cepat, dan menjaga efektivitas organisasi semakin tinggi. HMJ tidak hanya menjadi ruang bagi mahasiswa berkegiatan, tetapi juga media pengembangan kapasitas kepemimpinan, kerja sama tim, inovasi, serta komunikasi antar-pengurus.

Keterampilan *problem solving* membantu pengurus organisasi mengidentifikasi masalah, memilih solusi alternatif, dan mengambil keputusan yang tepat. Sebagai kompetensi inti di abad ke-21, kemampuan memecahkan masalah tidak hanya relevan bagi mahasiswa dan lulusan, tetapi juga bagi mereka yang menjalankan fungsi organisasi yang dinamis dan menghadapi tantangan kepemimpinan (Bariyyah, 2021). Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, keterampilan *problem solving* menjadi kebutuhan yang semakin meningkat. Organisasi di tingkat jurusan sering berhadapan dengan beragam persoalan, mulai dari konflik interpersonal, miskomunikasi, rendahnya partisipasi anggota, hingga tumpang tindih tugas antar-divisi. Shusena (2017) menemukan data bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi menghadapi sejumlah permasalahan seperti konflik antar-anggota (40%), pembagian waktu (30%), dan komunikasi yang buruk (14%).

Permasalahan ini juga muncul dalam asesmen kebutuhan yang dilakukan tim pengabdian melalui wawancara dengan pengurus inti HMJ PG-PAUD FIP UNM dan sesi *brainstorming* bersama dosen pembina HMJ PG-PAUD FIP UNM pada bulan Juni 2025. Pengurus mengungkapkan kesulitan dalam mengelola konflik, baik itu konflik internal per-divisi maupun antar-divisi. Pengurus juga mengungkapkan bahwa konflik yang biasa muncul juga terjadi dikarenakan beberapa pengurus kurang aktif di organisasi karena tidak mampu melakukan manajemen waktu antara tugas organisasi dan tugas akademik. menyeimbangkan beban kerja, dan mengambil keputusan secara kolektif. Hasil *brainstorming* bersama dosen pembina HMJ PG-PAUD FIP UNM mengungkapkan bahwa pengurus masih minim dalam menerapkan strategi pemecahan masalah, dan terbatasnya pengalaman dalam fasilitasi pemecahan konflik. Dosen pembina mengungkapkan kekhawatiran konflik yang berlarut dan *problem solving* yang kurang optimal dapat menyebabkan penurunan performa organisasi, seperti kurang aktifnya partisipasi pengurus dalam pelaksanaan program kerja,

Berdasarkan temuan tersebut, maka terdapat urgensi kuat untuk menyelenggarakan pelatihan keterampilan *problem solving* bagi pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM, sebagai salah satu upaya penguatan kinerja organisasi. Tim pengabdian menyusun kegiatan pelatihan menggunakan teori De Bono yakni *six thinking hats*. De Bono (2017) menekankan bahwa kesulitan organisasi sering kali bukan terletak pada kurangnya ide, tetapi karena proses berpikir yang tidak terstruktur sehingga diskusi menjadi tidak efektif atau bahkan emosional. Melalui teori *Six Thinking Hats*, De Bono menjelaskan teknik berpikir terarah yang memisahkan cara berpikir ke dalam enam kategori, yakni faktual (*White Hat*), emosional (*Red Hat*), kritis (*Black Hat*), optimistis (*Yellow Hat*), kreatif (*Green Hat*), dan pengendalian proses (*Blue Hat*). Teknik ini memungkinkan kelompok untuk mendiskusikan masalah secara fokus, sistematis, dan bebas hambatan psikologis. Pendekatan ini sangat relevan bagi organisasi mahasiswa yang sering menghadapi diskusi panjang tanpa arah, dominasi beberapa individu, atau keputusan yang dihasilkan tanpa mempertimbangkan risiko dan alternatif secara seimbang.

Kegiatan pengabdian ini menjadi penting karena memberikan intervensi langsung berupa pelatihan *problem solving* menggunakan teori Edward de Bono untuk membantu pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM mengidentifikasi masalah, melakukan analisis akar penyebab, menghasilkan alternatif solusi kreatif, mengevaluasi risiko dan manfaat, serta mengambil keputusan dengan mempertimbangkan berbagai perspektif. Pelatihan ini juga bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui komunikasi yang lebih terbuka, kolaborasi yang lebih kuat, dan proses pengambilan keputusan yang lebih objektif dan terarah. Jika keterampilan *problem solving* meningkat, pengurus akan mampu mencegah eskalasi konflik, mengelola program kerja secara lebih efisien, dan menjaga keberlanjutan organisasi mahasiswa.

Beberapa studi terdahulu menunjukkan pentingnya pelatihan *problem solving* dalam meningkatkan kompetensi dalam suatu kelompok atau organisasi. Olugbenga (2016) menemukan bahwa pelatihan menggunakan metode *Six Thinking Hats* secara signifikan meningkatkan kemampuan inovatif peserta pelatihan dalam hal ini 48 pekerja sosial. Pelatihan ini menstimulasi peserta untuk berpikir lebih kreatif dan menghasilkan solusi baru terhadap permasalahan yang dihadapi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis pengembangan pola pikir dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dalam konteks organisasi.

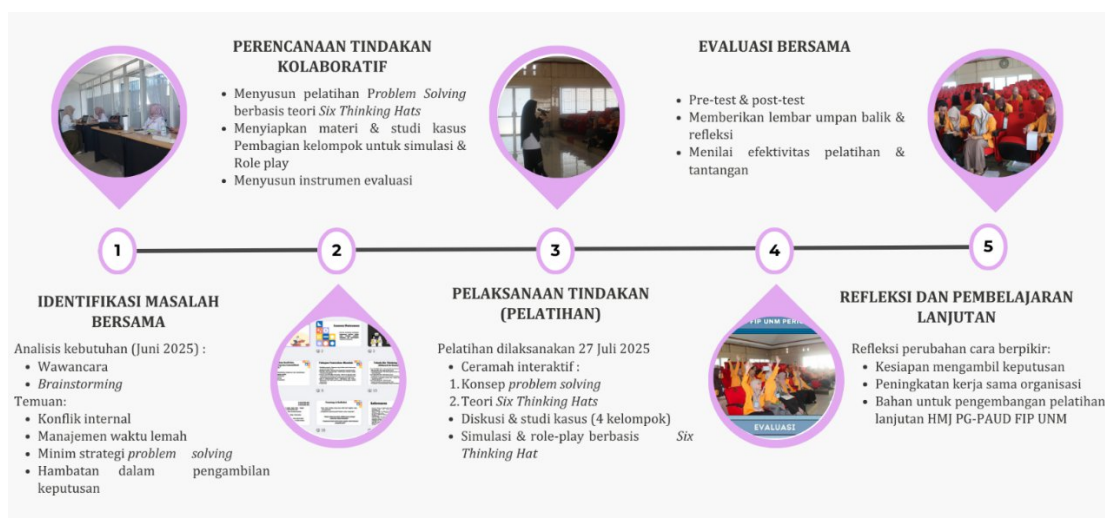
Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Putri & Nofitasari (2025) menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi mahasiswa sangat ditentukan oleh kemampuan pengurus dalam menerapkan strategi pemecahan masalah yang terstruktur. Pengurus organisasi dengan keterampilan *problem solving* yang baik mampu mengatasi isu-isu seperti rendahnya koordinasi, konflik, dan minimnya partisipasi anggota. Dengan demikian, peningkatan keterampilan *problem solving* melalui pelatihan menjadi kebutuhan strategis bagi pengurus organisasi agar mampu mengelola program kerja secara efektif dan adaptif.

Program pelatihan yang sama pernah juga dilakukan oleh Fadesti et al. (2025) yakni pelatihan *problem solving* dengan metode *Brick It* yang menggunakan diagram *fishbone* terbukti membantu anggota organisasi mahasiswa memahami penyebab inti permasalahan secara lebih terstruktur. Pelatihan ini menghasilkan peningkatan pemahaman peserta serta berdampak positif terhadap dinamika organisasi, seperti meningkatnya kemampuan berpendapat dan ketepatan dalam mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan pelatihan *problem solving* secara terarah merupakan strategi penting untuk memperkuat kinerja organisasi mahasiswa.

Temuan dari berbagai penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan *problem solving* bukan hanya mampu meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat kinerja suatu kelompok atau organisasi. Peningkatan keterampilan pemecahan masalah berdampak langsung pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi, mengatasi konflik, mengelola program kerja, serta meningkatkan kualitas kolaborasi antar-anggotanya (Olugbenga, 2016; Putri & Nofitasari, 2025 ; Fadesti et al. (2025). Dalam konteks HMJ PG-PAUD FIP UNM, kondisi ini menjadi sangat relevan mengingat 24 pengurus baru yang akan memasuki struktur organisasi membutuhkan kesiapan mental, analitis, dan strategis untuk menjalankan tugas kepengurusan selama satu periode. Tantangan-tantangan umum dalam organisasi mahasiswa berpotensi menghambat produktivitas apabila tidak dibekali keterampilan yang memadai. Oleh karena itu, pemberian pelatihan *problem solving* menjadi kebutuhan yang mendesak agar para pengurus baru mampu mengenali akar permasalahan organisasi, berpikir sistematis, serta menghasilkan solusi kreatif dan aplikatif sata berhadapan langsung dengan permasalahan. Dengan fondasi kemampuan *problem solving* yang kuat, pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM tidak hanya akan lebih siap menghadapi situasi organisasi yang dinamis, tetapi juga mampu meningkatkan kompetensi pribadi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. METODE PELAKSANAAN

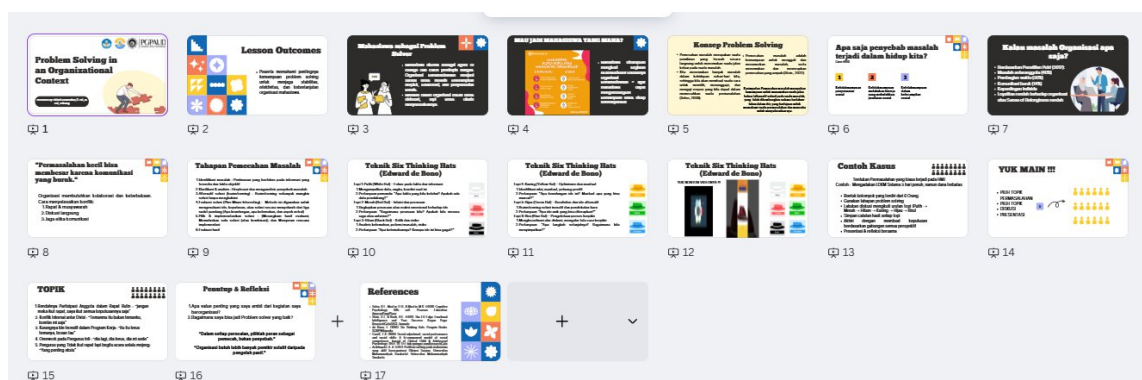
Kegiatan pengabdian dilakukan pada tanggal 27 Juli 2025 di gedung *Mini Theater* Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang beralamat di Jl. Tamalate I Tidung Makassar Kampus IV UNM Sektor Tidung. Peserta dalam kegiatan pengabdian ini adalah pengurus baru HMJ PG-PAUD FIP UNM yang berjumlah 24 orang. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah *Participatory Action Research* (PAR). PAR dipilih karena menekankan partisipasi aktif dari komunitas dalam hal ini adalah Organisasi HMJ PG-PAUD FIP UNM dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan, tindakan, refleksi, hingga evaluasi berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, pelatihan tidak hanya menjadi proses transfer pengetahuan, tetapi juga proses pemberdayaan dan penguatan kapasitas (*capacity building*) sebagaimana ditegaskan (Zunaidi, 2024) bahwa pelatihan dan penguatan kapasitas merupakan elemen penting untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, dan kemandirian peserta dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam kehidupan organisasi dalam hal ini adalah keterampilan *problem solving* pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM.



Gambar 1. Diagram Alir Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Berdasarkan Gambar 1 terdapat diagram alir pelaksanaan kegiatan pengabdian. Adapun tahapan pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan *problem solving* bagi pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM akan dideskripsikan secara rinci sebagai berikut:

- a. Identifikasi masalah bersama dilakukan sebagai tahap awal dengan melakukan analisis kebutuhan pada bulan Juni 2025 melalui wawancara pada pengurus inti pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM dan *brainstorming* dengan Dosen Pembina HMJ PG-PAUD FIP UNM. Pada tahap ini ditemukan bahwa pengurus mengalami kesulitan dalam mengelola konflik internal maupun antar-divisi, terdapat juga pengurus yang kurang aktif akibat lemahnya manajemen waktu antara tugas akademik dan organisasi. Kondisi ini juga diikuti dengan hambatan dalam pengambilan keputusan kolektif. Selain itu, pengurus masih minim penerapan strategi pemecahan masalah. Dosen pembina juga menyoroti bahwa konflik berlarut dan *problem solving* yang lemah berpotensi menurunkan performa organisasi dan partisipasi pengurus. Oleh karena itu, direncanakan pelatihan sebagai solusi atas kondisi tersebut.
- b. Perencanaan tindakan kolaboratif dilakukan setelah masalah dirumuskan secara bersama, tim pengabdian bersama pengurus dan dosen pembina HMJ PG-PAUD FIP UNM menyusun rencana tindakan berupa pelatihan keterampilan *problem solving* berbasis teori *Six Thinking Hats*. Tahap perencanaan meliputi penyusunan materi pelatihan, pemilihan studi kasus untuk pelatihan, pembagian kelompok untuk kebutuhan simulasi dan *role-play*, serta penyusunan instrumen untuk keperluan evaluasi. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Zunaidi (2024) yang menekankan bahwa pelatihan harus bersifat aplikatif dan mampu memperkuat kapasitas peserta dalam konteks nyata. Adapun rancangan materi pelatihan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Materi Pelatihan *Problem Solving*

- c. Pelaksanaan tindakan dilakukan pada tanggal 27 Juli 2025 melalui kegiatan pelatihan yang mencakup (1) ceramah interaktif berupa penyampaian konsep *problem solving* dan teknik *Six Thinking Hats* untuk memberikan dasar pengetahuan teoretis kepada peserta; (2) diskusi dan studi kasus di mana peserta dibagi ke dalam 4 kelompok yang kemudian diberikan kasus berupa permasalahan nyata yang sering terjadi dalam organisasi mahasiswa, sekaligus melatih perspektif berpikir yang terarah sesuai kategori topi pikir De Bono; (3) simulasi dan *role-play* di mana peserta mempraktikkan pemecahan masalah secara kelompok menggunakan teknik *six thinking hats*.
- d. Evaluasi bersama dilakukan secara kuantitatif melalui analisis *pre-test* dan *post-test* untuk melihat peningkatan pengetahuan peserta mengenai *problem solving*, serta evaluasi kualitatif melalui lembar umpan balik dan refleksi kelompok. Evaluasi ini

dilakukan untuk memahami keberhasilan pelatihan, tantangan yang ditemui, serta efektivitas penggunaan pendekatan *Six Thinking Hats* dalam konteks organisasi mahasiswa.

- e. Refleksi dan pembelajaran berkelanjutan dilakukan untuk menilai dampak pelatihan terhadap kesiapan pengurus dalam menjalankan tugas organisasi. Pada tahap ini peserta merefleksikan perubahan cara berpikir, kemampuan mengambil keputusan, serta dinamika kerja sama dalam organisasi. Hasil refleksi digunakan sebagai acuan untuk pengembangan pelatihan lanjutan untuk penguatan organisasi HMJ PG-PAUD FIP UNM.

Evaluasi dalam penelitian ini diukur dengan membandingkan *pre-test* dan *post test* terkait materi pelatihan berupa keterampilan *problem solving*. Pengukuran menggunakan uji beda yakni *wilcoxon sign rank test* dengan bantuan SPSS 25 *version for windows*. Refleksi dilakukan setelah proses evaluasi yang akan dijadikan referensi untuk mengembangkan pelatihan lanjutan dalam rangka menguatkan organisasi HMJ PG-PAUD FIP UNM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan keterampilan *problem solving* berbasis teori *Six Thinking Hats* dari De Bono (2017) diberikan kepada 24 pengurus baru HMJ PG-PAUD FIP UNM dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi masalah, mengolah informasi, berpikir kritis, serta mengambil keputusan secara sistematis. Dampak pelatihan dievaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*. Skor *pre-test* menunjukkan tingkat pemahaman awal peserta terkait keterampilan *problem solving*, sedangkan skor *post-test* digunakan untuk mengukur peningkatan setelah pelatihan diberikan. Evaluasi juga dilakukan dalam bentuk refleksi pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM terkait pelatihan yang diikuti.

3.1 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan keterampilan *problem solving* bagi pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM dilaksanakan pada tanggal 27 Juli 2025 bertempat di Mini Theater Fakultas Ilmu Pendidikan UNM dengan alamat Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate 1 Makassar. Pelatihan terdiri atas tiga rangkaian utama. Pertama, ceramah interaktif yang membahas konsep dasar *problem solving*, urgensinya dalam organisasi mahasiswa, serta pengenalan mendalam mengenai teknik *Six Thinking Hats*. Sesi ini memberikan pemahaman teoretis yang menjadi fondasi bagi peserta sebelum memasuki praktik pemecahan masalah. Adapun dokumentasi sesi ceramah interaktif dapat dilihat pada Gambar 3.



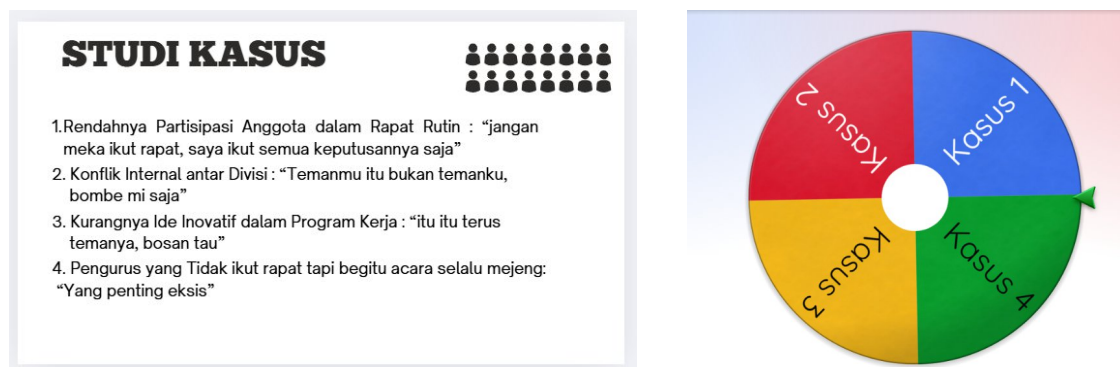
Gambar 3. Ceramah interaktif oleh pemateri pelatihan *Problem Solving*

Kedua, kegiatan diskusi dan studi kasus di mana peserta dibagi ke dalam empat kelompok dan masing-masing kelompok mendapatkan satu studi kasus yang relevan dengan dinamika organisasi mahasiswa. Untuk menjaga objektivitas pemilihan kasus dan memberikan suasana pelatihan yang interaktif, penentuan kasus dilakukan melalui metode undian digital menggunakan *Spin of Wheels*. Setiap kelompok secara bergantian memutar roda digital untuk menentukan kasus mana yang akan mereka analisis menggunakan teori *Six Thinking Hats*. Metode ini menambah antusiasme peserta sekaligus memastikan bahwa pembagian kasus berjalan secara adil dan tidak ditentukan oleh pematери.

Adapun empat kasus yang disiapkan oleh tim pengabdian adalah sebagai berikut:

- a. Kasus 1: Rendahnya Partisipasi Anggota dalam Rapat Rutin
Dalam beberapa rapat rutin HMJ, sejumlah anggota menunjukkan kecenderungan untuk tidak hadir dan memilih hanya mengikuti hasil keputusan akhir tanpa terlibat dalam prosesnya. Sikap yang kerap muncul adalah: *"Jangan meka ikut rapat, saya ikut semua keputusannya saja."* Kasus ini menuntut peserta untuk menganalisis penyebab rendahnya partisipasi dan merumuskan strategi untuk meningkatkan keterlibatan anggota.
- b. Kasus 2: Konflik Internal Antar Divisi
Konflik interpersonal antara anggota divisi kerap mempengaruhi efektivitas koordinasi program kerja. Salah satu pernyataan nyata yang muncul dalam dinamika organisasi adalah: *"Temanmu itu bukan temanku, bombe mi saja."* Kasus ini mengajak peserta mengevaluasi akar konflik antar-divisi dan menemukan pendekatan mediasi yang konstruktif serta berorientasi pada solusi.
- c. Kasus 3: Kurangnya Ide Inovatif dalam Program Kerja
Beberapa program kerja yang dirancang HMJ cenderung berulang setiap tahun tanpa adanya inovasi berarti. Dalam diskusi awal, muncul komentar seperti: *"Itu-itulah temanya, bosan tau."* Kelompok ini ditugaskan menganalisis faktor penyebab stagnasi ide dan merumuskan cara mendorong kreativitas pengurus dalam menciptakan program kerja yang lebih segar dan berdampak.
- d. Kasus 4: Pengurus Tidak Pernah Rapat tetapi Selalu Tampil saat Acara
Fenomena pengurus yang jarang hadir rapat namun selalu muncul saat acara berlangsung, terutama untuk berfoto atau tampil di depan umum, juga menjadi perhatian organisasi. Komentar yang mencerminkan fenomena ini adalah: *"Yang penting eksis."* Kasus ini meminta peserta menelaah pola perilaku tersebut dan merancang strategi untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen pengurus.

Kasus-kasus tersebut dianalisis menggunakan pendekatan *Six Thinking Hats* sehingga peserta dapat melihat permasalahan dari berbagai perspektif dan merumuskan solusi yang komprehensif. Melalui kegiatan ini peserta dilatih untuk berpikir terarah dan terstruktur. Adapun contoh kasus dan penentuan pengerjaan kelompok dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Contoh Kasus dan Penentuannya Menggunakan Spin of Wheels

Ketiga, simulasi dan *role-play* yang bertujuan melatih penerapan teknik tersebut dalam situasi organisasi yang mensimulasikan kondisi nyata. Peserta berlatih melakukan analisis fakta, mengelola emosi, melakukan evaluasi risiko, menggali ide kreatif, serta mengontrol proses diskusi secara sistematis. Adapun dokumentasi untuk kegiatan simulasi dan roleplay dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Kegiatan Simulasi dan Roleplay Problem Solving Menggunakan Teori Six Thinking Hats

Pada saat simulasi dan *role-play* pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM dapat menerapkan materi *problem solving* menggunakan teori *six thinking hats*. Setiap kelompok mampu mengidentifikasi fakta, memahami emosi yang muncul, menilai risiko, melihat potensi, merumuskan solusi kreatif, dan menetapkan langkah pengendalian. Adapun ringkasan proses *problem solving* menggunakan teori *six thinking hats* yang dilakukan HMJ PG-PAUD FIP UNM terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Simulasi Problem Solving Menggunakan Teori Six Thinking Hats

Kasus dan Analisis Six Thinking Hats	Partisipasi Rapat Rendah	Konflik Antar Divisi	Minimnya Ide Inovatif	Pengurus Absen Rapat tetapi Eksis Saat Acara
White Hat	Jadwal rapat tidak sesuai, minim sosialisasi pentingnya rapat	Miskomunikasi, gaya kerja berbeda	Program kerja berulang, tidak ada survei kebutuhan	Tidak memahami alur kerja, hanya hadir saat acara
Red Hat	Rasa canggung,	Tersinggung,	Jenuh, bosan,	Ingin diakui,

Kasus dan Analisis Six Thinking Hats	Partisipasi Rapat Rendah	Konflik Antar Divisi	Minimnya Ide Inovatif	Pengurus Absen Rapat tetapi Eksis Saat Acara
	takut dikritik, merasa tidak penting	kecemburuan, rasa tidak dihargai	kurang tantangan	frustrasi dari pengurus aktif
Black Hat	Keputusan tidak representatif, beban kerja tidak merata	Hambatan koordinasi, polarisasi kelompok	Program tidak menarik, turunnya partisipasi	Ketimpangan beban kerja, kekacauan acara
Yellow Hat	Partisipasi dapat meningkat melalui pendekatan tepat	Potensi kolaborasi bila konflik dikelola	Program lama dapat di-upgrade	Masih punya minat, bisa diarahkan
Green Hat	Reward system, rotasi moderator, mini briefing	Bonding day, protokol mediasi	Brainstorming ide, portal saran, survei kebutuhan	Attendance credit, coaching
Blue Hat	SOP kehadiran rapat, budaya "hadir untuk berkontribusi"	Penguatan budaya kolaboratif, sistem penyelesaian konflik	Rapat inovasi berkala, peta inovasi tahunan	Penegakan disiplin

Sumber: Hasil Simulasi dan Role-Play Pelatihan

3.2 Hasil Evaluasi Pelatihan

Evaluasi kegiatan dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi kuantitatif menggunakan instrumen *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta terkait konsep dan strategi *problem solving*. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan juga uji Wilcoxon *sign-rank*. Adapun analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pre_Test	24	35	40	75	58,17	9,981	99,623
Post_Test	24	20	75	95	85,83	5,880	34,580
Valid N (listwise)	24						

Sumber: Output SPSS 25 Version for Windows

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada tahap *pre-test*, skor peserta memiliki nilai rata-rata 58,17 dengan rentang yang cukup lebar (40–75), mencerminkan variasi pemahaman awal yang relatif besar. Setelah mengikuti pelatihan, nilai *post-test* meningkat dengan rata-rata 85,83 dan rentang yang lebih sempit (75–95), menandakan peserta memperoleh peningkatan kompetensi. Perbedaan standar deviasi antara *pre-test* (9,98) dan *post-test* (5,88) memperkuat gambaran bahwa penyebaran nilai peserta menjadi lebih seragam. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman sekaligus menyamakan persepsi dan kemampuan peserta secara keseluruhan.

Selanjutnya dilakukan uji Wilcoxon *sign-rank* untuk menguji signifikansi peningkatan skor. Data menunjukkan bahwa hasil uji = 0,000 ($p < 0.05$). Berikut gambar hasil uji menggunakan SPSS 25 Version for Windows.

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. Decision
1	The median of differences between Pre_Test and Post_Test equals 0.	Related-Samples Wilcoxon Signed Rank Test	,000 Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Gambar 6. Hasil Uji Wilcoxon Sign Rank

Hasil ini mengonfirmasi bahwa terdapat perbedaan signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test* peserta. Dengan demikian, pelatihan *problem solving* yang diberikan terbukti efektif meningkatkan penguasaan konsep dan keterampilan *problem solving* peserta.

Selain itu, evaluasi kualitatif dilakukan melalui lembar umpan balik dan refleksi kelompok. Adapun dokumentasi untuk kegiatan evaluasi dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Evaluasi Pelatihan

3.3 Pembahasan

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa intervensi keterampilan *problem solving* berbasis *Six Thinking Hats* berhasil meningkatkan pemahaman konseptual dan keterampilan pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan gagasan De Bono (2017) bahwa *Six Thinking Hats* membantu individu dan kelompok berpikir secara lebih terarah dengan memisahkan fakta, emosi, kritik, peluang, kreativitas, dan pengendalian proses ke dalam kategori yang jelas. Dalam pelatihan ini, pengurus dilatih untuk mengidentifikasi fakta objektif organisasi (*White Hat*), mengakui dan mengelola emosi yang muncul (*Red Hat*), menilai risiko dan konsekuensi (*Black Hat*), menggali sisi positif dan peluang (*Yellow Hat*), melahirkan alternatif solusi (*Green Hat*), serta mengatur alur diskusi dan tindak lanjut (*Blue Hat*). Penerapan kerangka ini terbukti memudahkan peserta dalam mengurai kasus-kasus kompleks, seperti rendahnya partisipasi rapat, konflik antar divisi, stagnasi program kerja, dan masalah komitmen pengurus.

Dari sisi desain kegiatan, penggunaan pendekatan PAR dan metode pembelajaran partisipatif (ceramah interaktif, diskusi studi kasus, simulasi, dan *role-play*) mendukung proses *experiential learning* di mana peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga mempraktikkannya langsung pada kasus yang relevan dengan realitas organisasi (Zunaidi, 2024). Kegiatan undian kasus dengan *Spin of Wheels* dan kerja kelompok turut membangun antusiasme, rasa memiliki, dan keterlibatan aktif pengurus. Hal ini konsisten dengan temuan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan *problem solving* yang bersifat aplikatif dan kolaboratif mampu meningkatkan kreativitas, kemampuan mengambil keputusan, dan dinamika positif dalam organisasi mahasiswa. Rahmah et al. (2024) memberikan pelatihan keterampilan organisasi di mana *problem solving* salah

satunya kepada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (HMPKn) Universitas Mulawarman. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman pada peserta. Jamiah & Pasaribu (2023) juga melakukan penguatan kemampuan *problem solving* pada mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika FKIP Untan. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan *problem solving* berada pada kategori baik setelah diberikan penguatan menggunakan model REAPS, yakni model yang menggabungkan beberapa model, antara lain model *Intellectual Strengths and Capabilities* (Discover), *Thinking Actively in a Social Context* (TASC), dan model *Problem Based Learning* (PBL).

Dari sisi kualitas organisasi, penerapan *Six Thinking Hats* membuka peluang pembenahan sistemik. Rekomendasi yang muncul dari simulasi, seperti penyusunan SOP kehadiran rapat, penguatan budaya kolaboratif, pembentukan mekanisme kurasi ide, menunjukkan bahwa peserta tidak hanya berpikir pada level individu, tetapi sudah menyentuh aspek struktur dan budaya organisasi. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas personal pengurus, tetapi juga memberi kontribusi awal pada penguatan tata kelola organisasi HMJ PG-PAUD FIP UNM secara lebih berkelanjutan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pelatihan keterampilan *problem solving* berbasis teori *Six Thinking Hats* bagi pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM dapat disimpulkan berhasil meningkatkan kapasitas pengurus dalam mengenali masalah, menganalisis akar penyebab, dan merumuskan solusi secara sistematis. Keberhasilan ini tampak dari peningkatan signifikan antara skor pre-test dan post-test. Selain peningkatan kognitif, pelatihan juga menunjukkan penguatan kemampuan praktis peserta dalam menerapkan teori *Six Thinking Hats* (*White, Red, Black, Yellow, Green, dan Blue Hat*) untuk menganalisis empat kasus nyata organisasi, yakni rendahnya partisipasi rapat, konflik antar divisi, minimnya inovasi program kerja, dan rendahnya komitmen pengurus dalam kehadiran rapat. Melalui pendekatan partisipatif berupa ceramah interaktif, diskusi studi kasus, simulasi, dan *role-play*, peserta menunjukkan peningkatan dalam kapasitas analitis, kreativitas, kemampuan mengambil keputusan, serta kepekaan terhadap dinamika organisasi. Dengan demikian, pelatihan ini bukan hanya meningkatkan keterampilan individual, tetapi juga memberi dampak positif terhadap penguatan kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan tersebut, maka terdapat beberapa saran yang diberikan. Pertama, pelatihan *problem solving* sebaiknya menjadi program rutin dalam siklus pengembangan pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM agar keterampilan ini terus terasah dan terimplementasi dalam kegiatan organisasi. Kedua, teori *Six Thinking Hats* dapat diintegrasikan dalam rapat kerja, evaluasi program, dan penyelesaian konflik agar pola pikir terstruktur menjadi budaya organisasi. Ketiga, kegiatan serupa dapat diperluas kepada organisasi mahasiswa lain dan durasi pelatihan dapat diperpanjang untuk memperdalam praktik. Keempat, diperlukan kolaborasi lebih kuat antara dosen pembina, pengurus, dan lembaga kemahasiswaan agar hasil pelatihan dapat diterapkan dalam kebijakan dan prosedur organisasi secara berkelanjutan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Ketua Jurusan, Sekretaris, dan Kepala Laboratorium PG-PAUD FIP UNM. Tim juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembina dan Pengurus HMJ PG-PAUD FIP UNM, sehingga kegiatan pengabdian dalam bentuk pelatihan keterampilan *problem solving* bagi Pengurus HMJ bisa terselenggara.

REFERENSI

- Bariyyah, K. (2021). Problem solving skills : essential skills challenges for the 21st century graduates. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 71–80. <https://doi.org/10.29210/120212843>
- De Bono, E. (2017). *Six Thinking Hats: The multi-million bestselling guide to running better meetings and making faster decisions*. Penguin uk.
- Fadesti, P. F., Dwi, D., Rahmah, N., Tondang, E., Rizkie, D., Pratiwi, M., Meiindry, P. S., Christy, M. A., Salsabila, N. A., Nugroho, I. R., Alfaeni, D. A., & Mutmainnah, D. (2025). Break and Fix It (Brick It) Training : Improving Problem Solving Skills in Student Organizations. *Plakat: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 7(2), 152–163. <https://doi.org/10.30872/plakat.v7i2.21829>
- Jamiah, Y., & Pasaribu, R. L. (2023). Penguatan Kemampuan Problem Solving Mahasiswa Melalui Model REAPS. *Journal Numeracy*, 10(2), 52–64. <https://doi.org/10.46244/numeracy.v10i2.2217>
- Olugbenga, R. (2016). Six Thinking Hats and Social Workers ' Innovative Competence : An Experimental Study. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 149–153. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/32611>
- Putri, R. H., & Nofitasari, S. (2025). Problem-Solving Strategies as The Key to Successful Student Organization Management. *Journal of Business Administration and Strategy*, 1(1), 18–26. <https://doi.org/10.58290/jbas.v1i1.18>
- Rahmah, D. D. N., Prastika, N. D., & Salsabila, P. M. N. (2024). Developing Organization Skills : Tingkatkan Komunikasi Efektif dalam Berorganisasi Menggunakan Metode Experiential Learning. *I-Com Indonesian Community Journal*, 4(2), 616–624. <https://doi.org/10.33379/icom.v4i2.4226>
- Shusena, A. A. A. A. P. (2017). *Problem solving pada mahasiswa yang aktif berorganisasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Solso, R. L., MacLin, O. H., & MacLin, M. K. (2013). *Cognitive psychology: Pearson new international edition*. Pearson Higher Ed.
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2011). *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. John Wiley & Sons.
- Zunaidi, A. (2024). *Metodologi Pengabdian Kepada Masyarakat Pendekatan Praktis untuk Memberdayakan Komunitas* (U. S. Hidayatun, Ed.; 1st ed.). Yayasan Putra Adi Dharma.