Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)
p-ISSN: 2797-2879, e-ISSN: 2797-2860
Volume 5, nomor 1, 2025, hal. 255-266
Doi: https://doi.org/10.53299/jppi.v5i1.967

Tiga Pilar Kinerja Guru dalam Paradigma Peter Senge di Lembaga Pendidikan Katolik

Kanisius Komsiah Dadi*, Ria Asep Sumarni, Muhammad Japar, Dian Herdiati
Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

*Coresponding Author: kanisius.komsiah@mhs.unj.ac.id
Dikirim: 04-12-2024; Direvisi: 24-12-2024; Diterima: 25-12-2024

Abstrak: Artikel ini membahas pentingnya membangun tiga pilar komitmen, kepuasan, dan loyalitasguru dalam meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan Katolik, mengacu pada paradigma pembelajaran organisasi Peter Senge. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga pilar ini dapat diintegrasikan dalam praktik pendidikan untuk mendorong kinerja guru yang lebih baik. Metode yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif. Survei dilakukan terhadap guru di enam Sekolah Katolik untuk mengukur jumlah guru yang memiliki komitmen, kepuasan kerja, dan loyalitas. Data dikumpulkan menggunakan google form dan dianalisis dengan teknik analisis dekriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya jumlah guru yang memiliki komitmen kuat berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip pembelajaran organisasi Senge, seperti visi bersama dan pembelajaran berkelanjutan, telah terbukti memperkuat ketiga pilar tersebut. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi pengelola lembaga pendidikan Katolik untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan komitmen, kepuasan, dan loyalitas guru sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja kelembagaan.

Kata Kunci: Komitmen; Kepuasan; Loyalitas; Kinerja Guru; Paradigma Peter Senge

Abstract: Referring to Peter Senge's organizational learning paradigm, this article discusses the importance of building commitment, satisfaction, and loyalty in improving performance in Catholic educational institutions. This study explores how these three pillars can be integrated into educational practice to encourage better teacher performance. The method used is a quantitative method approach. The survey was conducted on teachers in six Catholic schools to measure the number of teachers who were committed, had high job satisfaction, and had high loyalty. The data was collected using Google Forms and analyzed using descriptive analysis techniques. The study results show that the high number of teachers with firm commitments contributes to better job satisfaction, increasing teacher loyalty to the institution. In addition, applying Senge's organizational learning principles, such as shared vision and continuous learning, has strengthened all three pillars. These findings provide recommendations for Catholic education administrators to create an environment that supports the development of teacher commitment, satisfaction, and loyalty as a strategic step in improving institutional performance.

Keywords: Commitment; Satisfaction; Loyalty; Teacher Performance; Peter Senge's Paradigm

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan, lembaga-lembaga swasta Katolik menghadapi tantangan yang semakin kompleks untuk meningkatkan kinerja dan relevansinya dalam masyarakat yang terus berubah. Dengan meningkatnya pembangunan infrastruktur dan aksesibilitas, sekolah-sekolah negeri semakin banyak bermunculan

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

dan menawarkan pendidikan yang sering kali didukung oleh pemerintah. Hal ini membuat sekolah-sekolah Katolik harus berjuang untuk mempertahankan jumlah pendaftaran siswa (Raki, 2023).

Banyak lembaga pendidikan Katolik masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas. Hal ini berpotensi menurunkan mutu pendidikan yang ditawarkan dan mengurangi daya tarik lembaga bagi calon siswa (Raki, 2023;Putriyanti & Fensi, 2024). Lembaga pendidikan swasta Katolik sering kali bergantung pada dana dari siswa dan sumbangan gereja, yang dapat menjadi kendala dalam pengelolaan keuangan. Tanpa dukungan pendanaan yang memadai, sulit bagi lembaga untuk meningkatkan fasilitas, pelatihan guru, dan program-program inovatif yang dapat menarik minat siswa (Hanim et al., 2023). Peran kepemimpinan pada sebuah institusi pendidikan menjadi sangat fundamental dalam menjadikan institusinya sebagai organisasi belajar (Mardiyah, 2019). Peran organisasi pembelajar di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif sangat diperlukan, salah satunya adalah sebagai solusi bagi peningkatan kemampuan, keterampilan, kecepatan, dan inovasi dalam menaikkan posisi tawar (*bergaining position)* bagi organisasi (Sunarta, 2021). Fakta-fakta lapangan berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa karya ilmiah ini penitng untuk dilakukan.

Sekolah-sekolah Katolik perlu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran agar tetap relevan dan kompetitif (Djeer, 2024). Menghadapi tantangan-tantangan ini, lembaga pendidikan swasta Katolik perlu merumuskan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja dan relevansi mereka. Dengan membangun komitmen, kepuasan, dan loyalitas di kalangan guru serta melibatkan semua stakeholder secara aktif, lembaga-lembaga ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan berdaya saing tinggi di era modern ini. Untuk itu, penting untuk membangun tiga pilar utama: komitmen, kepuasan, dan loyalitas guru. Tanpa pengembangan intergari antara system Pendidikan dengan perkembangan teknologi, niscaya lembaga sekolah Katolik mengalami kemunduran dan bahkan ditinggalkan oleh orang tua dan siswa.

Ketiga pilar ini tidak hanya berfungsi sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan lembaga pendidikan. Paradigma (Senge, 2012) tentang pembelajaran organisasi memberikan kerangka kerja yang relevan untuk memahami bagaimana ketiga pilar ini dapat diintegrasikan dalam praktik pendidikan. Senge mengemukakan bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi yang mampu menciptakan lingkungan di mana individu terus belajar dan berkembang secara kolektif (Fillion et al., 2015). Ketika guru memiliki komitmen yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pengembangan profesional dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan lembaga (Koster et al., 2008).

Komitmen guru juga sangat dipengaruhi oleh adanya visi bersama di antara semua anggota lembaga pendidikan. Dengan melibatkan guru dalam perumusan visi sekolah, mereka akan merasa memiliki tujuan yang sama dan lebih termotivasi untuk mencapainya. Visi bersama ini menciptakan rasa tanggung jawab kolektif yang mendorong guru untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan lembaga.

Dalam paradigma Senge, pembelajaran tim merupakan elemen penting dalam menciptakan komitmen di kalangan guru (Fillion et al., 2015). Dengan mendorong kolaborasi antar-guru dalam merancang kurikulum dan metode pengajaran, lembaga pendidikan dapat membangun sinergi yang kuat.

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Berpikir sistem membantu guru memahami bagaimana tindakan mereka mempengaruhi keseluruhan sistem pendidikan (Norqvist & Ärlestig, 2021). Dengan melihat hubungan antar berbagai elemen dalam lembaga, guru dapat menyadari dampak dari keputusan yang diambil dan berkomitmen untuk bertindak demi kebaikan bersama (Lickona, 1996). Pendekatan ini mendorong refleksi dan evaluasi berkelanjutan terhadap praktik pendidikan, sehingga meningkatkan komitmen terhadap perbaikan.

Selanjutnya, kepuasan guru terhadap lingkungan kerja mereka juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih terlibat dalam kegiatan pembelajaran dan inovasi pedagogis (Zhang & Yuan, 2020). Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung, termasuk memberikan penghargaan atas prestasi dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh adanya visi bersama yang jelas dan inspiratif (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Ketika guru merasa bahwa mereka terlibat dalam perumusan visi lembaga dan bahwa visi tersebut mencerminkan nilai-nilai mereka, mereka akan merasa lebih terikat dan puas dengan lingkungan kerja mereka.

Pembelajaran tim adalah elemen kunci dalam membangun kepuasan di antara para guru. Dengan mendorong kolaborasi antar-guru, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana di mana guru saling mendukung dan berbagi pengalaman.

Senge mendorong evaluasi model mental yang dimiliki oleh individu dalam organisasi (Fillion et al., 2015). Guru perlu diberi kesempatan untuk merefleksikan cara berpikir mereka tentang pengajaran dan pembelajaran. Dengan membuka ruang untuk diskusi dan umpan balik, lembaga pendidikan dapat membantu guru mengubah asumsi yang mungkin menghambat kepuasan kerja mereka. Berpikir sistem membantu guru memahami bagaimana tindakan mereka mempengaruhi keseluruhan lingkungan pendidikan (Norqvist & Ärlestig, 2021). Dengan memahami interkoneksi antara berbagai elemen dalam sistem sekolah, guru dapat melihat dampak positif dari kontribusi mereka terhadap keberhasilan lembaga.

Senge menekankan pentingnya kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama (Hansen et al., 2020). Loyalitas guru dapat ditingkatkan melalui penciptaan visi bersama yang jelas dan inspiratif. Senge menekankan bahwa visi bersama tidak hanya menyatukan anggota organisasi tetapi juga menciptakan semangat kolektif yang mendorong loyalitas. Loyalitas juga berkaitan dengan penguasaan pribadi, di mana guru didorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Senge berpendapat bahwa individu yang berkomitmen untuk belajar dan berkembang akan lebih loyal terhadap organisasi yang mendukung proses tersebut.

Senge mengajak organisasi untuk mengevaluasi model mental anggotanya cara berpikir yang mempengaruhi tindakan dan keputusan (Magzan, 2012). Dalam konteks ini, penting bagi lembaga pendidikan untuk membantu guru mengidentifikasi dan mengubah model mental yang mungkin menghambat loyalitas mereka. Loyalitas guru juga dapat diperkuat melalui pendekatan berpikir sistem yang membantu mereka memahami bagaimana tindakan mereka berkontribusi pada keseluruhan sistem pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan bahwa tujuan dari Penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana ketiga pilar ini dapat diintegrasikan dalam

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

praktik pendidikan untuk mendorong kinerja guru yang lebih baik setelah mempelajari kondisi para guru di lapangan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei daring menggunakan *google form*. Data kuantitatif selanjutnya dinarasikan sehingga memberikan makna. Survei dilakukan pada bulan September-Okotber 2024 terhadap guru dari 6 Sekolah Swasta Katolik yang tergabung dalam Lembaga Pendidikan Katolik X untuk mengukur jumlah guru yang memiliki komitmen, kepuasan kerja, dan loyalitas. Yang menjadi responden adalah para guru di sekolah Katolik yang berada dalam naungan lembaga sekolah X. Dalam hal ini, penelitian menggunakan *purposive sampling* sebagai tekniknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah pemaparan hasil survey dengan menggunakan kuesioner online (gform) terhadap 120 responden dari 6 Sekolah Menengah Kejuruan Katolik yang tergabung dalam Lembaga Pendidikan Katolik X di Jakarta, Bekasi, dan Tangerang.

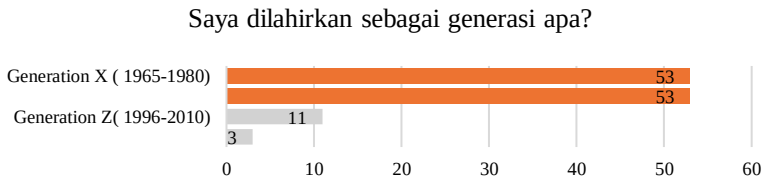

Chart 1. Generasi Tenaga Kerja di Lembaga Pendidikan Katolik X

Data menunjukkan bahwa di lembaga Pendidikan Katolik X saat ini diisi paling banyak oleh generasi X (1965-1980) dan generasi Millenials (1981-1996), masing-masing 44% atau 53 dari total 120 guru. Generasi Z pada tahun ini sebesar 9.2% atau 11 dari total 120 guru. Ternyata masih ada guru yang tergolong dalam generasi *Baby Boomer*, yaitu sebesar 2.5% atau 3 dari 120 responden. Dalam paradigma Senge, pentingnya visi bersama menjadi kunci untuk menciptakan komitmen di antara anggota organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Katolik, adanya keberagaman generasi di antara para guru dapat menjadi tantangan sekaligus peluang. Generasi X dan Milenial, yang mendominasi populasi guru, memiliki pengalaman dan pendekatan yang berbeda terhadap pendidikan. Senge menekankan pentingnya pembelajaran tim sebagai cara untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar anggota organisasi. Generasi yang lebih tua dapat berbagi pengalaman dan nilai-nilai tradisional, sementara generasi yang lebih muda dapat membawa perspektif baru dan pemahaman tentang teknologi serta metode pengajaran modern.

Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kesempatan untuk mengembangkan penguasaan pribadi. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing generasi. Misalnya, guru dari generasi Z mungkin lebih tertarik pada pelatihan yang berfokus pada teknologi dan metode pembelajaran interaktif, sementara guru dari generasi *Baby Boomer* mungkin lebih menghargai pendekatan yang menekankan pada nilai-nilai moral dan spiritual dalam pendidikan.

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Chart 2. Rentang Waktu Bekerja sebagai Guru di Lembaga Pendidikan Katolik X

Salah satu wujud loyalitas pengabdian yang dapat ditunjukkan oleh seorang guru adalah bertahan dalam rentang waktu tertentu. Data di atas menunjukkan bahwa 51% dari 120 responden telah bekerja di lembaga Pendidikan X selama lebih dari 10 tahun. Ada 7 % dari total 120 responden menjadi guru di lembaga Pendidikan X selama 5-10 tahun. 31% dari total jumlah responden telah menjadi guru di lembaga Pendidikan X selama 1-5 tahun. 11% dari total responden baru bekerja sebagai guru antar 0-1 tahun. Salah satu prinsip utama dalam paradigma Senge adalah pentingnya pengalaman sebagai sumber pembelajaran. Dalam konteks ini, guru yang telah bekerja lebih dari 10 tahun (51%) membawa pengalaman yang sangat berharga ke dalam lingkungan pendidikan. Pengalaman mereka tidak hanya mencakup pengajaran di kelas tetapi juga keterlibatan dalam berbagai kegiatan profesional seperti pelatihan, seminar, dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan pedagogis yang lebih baik dan menghadapi tantangan pendidikan dengan lebih efektif. Dengan adanya proporsi besar guru berpengalaman, lembaga Pendidikan Katolik X memiliki potensi untuk membangun tim pembelajaran yang kuat. Guru-guru yang lebih senior dapat berbagi pengetahuan dan praktik terbaik dengan guru yang lebih baru (11% yang baru bekerja antara 0-1 tahun).

Kepuasan kerja guru juga terkait erat dengan penguasaan pribadi - kemampuan individu untuk terus belajar dan berkembang. Lembaga Pendidikan X harus memberikan dukungan bagi semua guru, terlepas dari lama masa kerja mereka, untuk mengembangkan keterampilan baru dan mencapai tujuan profesional mereka. Senge menekankan pentingnya refleksi dan diskusi terbuka untuk mengevaluasi model mental ini agar dapat menciptakan pemahaman bersama tentang praktik terbaik dalam pengajaran.

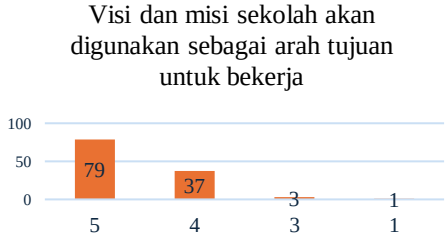

Chart 3. Visi-Misi Menjadi Arah Bersama

Data menunjukkan bahwa 79 dari 120 responden memilih angka 5 ketika mendapatkan pertanyaan terkait visi misi lembaga menjadi arah dan tujuan mereka bekerja. Artinya, mereka sangat menyadari bahwa keberhasilan lembaga dan

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

kesuksesan pekerjaan mereka harus sejalan dengan visi dan misi lembaga. 37 responden memilih angka 4. Artinya, mereka menyadari pentingnya menjadikan visi misi sebagai arah dan tujuan bersama. Dengan 79 responden (sekitar 66%) yang sangat menyadari pentingnya visi dan misi lembaga, ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di lembaga Pendidikan Katolik X merasa terikat dengan tujuan dan arah lembaga. Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang visi dan misi lembaga. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya visi, guru merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan lembaga.

Dalam konteks berpikir sistem, data ini menunjukkan bahwa para guru memahami bagaimana kontribusi mereka berhubungan dengan keseluruhan sistem pendidikan di lembaga tersebut.

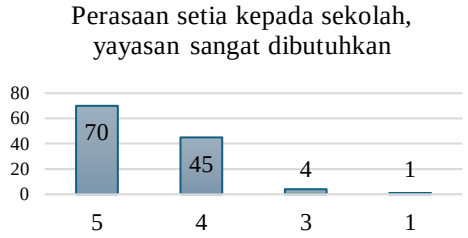

Chart 4. Perasaan Loyalitas terhadap Lembaga Pendidikan Katolik X

Loyalitas karyawan terhadap Perusahaan atau oragnisasi itu sangat penting. Data di atas menunjukkan bahwa kesetiaan guru terhadap lembaga Pendidikan katolik X sangat baik dan baik. 70 dari 120 responden memilih nilai 5. Artinya, mereka merasa sangat loyal terhadap lembaga Pendidikan tempat bekerja. 45 dari 120 responden memilih angka 4, artinya mereka merasa sudah loyal terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Masih ada 5 dari 120 responden yang memilih angka di bawah 4. Artinya, mereka belum merasakan ada loyalitas di dalam dirinya terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

Loyalitas yang tinggi di antara sebagian besar guru menunjukkan bahwa mereka memiliki model mental positif tentang peran mereka sebagai pendidik dan kontribusi mereka terhadap lembaga. Namun, bagi 5 responden yang kurang loyal, mungkin ada model mental yang perlu dievaluasi atau diperbaiki. Dengan mayoritas responden merasa loyal, ini menandakan bahwa mereka menyadari pentingnya peran mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Namun, bagi guru-guru yang tidak merasa loyal, mungkin ada ketidakjelasan tentang bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan lembaga atau bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi mereka.

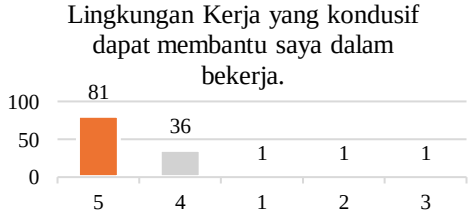

Chart 5. Kepuasan terhadap Lingkungan Tempat Bekerja

Terkait dengan kepuasan terhadap lingkungan tempat bekerja, data menunjukkan bahwa 81 dari 120 responden memilih nilai 5. Artinya, mereka sangat puas dengan

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

lingkungan kerja yang dibangun. 36 responden memilih nilai 4. Artinya, mereka puas dengan lingkungan kerja. Ada 3 dari 120 responden yang memilih angka di bawah 4. Artinya, mereka belum sungguh merasakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengembangkan potensi diri dan lembaga sekolah tempatnya bekerja. Data mayoritas guru (81 responden) merasa sangat puas dengan lingkungan kerja mereka menunjukkan bahwa visi bersama telah dicapai dengan baik. Data yang menunjukkan bahwa 36 responden merasa puas dengan lingkungan kerja mereka menunjukkan potensi besar untuk membangun tim yang solid. Pembelajaran tim memungkinkan guru-guru baru dan senior untuk berkolaborasi dalam merancang kurikulum dan metode pengajaran, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepuasan yang dirasakan oleh majoritas guru (81 responden) juga berkorelasi dengan motivasi intrinsic. Guru-guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka kemungkinan besar memiliki harapan yang terpenuhi, baik dari segi profesional maupun psikologis. Bagi 3 responden yang belum sungguh merasakan lingkungan kerja yang kondusif, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan mereka.

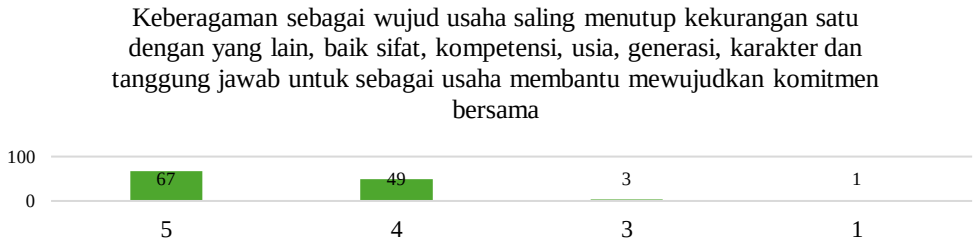

Chart 6. Keberagaman dalam Kelompok Kerja

Perbedaan dan keberagaman latarbelakang memang seharusnya tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja setiap individu. Data di atas menjunjukkan bahwa 67 dari 120 responden memilih angka 5. Artinya, keberagaman bukan masalah, melainkan potensi untuk saling mendukung. Mereka sangat menyadari hal ini. 49 dari 120 responden memilih angka 4. Artinya mereka menyadari keberaagaman di tempat mereka berkerja, tetapi hal ini tidak menjadi masalah, justru sebaliknya keberagaman menjadikan mereka saling melengkapi dan mendukung. Masih ada 4 dari 120 responden yang memilih angka di bawah 4. Artinya mereka belum menyadari atau bahkan melihat keberagaman bukan sesuatu yang memiliki potensi untuk saling melengkapi dan membantu.

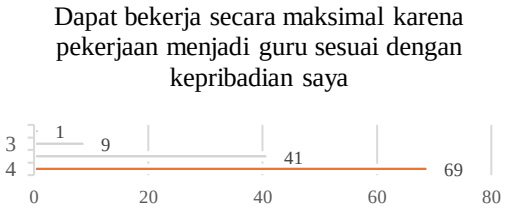

Chart 7. Kesesuaian Pekerjaan dengan Kepribadian Diri

Data menunjukkan ada 1 dari 120 responden yang merasa bahwa pekerjaan guru tidak sesuai dengan kepribadiannya. 9 dari 120 responden merasa menjadi guru itu biasa saja. Jawaban ini bisa sesuai bisa juga tidak sesuai dengan kepribadiannya dan sekaligus. 41 dari 120 responden merasa bahwa menjadi guru adalah pekerjaan yang

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

sesuai dengan kepribadiannya. 69 dari 120 responden merasa bahwa menjadi guru itu sangat sesuai dengan kepribadian dirinya.

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (69 + 41 = 110 dari 120) merasa bahwa menjadi guru sesuai dengan kepribadian mereka. Hal ini mencerminkan adanya keselarasan antara tujuan individu dan visi lembaga pendidikan. Ketika guru merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan kepribadian dan nilai-nilai mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan lembaga. Sementara sebagian besar responden memiliki model mental positif tentang peran mereka sebagai pendidik, terdapat 10 responden (1 + 9) yang mungkin memiliki pandangan yang kurang optimis terhadap profesi mereka.

Guru-guru yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kepribadian mereka (110 responden) kemungkinan besar akan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sebaliknya, guru yang merasa tidak cocok (1 responden) atau biasa saja (9 responden) mungkin tidak memiliki motivasi yang sama untuk berinvestasi dalam pengembangan diri.

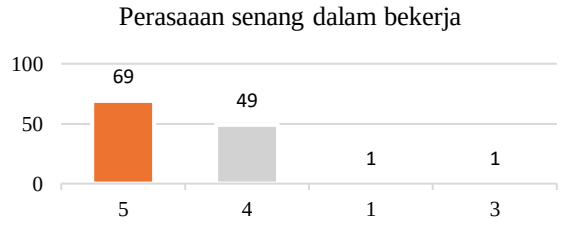

Chart 8. Perasaan Senang dalam Bekerja

Data menunjukkan jumlah responden yang merasa senang bekerja di lembaga Pendidikan katolik X. 69 dari 120 responden merasa sangat senang. 49 dari 120 responden merasa senang. Ada 2 dari 120 responden yang nampaknya belum merasakan rasa senang dalam bekerja di lembaga Pendidikan katolik X. Dengan 69 responden yang sangat senang dan 49 responden yang merasa senang, ini menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa terhubung dengan visi dan misi lembaga. Ketika guru merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan lembaga, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Komitmen ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

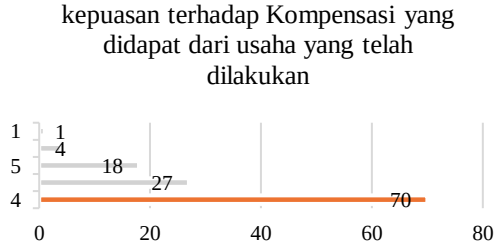

Chart 9. Kepuasan terhadap Kompensasi yang diterima

Data pada chart 9 menunjukkan bahwa jumlah responden yang puas terhadap kompensasi yang diterima setelah melalukan pekerjannya sangat variatif. 32 dari 120 responden tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima. 70 dari 120 responden merasa puas. 18 dari 120 responden sudah merasa sangat puas dengan kompensasi yang diterima.

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Dengan 70 responden merasa puas dan 18 sangat puas, mayoritas guru mungkin melihat kompensasi sebagai bagian dari visi dan misi lembaga pendidikan. Ketika guru merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan lembaga, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun, 32 responden yang tidak merasa puas menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diatasi untuk memastikan semua anggota organisasi memiliki pemahaman dan komitmen yang sama terhadap visi lembaga. Responden yang merasa sangat puas (18 orang) kemungkinan besar menemukan makna dalam pekerjaan mereka, sementara mereka yang merasa tidak puas (32 orang) mungkin mengalami ketidakpuasan atau kurangnya motivasi.

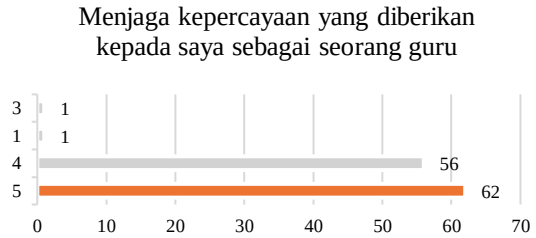

Chart 10. Upaya menjaga Kepercayaan sebagai Bentuk Loyalitas

Loyalitas dibangun atas dasar kesempatan mendapatkan kepercayaan untuk melakukan sesuatu. Data di atas menujukkan bahwa jumlah responden yang menunjukkan loyalitas karena mendapatkan kepercayaan atau tanggungjawab sebagai guru ditengah Masyarakat, ada 62 dari 120 responden yang sangat menjaga kepercayaan itu. 56 dari 120 responden menjaga kepercayaan itu sebagai bentuk loyalitasnya kepada lembaga Pendidikan Katolik X tempatnya bekerja. Ada 2 dari responden yang merasa belum sungguh-sungguh merasa menjaga kepercayaan itu. Dengan 62 responden yang sangat menjaga kepercayaan dan 56 responden yang juga menjaga kepercayaan sebagai bentuk loyalitas, mayoritas guru di lembaga Pendidikan Katolik X menunjukkan bahwa mereka terhubung dengan visi dan misi lembaga.

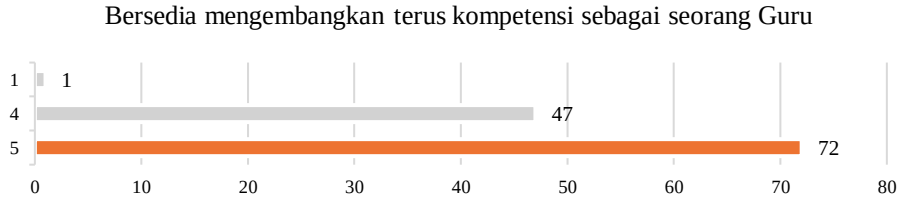

Chart 11. Kesediaan untuk Pengembangan Diri

Sebagai organisasi belajar, lembaga pendidikan Katolik X penting memiliki anggota tim kerja yang bersedia untuk terus belajar. Data di atas menunjukkan bahwa 72 dari 120 responden sangat bersedia untuk mengembangkan diri sebagai guru. 47 dari 120 responden bersedia untuk mengembangkan diri. ada 1 dari 120 responden yang nampaknya sudah merasa cukup mengembangkan diri sehingga tidak perlu lagi. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru (72 + 47 = 119 dari 120 responden) sangat bersedia untuk mengembangkan diri, yang mencerminkan adanya keselarasan antara tujuan individu dan misi lembaga pendidikan. Ketika guru merasa bahwa pengembangan profesional mereka sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan lembaga,

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Komitmen ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

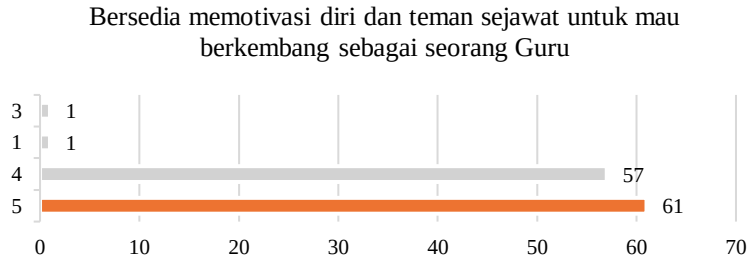

Chart 12. Keterbukaan untuk Memotivasi Teman Sejawat

Saling mendukung dan membantu merupakan ciri dari sebuah tim yang solid dalam sebuah organisasi belajar. Data di atas menunjukkan bahwa ada 61 dari 120 responden menyatakan sangat bersedia untuk membantu teman satu sama lain untuk berkembang. 61 dari 120 responden menyatakan bersedia untuk memotivasi teman sejawat. Ada 4 dari 120 responden yang nampaknya masih fokus pada diri sendiri dalam konteks ini atau mungkin juga merasa kurang pantas untuk menjadi motivator bagi teman lainnya. Dengan 61 responden yang sangat bersedia membantu dan memotivasi satu sama lain, ini menunjukkan bahwa banyak guru di lembaga pendidikan memiliki kesadaran akan tujuan bersama dan nilai-nilai kolaboratif.

Chart 13. Kesediaan untuk Menjaga Mutu dan Kualitas Diri

Dalam teori Peter Senge, menjaga mutu dan kualitas diri sendiri sebagai individu berkarya merupakan hal yang penting. Data di atas menunjukkan bahwa 64 dari 120 responden menyatakan sangat bersedia untuk terus menjaga mutu dan kualitas diri dengan penuh ketulusan, tanpa paksaan dari pihak lain atau bahkan dari pimpinan. 54 dari 120 responden menyatakan bahwa dirinya bersedia untuk terus menjaga kualitas dan mutu diri sendiri sebagai guru. Ada 3 dari 120 responden yang nampaknya masih mencari bentuk bagaimana harus mengembangkan diri sehingga merasa ragu-ragu. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden (54 orang) memiliki komitmen untuk menjaga kualitas dan mutu diri mereka. Ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya pengembangan pribadi dan profesional yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dengan menerapkan paradigma Peter Senge dalam konteks komitmen guru sebagai karyawan, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis dan berkelanjutan. Melalui penguasaan pribadi, visi bersama, pembelajaran tim, berpikir sistem, dan evaluasi model mental, guru akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja mereka serta mencapai tujuan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Dalam paradigma Peter Senge, kepuasan guru terhadap lingkungan kerja adalah hasil dari penerapan prinsip-prinsip organisasi pembelajar. Dengan fokus pada penguasaan pribadi, visi bersama, pembelajaran tim, evaluasi model mental, dan berpikir sistem, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi para guru. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada motivasi dan komitmen guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan.

Dalam paradigma Peter Senge, loyalitas di antara para guru bukan hanya tentang kepatuhan terhadap kebijakan lembaga tetapi juga tentang komitmen emosional dan intelektual terhadap visi bersama. Dengan membangun lingkungan di mana visi bersama diciptakan secara kolaboratif, pembelajaran tim didorong, penguasaan pribadi difasilitasi, model mental dievaluasi, dan berpikir sistem diterapkan, lembaga pendidikan dapat memperkuat loyalitas para guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan juga bahwa sekolah-sekolah di bawah naungan lembaga Pendidikan katolik hanya perlu menjaga kondisi yang sudah terbangun. Level penerapan prinsip organisasi belajar sudah baik, hanya tinggal menjaganya dengan labih baik agar prosentase jumlah guru yang masih kurang dari yang diharapkan dapat direduksi.

DAFTAR PUSTAKA

Djeer, Y. S. (2024, Agustus 16). Mewujudkan Sekolah Menengah Agama Katolik Unggulan Pertama Di Indonesia. *Retrieved From Kemenag.Go.Id*: Https://Kemenag.Go.Id/Kolom/Mewujudkan-Sekolah-Menengah-Agama-Katolik-Unggulan-Pertama-Di-Indonesia-Qpx0S

Fillion, G., Koffi, V., & Ekionea, J.-P. B. (2015). Peter Senge's Learning Organization: A Critical View And The Addition Of Some New Concepts To Actualize Theory And Practice. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict; London*, *19*(3), 73–102. https://doi.org/10.1108/09696479710156442

Hanim, Z., Anggal, N., & Sanda, Y. (2023). Strategi Pembiayaan Pendidikan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik Swasta Untuk Pemenuhan Capaian Kinerja. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *9*(2), 604. https://doi.org/10.29210/020232813

Hansen, J. Ø., Jensen, A., & Nguyen, N. (2020). The Responsible Learning Organization: Can Senge (1990) Teach Organizations How to Become Responsible Innovators? *Learning Organization*, *27*(1), 65–74. https://doi.org/10.1108/TLO-11-2019-0164

Koster, B., Dengerink, J., Korthagen, F., & Lunenberg, M. (2008). Teacher Educators Working On Their Own Professional Development: Goals, Activities And Outcomes Of A Project For The Professional Development Of Teacher Educators. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, *14*(5–6), 567–587. https://doi.org/10.1080/13540600802571411

Lickona, T. (1996). Eleven principles of effective character education. *Journal of Moral Education*, *25*(1), 93–100. https://doi.org/10.1080/0305724960250110

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Magzan, M. (2012). Mental Models For Leadership Effectiveness: Building Future Different Than The Past. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, *2*(2), 57–63. https://doi.org/10.5937/jemc1202057m

Mardiyah, M. (2019). Analisis Peran Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, *2*(1), 36–42. https://doi.org/10.37012/jipmht.v2i1.34

Norqvist, L., & Ärlestig, H. (2021). Systems Thinking In School Organizations Perspectives From Various Leadership Levels. *Journal of Educational Administration*, *59*(1), 77–93. https://doi.org/10.1108/JEA-02-2020-0031

Putriyanti, C. C., & Fensi, F. (2024). Meningkatkan Promosi Sekolah Berbasis Analisis SWOT Menghadapi Kompetisi di SMP Santa Maria Monica, Bekasi Timur. *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, *8*(1), 70–80. https://doi.org/10.30813/jpk.v8i1.5312

Senge, P. (2012). *A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher Job Satisfaction And Motivation To Leave The Teaching Profession: Relations With School Context, Feeling Of Belonging, And Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, *27*(6), 1029–1038. https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001

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

Raki, R. (2023, Juni 19). Tantangan Sekolah Katolik Di Daerah Pelosok. *Retrieved From Www.Katolikana.Com*: Https://Www.Katolikana.Com/2023/06/19/Tantangan-Sekolah-Katolik-Di-Daerah-Pelosok/

Zhang, J., & Yuan, R. (2020). How can professional learning communities influence teachers' job satisfaction? A mixed-method study in China. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, *26*(3–4), 229–247. https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1806049

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional