

IMPLEMENTASI LEARNING ORGANIZATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN TILENG 1 GIRISUBO

Angga Saputra¹, Dewi Setyawati², Fitri Rahayu³

¹*Administrasi Publik, Universitas Gunung Kidul*

²*Administrasi Publik, Universitas Gunung Kidul*

³*Administrasi Publik, Universitas Gunung Kidul*

Email: anggasptr981@gmail.com, dewisetya8668@gmail.com, frahayu297@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out how the implementation of Learning Organization improves teacher performance at SDN Tileng 1 Girisubo. Researchers use learning organization theory according to Marsicks and Watkins, while teacher quality theory is in accordance with teacher work standards which refer to Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers in Article 35. This research uses descriptive qualitative research, with the research location at SDN Tileng 1 Girisubo. Determining informants was carried out using the purposive sampling method. Data collection techniques use interviews, observation and documentation, while data analysis techniques use the Miles and Huberman data model starting from data collection, data reduction, data presentation, conclusions and data verification. Then test the validity of the data that researchers use according to Sugiyono with four criteria, namely, degree of trust (credibility), transferability (transferability), dependability (dependability) and certainty (confirmability). And continued with data credibility testing carried out by triangulation. The results of this research show that the application of the learning organization concept at SDN Tileng 1 Girisubo has proven effective in improving teacher performance through collaboration and continuous support. The school provides training, technological facilities, and regular supervision, which encourages teachers to continue learning, share knowledge, and improve learning methods. This implementation improves the quality of teacher planning, implementation and evaluation of learning, creating a more responsive and conducive environment for students.

Keywords: *Implementation, Learning Organization, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan formal diselenggarakan di sekolah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang diharapkan dapat menghasilkan manusia yang baik. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tujuan pendidikan “untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Indonesia, 2003). Apabila pelaksanaan dilaksanakan dengan baik mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, maka tujuan pendidikan dapat tercapai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sekolah adalah lembaga yang mempunyai kewenangan memberikan pengajaran guna mencapai tujuan pendidikan nasional (Zikri & Ustman, 2023).

Copyright ©Angga Saputra, Dewi Setyawati, Fitri Rahayu. 2024

Corresponding author :

Email : anggasptr981@gmail.com, dewisetya8668@gmail.com, frahayu297@gmail.com

Meskipun demikian, pada kenyataannya banyak sekolah menghadapi berbagai tantangan, salah satunya terkait dengan kinerja guru. Kinerja guru menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas sekolah. Rendahnya kinerja guru sering kali menjadi salah satu penyebab menurunnya mutu pendidikan. Hal ini dapat terlihat dari berbagai indikasi, seperti kurangnya semangat kerja, hanya sekadar hadir di kelas dengan memberikan tugas kepada siswa, minimnya inovasi dalam proses pembelajaran, rasa puas dengan pencapaian saat ini, kurangnya dorongan untuk meningkatkan prestasi siswa di berbagai bidang, hingga keterbatasan dalam penguasaan teknologi, termasuk komputer dan perangkat lainnya (Ayuningtyas, 2017).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi menuntut adanya tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Hal ini juga berlaku pada institusi pendidikan seperti sekolah, yang mengharapkan para guru memiliki profesionalisme dan kualitas kerja tinggi untuk mendukung terciptanya mutu pendidikan yang unggul di sekolah tersebut (Yuliandri & Kristiawan, 2017). Kementerian Pendidikan telah meluncurkan berbagai inovasi dalam transformasi kurikulum, salah satunya adalah konsep Merdeka Belajar. Konsep ini dirancang untuk mengembalikan pendidikan kepada inti dari undang-undang, yaitu memberikan kebebasan kepada sekolah dalam menginterpretasikan kompetensi dasar yang terdapat dalam kurikulum. Namun dalam penerapannya di SDN Tileng 1 Girisubo mengalami permasalahan, yaitu masih sulitnya guru dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum tersebut.

Perubahan dalam sistem pendidikan di Indonesia berdampak pada metode pengajaran guru dan memengaruhi proses belajar-mengajar siswa. Pergantian kurikulum menuntut guru untuk menyesuaikan kompetensi mereka agar sesuai dengan standar baru yang ditetapkan oleh dinas pendidikan. Oleh karena itu, tenaga pendidik perlu melalui proses pembelajaran yang tepat guna memberikan layanan terbaik kepada siswa. Proses peningkatan ini harus dilakukan secara berkelanjutan, baik dari segi kemampuan guru, kepala sekolah, maupun tenaga kependidikan lainnya, terutama di tengah tantangan perubahan kurikulum yang terus berkembang saat ini (Hardhienata et al., 2019). Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam organisasi sekolah, seperti kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya (Oktarina et al., 2022).

Peter Senge (1996:1-2) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi, termasuk kinerja guru, sangat bergantung pada kemampuannya mengembangkan institusi menjadi organisasi pembelajar (*Learning Organization*). Inti dari organisasi pembelajar adalah proses belajar. Hanya sekolah yang berkomitmen untuk menjadikan dirinya sebagai organisasi pembelajar, yang terus belajar dan melakukan peningkatan berkelanjutan, yang mampu berkembang dan maju secara konsisten (Wiyono, 2017). Menurut Marquardt, terdapat sejumlah manfaat yang dapat diperoleh perusahaan ketika menetapkan dirinya sebagai organisasi pembelajar. Manfaat tersebut antara lain: 1) organisasi lebih mudah beradaptasi dan bersikap antisipatif terhadap pengaruh lingkungan; 2) proses pengembangan produk, layanan, dan proses menjadi lebih cepat; 3) individu dalam organisasi menjadi lebih terampil dalam belajar dari pesaing maupun mitra kolaborasi; 4) transfer pengetahuan antar bagian dalam organisasi berlangsung lebih efisien; 5) organisasi mampu memetik pelajaran secara lebih efektif dari kesalahan yang terjadi; serta 6) mendorong perbaikan berkelanjutan di seluruh aspek organisasi (Wahyu et al., 2019). Penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan organisasi pembelajar (*learning organization*) memiliki dampak signifikan terhadap perubahan dalam organisasi, termasuk dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja para anggotanya (Tabatabaei & Ghorbi, 2014) (Baharuddin et al., 2021).

Learning Organization merupakan suatu pola proses perilaku organisasi yang berlangsung secara terus-menerus, dengan tujuan untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan dalam mengubah kapasitasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif (Marsicks, Watkins, 2015) dalam (Nurchahyo & Wikaningrum). Organisasi pembelajaran didefinisikan sebagai suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan, karena anggotanya memiliki komitmen serta kompetensi individu yang memungkinkan mereka untuk belajar dan berbagi pengetahuan, baik pada tingkat yang mendasar maupun yang mendalam (Cahyadi, 2021).

Organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang memiliki keterampilan dalam menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan, serta mengubah perilakunya untuk mencerminkan wawasan dan pengetahuan baru yang diperoleh (Garvin, 2013) dalam (Sunarta, 2021). Senge (2010) dalam (Sunarta, 2021) mengatakan Organisasi pembelajar adalah organisasi yang secara berkelanjutan meningkatkan kemampuannya untuk membentuk masa depan yang diinginkannya. Organisasi ini ditandai oleh penerapan lima disiplin utama, yaitu: penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistemik. Menurut Parmono (2001) dalam (Haryanti, 2006) organisasi pembelajaran adalah organisasi yang mendorong seluruh anggotanya untuk terlibat dalam aktivitas pembelajaran. Esensi dari organisasi pembelajaran terletak pada kemampuannya untuk terus belajar dari perubahan yang terjadi. Semua pihak yang terlibat dalam organisasi diharapkan untuk selalu melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis. Fokus organisasi tidak lagi hanya pada isu eksternal, tetapi lebih diarahkan pada penguatan internal agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan.

Namun, implementasi konsep organisasi pembelajaran bukanlah hal yang mudah. Proses pembelajaran dalam organisasi merupakan pendekatan baru yang harus diterima dan didukung oleh semua pihak yang terlibat. Tanggung jawab menciptakan organisasi pembelajaran tidak hanya menjadi beban manajer, tetapi juga memerlukan partisipasi aktif dari seluruh individu dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi pembelajar, guru perlu mengembangkan diri menjadi seorang guru pembelajar. Guru pembelajar adalah guru yang senantiasa belajar dan berupaya mengembangkan potensi serta kapasitasnya untuk menjalankan peran sebagai pendidik yang profesional (Wiyono, 2017). Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kemampuan dalam organisasi melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi pembelajar di kalangan guru, dengan melakukan penelitian yang mengkaji konsep *learning organization*, termasuk meneliti dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Hubungan antara *learning organization* dengan kinerja guru juga pernah diteliti oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan (Suyantini, 2013) berjudul Pengaruh Penerapan *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar) Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Sekolah Dasar Standar Nasional Di Wilayah Dinas Pendidikan Kota Bandung) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *learning organization* dengan kinerja. Organisasi yang mau melakukan eksperimen dan belajar dari pengalaman-pengalamannya cenderung lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya.

Begitu pula penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional dalam (Santoso & Suhari, 2015). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Learning organization* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dalam penelitian (Athoillah, 2017) *Learning*

organization memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesadaran organisasi dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran karyawan, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu hal yang sama juga diungkapkan oleh (Safitri et al., 2018) bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kemampuan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran karyawan, maka akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu semuanya menunjukkan hubungan dan pengaruh langsung antara *learning organization* terhadap kinerja. Maka untuk mengetahui bagaimana implementasi *learning organization* dalam meningkatkan Kinerja Guru kami melakukan penelitian di SDN Tileng 1 dengan judul “Implementasi *Learning Organization* dalam meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tileng 1”. Dengan harapan hasil dari penelitian ini bisa bermanfaat untuk mengetahui implementasi *learning organization* dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk pengembangan pendidikan di SDN Tileng 1. Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang diambil yaitu, bagaimana Implementasi *Learning Organization* dalam meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tileng 1?

TINJAUAN PUSTAKA

Learning Organization

Organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, mentransfer pengetahuan, dan memodifikasi perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru (Garvin, 2013) dalam (Sunarta, 2021). Senge (2010) dalam (Sunarta, 2021) menyatakan bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi yang secara berkelanjutan meningkatkan kemampuannya untuk membentuk masa depannya. Organisasi ini dibedakan oleh lima disiplin utama, yaitu: penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem.

Menurut Parmono (2001) dalam (Haryanti, 2006) organisasi pembelajaran adalah organisasi yang memberdayakan seluruh anggotanya untuk terlibat dalam aktivitas pembelajaran. Inti dari organisasi pembelajaran terletak pada kemampuan organisasi untuk terus belajar dari perubahan yang terjadi. Semua pihak yang terlibat dalam organisasi diharuskan untuk senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada.

Peran organisasi kini tidak hanya terfokus pada isu-isu eksternal, melainkan lebih pada bagaimana organisasi internal dapat bertahan dan belajar di tengah persaingan. Namun, implementasi konsep organisasi pembelajaran bukanlah hal yang mudah. Proses pembelajaran dalam organisasi merupakan hal baru yang perlu diterima dan didukung oleh semua pihak yang terlibat. Tanggung jawab dalam menciptakan organisasi pembelajaran tidak hanya dapat dipikul oleh seorang manajer, melainkan memerlukan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi.

Menurut Marquardt (2002) (Wahyu et al., 2019) sebuah organisasi pembelajar terbentuk dengan menyatukan lima sub sistem yang berbeda yaitu: 1. Dinamika pembelajaran (*Learning Dynamics ; Individual, Group or Team and Organizational*). 2. Transformasi Organisasi (*Organization Transformation (Vision, Culture, Strategy, and Structure)*) 3. Pemberdayaan Manusia (*People Empowerment; Manager, Employee, Customer, Partners, Suppliers, and Community*). 4. Pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management; Acquisition, Creation, Storage, Retrieval, Transfer, and Utilization*) 5. Penerapan teknologi (*Technology Application; Knowledge Information Systems, Technology Based Learning, and Electronic Performance Support Systems*)

Kemudian indikator *learning organization* menurut (Marsicks, Watkins, 2015) dalam (Nurchayo & Wikaningrum) yaitu meliputi Adanya dorongan memahami keahlian, Adanya dorongan untuk belajar dan membantu, Dorongan perusahaan untuk melakukan pembelajaran, Adanya umpan balik adil dan terbuka, Adanya diskusi lintas jabatan serta Adanya penghargaan atas pembelajaran.

Kinerja Guru

Kinerja adalah usaha yang dilakukan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang ada, dengan didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang kuat, sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks dunia pendidikan, khususnya bagi guru, kinerja guru merujuk pada keseluruhan perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas yang diemban. Hal ini dapat dilihat melalui kegiatan sehari-hari, seperti mengajar, melatih, membina, dan mendidik siswa, yang tercermin langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas keguruan, baik dalam proses maupun hasil, serta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi guru (SAUQI, 2019).

Agar dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas, seorang guru harus menguasai empat kompetensi utama. Keempat kompetensi ini perlu dimiliki dan dikuasai oleh guru untuk meningkatkan kualitasnya, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kinerja guru yang baik di sebuah lembaga pendidikan memiliki pengaruh besar terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks organisasi pembelajar, guru perlu mengembangkan diri untuk menjadi guru pembelajar. Guru pembelajar adalah guru yang terus-menerus belajar dan mengembangkan potensi serta kapasitasnya, guna menjadi seorang pendidik yang profesional (Wiyono, 2017). Maka dari itu perlu adanya peningkatan kemampuan dalam organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang bertujuan meningkatkan *learning organization* guru dengan penelitian yang mengkaji mengenai *learning organization*, termasuk meneliti dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *learning organization*.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, tidak cukup hanya dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, seminar, atau memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Lebih dari itu, kepala sekolah juga perlu memperhatikan aspek-aspek lain, seperti peningkatan kedisiplinan, melakukan supervisi secara rutin, memberikan motivasi dan bimbingan, serta memberikan gaji dan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Hal ini juga penting untuk meningkatkan kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik.

Agar visi pendidikan dapat tercapai melalui kinerja guru yang optimal dan kegiatan pembelajaran yang efektif, para guru yang profesional harus mampu meningkatkan prestasi belajar siswa dan menghasilkan individu yang cerdas, menguasai ilmu pengetahuan, serta teknologi yang maju.

Standar kinerja guru telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pada Pasal 35 yang menjelaskan bahwa beban kerja guru mencakup tiga kegiatan pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran (Republik Indonesia, 2005).

Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian

sebelumnya yang sudah pernah ada (Sigit Hermawan & Amirullah, 2021). Penelitian ini digunakan sebagai sumber data lampau dari hasil penelitian yang kemudian akan digunakan dan juga diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang akan diambil oleh peneliti harus relevan dengan judul atau topik penelitian yang akan peneliti lakukan. Sehingga penelitian terdahulu ini juga dapat diartikan sebagai sumber inspirasi yang kemudian dapat membantu kelancaran penelitian yang akan dilakukan.

Disamping alasan yang dijelaskan di atas, dengan adanya penelitian terdahulu, peneliti juga dapat memeriksa kekurangan dan juga kelebihan penelitian yang sudah pernah dilakukan untuk lebih dikembangkan pada penelitian yang akan dilakukannya. Sehingga para peneliti dapat membuat sebuah penelitian yang baru dan orisinal karena sudah tahu apakah ada hal baru yang ditemukan di dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau referensi dalam melaksanakan penelitian.

Penelitian pertama, dilakukan oleh Moehamad Santoso dan Yohanes (Santoso & Suhari, 2015) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Guru SMP Negeri Se Kecamatan Batang – Kabupaten Batang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari data deskripsi variabel, memberikan gambaran bahwa guru-guru dalam organisasi sekolah telah melaksanakan *learning organization* dengan cukup baik. Dilihat dari *learning organization* yang dilakukan guru sudah tampak adanya usaha yang serius untuk mencapai apa yang diinginkan. Persamaan penelitian ini adalah kedua peneliti sama-sama meneliti tentang konsep *Learning Organization* dan kinerja guru. Perbedaannya ialah penelitian terdahulu meneliti pengaruh *learning organization* terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian mendatang meneliti penerapan *learning organization* dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu penelitian terdahulu melakukan penelitian di SMP dan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian mendatang melakukan penelitian di SDN Tileng 1 Girisubo dan menggunakan metode Kualitatif.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Satria Avianda Nurcahyo dan Tri Wikaningrum (Nurcahyo & Wikaningrum) dengan judul “PERAN KNOWLEDGE SHARING, LEARNING ORGANIZATION DAN INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil pertanyaan terbuka dengan cara mengikutkan karyawan dalam berbagai pelatihan, ada target nominal nilai dalam kuantitas menghasilkan karya ilmiah serta mengikuti seminar/*workshop* yang bertujuan mengumpulkan poin untuk kenaikan pangkat, sehingga mau tidak mau mereka akan terpacu untuk meningkatkan poin dalam kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa situasi untuk melakukan pembelajaran dan adanya dorongan dari kantor begitu terbuka dan berjalan. Sehingga, karyawan yang akan mengumpulkan kredit poin untuk memenuhi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sangat terbantu akan hal ini sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Persamaan penelitian ini adalah kedua peneliti sama-sama meneliti mengenai konsep *learning organization* dengan kinerja. Perbedaannya ialah penelitian terdahulu fokus pada peran *learning organization* dan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian mendatang fokus pada penerapan *learning organization* dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Agapita Sri Haryanti, ST (Haryanti, 2006) dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PREDIKTOR ORGANISASI PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Study Kasus pada PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti organisasi pembelajaran ternyata memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Persamaan penelitian ini adalah kedua penelitian sama-sama meneliti mengenai *learning organization* terhadap kinerja. Perbedaannya ialah penelitian terdahulu fokus pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia, sedangkan penelitian mendatang akan meneliti penerapan *learning organization* dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian mendatang menggunakan metode penelitian kualitatif.

Berdasarkan *research gap* penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, peneliti melihat masih adanya kesenjangan penelitian yang telah peneliti jelaskan. Dari penelitian terdahulu belum ada yang meneliti mengenai penerapan *Learning Organization* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar sehingga penelitian ini berupaya untuk mengkonfirmasi mengenai Penerapan *Learning Organization* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Tileng 1 Girisubo. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti berupaya untuk menghasilkan suatu kebaruan dan melengkapi kesenjangan yang terjadi dalam penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Moleong (2012:6) dalam (Nawawi, 2020) adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata serta bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Kualitatif deskriptif, Deskriptif kualitatif (QD) adalah suatu metode penelitian yang bergerak pada pendekatan kualitatif sederhana dengan alur induktif. Alur induktif ini maksudnya penelitian deskriptif kualitatif (QD) diawali dengan proses atau peristiwa penjabaran yang akhirnya dapat ditarik suatu generalisasi yang merupakan sebuah kesimpulan dari proses atau peristiwa tersebut (Yuliani, 2018).

Adapun lokasi penelitian di SDN Tileng 1 Girisubo Kabupaten Gunungkidul. Penentuan informan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Sedangkan Informan penelitian ini ada dua macam, yaitu: Informan Kunci (*key informan*) dan Informan Utama (*main informan*), terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru Pengajar. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu dengan Analisis Data Model Miles and Huberman (Sugiyono, 2019) dalam (Kania & Arifin, 2019) yaitu, 1) Pengumpulan data 2) Reduksi data 3) Penyajian data 4) Kesimpulan dan Verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan sehingga, diperoleh data primer maupun sekunder. Berikut penjabaran hasil penelitian yang diperoleh peneliti

Sekolah Dasar Negeri Tileng 1 Girisubo merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang terletak di Desa Tileng, kecamatan Girisubo, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi DIY. SDN

Tileng 1 telah berdiri sejak April 1991 dengan Nomor SK Pendirian 125/ KPTS/ 1991 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

SDN Tileng 1 ini beroperasi dengan sistem sehari penuh atau *fullday* selama 5 hari dalam seminggu. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah ini memiliki jumlah siswa 104 orang yang dibimbing oleh 5 orang guru yang aktif saat ini dan seorang kepala sekolah. SDN Tileng 1 ini telah diakui kualitasnya dengan meraih akreditasi A berdasarkan SK pada 10 November 2017 lalu. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswanya.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai sebuah organisasi dalam bidang pembelajaran SDN Tileng 1 memiliki tujuan sebagai berikut: (1) Menumbuhkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan; (3) Melaksanakan pendekatan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan untuk mencapai ketuntasan yang tinggi; (4) Mengembangkan kegiatan dalam proses belajar yang berbasis pendidikan karakter; (5) Meningkatkan pembinaan prestasi akademik dan non akademik untuk memperoleh kejuaraan di tingkat kecamatan dan kabupaten; (6) Meningkatkan keterampilan dibidang informasi dan teknologi; (7) Mewujudkan keterampilan bidang kreativitas dan seni; (8) Melaksanakan pembelajaran berwawasan lingkungan hidup pada pelajaran wajib, mulok dan ekstrakurikuler; (9) Menyiapkan peserta didik untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya; (10) Menyiapkan peserta didik untuk memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kebudayaan masyarakat, bangsa dan berwawasan lingkungan; (11) Menyiapkan tenaga kependidikan yang kompeten, profesional yang sesuai tingkat lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut SDN Tileng 1 mendukungnya dengan visi dan misi agar dapat mencapai tujuan dengan terarah, visi SDN Tileng 1 yaitu **“Unggul Dalam Prestasi Dan Berakhlak Mulia, Serta Pendidikan Untuk Semua”** dengan indikator sebagai berikut, (a) Unggul dalam perolehan Nilai Akhir; (b) Unggul dalam perolehan Penilaian Akhir Tahun; (c) Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik; (d) Unggul dalam perilaku dan berakhlak mulia; (e) Unggul dalam ibadah sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Sedangkan misi SDN Tileng 1 adalah (1) Melaksanakan pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan melalui eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi ; (2) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal; (3) Mengintegrasikan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) ke dalam semua mata pelajaran dan semua kegiatan baik intrakurikuler, ekstrakurikuler dan budaya sekolah; (4) Membiasakan sikap agamis, santun dan berbudaya sesuai nilai-nilai karakter bangsa; (5) Mendorong dan menumbuhkan semangat keunggulan mutu lulusan yang berprestasi, berakhlak mulia, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (6) Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, tertib, bersih, sejuk, dan indah serta menumbuhkembangkan rasa kekeluargaan; (7) Memberikan pelayanan pendidikan kepada semua peserta didik.

SDN Tileng 1 telah mengimplementasikan hampir semua konsep *Learning Organization* dalam usaha mencapai visi misinya dengan memberikan kesempatan para guru untuk mengikuti program pelatihan baik secara daring maupun luring, *workshop*, serta komunitas belajar (kombel) untuk meningkatkan keahlian dan pemahaman mereka dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum merdeka. Guru merasa bahwa program ini membantu mereka dalam menguasai teknik mengajar serta memahami penerapan kurikulum dengan lebih efektif. Di sekolah ini terdapat budaya kolaborasi yang kuat di antara para guru, yang terlihat dari kebiasaan saling membantu, berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman terkait strategi pembelajaran, dan melakukan diskusi untuk menyelesaikan

tantangan dalam pengajaran. Budaya ini memperkuat ikatan tim dan mendorong para guru untuk belajar dari satu sama lain. Dapat diketahui juga bahwa sekolah terus mendorong para gurunya untuk melakukan pembelajaran dengan menyediakan fasilitas seperti *chromebook* dan laptop yang mempermudah guru dalam mengakses materi pembelajaran dan mengembangkan diri. Sekolah memberikan dorongan dan akses bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan meskipun dukungan ini belum mencakup pembiayaan secara penuh. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik atas pembelajaran yang telah dilakukan melalui supervisi berkala yaitu kegiatan observasi dan pemantauan proses pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah sehingga dapat membantu guru untuk memahami aspek yang perlu ditingkatkan dalam kinerja mereka. Selain itu di sekolah ini juga menyelenggarakan forum diskusi lintas jabatan sehingga memungkinkan guru dan kepala sekolah untuk bekerja sama dan bertukar pandangan tentang kendala pengajaran, yang menghasilkan solusi dan inovasi dalam proses pembelajaran. Sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru dalam bentuk piagam atau pujian kepada guru yang aktif mengembangkan diri sehingga dapat mendorong motivasi guru untuk terus belajar dan memperbaiki kinerjanya. Dengan semua upaya ini, hubungan antara organisasi pembelajar dan kinerja guru di SDN Tileng 1 sangat erat, saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dampak penerapan *learning organization* ini terlihat dalam tiga aspek kinerja guru yang termuat dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35. Pada aspek perencanaan, guru SDN Tileng 1 menyiapkan pembelajaran dengan lebih terstruktur dan sistematis, termasuk menyusun tujuan pembelajaran serta membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan modul ajar dengan jelas, yang menjadi pedoman dalam proses mengajar. Dalam perencanaan, mereka menyusun program tahunan dan semester, serta silabus yang terintegrasi dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Perencanaan ini memungkinkan guru untuk merencanakan pengajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa, sehingga pembelajaran lebih terarah. Pada aspek pelaksanaan, guru menerapkan berbagai metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi observasi, dan penggunaan media visual, yang disesuaikan juga dengan karakteristik siswa. Pendekatan ini membuat siswa lebih mudah memahami materi dan lebih terlibat dalam proses pembelajaran. Guru juga berusaha menciptakan suasana kelas yang kondusif. Mereka melakukan pengelolaan kelas dengan baik dalam hal ini, penting bagi guru untuk memperhatikan dinamika kelas dan mengatasi masalah yang muncul agar proses pembelajaran tetap efektif. Sedangkan pada aspek evaluasi, guru melakukan penilaian berkelanjutan melalui ulangan harian, penilaian sikap dan kehadiran. Guru juga memberikan penilaian di luar ulangan harian baik tertulis maupun observasi. Apabila dengan berbagai penilaian tersebut terdapat siswa yang belum mencapai KKM maka akan diberikan remedial dan pengayaan bagi siswa yang sudah mencapai KKM. Dengan pendekatan evaluasi ini, guru dapat memadukan perkembangan akademik siswa secara lebih komprehensif dan memberikan tindak lanjut yang sesuai untuk setiap siswa. Dukungan dan fasilitas yang diberikan sekolah serta lingkungan kolaboratif antara para guru, menciptakan kondisi ideal untuk pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini memungkinkan guru untuk menjalankan tugas mereka secara lebih efektif dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Dari hasil penelitian implementasi *Learning Organization* di SDN Tileng 1 yang diperoleh berdasarkan indikator *learning organization* oleh (Marsick, Watkins, 2015) dalam (Nurchahyo & Wikaningrum, 2015) menunjukkan SDN Tileng 1 menerapkan prinsip *learning organization* dengan cara yang sangat komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru, seperti dorongan memahami keahlian, budaya kolaborasi, dan pemberian umpan balik. Implementasi ini memperkuat lingkungan belajar di sekolah, mendukung guru dalam menghadapi tantangan mengajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum. Dorongan untuk belajar dan

saling membantu menunjukkan bahwa guru di SDN Tileng 1 memiliki budaya pembelajaran tim (*team learning*) yang kuat, di mana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan prinsip *shared vision* dari organisasi pembelajar, di mana anggota organisasi memiliki komitmen terhadap visi dan misi yang sama. Pemberian umpan balik yang konstruktif dan penghargaan juga memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan dukungan finansial untuk pengembangan diri, kurangnya jumlah guru yang menyebabkan beberapa guru harus mengajar lebih dari satu kelas sehingga menambah beban kerja guru dan dapat memengaruhi kualitas pengajaran. Selain itu, pergantian kurikulum yang sering juga menjadi tantangan bagi guru dalam menyesuaikan metode pengajaran mereka. Tantangan ini menunjukkan bahwa efektivitas implementasi organisasi pembelajar di SDN Tileng 1 masih bisa ditingkatkan melalui dukungan sumber daya yang lebih besar.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penerapan konsep *Learning Organization* di SDN Tileng 1 Girisubo terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui kolaborasi dan dukungan berkelanjutan dari sekolah. Sekolah menyediakan program pelatihan, fasilitas teknologi, dan supervisi rutin yang mendukung guru untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan memperbaiki metode pembelajaran. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, budaya kolaborasi yang kuat dan adanya penghargaan kepada guru telah mendorong terciptanya suasana pembelajaran yang responsif dan kondusif, sesuai dengan prinsip organisasi pembelajar.

Namun, terdapat tantangan dalam implementasi, seperti keterbatasan dukungan finansial untuk pengembangan guru dan kekurangan jumlah tenaga pengajar. Selain itu, pergantian kurikulum yang sering menjadi hambatan dalam adaptasi metode pengajaran guru. Meskipun begitu, konsep *Learning Organization* telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di SDN Tileng 1.

Saran

Saran yang dapat menjadi masukan yaitu sekolah perlu memperkuat dukungan bagi pengembangan kompetensi guru dengan menyediakan pelatihan yang relevan dengan kurikulum dan teknik pembelajaran yang terbaru, serta guru dalam menjalankan tugasnya berusaha lebih meningkatkan kualitas diri terutama pada kompetensi profesionalisme dalam mengajar untuk selalu ditingkatkan.

REFERENSI

- Athoillah, A. (2017). MODEL PENINGKATAN KNOWLEDGE SHARING BERBASIS MODAL SOSIAL DAN LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA AGENCY PADA PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 174–183.
- Ayuningtyas, D. (2017). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 1–29.
- Baharuddin, B., Patras, Y. E., Sampaleng, D., & Hidayat, R. (2021). Analisis persepsi guru Indonesia terhadap sekolah sebagai organisasi belajar di era pandemi Covid 19. *JPPI*

- (*Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*), 7(2), 251–268.
- Cahyadi, L. (2021). Memahami learning organization. *Forum Ilmiah*, 18(3), 381–390.
- Hardhienata, S., Maulana, S., & Suhardi, E. (2019). Analisis sequential explanatory learning organization pada guru ditinjau dari komitmen guru terhadap organisasi dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 716–724.
- Haryanti, A. S. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Menjadi Prediktor Organisasi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. *Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi*.
- Kania, N., & Arifin, Z. (2019). Analisis Kesulitan Calon Guru Sekolah Dasar Dalam Menyelesaikan Soal Pemecahan Masalah Matematis Berdasarkan Prosedur Newman. *SJME (Supremum Journal of Mathematics Education)*, 3(1), 57–66. <https://doi.org/10.35706/sjme.v3i1.1471>
- Nawawi, H. K. A. (2020). *Analisis Penyelenggaraan Inovasi Pelayanan Publik Pada Mal Pelayanan Publik Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (n.d.). *PERAN KNOWLEDGE SHARING, LEARNING ORGANIZATION DAN INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Oktarina, W., Syamsir, M. S., Hadijah, A., Wahyuni, S., & Arianti, P. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2(2), 240–250.
- Republik Indonesia, P. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf* (p. 17). <https://jdih.usu.ac.id>
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). *Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Santoso, M., & Suhari, Y. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Guru Smp Negeri Se Kecamatan Batang-Kabupaten Batang). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 12(2).
- SAUQI, M. A. (n.d.). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA NU NURUL HUDA*.
- Sigit Hermawan, S. E., & Amirullah, S. E. (2021). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif & kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sunarta, S. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 18(2), 62–76.
- Suyantini, N. (2013). *Pengaruh Penerapan Learning Organization (Organisasi Pembelajar) Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wahyu, E. E., Fiermaningsih, N., Masreviastuti, M., & Rokhawati, L. (2019). Analisis Penerapan Organisasi Pembelajar (Learning Organization) Di Pt Federal International

Finance (Fif) Central Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(2), 144.
<https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i2.72>

Wiyono, G. (2017). Strategi penerapan organizational learning untuk membentuk guru pembelajar di sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1).

Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.

Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 2(2), 83–91.

Zikri, R., & Ustman, F. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesional Guru di SMA Negeri 2 Sawang. *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, 41–53.