

## Penerapan Mentoring dengan *Shared Vision* dan *Team Learning* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SD Kristen XYZ Sentani

**Reza Kaligis<sup>1</sup>, Budi Haryono<sup>2</sup>, Amy Iwani<sup>3</sup>**

Universitas Kristen Krida Wacana, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
kaligisreza@gmail.com

**Abstrak:** Kedisiplinan guru merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan kolaboratif. Di SD Kristen XYZ Sentani, rendahnya kedisiplinan administrasi dan minimnya partisipasi kolaboratif guru menjadi tantangan utama yang menghambat pencapaian visi sekolah dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan guru melalui pendekatan mentoring yang dikombinasikan dengan konsep *Shared Vision* dan *Team Learning*. Metode yang digunakan adalah Penelitian Tindakan Sekolah model spiral Kemmis dan McTaggart, dilaksanakan dalam dua siklus terhadap 5 guru dengan masalah kedisiplinan administratif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, lalu dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengumpulan administrasi tepat waktu dan kehadiran guru dalam kegiatan sekolah. Pada akhir siklus kedua, 80% guru mengumpulkan dokumen administrasi sesuai jadwal, dan skor kolaborasi meningkat lebih dari 20% dibanding nilai awal. *Shared Vision* menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi sekolah, sedangkan *Team Learning* meningkatkan kualitas interaksi antarguru. Mentoring terstruktur terbukti efektif dalam mengubah pola pikir dan perilaku kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan mentoring berbasis *Shared Vision* dan *Team Learning* mampu membangun budaya kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, dan bertanggung jawab, sejalan dengan nilai-nilai Kristiani dan arah strategis sekolah.

**Kata kunci:** mentoring, *shared vision*, *team learning*, kedisiplinan guru, kolaborasi, penelitian tindakan sekolah.

### **Implementation of Mentoring With *Shared Vision* and *Team Learning* to Enhancing Teacher Discipline at XYZ Christian Elementary School Sentani**

**Abstract:** Teacher discipline is essential in fostering a productive and collaborative learning environment. Low administrative discipline and restricted teacher collaboration at Sentani's XYZ Christian Elementary School have become key barriers to attaining the school's vision and enhancing instructional quality. This study seeks to improve teacher discipline by combining a mentoring method with the principles of *Shared Vision* and *Team Learning*. School Action Research, based on the Kemmis and McTaggart spiral model, was utilized in two cycles to study five instructors who had administrative discipline difficulties. Data were gathered by observation, interviews, questionnaires, and document analysis, then analyzed using descriptive quantitative and qualitative approaches. The results show a considerable improvement in administrative document submission timeliness and instructor attendance at school activities. By the end of the second cycle, 80% of teachers had delivered their documents on time, and the average collaboration score had grown by more than 20% from the beginning. The implementation of *Shared Vision* generated a sense of responsibility for the school's vision, whereas *Team Learning* increased teacher collaboration frequency and quality. Structured mentoring was successful in changing instructors' mindsets and work behaviors. The study indicates that mentorship based on *Shared Vision* and *Team Learning* can promote a more disciplined, collaborative, and responsible workplace culture that is consistent with Christian principles and the school's strategic direction.

**Keywords:** mentoring, *shared vision*, *team learning*, teacher discipline, collaborative, and action research.

#### **1. Pendahuluan**

Kedisiplinan guru merupakan elemen sentral dalam mendukung iklim pembelajaran yang positif dan profesional. Guru yang disiplin

tidak hanya menjalankan tugas secara konsisten, tetapi juga menjadi teladan dalam nilai tanggung jawab dan integritas (Ayu & Wibowo, 2022). Namun kenyataannya, banyak sekolah masih

menghadapi tantangan dalam aspek ini, terutama pada kedisiplinan administratif, seperti keterlambatan pengumpulan dokumen dan kurangnya keterlibatan dalam kegiatan kolektif (Bariroh, 2015).

Kondisi serupa terjadi di SD Kristen XYZ Sentani. Beberapa guru menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tanggung jawab administratif dan minimnya rasa memiliki terhadap visi sekolah. Pendekatan tradisional seperti teguran lisan dan tertulis terbukti kurang efektif dalam membentuk perubahan jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang lebih partisipatif dan transformatif.

Pendekatan mentoring yang dipadukan dengan *Shared Vision* dan *Team Learning* menjadi relevan untuk diterapkan. *Shared Vision*, menurut Senge (1990), mendorong terciptanya rasa kepemilikan terhadap tujuan bersama, sementara *Team Learning* membuka ruang untuk pembelajaran kolektif yang saling menguatkan. Dalam kerangka ini, mentoring bukan sekadar pembinaan individual, tetapi menjadi alat penggerak perubahan budaya kerja melalui relasi interpersonal yang konstruktif (Hobson et al., 2009; Chandler dkk, 2011).

Penelitian terdahulu menunjukkan efektivitas masing-masing pendekatan tersebut. Bawono et al. (2016) membuktikan bahwa *Shared Vision* dan *Team Learning* mampu menumbuhkan tanggung jawab kolektif, meski menghadapi tantangan dalam implementasi. Hord (2009) mencatat keterlibatan guru meningkat dengan pendekatan team-based, namun masih terbatas pada aspek non-administratif. Hobson et al. (2009) dan Duffy (2010) menegaskan peran mentoring dalam membentuk kebiasaan kerja yang reflektif dan disiplin.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan melalui integrasi ketiga pendekatan tersebut dalam satu kerangka tindakan kolektif yang ditujukan secara eksplisit untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Pendekatan ini tidak hanya memberikan solusi terhadap masalah di sekolah, tetapi juga menawarkan model pembinaan yang dapat direplikasi di berbagai konteks pendidikan serupa.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana mentoring yang dikombinasikan dengan *Shared Vision* dan *Team Learning* dapat meningkatkan kedisiplinan guru di SD Kristen XYZ Sentani. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi strategi pembinaan yang aplikatif. Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang penerapan

konsep learning organization dalam dunia pendidikan dasar.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), dengan model spiral dari Kemmis dan McTaggart (1988) yang meliputi perencanaan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan (Januari–Mei 2025) di SD Kristen XYZ Sentani.

Subjek penelitian adalah lima guru yang dipilih secara purposif berdasarkan kinerja administratif dan rekomendasi kepala sekolah. Mereka menunjukkan gejala rendahnya kedisiplinan administratif dan keterlibatan kolektif. Tujuan utama dari tindakan ini adalah menciptakan transformasi perilaku kerja melalui mentoring yang dikombinasikan dengan penyusunan visi bersama dan pembelajaran tim.

Instrumen yang digunakan meliputi lembar observasi, angket berbasis skala Likert 1–4, panduan wawancara semi-terstruktur, dan dokumen administratif guru. Validitas instrumen diperoleh melalui expert judgment dan uji coba awal.

Setiap siklus mencakup materi tindakan yang berbeda. Pada siklus pertama, fokus diberikan pada pembentukan visi bersama dan pertemuan kolaboratif. Siklus kedua menekankan evaluasi reflektif, mentoring personal, dan pendalaman praktik kerja tim.

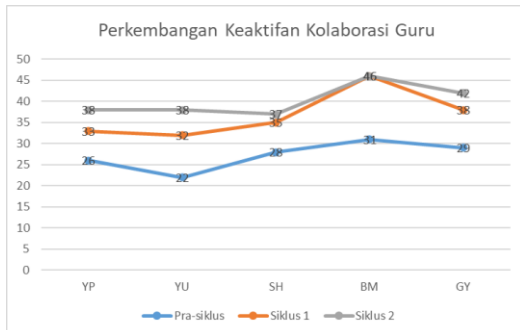
Kriteria keberhasilan ditetapkan jika 3-5 guru (60%) menunjukkan peningkatan skor kolaborasi dan ketepatan waktu administrasi. Data kuantitatif dianalisis dengan statistik deskriptif, sedangkan data kualitatif dianalisis secara tematik untuk menggambarkan dinamika perubahan perilaku guru.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan guru melalui penerapan mentoring yang terintegrasi dengan pendekatan *Shared Vision* dan *Team Learning*. Proses penelitian dilaksanakan dalam dua siklus, masing-masing melibatkan observasi awal dan perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, observasi hasil tindakan, serta refleksi dan evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek kedisiplinan administratif dan kolaborasi antar guru pada siklus kedua dibandingkan dengan siklus pertama.

Untuk melihat sejauh mana perubahan perilaku kolaboratif guru, dilakukan pengukuran tingkat keaktifan guru dalam berdiskusi, berbagi

ide, serta keterlibatan dalam kerja tim. Data diperoleh melalui observasi dan angket pada tahap pra-siklus, siklus 1, dan siklus 2. Perubahan capaian keaktifan kolaborasi guru tersebut divisualisasikan dalam grafik berikut.



Gambar 1. Perkembangan Keaktifan Kolaborasi Antar Guru Pada Pra-siklus, Siklus 1, dan Siklus 2.

Pada awalnya, keaktifan kolaborasi antar guru berada pada tingkat yang cukup rendah (skor rata-rata kolaborasi berkisar antara 25 hingga 29). Guru cenderung bekerja sendiri, dengan sedikit inisiatif untuk berdiskusi atau berbagi ide. Namun, setelah dilaksanakannya mentoring berbasis *team learning*, perubahan mulai tampak.

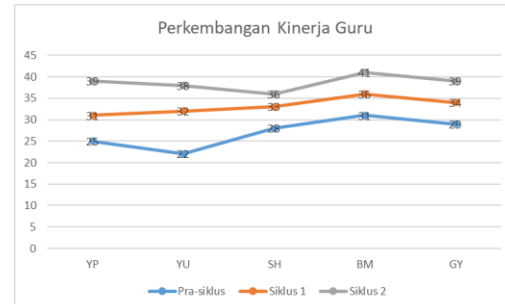
Seperti terlihat pada gambar 1, skor kolaborasi meningkat secara bertahap dari pra-siklus ke siklus 1 (skor rata-rata 29–32) dengan kategori cukup-baik, dan semakin tajam pada siklus 2 (skor rata-rata 33–38) dengan kategori baik. Guru yang sebelumnya pendiam dan pasif mulai membuka diri, aktif bertanya, bahkan memimpin diskusi. Mereka bukan hanya berbagi ide, tetapi juga saling mendukung dan menciptakan atmosfer kerja tim yang saling membangun.

Peningkatan ini menandakan perubahan perilaku kolaboratif yang signifikan, seperti lebih aktifnya guru dalam diskusi tim, berbagi ide, serta tanggung jawab kolektif dalam tugas bersama. Temuan ini memperkuat hasil observasi pada siklus ke 2 dan sejalan dengan interpretasi bahwa proses kolaborasi meningkat seiring dengan penguatan hubungan interpersonal melalui kegiatan mentoring kelompok.

Selain kolaborasi, peningkatan juga dianalisis dari aspek kinerja guru yang mencakup tanggung jawab terhadap tugas, kreativitas mengajar, serta kepemimpinan dalam kelompok. Evaluasi dilakukan secara bertahap mulai dari pra-siklus, siklus 1, dan siklus 2. Perkembangan kinerja guru tersebut digambarkan dalam gambar 2.

Peningkatan kinerja individu juga menjadi salah satu bukti kuat keberhasilan pendekatan

mentoring. Jika sebelumnya sebagian besar guru berada pada level “cukup”, kini mereka menunjukkan peningkatan yang konsisten dalam berbagai indikator, seperti tanggung jawab terhadap tugas, kreativitas mengajar, serta kepemimpinan dalam kelompok.



Gambar 2. Perkembangan Kinerja Guru Pada Pra-siklus, Siklus 1, dan Siklus 2

Grafik perkembangan kinerja guru memperlihatkan lonjakan skor dari rata-rata 22–31 pada pra siklus (kategori cukup-baik), menjadi 31–36 di siklus 1 (kategori baik), dan mencapai 36–41 pada siklus 2 (kategori baik-sangat baik). Ini menunjukkan bahwa mentoring yang dilakukan tidak hanya mendorong perubahan teknis dalam menyusun administrasi, tetapi juga membentuk sikap kerja yang lebih profesional dan reflektif.

Salah satu guru bahkan mulai secara aktif menyusun inisiatif baru dalam perencanaan pembelajaran dan menjadi penggerak diskusi antar fase, sesuatu yang sebelumnya ia hindari karena kurang percaya diri.

Hasil analisis menunjukkan adanya tren peningkatan yang konsisten pada dua aspek utama yang diteliti, yaitu keaktifan kolaborasi dan kedisiplinan administratif guru. Perubahan tersebut berlangsung secara bertahap dan terstruktur sepanjang dua siklus tindakan. Hal ini menjadi bukti bahwa strategi mentoring berbasis pendekatan reflektif dan kolaboratif mampu menjadi katalis dalam mendorong perubahan perilaku kerja guru. Intervensi yang dilakukan tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga menyentuh sisi kesadaran profesional guru terhadap tanggung jawab kolektif dan individual dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan *Shared Vision* memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan komitmen guru terhadap nilai-nilai dan arah visi sekolah. Keterlibatan guru dalam proses diskusi dan penyusunan visi bersama membuat mereka merasa menjadi bagian dari arah perubahan yang dikehendaki. Hal ini membangkitkan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelaksanaan tugas secara disiplin. Temuan ini selaras dengan pandangan Senge

(1990) yang menekankan bahwa visi bersama yang dibangun secara partisipatif mendorong munculnya komitmen, bukan sekadar kepatuhan.

Forum kerja kolaboratif yang dikembangkan melalui *Team Learning* terbukti menciptakan suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung. Guru menjadi lebih aktif dalam berdiskusi, saling memberi umpan balik, serta berbagi pengalaman dan strategi dalam menghadapi tantangan administrasi dan pembelajaran. Proses refleksi bersama yang berlangsung dalam forum ini membantu mempercepat pemahaman terhadap nilai-nilai kerja yang efektif. Dengan kata lain, guru tidak hanya belajar secara individual, tetapi juga tumbuh bersama sebagai bagian dari tim yang saling mendukung.

Mentoring menjadi elemen penting dalam mengarahkan perubahan sikap kerja guru secara personal dan profesional. Guru yang mendapatkan pendampingan menunjukkan peningkatan pada aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, penyelesaian administrasi, dan kehadiran dalam kegiatan sekolah. Ini menunjukkan bahwa mentoring yang dilakukan secara terstruktur dan empatik mampu menciptakan ruang dialog dan pembinaan yang bermakna. Sebagaimana dikemukakan oleh Hobson et al. (2009) dan Duffy (2010), mentoring yang bersifat reflektif dapat memfasilitasi transformasi perilaku kerja yang berkelanjutan.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini memperkuat sekaligus memperluas temuan-temuan yang telah ada. Misalnya, Hord (2009) menggarisbawahi keterbatasan *Team Learning* dalam mengatasi masalah administratif. Penelitian ini justru membuktikan bahwa kombinasi *Team Learning* dengan pendekatan mentoring mampu mengisi celah tersebut dengan lebih efektif. Selain itu, berbeda dari temuan Bawono et al. (2016) yang mencatat adanya resistensi guru terhadap proses pembentukan visi bersama, penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan aktif guru sejak tahap awal justru menjadi kunci keberhasilan penerapan *Shared Vision*. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan partisipatif dalam merancang intervensi perubahan di lingkungan sekolah.

#### 4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan tentang bagaimana penerapan mentoring berbasis *Shared Vision* dan *Team Learning* dapat meningkatkan kedisiplinan guru di SD Kristen XYZ Sentani. Berdasarkan temuan

dari dua siklus tindakan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

Penerapan mentoring berbasis *Shared Vision* dan *Team Learning* efektif meningkatkan kedisiplinan guru dalam aspek administratif dan kolaboratif. Hal ini ditunjukkan melalui peningkatan skor keaktifan kolaborasi guru dari kategori “cukup” menjadi “baik–sangat baik”, serta peningkatan skor kinerja dari kategori “cukup” menjadi “sangat baik”.

*Shared Vision* membangun komitmen dan rasa memiliki terhadap visi sekolah. Guru yang dilibatkan dalam proses penyusunan visi menunjukkan perubahan sikap yang positif, lebih sadar akan peran strategis mereka dalam mencapai tujuan bersama.

*Team Learning* menciptakan ruang pembelajaran tim yang memfasilitasi dialog terbuka, pertukaran ide, dan refleksi bersama. Ini berperan penting dalam meningkatkan sinergi dan efisiensi kerja antar guru.

Mentoring terstruktur terbukti mampu memperbaiki pola kerja guru secara personal. Guru yang sebelumnya tidak disiplin menunjukkan peningkatan kesadaran tanggung jawab, pengelolaan waktu, dan ketertiban administrasi setelah dibimbing secara personal oleh mentor yang berperan sebagai fasilitator, pendengar, dan pembimbing.

Secara umum, temuan penelitian ini mendukung teori learning organization dari Senge, dengan modifikasi pendekatan berbasis tindakan reflektif dan pembinaan interpersonal. Pendekatan ini dapat dijadikan sebagai strategi alternatif dalam membangun budaya kerja disiplin dan kolaboratif di lingkungan pendidikan dasar.

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian, beberapa saran yaitu Kepala Sekolah, disarankan untuk mengintegrasikan program mentoring berbasis visi bersama secara reguler dalam pengembangan profesional guru, karena terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan administratif dan kolaboratif, dan untuk Guru, disarankan untuk aktif dalam komunitas belajar guru, serta membuka diri terhadap mentoring dan kerja tim sebagai strategi pembelajaran berkelanjutan yang mendukung profesionalisme serta untuk Lembaga Sekolah, perlu menyusun sistem monitoring berbasis mentoring yang tidak hanya mengawasi tetapi juga membina perilaku kerja secara transformatif. Penelitian lanjutan dapat memperluas konteks ke jenjang pendidikan yang berbeda (SMP atau SMA), atau ke lembaga pendidikan non-formal. Disarankan untuk menggunakan pendekatan kuasi-eksperimental atau *mixed methods* guna menguji hubungan



kausal dan memperkaya data kualitatif. Aspek jangka panjang dari perubahan perilaku guru juga dapat dieksplorasi, misalnya dalam bentuk studi longitudinal untuk melihat ketahanan dampak mentoring terhadap praktik kerja guru dalam jangka waktu satu tahun atau lebih.

#### Daftar Pustaka

- Auernhammer, J., & Roth, B. (2021). *The origin and evolution of Stanford University's design thinking: From product design to design thinking in innovation management*. The Journal of Product Innovation Management, 38(1), 12–36. <https://doi.org/10.1111/jpim.12568>
- Bawono, A., Sari, P., & Kurniawan, H. (2016). Implementasi konsep *learning organization* dalam meningkatkan profesionalisme dosen. Jurnal Ilmu Pendidikan, 22(2), 105–116. <https://doi.org/10.17977/jip.v22i2.6853>
- Bariroh, S. (2015). Pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 21(1), 45–54. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v21i1.152>
- Chandler, D. E., Kram, K. E., & Yip, J. (2011). An ecological model of mentoring at work. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 318–328. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.004>
- Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organisations. Educational Research Review, 5(2), 111–133. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.02.002>
- Duffy, F. M. (2010). *Dream! Create! Sustain!: Mastering the art and science of transforming school systems*. Rowman & Littlefield Education.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2013). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. Journal of Vocational Behavior, 83(1), 106–116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Herawati, L. (2021). Peningkatan kompetensi profesional guru Mandarin melalui metode mentoring-coaching Glickman. Jurnal Pendidikan Bahasa, 9(2), 88–97. <https://doi.org/10.17509/jpb.v9i2.41512>
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. Teaching and Teacher Education, 25(1), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities: Educators work together toward a shared purpose—improved student learning. Journal of Staff Development, 30(1), 40–43.
- Jati, H. (2024). Penerapan model SECI pada Team Learning untuk peningkatan kompetensi pedagogik guru. Jurnal Penelitian Pendidikan, 11(1), 34–45. <https://doi.org/10.24114/jpp.v11i1.43299>
- Ratnasari, D. (2024). Penerapan mentoring-coaching GROW ME untuk peningkatan keterampilan mengajar guru SD. Jurnal Ilmu Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.25078/jipgsd.v4i1.5678>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Smith, J. A., Lewis, M. E., & Klein, A. (2018). Building a shared vision: Enhancing collaboration in higher education. Journal of Higher Education Management, 33(2), 55–68. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3204315>
- Triasmani, A. (2024). Metode mentoring-coaching model TIRTa untuk penyusunan modul ajar guru Kurikulum Merdeka. Jurnal Pendidikan Guru, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.12345/jpg.v12i1.45678>