

# STUDI TERHADAP PRESTASI SEKOLAH DASAR BERSTANDAR NASIONAL (SDSN) DI BAYONGBONG KABUPATEN GARUT

Oleh  
Rita Runiasih  
82321112110

## Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) SDSN Bayongbong 1 Kabupaten Garut mengalami kendala dalam pengelolaan dana untuk mendanai sarana dan prasarana sekolah; (2) SDSN Bayongbong 1 Kabupaten Garut belum representatif dalam menyusun rombel belajar siswa sesuai sekolah standar nasional (SSN); (3) SDSN Bayongbong 1 Kabupaten Garut belum memiliki tenaga kependidikan yang memadai, kekurangan guru bidang studi dan guru yang ahli membimbing siswa dalam penggunaan IT. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut?; Hambatan apa yang dialami Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, dalam mewujudkan prestasi sekolah?; Upaya apa yang dilakukan Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, dalam mengatasi hambatan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut. (1) Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, Dilihat dari prestasi akademik baik dari hasil ujian nasional, ulangan harian, ujian tengah semester, ujian kenaikan kelas, prestasi olimpiade, termasuk kategori baik. Sementara itu prestasi non akademik dilihat dari: olahraga, kesenian, pramuka, UKS, LTUB, dan Kerohanian, sudah baik; (2) Hambatan yang dihadapi dalam mewujudkan prestasi sekolah adalah terbentur dalam hal SDM sekolah dan waktu pelaksanaan yang bentrok dengan kegiatan sekolah itu sendiri; (3) Upaya yang dilakukan pihak Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta mengembangkan kreativitas guru. Sebab pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional; oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia.

**Kata kunci :** Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN).

## PENDAHULUAN

Kesadaran tentang pentingnya pendidikan yang dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik.

Kenyataannya pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan jaman, setiap saat pendidikan selalu menjadi pusat perhatian dan bahkan tak jarang

menjadi sasaran ketidakpuasan karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi kehidupan di masa yang akan datang, melainkan juga menyangkut kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan, merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat yang bukan hanya tempat berkumpul murid dan guru, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Lebih dari itu,

kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan masyarakat, serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa.

Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi didisain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat suatu bangsa. Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta peningkatan derajat sosial masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, dimenej, diatur, ditata dan diberdayakan, agar sekolah dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Dengan kata lain, sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan yang memerlukan pemberdayaan. Secara internal sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horisontal. Di dalam konteks pendidikan, sekolah memiliki *stakeholders* (yang berkepentingan), antara lain murid, guru, masyarakat, pemerintah, dunia usaha, oleh karena itulah sekolah memerlukan pengelolaan (manajemen) yang akurat agar dapat memberikan hasil optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumber daya atau pengelolaan dan pengendalian. Persoalannya adalah pengelolaan dan pengendalian seperti apa yang kini dibutuhkan oleh sekolah?

Optimalisasi sumber-sumber daya berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi. Pemberdayaan dimaksudkan untuk memberikan otonomi yang lebih luas dalam memecahkan masalah sekolah. Hal ini diperlukan suatu perubahan kebijakan di bidang manajemen pendidikan dengan prinsip memberikan kewenangan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masing-masing sekolah secara lokal. Perubahan kebijakan dalam pelaksanaannya tentu bukan persoalan yang

sederhana, karena perubahan kebijakan memerlukan kesiapan berbagai sumber daya dan kemampuan pengelola di tingkat sekolah. Akan tetapi yang lebih penting adalah pemahaman dan kesiapan pengetahuan yang memadai tentang apa dan bagaimana sistem baru dalam bentuk desentralisasi harus dilakukan oleh sekolah.

Perlu adanya perubahan kebijakan dalam pengelolaan sekolah karena beberapa alasan pokok, yaitu tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap hasil pendidikan yang disebabkan adanya perubahan perkembangan kebijakan sosial politik, ekonomi, dan budaya.

Tuntutan Masyarakat terhadap Sekolah, sehubungan semakin tingginya kehidupan sosial masyarakat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka semakin meningkatkan tuntutan kebutuhan kehidupan sosial masyarakat. Tuntutan tersebut akhirnya akan bermuara kepada pendidikan, karena masyarakat meyakini bahwa pendidikan mampu menjawab dan mengantisipasi berbagai tantangan tersebut. Pendidikan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah sebagai institusi tempat masyarakat berharap tentang kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang. Pendidikan perlu perubahan yang dapat dilakukan melalui perubahan dan peningkatan dalam pengelolaan atau manajemen pendidikan sekolah.

Perkembangan Kebijakan Politik Sentralisasi dan Desentralisasi, perubahan suasana sosial politik di Indonesia yang muncul dari adanya krisis ekonomi kemudian berkembang menjadi krisis sosial politik berakibat kepada perubahan dalam berbagai bidang antara lain bidang pendidikan. Akibat dari suasana perubahan politik kenegaraan, semakin diyakini bahwa salah satu upaya penting yang harus dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan, adalah dengan pemberdayaan sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang intinya memberikan kewenangan dan pendelegasian kewenangan kepada sekolah untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan (*quality continuous improvement*).

Manajemen berbasis sekolah (*School Based Management*), adalah suatu pendekatan politik yang bertujuan untuk meningkatkan meredisain pengelolaan sekolah bertujuan untuk

memberikan kekuasaan dan meningkatkan partisipasi sekolah dalam upaya perbaikan kinerjanya yang meliputi guru, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat. MBS memodifikasi struktur pemerintahan dengan memindahkan otoritas dalam pengambilan keputusan pemerintah dan manajemen ke setiap yang berkepentingan di tingkat lokal (*local stakeholders*).

Pengalihan wewenang dalam keputusan dari pemerintah tingkat Pusat/ Propinsi/ Kota/ Kabupaten ke tingkat sekolah, diharapkan sekolah akan lebih mandiri dan mampu menentukan arah pengembangan yang sesuai dengan kondisi tuntutan lingkungan masyarakatnya. Pada pelaksanaannya untuk mengimplementasikan pemberian kewenangan kepada sekolah melalui pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah memerlukan proses dan waktu.

Permasalahannya, adalah untuk *local stakeholders* yang menggunakan kekuasaan untuk memperbaiki pendidikan di sekolah, disain organisasi harus berubah dan pengembangan program yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Berbagai cara untuk mengaplikasikan konsep ini diperlukan persyaratan-persyaratan yang mendukung ke arah perubahan yang fundamental, dimana sekolah mempunyai ruang gerak yang lebih leluasa. Dengan demikian sekolah secara kreatif dan bertanggung jawab dapat melakukan kegiatan untuk mengelola programnya secara efektif dan efisien (*Improving School Efficiency*).

Untuk memajukan pelaksanaan manajemen sekolah di SDN Bayongbong 1 Kota Garut secara bertahap harus dapat mengimplementasikan sistem MBS. Sekolah Dasar Bayongbong 1 adalah salah satu SD berstandar nasional (SSN). Sekolah Standar Nasional merupakan sekolah yang telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang berarti memenuhi tuntutan SPM sehingga diharapkan mampu memberi layanan pendidikan yang standar dan menghasilkan lulusan dengan kompetensi sesuai dengan standar nasional yang ditetapkan.

Komponen-komponen standar yang harus dipenuhi adalah komponen input meliputi aspek siswa, sarana prasarana dan pembiayaan serta aspek input harapan (visi, misi, tujuan dan sasaran), serta aspek tenaga kependidikan. Indikator tenaga kependidikan bagi SSN adalah

a) memiliki tenaga kependidikan yang cukup jumlahnya; b) kualifikasi dan kompetensi yang memadai sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditugaskan; c) tidak mismatched. Sedangkan berkaitan dengan aspek siswa, ada enam hal yang harus diperhatikan sekolah, yaitu a) penerimaan siswa baru; b) penyiapan belajar peserta didik; c) pembinaan dan pengembangan; d) pembimbingan; e) pemberian kesempatan, dan f) evaluasi hasil belajar.

Di samping itu ditekankan pula kondisi siswa dalam belajar mengajar di sekolah yang meliputi rasio siswa per rombongan belajar dan rasio pendaftar terhadap siswa yang diterima. Input yang berkaitan dengan sarana dan pembiayaan mencakup ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang kepala sekolah, ruang keterampilan/ kesenian/ komputer, ruang administrasi, kamar kecil, lahan terbuka, fasilitas pendukung dan pembiayaan. Komponen proses meliputi aspek kurikulum dan bahan ajar, aspek proses belajar mengajar dan penilaian, dan aspek manajemen dan kepemimpinan. Sedangkan komponen output mencakup aspek prestasi belajar siswa, aspek prestasi guru dan kepala sekolah dan aspek prestasi sekolah.

Dalam melaksanakan program sekolah SDSN, SD Bayongbong 1 mengalami permasalahan dari aspek dana, kondisi fasilitas yang kurang memadai sehingga penyelenggaraan kegiatan unggulan untuk mencapai prestasi sekolah ini tidak berjalan sesuai dengan standar dan tujuan program yang dibuat.

Penulis tertarik melakukan penelitian studi kasus di SD Bayongbong 1 untuk mengetahui secara akurat kesenjangan yang terjadi dan dialami di SDSN Bayongbong 1, dan solusi apa yang telah dan sedang dilakukan sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Untuk penelitian itu penulis melakukan penelitian studi kasus dengan judul: "Studi terhadap Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) di Bayongbong Kabupaten Garut".

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif fenomenologis. Dikatakan demikian karena pendekatan kualitatif pada penelitian ini mempunyai ciri-ciri antara lain mempunyai

setting yang aktual, peneliti adalah instrumen kunci, data biasanya bersifat deskriptif, menekankan kepada proses, analisis datanya bersifat induktif, dan meaning (pemaknaan) tiap even adalah merupakan perhatian yang esensial dalam penelitian kualitatif.

## PEMBAHASAN

### **Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut**

Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, dapat dilihat dari prestasi akademik dan non akademiknya. Hasil resume menunjukkan bahwa prestasi akademik baik dari hasil ujian nasional, ulangan harian, ujian tengah semester, ujian kenaikan kelas, prestasi olimpiade, termasuk kategori baik. Sementara itu prestasi non akademik dilihat dari: olahraga, kesenian, pramuka, UKS, LTUB, Dokcil, dan Kerohanian, sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, memiliki segudang prestasi yang bisa di buktikan baik secara akademik maupun non akademik.

Prestasi hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari perilaku pekerja berkenaan dengan motivasi, kemampuan berpikir dan keterampilan dari jabatan seseorang, serta mempunyai keterkaitan dengan produktivitas organisasi.

Latham dan Wexley (1982:2) menyatakan secara eksplisit produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut, dalam melaksanakan pekerjaan atau prestasi .

Sutermeister (1976:11), menyatakan prestasi merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, di mana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi. Selanjutnya diungkapkannya sebagai berikut.

Ability is demed to result from knowledge and skill. Knowledge in turn is affected by education, experience, training and interset. Skell is affected by atitude and personality as well as by education, experience, training and interest. Motivation is here considered to reslut from the interacting forces in physical conditions of the job, social conditions of the job and individual needs.

Pandangan senada dikemukakan oleh Mitchell dan Larson (1987:474) yang menyatakan bahwa prestasi yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Smith (1982:32) menjelaskan “Performance is output derives from processes human or therwise”, atau prestasi itu merupakan hasil suatu proses yang telah dilakukan. Memephatikan beberapa pendapat berkenaan dengan prestasi tersebut, mempunyai kesamaan pandangan subtansi dan esensinya. Intinya adalah suatu proses dari rangkaian aktivitas seseorang dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan syarat jabatan yang ditetapkan. Aktivitas tersebut, ditunjukkan secara nyata dalam lingkup organisasi. Penampilan inilah sebagai modal dasar peningkatan produktivitas dan mempunyai pengaruh dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Kondisi perilaku yang mengarah pada terbentuknya prestasi yang sesuai dengan kriteria dan standar. Dalam hal tersebut, ditunjukkan strategi pengembangan. Prestasi seseorang, merupakan pilar dari prestasi organisasi. Oleh sebab itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia secara kolektif. Secara empiris menunjukkan bahwa tumbuhnya semangat dan motivasi seseorang pekerja dan terciptanya suatu kondisi kerja yang kondusif. Sehingga, pekerja merasakan akan kebutuhan kerja, kebutuhan berprestasi dan nilai tambah yang diperolehnya mendapat pengakuan dari pihak pimpinan.

Penyelenggaraan pendidikan khususnya persekolahan, banyak variabel yang saling interdependensi. Dengan demikian sekolah sebagai lembaga, merupakan suatu sistem organisasi. Sistem organisasi tidak terlepas dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal, dibangun oleh tiga hal utama, yakni masukan, transformasi, dan keluaran. Adapun lingkungan eksternal merupakan bagian yang memberikan masukan dan menerima keluaran, sehingga persekolahan dapat digambarkan sebagai siklus dalam sistem Hoy and Miskel (1991:29) mengilustrasikan sekolah sebagai sistem organisasi yang dikembangkan melalui situasi analisis dari setiap sudut pandang. Sudut pandang tersebut, menunjukkan bahwa sistem lingkungan sebagai pemberi masukan dan penerima keluaran sekolah. Adapun dalam lingkungan internal terdapat berbagai komponen yang saling terkait, dan perlu

dikelola secara sistematis sesuai dengan peran dan fungsi tiap komponen. Keterkaitan tersebut, harus berjalan secara benar sehingga tujuan organisasi khususnya pencapaian pendidikan dapat diraih.

Ketercapaian tujuan pendidikan, tidak hanya ditentukan oleh seorang akan tetapi seluruh komponen terkait, seperti kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, siswa dan masyarakat (orang tua dan partisipan pendidikan lainnya). Namun demikian, kepala sekolah sebagai pimpinan yang berperan sebagai pengelola sumber-sumber daya yang ada mempunyai tanggung jawab jalannya organisasi sekolah. Secara hierarki kepala sekolah sebagai pejabat yang ditetapkan oleh pihak berwenang, di satu pihak ia seorang pimpinan formal organisasi, dan di lain pihak ia juga sebagai pimpinan pendidikan yang melayani masyarakat.

Tiga faktor utama yang memegang peranan strategis dalam lingkungan internal organisasi, untuk mencapai sasaran sistem penilaian yaitu, pertama pimpinan puncak yang mampu menciptakan berjalannya penilaian yang berkesinambungan dan objek sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kedua, strategi organisasi dalam merancang sistem penilaian, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Ketiga, berkenaan dengan budaya organisasi yang berlaku, apakah budaya organisasi telah menjadi perhatian yang tumbuh dari budaya kerja, atau budaya tumbuh tanpa arah. Hal itu, semua sangat tergantung dari proses pelaksanaan penilaian. Suatu kondisi di luar lingkungan organisasi.

Masalah manajemen berbasis sekolah akhir-akhir ini selalu ditampilkan dalam hubungannya dengan dampak pada belajar, terutama tiadanya bukti hubungan pada belajar sehingga hubungan itu harus dibuat. Bila ada keberhasilan bagi seluruh siswa di segala setting, maka sekolah harus memiliki kapasitas untuk mengukur bagaimana kemajuan siswa pada satu waktu, menentukan pengalaman belajar seperti apa yang perlu untuk memastikan keberhasilan, kemudian mengukur dan melaporkan keluarannya. Benchmarking (penandaan dengan standar) prestasi sekolah pada situasi sosio-ekonomi yang sejenis merupakan praktik lazim dalam sistem-sistem dimana manajemen sekolah diperkenalkan. Guru menjadi terlatih dalam menganalisis data tentang prestasi siswa dalam lingkup sekolah

mereka, dan antar sekolah dalam sistem dimana benchmarking telah diperkenalkan. Dalam kaitan ini, profesional di bidang pendidikan mengembangkan kapasitas yang sama dengan profesional di bidang kesehatan dalam pendekatan yang berorientasi keluaran dan berbasis data terhadap pekerjaan.

Implikasi bagi pemimpin di sekolah dan sistem sekolah adalah bahwa membangun kapasitas untuk dapat mengukur keluaran adalah penting bila hubungan antara manajemen berbasis sekolah dan belajar harus dibuat.

Otonomi dapat diartikan sebagai kewenangan/kemandirian yaitu kemandirian dalam mengatur dan mengurus dirinya sendiri, dan merdeka/tidak tergantung. Istilah otonomi juga sama dengan istilah "swa", misalnya swasembada, swakelola, swadana, swakarya. Jadi otonomi sekolah adalah kewenangan sekolah untuk mengatur dan mengurus kepentingan warga sekolah menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi warga sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku. Tentu saja kemandirian yang dimaksud harus didukung oleh sejumlah kemampuan, yaitu kemampuan mengambil keputusan yang terbaik, kemampuan berdemokrasi/ menghargai perbedaan pendapat, kemampuan memobilisasi sumber daya, kemampuan memilih cara pelaksanaan yang terbaik, kemampuan berkomunikasi dengan cara yang efektif, kemampuan memecahkan persoalan-persoalan sekolah, kemampuan adaptif dan antisipatif, kemampuan bersinergi dan berkolaborasi, dan kemampuan memenuhi kebutuhannya sendiri.

Prestasi sekolah yang sifatnya terukur dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang ditempuh sekolah di dalam memanfaatkan semua sumber daya untuk mencapai tujuan sekolah itu sendiri.

### **Hambatan yang Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut**

Hambatan yang dihadapi oleh Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut dalam mewujudkan prestasi sekolah terbentur dalam hal SDM sekolah dan waktu pelaksanaan yang bentrok dengan kegiatan sekolah itu sendiri.

Perilaku empiris dalam lingkungan pendidikan, tingkat kualitas prestasi

digambarkan oleh perilaku subjek yakni anak didik. Anak didik merupakan refleksi dari proses dan hasil pendidikan itu sendiri. Jika kualitas layanan dalam proses dilakukan secara benar dan tepat, maka kualitas produk pendidikan meningkat. Untuk menganalisis apakah perlu dilakukan upaya pengembangan prestasi, maka terlebih dahulu harus dilakukan diagnosis apa yang menyebabkan prestasi itu rendah, dan tahap berikutnya bagaimana cara pengembangannya.

Brace (1993:136) mengemukakan faktor-faktor penyebab rendahnya prestasi individu dan organisasi disebabkan oleh hal-hal berikut.

1. sikap yang mengabaikan kenyataan mengelola pekerja merupakan tanggung jawab manajer saja;
2. diagnosis sistem prestasi tidak dibarengi dengan intervensi pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran dan dorongan positif;
3. tidak memahami uraian jabatan atas pedoman prosedur;
4. sistem penghargaan organisasi belum mendukung prestasi produktif berkualitas tinggi;
5. penilaian prestasi yang tertutup;
6. terlalu memperhatikan bagian-bagian organisasi yang memenuhi atau melampaui sasaran mereka;
7. kurangnya frekuensi motivasi manajer.

Dalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan dan sasaran yang pasti, tentunya antara komponen dalam sistem organisasi tidak dapat dipisahkan. Masing-masing individu saling berinteraksi dalam suasana kerja sehingga merupakan suatu gambaran prestasi kelompok dan pada akhirnya bersifat organisasi. Oleh sebab itu, untuk mengurangi rendahnya prestasi diperlukan suatu upaya yang mengarah pada peningkatan kualitas prestasi. James dan Rummler (1993:81) mengemukakan upaya-upaya meningkatkan prestasi meliputi:

1. merinci dengan jelas apa yang diharapkan dari penampilan kerja dan kapan diharapkan;
2. memusatkan bahwa pekerja memiliki atau mendapat kemampuan yang diperlukan (kemampuan dan keterampilan);
3. mengetahui sumber daya apa yang dibutuhkan dan disediakan;
4. menentukan umpan balik apa yang sangat penting untuk mempertahankan prestasi dan dilakukan berkesinambungan;

5. mengubah atau mempengaruhi akibat-akibat untuk mendukung prestasi yang dikehendaki;
6. memantau prestasi pekerjaan dan “mengulangi” prestasi di bawah standar untuk menentukan mata rantai prestasi yang tidak bekerja dan membutuhkan tindakan dan mengambil tindakan korektif.

Darter (1993:20) memberikan isyarat preventif untuk mengatasi kualitas prestasi individu yang rendah dengan teknik lain yaitu; (1) mengenali kemampuan termotivasi, (2) penerimaan karyawan dengan seleksi dan promosi yang benar, (3) melakukan proses wawancara untuk mengungkapkan perilaku dan, (4) menghindari pola manajemen yang keliru.

Upaya strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas prestasi karyawan melalui tindakan preventif, dan ketika proses sedang berlangsung, maka satu jalan lainnya dilakukan setelah diketahui rendahnya prestasi tersebut.

Mortimer R. Feinberg (1979) memberikan suatu solusi kuratif yaitu;

1. melakukan identifikasi (dalam prinsip manusia lebih mudah menerima kritik material daripada kepibadian);
2. melakukan pendekatan bertahap untuk membicarakan “self image” dan selanjutnya merubah “image”;
3. mengajak mereka untuk menghindari pertemuan formal;
4. menciptakan iklim kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif serta memperhatikan konteks persaingan positif.

Uraian tersebut, memberikan gambaran bahwa ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kualitas serta meningkatkan prestasi individu, seperti disebut juga ada tiga teknik yaitu, (1) dapat dilakukan melalui upaya preventif, (2) dapat dilakukan pada saat penampilan dilakukan dan (3) dapat diupayakan perbaikannya setelah diketahui titik-titik kelemahan dari penampilan. Namun demikian yang menjadi pokok persoalan di sini apabila kita ingin meningkatkan prestasi individu atau organisasi adalah melalui penyamaan visi, misi dan tujuan organisasi.

Prestasi dipengaruhi oleh kadar manajemen yang optimal, artinya kondisi internal. Sistem perekrutan, seleksi, serta kompensasi merupakan bagian integral yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan

kualitas prestasi . Dalam penelitian ini disarankan bahwa untuk meningkatkan kualitas prestasi dapat dilakukan dengan cara mengimplementasikan manajemen secara baik dan menciptakan iklim kerja persuasif edukatif dengan lingkungan.

Masalah manajemen merupakan dasar utama untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas prestasi . Melalui manajemen yang dirancang, dan diaplikasikan secara baik dan optimal dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan prestasi . Oleh karena itu, manajemen memberikan kontribusi pada iklim kerja organisasi yang harmonis. Sementara itu, manajemen juga berkaitan dengan komunikasi lingkungan yang harus terjalin dalam suasana harmonis sehingga pihak-pihak berkepentingan menyadari bahwa pencapaian tujuan pendidikan atau tujuan organisasi lainnya merupakan usaha kerjasama. Prestasi yang didorong oleh semangat yang tinggi merupakan dasar yang utama bagi penciptaan prestasi.

#### **Upaya yang dilakukan Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, untuk mengatasi hambatan tersebut**

Upaya yang dilakukan pihak Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta mengembangkan kreativitas guru.

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional; oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, pemerintah menyelenggarakan pendidikan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang dilaksanakan melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Adapun jenis pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar sekolah, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

Salah satu jenis pendidikan tersebut yakni pendidikan keagamaan menjadi tugas dan tanggung jawab Departemen Agama untuk menyelenggarakannya. Dalam rangka merealisasikan amanat nasional, Departemen pendidikan telah mendirikan lembaga pendidikan yang disebut sekolah.

Usaha peningkatan mutu sekolah tampaknya bergulir terus, seiring dengan usaha menuju kesatuan sistem pendidikan nasional. Usaha tersebut tidak hanya merupakan tugas wewenang Departemen Agama saja, tetapi merupakan tugas pemerintah secara keseluruhan bersama masyarakat.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional berdampak pada pembinaan dan peningkatan kuantitas dan kualitas seluruh komponen-komponen pendidikan yang terlibat dalam proses pengelolaan dan pembelajaran di madrasah. Komponen tersebut antara lain : tujuan, kurikulum, peserta didik, metode, lingkungan, guru atau tenaga pengajar penilaian dan manajemen. Made Pirdarta (1988 : 20) menyatakan bahwa hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi pada aspek manajemen. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai pada perbaikan dan pembinaan manajemen pendidikan.

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerja sama partisipasi dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif.

Sebagai suatu proses sosial, manajemen meletakkan fungsinya pada interaksi orang-orang baik di dalam maupun di luar lembaga formal, atau berada di bawah maupun di atas posisi operasional seseorang dalam suatu organisasi. Manajer ialah seorang yang ditempatkan pada suatu posisi dengan menjamin berubah pola perilaku orang lain bertujuan mencapai sasaran yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain manajer merupakan ketrampilan dalam memperoleh hasil guna pencapaian tujuan yang ditargetkan dengan menggunakan segenap komponen dalam suatu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Pidarta (1988 : 4) mengatakan bahwa dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha

pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam praktik manajemen, fungsi pokok manajemen merupakan kegiatan yang saling terkait yang harus dilakukan para manajer, agar dapat memanfaatkan sumber daya manajemen secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan produktivitas tinggi dan kepuasan individu yang terlibat dalam kegiatan tersebut.

Setiap pengembangan manajemen pendidikan senantiasa berorientasi kepada peningkatan kualitas pendidikan, berdasarkan pentingnya orientasi pengembangan kualitas yang akan meningkatkan kinerja pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Mutu dari dua lembaga pendidikan, disamping dipengaruhi oleh kualitas manajemen penyelenggaraan pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pada pendidikannya.

Peranan para pendidik dalam menyelenggarakan pendidikan dapat diidentifikasi dalam dua bagian pokok (Davies, 1971 : 71), yaitu (a) sebagai pengelola, (b) sebagai operasional pendidikan dan pengajaran. Guru sebagai pengelola harus memiliki kemampuan manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian dan pengendalian. Dengan demikian seorang guru mampu memanfaatkan segala sumber pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan guru sebagai tenaga operasional harus memiliki kemampuan teknis yang terkait dengan bagaimana menggunakan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam proses belajar mengajar di kelas.

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan atau guru, dapat dilihat dari banyaknya kebijakan khusus seperti : adanya kenaikan pangkat otomatis, tunjangan fungsional bagi guru serta lahirnya SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 26/MENPAN/1998, memberikan peluang bagi guru untuk naik pangkat sampai golongan ruang IV/e. Kebijakan ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Keberhasilan pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan sejauh mana para pelaku pendidikan khususnya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengelola pendidikan dan pengajaran. Uraian di atas dapat dipahami bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sangat

dituntut prestasi sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan.

Prestasi sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh sebuah lembaga sekolah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Rao, 1996 : 105). Selanjutnya Rao mengemukakan bahwa pada umumnya prestasi sekolah dipengaruhi oleh : kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan, sikap dan motivasi kerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi sekolah antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Adapun sasaran utama dalam penelitian ini adalah lingkungan atau iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja. Terpenuhinya ketiga faktor tersebut akan membawa dampak positif terhadap kelancaran tugas sebagai seorang guru yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi sekolah dan selanjutnya akan meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian dilakukan oleh Tjalla (1991) tentang faktor diri dan lingkungan kerja menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ia menguraikan bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti lingkungan fisik dan hubungan kerja antar karyawan yang harmonis dapat memacu karyawan untuk lebih termotivasi dan ulet melaksanakan pekerjaannya, pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan jalan memperbaiki lingkungan kerja mereka, yaitu melengkapi melengkapi segala fasilitas kerja, memenuhi kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan memperbaiki faktor lingkungan inilah menurut Tjalla yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

**SIMPULAN**

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Prestasi Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut, Dilihat dari prestasi akademik baik dari hasil ujian nasional, ulangan harian, ujian tengah semester, ujian kenaikan kelas, prestasi olimpiade, termasuk kategori baik. Sementara itu prestasi non akademik dilihat dari: olahraga, kesenian, pramuka, UKS, LTUB, dan Kerohanian, sudah baik.
2. Hambatan yang dihadapi dalam mewujudkan prestasi sekolah adalah terbentur dalam hal SDM sekolah dan waktu pelaksanaan yang bentrok dengan kegiatan sekolah itu sendiri.
3. Upaya yang dilakukan pihak Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN) Bayongbong 1 Kabupaten Garut untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta mengembangkan kreativitas guru. Sebab pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional; oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Brace, 1993. *Introduction to Psychology*, 8th Ed. Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Darter, 1993. *Organization Theory and Design*. New York: West Publishing Company.
- William B. Werther, Jr. dan Keith Davis. 1993. *Human Reson and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Yayat Hayati
- Hoy, W. K, dan Miskel, C. G. 1991. *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New Jersey: Random Hoese.
- Kotter, John P. dan Heskett James L..1998.*Corporate Culture and Performance*. (terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo
- Laeham dan Wexley. 1982. *Increasing Productivity Through Performance*

*Appraisal*. New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

- Made Pidarta, 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Stewart Mitchell, Alleen. 1997. *Empowering People*. Yogyakarta: Kanisius, dialih bahasakan oleh Agus M. Hardjana.
- Mortimer R.Feinberg (1979) *School and Society*. New York: Teacher College Press.
- Rao, TV. 1992. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Smith, N., & Pulakos, E. D. 1985. "Predicting Job satisfaction from Life Satisfaction : Is There a General Satisfaction Factor?" *International Journal of Psychology*, 29, p.155-167.
- Sutermester, R A. 1976. *People and Productivity (Third ed)*. New York:McGrow-Hill Book Company.
- Tjalla 1991 *School characteristic and educational outcomes: Toward organisational model of student achievement in middle schools*. *Educational Administration Quarterly*, 36(6), 703-729.

