

## **Implementasi *Learning Organization* dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar di Kabupaten Pringsewu**

**Riswandi<sup>1</sup>, Lungit Wicaksono<sup>2</sup>, Renti Oktaria<sup>3\*</sup>, Mujiyati<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Lampung

<sup>2</sup>Program Studi Pendidikan Jasmani, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas  
Lampung

<sup>3</sup>Program Studi PG-PAUD, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas  
Lampung

<sup>4</sup>Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Lampung

Email : riswandi.unila@gmail.com<sup>1</sup>, lungit83@gmail.com<sup>2</sup>,  
renti.oktaria@fkip.unila.ac.id<sup>3</sup>, mujiyati@fkip.unila.ac.id<sup>4</sup>

\*Corresponding author: renti.oktaria@fkip.unila.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung ini sebagai program pengabdian pada masyarakat dan bertujuan membantu para stakeholder seperti kepala sekolah dan guru yang terlibat di sekolah dasar untuk menerapkan Pendekatan Learning Organization secara optimal. Dengan menerapkan seluruh komponen-komponen yang ada di dalam Pendekatan Learning Organization seperti system thinking, personal mastery, mental models, shared vision dan team learning diharapkan para peserta pelatihan dapat mengembangkan sistem manajemen pendidikan berbasis sekolah dan menyempurnakan pola kepemimpinan kepala sekolah di seluruh sekolah dasar yang tersebar di Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini membutuhkan waktu lebih kurang enam bulan, yang meliputi persiapan, pelaksanaan, laporan, dan evaluasi. Pada pelaksanaan kegiatan pelatihan dilakukan pre-test dan post-test untuk mengetahui kemampuan awal dan akhir para peserta. Pelatihan dikemas dalam bentuk workshop pada beberapa sesi untuk membuat rancangan program kerja secara benar berdasarkan konsep Pendekatan Learning Organization sebagai upaya untuk mewujudkan sekolah efektif berdasarkan manajemen pendidikan sekolah. Hasil dari pengabdian masyarakat ini diperoleh peningkatan signifikan dari 65,71% dikategori sangat rendah menjadi 57,14% dikategori baik, untuk wawasan pengetahuan peserta tentang Pendekatan Learning Organization dan peningkatan evaluasi diri atas kemampuan peserta dalam menerapkan Pendekatan Learning Organization dalam manajemen pendidikan berbasis sekolah.

**Kata Kunci** : *learning organization*; manajemen pendidikan.

### **ABSTRACT**

*The training activity which was held in Pringsewu Regency, Lampung Province was a community service program and aimed at helping stakeholders such as school principals and teachers involved in primary schools to implement the Learning Organization Approach optimally. By applying all the components in the Learning Organization Approach such as systems thinking, personal mastery, mental models, shared vision and team learning, it is hoped that the trainees can develop a school-based education management system and improve the leadership patterns of principals in all elementary schools. scattered in Pringsewu Regency, Lampung Province. The implementation of community service activities requires approximately six months, which includes preparation, implementation, reporting and evaluation. In the implementation of training activities pre-test and post-test were carried out to determine the participants' initial and final abilities. The training was packaged in the form of workshops in several sessions to make a work program design correctly*

*based on the concept of the Learning Organization Approach as an effort to create an effective school based on school education management. The results of this community service obtained a significant increase from 65,71% for very low categories to 57,14% for good categories, in participants' knowledge of the Learning Organization Approach and increased self-evaluation of the ability of participants to apply the Learning Organization Approach in school-based education management.*

**Keywords:** *learning organization; education management.*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan (Mulyasa, 2007). Pendidikan merupakan usaha sadar menumbuhkan kembangkan sumber daya manusia serta menggali potensi yang ada dalam diri manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pendidikan mempunyai peran dan fungsi penting dalam pembangunan Indonesia. Pendidikan juga merupakan alat untuk mencapai tujuan kehidupan manusia. Adapun tujuan pendidikan di Indonesia telah ditetapkan dalam (UUSPN Nomor 20 Tahun 2003) yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian tersebut secara filosofis manusia perlu dididik dan dikembangkan potensinya. Salah

satu tempat manusia dididik dan dikembangkan potensinya adalah sekolah. Sekolah merupakan garda terdepan dari sebuah agen perubahan di masa mendatang. Sekolah sebagai lembaga pendidikan kedua setelah keluarga bertugas membantu lingkungan keluarga mendidik dan mengajar serta memperbaiki dan memperluas wawasan dan tingkah laku anak didik (Gazali, 2013). Sekolah juga sebagai institusi pendidikan formal dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, sikap dan keterampilan, mental dan kepribadian tertentu sehingga mereka dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Substansi pelaksanaan pendidikan di sekolah adalah aktivitas yang terjadi dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Melalui proses pembelajaran, aktivitas dan interaksi belajar siswa dirancang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Proses pembelajaran yang baik adalah pembelajaran yang dirancang untuk menciptakan interaksi yang efektif, efisien, harmonis, dan menyenangkan antara guru, siswa, dan lingkungan termasuk sumber belajar yang akan

digunakan. Oleh karena itu, keseluruhan komponen pembelajaran harus disinergiskan melalui suatu perancangan yang utuh dalam manajemen pembelajaran.

Sekolah merupakan sebuah organisasi pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah harus memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang serta menciptakan sesuatu yang baru. Hal ini diperkuat oleh pendapat Senge (1990) yang menyatakan bahwa *learning organization* sebagai sekelompok manusia yang secara terus-menerus mendorong kapasitasnya untuk menciptakan apa yang mereka ingin ciptakan. Salah satu ciri sekolah yang baik adalah efektivitas sekolah itu sendiri. Sekolah efektif merupakan sekolah yang mengacu pada kemampuan atau proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ukuran sekolah efektif dapat dilihat dari sejauh mana sekolah mampu mencapai sasarannya. Keefektifan sekolah juga dapat dilihat dari faktor *input*, proses dan *output* sekolah secara keseluruhan dan hubungan antara ketiganya. Dengan demikian, untuk mencapai sekolah yang efektif, sekolah dapat mengimplementasikan *learning organization* dalam rangka pengembangan model manajemen pendidikan sekolah dasar.

*Learning organization* adalah sebagai tempat individu (anggota organisasi) memperoleh pengetahuan dari pengalaman organisasi sebelumnya, bersama dengan praktik kerja yang baik dari anggota lain yang

kemudian mentransfer pengetahuan tersebut menjadi metode kerja untuk mencapai hasil kerja yang efektif (Saatchi, 2006). *Learning organization* juga mengutamakan pembelajaran yang adaptif dan generatif terhadap para anggotanya sehingga tidak hanya menghasilkan dan meningkatkan produktivitas tetapi juga melahirkan produk yang inovatif. Selain itu, komitmen terhadap organisasi memainkan peran penting dan merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi serta layanan publik.

Predikat sekolah efektif tidak lepas dari implementasi *learning organization* di sekolah tersebut. Apabila sekolah ingin menjadi sebuah organisasi pembelajar yang baik maka sekolah harus menerapkan keseluruhan komponen dari *learning organization* yaitu *system thinking*, *personal mastery*, *mental models*, *shared vision* dan *team learning*. Hal ini diperkuat dengan pendapat Senge (1990) yang menyatakan bahwa “kelima komponen tersebut merupakan dasar penting bagi organisasi pembelajar”. Kelima komponen yang tercakup di dalam *learning organization* jika sudah diterapkan dengan baik, maka bisa dipastikan akan terwujud sekolah yang efektif.

Terselenggaranya jenjang pendidikan sekolah dasar, sebagaimana tercantum dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat 1, bertujuan untuk mengembangkan sikap dan

kemampuan serta memberikan pengetahuan dan kemampuan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan siswa yang mempunyai persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah. Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa kedua jalur pendidikan sekolah tersebut memiliki peranan yang sangat penting bagi kecerdasan siswa sebagai peserta didik. Dapat dikatakan pula bahwa pendidikan yang diselenggarakan baik sejak dini akan menentukan corak pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian, kualitas pendidikan dasar akan ditentukan oleh berbagai faktor seperti: guru, jumlah murid (siswa) setiap kelas, kurikulum kelengkapan buku, sarana dan prasarana yang digunakan dan perangkat lainnya baik *hardware* maupun *software*, termasuk operasionalisasi manajemen pendidikan yang digunakan. Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Enco Mulyasa, 2007).

Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perlunya manajemen pendidikan yang berkualitas didasarkan pada asumsi bahwa manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan akan

berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan adanya kejelasan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, di antaranya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Bila fungsi-fungsi tersebut berjalan secara wajar dan optimal, maka penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan lancar. Dengan kata lain, sekolah yang mengembangkan manajemen pendidikan yang baik akan mampu mencapai sekolah yang efektif. Hal ini dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Riswandi (2016) yang menyatakan bahwa “salah satu upaya untuk menciptakan sekolah yang efektif di sekolah dasar adalah menerapkan manajemen sekolah yang komprehensif dan rencana pengembangan program kerja sekolah.”

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan model manajemen pendidikan di sekolah dasar khususnya di Kabupaten Pringsewu mengalami beberapa persoalan yaitu terkait dengan upaya yang dilakukan sekolah dalam mengembangkan manajemen pendidikan masih dirasa kurang terfokus untuk mencapai sekolah yang efektif, pengetahuan dan pemahaman *stakeholder* terhadap implementasi *learning organization* di sekolah dasar masih terbatas, dan kurangnya pelatihan implementasi *learning organization* untuk

mencapai sekolah efektif di sekolah dasar. Oleh karena itu, dengan melihat fenomena-fenomena tersebut maka perlu diadakan sebuah kegiatan berupa pelatihan implementasi *learning organization* untuk mencapai sekolah efektif dalam rangka pengembangan model manajemen pendidikan sekolah dasar, secara khusus bagi guru-guru sekolah dasar (SD) di Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini secara umum sebagai berikut:

1. Minimnya upaya sekolah dalam mengembangkan model manajemen pendidikan di sekolah dasar untuk mencapai sekolah yang efektif.
2. Terbatasnya pengetahuan dan pemahaman *stakeholder* terhadap implementasi *learning organization* di sekolah dasar.
3. Kurangnya pelatihan implementasi *learning organization* untuk mencapai sekolah efektif di sekolah dasar.

Pelatihan yang dilakukan akan membantu kepala sekolah, pendidik, staf tata usaha, serta komite atau orang tua peserta didik mampu menerapkan komponen-komponen *learning organization* secara terbimbing. Dengan kata lain, tim pelaksana kegiatan akan melatih dan mendampingi peserta selama kegiatan pelatihan hingga masing-masing peserta mampu menerapkan *learning organization* demi terwujudnya sekolah efektif dan

menghasilkan model manajemen yang sesuai untuk diterapkan di sekolah dasar. *System thinking* akan membantu kepala sekolah dan guru melihat bagaimana mengubah sistem sekolah secara lebih efektif dan bekerja secara tim, dengan melakukan kerjasama, *networking* dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah secara sistematis dan holistik. *Personal mastery* dilakukan dengan mengembangkan wawasan dan kemampuan para guru dan staf, pimpinan sekolah, dan siswa untuk menjadi pembelajar mandiri yang senantiasa belajar secara terus menerus untuk meraih visi pribadinya dan visi bersama.

*Mental models* dilakukan melalui perenungan, klarifikasi, dan perbaikan gambaran-gambaran internal tentang sekolah dan melihat bagaimana hal itu membentuk tindakan dan keputusan warga sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah. *Building shared vision* dilakukan dengan membuat gambaran-gambaran bersama tentang masa depan sekolah yang diciptakan, dan prinsip-prinsip serta praktek-praktek kegiatan sekolah yang akan dilakukan. Kondisi tersebut diharapkan dapat berfungsi sebagai pemandu dalam mencapai masa depan sekolah. *Team learning* merupakan kegiatan yang dilakukan melalui suatu dialog atau forum bersama dan berfikir secara kolektif, sehingga kelompok guru dapat mengembangkan kecerdasan dan

kemampuannya secara lebih besar dibandingkan sejumlah bakat dan kemampuan guru secara individual.

Setelah tujuan di atas tercapai, maka kegiatan pelatihan ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. *Pemerintah Daerah (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan)*; membantu meningkatkan kualitas pendidikan di daerahnya, melalui upaya penguatan (*reinforcement*) pendidikan dasar secara khusus pembelajaran melalui Pelatihan Implementasi Learning Organization untuk Mencapai Sekolah Efektif dalam Rangka Pengembangan Model Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar di Kabupaten Pringsewu.
2. *Sekolah*; melaksanakan manajemen pendidikan sekolah dasar secara benar dan tepat yang berorientasi pada *learning organization* dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan kualitas proses dan *output* pendidikan di sekolahnya.
3. *Guru*; meningkatkan pemahaman guru-guru SD tentang konsep dan praktik manajemen pendidikan sekolah dasar yang berorientasi pada *learning organization* sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas.

### **Learning Organization**

*Learning organization* (LO) merupakan suatu keterampilan dan proses untuk menciptakan,

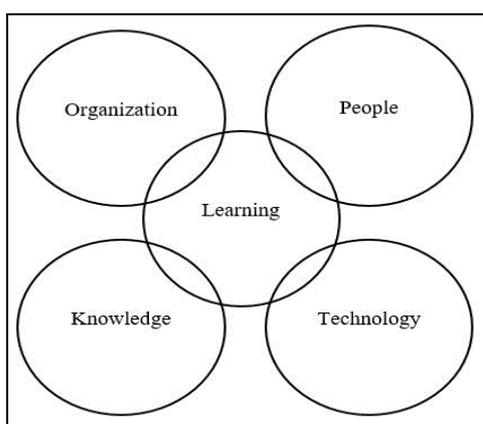
mendapatkan, dan mentransformasikan pengetahuan (Schermerhorn, R, Hunt, & Osborn, 2002), serta penyaluran, penerjemahan, dan penyampaian informasi sesuai dengan pengetahuan (Garvin, 2012) dan gagasan baru yang dapat diakses oleh seluruh organisasi dan relevan dengan tujuan inti (Senge, 1994). Lebih lanjut, LO memberdayakan orang di dalam dan di luar organisasi untuk belajar secara kuat, kolektif, dan mentransformasikan secara terus menerus organisasinya untuk mengoleksi, mengelola, dan menggunakan pengetahuan secara lebih baik untuk kesuksesan institusinya (Marquardt, 2002a).

Kesuksesan atau keberhasilan suatu institusi terlihat dari adanya perubahan dan kinerja organisasi melalui pembelajaran (*learning*) (Che Rose, Kumar, & Ong, 2009). Pembelajaran dapat meningkatkan kapabilitas intelektual seseorang dalam institusi tertentu sehingga organisasi menjadi lebih baik karena memiliki anggota yang senantiasa belajar. Menambahkan hal tersebut, Wen dalam (Sachan, Aurora, & Pande, 2016), menyatakan bahwa LO yang baik adalah organisasi yang memiliki kemampuan merespon secara positif terhadap perubahan, interaksi, kontinuitas, pengembangan, dan situasi yang kompleks.

Terdapat tiga hal mendasar yang dapat memudahkan seseorang dalam memahami konsep LO, yaitu

proses belajar organisasi, berpikir kolektif yang berhubungan dengan sekumpulan orang dan kompetensi, serta lingkungan yang sistematis dimana setiap komponen dari organisasi dapat terhubung sehingga memungkinkan terjadinya pembelajaran secara terus menerus. Dengan demikian, LO dipandang sebagai sebuah sistem integratif yang diterapkan di tempat kerja dan lingkungan untuk mendukung proses belajar (Watkins & Marsick, 1997).

Sistem integratif yang dimaksudkan dalam LO yaitu *learning, organization, people, knowledge, dan technology*. Kelima bagian dari sistem LO tersebut perlu saling menopang secara aktif sehingga mampu mengembangkan secara kontinu LO dan mencapai keberhasilan organisasi selanjutnya. Adapun model sistem LO dapat digambarkan sebagai berikut (Marquardt, 2002a).



Gambar 1. Model Sistem Learning Organization

Gambar 1 menunjukkan bahwa untuk meningkatkan dan memperluas bidang pembelajaran (*learning*) dibutuhkan empat bagian dari model sistem LO, yaitu *people, technology, knowledge, dan organization*. Kelima bagian itu saling berhubungan dan saling melengkapi secara dinamis satu dengan yang lain. Jika ada satu bagian yang lemah, maka bagian lainnya dapat disesuaikan dan dikompromikan secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian yang dilakukan dibatasi pada pembahasan bagian pembelajaran (*learning*) dari model sistem LO karena pembelajaran menjadi bagian utama dari LO yang dapat menciptakan sekolah efektif dan di dalamnya telah mencakup keseluruhan sistem. Dalam bagian pembelajaran ini mengacu pada tiga aspek, yaitu keterampilan pembelajaran, tingkat pembelajaran, dan jenis pembelajaran. Ketiga aspek ini sangat penting bagi LO sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2 berikut (Marquardt, 2002b).

### Sekolah Efektif

Sekolah merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan masyarakat yang setiap komponen tersebut mempunyai peranannya masing-masing yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan. (Preedy, Bennett, & Wise, 2012) menjelaskan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang

mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar dan dipimpin oleh pimpinan yang berani membagi pengelolaan serta mengambil keputusan, dengan melibatkan para stafnya. Menegaskan hal tersebut, (Scheerens, 1992) menyatakan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki efisiensi dan produktivitas tinggi serta mempunyai organisasi kuat sehingga mampu menghasilkan lulusan berkualitas. Jika pada awalnya efektivitas sekolah dilihat dari segi kelengkapan sarana dan prasarana, maka saat ini efektivitas sekolah lebih banyak ditentukan pada bagaimana pengelolaan sekolah dilakukan. Hal ini menandakan bahwa sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan sekolah yang baik, transparan, dan akuntabel.

Lebih lanjut (Chapman, Armstrong, & Harris, 2012) menyebutkan “*since school effectiveness is a casual concept, not only the type of effect but also dimension of the cause or means should be considered.*” Efektivitas sekolah merupakan sebuah konsep, tidak hanya jenis efek tetapi juga dimensi penyebab atau cara harus dipertimbangkan. Dengan kata lain, sekolah dikatakan efektif apabila sekolah tersebut dapat mencapai apa yang telah direncanakan. Sekolah membuat keputusan untuk perlunya mengadakan perubahan dan

peningkatkan sekolah, kemudian menyiapkan sebuah rencana pengembangan untuk selanjutnya dilaksanakan sedemikian rupa sehingga menciptakan situasi sekolah yang menginginkan peningkatan yang berkesinambungan. Seperti yang diungkapkan oleh (Hoy & Miskel, 2005) bahwa hal-hal yang dapat membuat sekolah menjadi sekolah yang efektif adalah kepemimpinan pendidikan/ pembelajaran, kurikulum yang terencana, tujuan yang jelas, kesadaran sukses akademik, suasana tertib, kesadaran masyarakat, dukungan dan keterlibatan orang tua, manajemen sekolah yang baik, pengembangan dan keseimbangan kerja para staf, perencanaan bersama, serta adanya dukungan secara langsung bagi sekolah. Menambahkan hal tersebut (Lezzote, 2002) menyatakan bahwa terdapat lima hal yang berkaitan dengan sekolah efektif, yaitu menetapkan misi baru, menyusun sistem baru, menggunakan strategi hasil tinggi, menciptakan kemitraan, serta bimbingan dari pemimpin.

### **Model Manajemen Berbasis Sekolah**

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu *manus* dan *agare*. *Manus* berarti tangan dan *agare* berarti melakukan. Jika digabung menjadi *managere* yang berarti melakukan dengan tangan atau menangani. Sedangkan *managere* jika diterjemahkan dalam Bahasa Inggris menjadi *to manage* yang

artinya mengelola. Manajemen menurut Terry digambarkan sebagai sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Rosady, 2007). Menambahkan hal tersebut, Follet menyebutkan bahwa manajemen adalah seni, karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para pekerja agar melaksanakan keinginan pimpinan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hikmah, 2009).

Sehubungan dengan hal tersebut, sekolah yang digambarkan sebagai suatu organisasi membutuhkan manajemen dalam mengatur urusan organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sekolah memberdayakan sumber daya manusia (SDM) yang ada di sekolah dan material atau sarana dan prasarana secara efisien. Hal tersebut dapat dijadikan alternatif untuk mewujudkan sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan yang tinggi melalui proses pendidikan yang bermutu dan menghasilkan keluaran yang bermutu pula (Oktaria, 2019).

Melalui manajemen sekolah, kewenangan dan pengelolaan sekolah

bertumpu pada sekolah dan *stakeholder* yang terkait langsung. Dengan basis ini, fungsi manajemen sekolah lebih terbuka dan optimal, menghindari format sentralisasi dan birokrasi yang dapat menyebabkan hilangnya fungsi manajemen sekolah.

Manajemen sekolah didasarkan pada kenyataan bahwa setiap sekolah, layaknya setiap individu, memiliki keunikan sendiri. Setiap sekolah memiliki karakteristik, konteks, dan kondisi lokal yang berbeda dan tidak dimiliki sekolah lainnya. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan proses pendidikan di tiap sekolah, maka sekolah perlu mengelola sekolah sesuai konteks lokal tersebut. Demikian pula dengan pengelolaan sekolah. Untuk mengoptimalkan pengelolaan pendidikan di suatu sekolah, maka diperlukan manajemen pengelolaan yang unik yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah, serta peserta didik. Hal ini sesuai dengan fungsi manajemen, seperti yang diungkapkan oleh Stoner bahwa terdapat lima fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengendalian (Stoner, 2003).

## **METODE**

Penerapan konsep *learning organization* untuk mencapai sekolah efektif dalam rangka pengembangan model manajemen pendidikan sekolah dasar dilakukan melalui

beberapa tahapan. Metode pelaksanaan meliputi:

**Waktu dan Tempat Pelaksanaan**

Pelaksanaan pengabdian ini dimulai pada Agustus dan berakhir di Nopember 2019. Tempat dilaksanakannya kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, dengan melibatkan seluruh kepala sekolah dan perwakilan guru sekolah dasar yang ada di sana.

**Langkah Pelaksanaan**

Adapun langkah-langkah pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan di Kabupaten Pringsewu melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- (1) Tahap Perencanaan, yakni meliputi pembentukan tim pelaksana pelatihan, menentukan kebutuhan materi pelatihan, menetapkan waktu dan tempat belajar, serta kelompok sasaran kegiatan.
- (2) Tahap Pelaksanaan, pelatihan dengan metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, diskusi, penugasan, dan analisis kasus yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperkaya pengetahuan dan pemahaman guru-guru tentang *learning organization*, sekolah efektif dan model manajemen pendidikan sekolah dasar. Tahap ini meliputi: pre test, kegiatan inti, dan post test.
- (3) Tahap Evaluasi, yaitu di awal, di tengah, dan di akhir kegiatan, dengan kriteria, indikator dan cara

mengukur keberhasilan sebagai berikut:

Tabel 1. Rancangan Evaluasi

Kriteria	Indikator	Cara Mengukur Keberhasilan
Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar	Meningkatnya pengetahuan tentang konsep manajemen pendidikan di SD	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )
	Meningkatnya pengetahuan tentang ruang lingkup dan aspek-aspek manajemen pendidikan dalam penyelenggaraan sekolah	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )
	Peningkatan keterampilan menyusun dan melaksanakan manajemen pendidikan di SD	Melalui lembar kerja pengamatan yang dilakukan oleh TIM
Learning Organization (Pengorganisasian Pembelajaran)	Peningkatan pemahaman tentang <i>Learning Organization</i>	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )
	Peningkatan keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran yang <i>Learning Organization</i>	Melalui lembar pengamatan yang dilakukan oleh TIM

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim selama pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa peserta sangat antusias dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Antusiasme peserta ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan dalam aktivitas pelatihan. Selain itu, hasil *setelah* pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan,

pemahaman, dan keterampilan peserta tentang konsep manajemen pendidikan berbasis sekolah dan *learning organization* serta praktiknya dalam pembelajaran.

Tabel 2. Matrik Proses Kegiatan

Kriteria	Indikator	Cara Mengukur Keberhasilan	Pre & Post Test
Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar	Meningkatnya pengetahuan tentang konsep manajemen pendidikan di SD	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )	Pre: Sangat Rendah Proses: Baik Post: Sangat Baik
	Meningkatnya pengetahuan tentang ruang lingkup & aspek-aspek manajemen pendidikan dalam penyelenggaraan sekolah	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )	Pre: Sangat Rendah Proses: Baik Post: Sangat Baik
	Peningkatan keterampilan menyusun dan melaksanakan manajemen pendidikan di SD	Melalui lembar kerja peserta yang dilakukan oleh TIM	Pre: Sangat Rendah Proses: Baik Post: Sangat Baik
Learning Organization (Pengorganisasian Pembelajaran)	Peningkatan pemahaman tentang <i>Learning Organization</i>	Melalui lembar kerja peserta yang dinilai oleh TIM ( <i>pre test dan post test</i> )	Pre: Sangat Rendah Proses: Baik Post: Sangat Baik
	Peningkatan keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran yang <i>Learning Organization</i>	Melalui lembar pengamatan yang dilakukan oleh TIM	Pre: Sangat Rendah Proses: Baik Post: Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil evaluasi *pre test* peserta pada kedua kriteria indikator materi mendapatkan nilai *sangat rendah*. Hasil ini dapat

ditingkatkan karena adanya *proses pelatihan yang baik* sehingga peserta pada evaluasi *post test* mendapatkan hasil yang *sangat baik*. Selain itu, hasil evaluasi *pre test* dan *post test* menunjukkan perubahan yang sangat signifikan setelah adanya proses pelatihan yang baik, tepat sasaran, serta adanya dukungan sumber daya yang memadai. Adapun hasil evaluasi *pre test* secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Presentase Perolehan Nilai Evaluasi Pre Test Peserta Pelatihan

No	Rentang Nilai	Jumlah Peserta (orang)	Persentase perolehan nilai (%)	Kriteria
1	40 – 50	46	65,71	Sangat Rendah
2	51 – 60	17	24,29	Rendah
3	61 – 70	7	10	Cukup
4	71 – 80	-	-	Baik
5	81 – 100	-	-	Baik Sekali
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>	

Mencermati tabel di atas, menggambarkan bahwa hasil evaluasi *pre test* masih jauh dari harapan ideal sebagai seorang guru terhadap penguasaan kedua kriteria indikator materi yang diujikan. Hasil evaluasi *pre-test* tersebut sebagian (65,71% atau 46 orang) memperoleh hasil *sangat rendah (SR)*, sebagian besar (24,29% atau 17 orang) memperoleh hasil *rendah (R)*, hanya sebagiannya lagi (10% atau 7 orang) yang memperoleh hasil *cukup (C)*. Tidak ada satupun dari peserta yang memperoleh hasil baik (B) dan baik sekali (BS). Dengan hasil ini dapat menginformasikan bahwa sebaran pengetahuan, pemahaman, dan

keterampilan peserta terkait dengan materi pelatihan yaitu sebagian masih sangat rendah, sebagian besar rendah, dan sebagian kesil saja yang memperoleh kriteria cukup.

Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari hasilnya (*out put*), yang ditunjukkan dengan hasil evaluasi setelah kegiatan (*post test*) pelatihan selesai dilaksanakan. Seberapa tinggi tingkat perbedaan hasil evaluasi *pre test* dengan hasil evaluasi *post test* akan menjadi ukuran keberhasilan. Selain itu, juga akan menentukan keberhasilan proses kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Berikut ini disajikan hasil evaluasi *post test*, dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4. Presentase Perolehan Nilai Evaluasi Post Test Peserta Pelatihan

No	Rentang Nilai	Jumlah Peserta (orang)	Persentase perolehan nilai (%)	Kriteria
1	40 – 50	-	-	Sangat Rendah
2	51 – 60	-	-	Rendah
3	61 – 70	18	25,72	Cukup
4	71 – 80	40	57,14	Baik
5	81 – 100	12	17,14	Baik Sekali
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil evaluasi *post test* yang disajikan pada tabel di atas, menunjukkan hasil evaluasi *post test* peserta sangat memuaskan. Perbedaan antara hasil evaluasi *pre test* dengan *post test* menunjukkan adanya kemajuan yang signifikan pada peserta dalam penguasaan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan pada kedua kriteria indikator materi yang telah disajikan.

Evaluasi *post test* menginformasikan bahwa setelah melalui *proses pelatihan* yang baik diperoleh hasil, yaitu tidak ada peserta yang memperoleh hasil pada kriteria *sangat rendah (SR)* dan *rendah (R)*. Peserta yang memperoleh hasil dengan kriteria *cukup (C)* hanya sebanyak 25,72% atau 18 orang, yang memperoleh hasil dengan kriteria *baik (B)* sebanyak 57,14% atau 40 orang, dan yang memperoleh hasil dengan kriteria *baik sekali (BS)* sebanyak 17,14% atau 12 orang.

Dengan hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa setelah mengikuti proses pelatihan peserta sebagian besar sudah dapat menguasai pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang baik terkait dengan materi pelatihan yang telah disajikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan berhasil meningkatkan kemampuan dan pemahaman peserta/guru pelatihan tentang konsep dan praktik manajemen kelas dan *enjoy learning* dalam pembelajaran.

## SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melaksanakan pelatihan ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penguasaan peserta terhadap materi konsep manajemen pendidikan berbasis sekolah mengalami peningkatan yang baik dari nilai yang rendah ketika sebelum pelatihan. Penguasaan konsep ini mampu ditunjukkan

peserta dalam mengidentifikasi indikator pelaksanaan manajemen pendidikan dan usaha yang dapat diupayakan untuk menciptakan pembelajaran efektif.

2. Penguasaan peserta terhadap materi tentang *learning organization* terjadi peningkatan yang baik dari nilai yang rendah ketika sebelum pelatihan. Di samping itu juga mengalami peningkatan keterampilan dalam praktik mengajar (*micro teaching*) untuk mencapai *learning organization*.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada pihak yang berwenang (dalam hal ini dinas pendidikan) dan kepala sekolah untuk selalu meningkatkan kemampuan guru dalam berbagai hal. Secara khusus yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dengan melaksanakan manajemen pendidikan berbasis sekolah dan *learning organization*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana kegiatan pemberdayaan masyarakat yakni LPPM Universitas Lampung, dan dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti SDN 02 Pringsewu, Provinsi Lampung, yang berkenan menjadi mitra dan

tempatnyadijadi pusat pelatihan bagi pelaksanaan pengabdian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chapman, C., Armstrong, P., & Harris, A. (2012). *School effectiveness and improvement research, policy and practice*. Scarborough: Routledge.
- Che Rose, R., Kumar, N., & Ong, G. P. (2009). The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Working Performance. *The Journal of Applied Business Research*, 1(6), 25.
- Garvin, D. A. (2012). *Building a learning organization*. Harvard Business School Press. Boston: Messachusetts.
- Gazali, M. (2013). Optimalisasi Peran Lembaga Pendidikan untuk Mencerdaskan Bangsa. *Al-Ta'dib*, 6(1), 126–136.
- Hikmah. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hoy, M., & Miskel. (2005). *Educational administration. Theory Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies. inc.
- Lezzote, W. (2002). Learning for all. *Journal for Effective School Research, Practice, Policies or relates of Effective Schools*, 1(1), 7.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building The Learning Organization*. New York: McGraw Hill international Edition.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, Enco. (2007). Kurikulum tingkat satuan pendidikan sebuah panduan praktis. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nomor, U. U. S. P. N. (20AD). Tahun 2003, 2005. *Sinar Grafika, Jakarta*.
- Oktaria, R. (2019). Evaluasi Hasil Akreditasi Lembaga PAUD se-Kota Depok. *Journal of Early Childhood Education (JECE) (P-ISSN: 2686-2492 E-ISSN: 2715-8918)*, 1(2). <https://doi.org/10.15408/jece.v1i2.12888>
- Preedy, M., Bennett, N., & Wise, C. (2012). *Education leadership (Context, strategy and collaboration)*. Milton Keynes: The Open University.
- Riswandi, R. (2016). PELATIHAN MANAJEMEN SEKOLAH SEBAGAI UPAYA UNTUK MENCIPTAKAN SEKOLAH EFEKTIF PADA SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN TANGGAMUS. *JURNAL TARBIYAH*, 22(1).
- Rosady, R. (2007). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saatchi, M. (2006). *Psychology of productivity (5th ed.)*. Tehran: Virayesh Publications.
- Sachan, S., Aurora, S., & Pande, S. (2016). Concept of Learning Organization: Facilitators and Flow of Learning. *Journal of Engineering Research and Applications*, 6(2), 42–47.
- Scheerens, J. (1992). *Effective schooling research. research, theory and practice*. London: Cassell.
- Schermerhorn, J., R. J., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior, Eighth Edition*. New York: John Wiley.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: the art and practise of the learning organization* Doubleday Currency. *New York*.
- Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Stoner, J. A. F. (2003). *Management*. New York: Prentice-hall,inc.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997). *Dimensions of the learning organization*. Warwick: RI: Partnersfor the Learning Organization.