

KEBIJAKAN SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA MUTU PADA SEKOLAH *REGROUPING* DI SD N UNGARAN 1 YOGYAKARTA

SCHOOL POLICY IN DEVELOPING QUALITY CULTURE AT REGROUPING SCHOOL IN UNGARAN 1 YOGYAKARTA ELEMENTARY SCHOOL

Oleh: Nur Laila Maharani, Filsafat dan Sosiologi Pendidikan, Kebijakan Pendidikan, FIP, UNY
maharaninl16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses formulasi kebijakan pengembangan budaya mutu yang pernah dilakukan oleh SD N Ungaran 1 Yogyakarta *pasca regrouping*. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah SD N Ungaran 1 Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian adalah proses formulasi kebijakan dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru, pegawai, Komite Sekolah, dan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dalam 4 tahap yaitu merumuskan masalah, agenda kebijakan, alternatif kebijakan, dan penetapan kebijakan dengan membuat Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang pengembangan budaya mutu sekolah, yaitu menyediakan fasilitas sekolah yang memadai, melaksanakan pendidikan lingkungan hidup, meningkatkan partisipasi orang tua, menciptakan pembelajaran berbasis budaya lokal (*jogja*), meningkatkan potensi non akademik siswa, menciptakan suasana kerja yang kondusif, menciptakan keakraban siswa dan warga sekolah, serta meningkatkan kompetensi guru dan pegawai.

Kata Kunci: *kebijakan sekolah, formulasi kebijakan, budaya mutu, sekolah regrouping*

Abstract

*This reaserch aimed to describe the process of policy formulation in developing school quality culture has ever done by Ungaran 1 Yogyakarta Elementary School after regrouping. This research is qualitative descriptive approach. The Subject is Ungaran 1 Yogyakarta Elementary School. Data collection techniques were observation, interview, and document study. The data were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion. The data validation used sources, and technique triangulation. The research results are the policy formulation was done by Principal, teachers, employess, School Comitte, and Education Department of Yogyakarta City in 4 stages, that is formulated problems, policy agenda, policy alternative, and established the policy by made the Principal's decree on development of quality culture school. That are providing complete facilities, environmental education, increasing parents participation, creating a local culture (*jogja*) based learning, increasing non academic potential of students, creating conducive working atmosphere, creating familiarity students and school communities, and increasing competence of theacers and employess.*

Keywords: *school policy, policy formulation, quality culture, regrouping school*

PENDAHULUAN

Kebijakan *regrouping* sekolah merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam upaya mengatasi masalah pemerataan kualitas pendidikan di Indonesia. Kebijakan *regrouping* dilakukan berlandaskan pada efisiensi dan efektivitas anggaran pendidikan terutama untuk sekolah dasar. Kebijakan tersebut diperkuat dengan adanya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional yang menjelaskan bahwa salah satu kegiatan pokok dalam mengupayakan pemerataan pendidikan dasar adalah melaksanakan revitalisasi serta penggabungan (*regrouping*) sekolah-sekolah terutama sekolah dasar. Keputusan Kemendiknas Nomor 060/U/2002 pasal 23 ayat 1 tentang Pedoman Pendirian Sekolah dan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 79 Tahun 2014 menyatakan bahwa penggabungan (*regrouping*) SD, bentuk sekolah hasil *regrouping* merupakan sekolah lama, dengan nomor statistik sekolah (NSS) lama pula, meskipun terdapat perubahan nama sekolah.

Namun pada praktiknya kebanyakan sekolah justru malah mengalami konflik *pasca* kebijakan *regrouping*. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari Suwanto (2017) tentang konflik sekolah *regrouping* di SD Negeri Pucangsawit Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ternyata masih terdapat konflik

atau permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut *pasca* dilakukannya kebijakan *regrouping* yaitu konflik yang disebabkan karena penggunaan nama sekolah yang baru yaitu tidak menggunakan nama baru tetapi menggunakan nama salah satu dari sekolah yang *diregrouping*. Hal ini menimbulkan kecemburuan bagi sekolah yang lainnya ditambah lagi karena adanya saling ketidaksukaan dan perasaan negatif antara SD Negeri Ketingan dan SD Negeri Pucangsawit. Para guru dari kedua sekolah tersebut belum bersedia menemani ruang yang sama. Hal ini menyebabkan terbentuknya iklim sekolah yang tidak kondusif sehingga menghambat kinerja warga sekolah untuk mengupayakan perbaikan kualitas sekolah *pasca regrouping*.

Oleh sebab itu *pasca regrouping* sekolah perlu merencanakan sebuah strategi untuk mengatasi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi atau malah justru sudah terjadi di sekolah sebagai upaya preventif terhadap penurunan kualitas sekolah. Strategi-strategi tersebut hendaknya dibuat berdasarkan hasil diskusi bersama dengan anggota atau personil sekolah yang merasakan adanya masalah dan memiliki kewenangan untuk membuat sebuah kebijakan.

Hal inilah yang dilakukan oleh SD N Ungaran 1 Yogyakarta untuk melakukan upaya preventif terhadap penurunan kualitas sekolah *pasca*

dilakukannya *regrouping* pada tahun 2012. Kepala Sekolah, guru, pegawai, dan Komite Sekolah dibantu oleh Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta bersama-sama menformulasikan sebuah kebijakan untuk membangun budaya mutu sekolah *pasca regrouping* sebagai upaya preventif terhadap penurunan kualitas SD N Ungaran 1 Yogyakarta yang memang sebelum *diregrouping* sudah tidak diragukan lagi kualitasnya. Proses formulasi yang dibuat oleh orang-orang yang tepat dan punya wewenang untuk membuatnya membuat kebijakan ini dapat sukses diimplementasikan oleh sekolah. Hal ini terbukti dengan diperolehnya juara 1 lomba budaya mutu tingkat Nasional pada bulan Oktober tahun 2015 di Kota Padang.

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana proses formulasi kebijakan sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah *pasca regrouping* yang pernah dilakukan oleh SD N Ungaran 1 Yogyakarta sehingga kebijakan tersebut bisa sukses diimplementasikan oleh sekolah. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Kebijakan Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu pada Sekolah *Regrouping* di SD N Ungaran 1 Yogyakarta**”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini adalah kualitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD N Ungaran 1 Yogyakarta pada tanggal 29 November sampai dengan 16 Januari 2017.

Informan

Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, guru, pegawai, Komite Sekolah, dan Dinas pendidikan Kota Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumen, dan wawancara.

Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan *verivication* atau kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Latar Belakang Dibuatnya Kebijakan Pengembangan Budaya Mutu Sekolah

Dibuatnya sebuah kebijakan sekolah tentu saja berangkat dari sebuah masalah yang sedang dihadapi oleh sekolah dan harus segera mendapatkan solusi penyelesaiannya. Duke dan Canady (Syafaruddin, 2008:118) berpendapat bahwa kebijakan baru yang dibuat oleh sekolah dibuat sebagai jawaban akan kebutuhan yang dibutuhkan oleh sekolah dan warga sekolah. Dibuatnya kebijakan sekolah sangatlah berpengaruh dalam memajukan kualitas dan mutu sekolah karena dapat meningkatkan efektivitas sekolah.

Pembuatan kebijakan pengembangan budaya mutu di SD N Ungaran 1 Yogyakarta diawali dengan munculnya berbagai masalah yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping*. Masalah yang dihadapi sekolah *pasca regrouping* antara lain adalah sebagai berikut:

a. Adaptasi Warga Sekolah *Pasca Regrouping*

Masalah yang paling dapat dirasakan adalah masalah adaptasi atau penyesuaian warga sekolah dengan situasi sekolah yang baru, dengan orang-orang yang baru, dan dengan orang-orang yang baru, dan dengan lingkungan sekolah yang baru. Baik guru, pegawai, dan siswa masih membentuk kelompok-kelompok sesuai dengan asal sekolahnya masing-masing. Mereka belum sekolahnya masing-masing. Mereka

belum mau bergabung dan mengenal satu sama lain. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai. Padahal dalam melaksanakan pekerjaan antara guru satu dan yang lainnya dan antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya harus bias saling bekerja sama dengan baik maka mereka juga harus menjalin hubungan yang baik karena pada dasarnya *pasca regrouping* mereka ini adalah satu keluarga. Dengan munculnya masalah *gep* ini suasana kerja menjadi tidak kondusif lagi. Nantinya jika terus dibiarkan, sekolah khawatir hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas SD N Ungaran 1 Yogyakarta.

b. Guru Masih Mengunggul-Unggulkan Sekolah Asalnya

Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh sekolah *pasca* dilakukannya *regrouping* adalah masing-masing guru masih mengunggul-unggulkan sekolah asalnya, seperti misalnya SD N Ungaran 1 Yogyakarta unggul dalam prestasi akademik sehingga muncul rasa saling tidak suka. Masih adanya sifat egois dari masing-masing personil sekolah menyebabkan adanya hubungan yang tidak harmonis antar personil sekolah yang dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap penurunan kualitas sekolah karena kinerja yang

kurang baik yang disebabkan oleh sifat egois masing-masing sekolah.

c. Belajar dari Masalah yang Terjadi pada Sekolah *Regrouping* Lainnya

Alasan dibuatnya kebijakan ini sebenarnya tidak hanya berangkat dari masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah, tetapi sekolah juga belajar dari kasus-kasus yang terjadi pada sekolah-sekolah lain yang *diregrouping*. Banyak sekolah-sekolah *pasca regrouping* justru kualitasnya menurun karena pengelolaan sekolah yang kurang baik sebagai akibat dari ketidaksiapan mereka terhadap kebijakan *regrouping*. Adanya konflik-konflik yang terjadi pada sekolah-sekolah di Indonesia *pasca regrouping* ternyata juga menjadi pertimbangan bagi SD N Ungaran 1 Yogyakarta untuk mengambil kebijakan pengembangan budaya mutu agar mutu SD N Ungaran 1 Yogyakarta tetap terjaga.

Sekolah belajar dari kasus-kasus yang telah terjadi di sekolah lain *pasca regrouping* baik melalui penelitian maupun dengan membaca berita-berita terkait dengan konflik-konflik sekolah *pasca regrouping*. Sekolah menyadari dengan adanya budaya mutu *pasca regrouping* maka kualitas SD N Ungaran 1 Yogyakarta ini akan tetap terjaga bahkan dapat ditingkatkan. Sehingga sebenarnya

kebijakan ini diambil sebagai langkah preventif terhadap penurunan kualitas SD N Ungaran 1 Yogyakarta karena selama ini SD N Ungaran 1 Yogyakarta dikenal sebagai sekolah berkualitas unggul.

Hal ini ternyata sejalan dengan pemikiran dari *European University Association* (2006:10) yang menyatakan bahwa organisasi berbudaya mutu mengacu pada budaya organisasi yang bermaksud untuk meningkatkan kualitas secara permanen yang ditandai oleh dua unsur yang berbeda, yaitu unsur budaya atau psikologis yaitu nilai-nilai, keyakinan harapan dan komitmen bersama terhadap kualitas. Sedangkan yang kedua adalah unsur struktur pengelolaan yang didefinisikan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas dan bertujuan untuk mengkoordinasikan kualitas dan upaya-upaya yang dilakukan oleh individu.

2. Pihak-Pihak yang Terlibat dalam Proses Formulasi Kebijakan Pengembangan Budaya Mutu

Kebijakan pendidikan bukanlah merupakan hasil pemikiran satu orang melainkan hasil pemikiran dari banyak orang yang merasakan adanya masalah pada organisasinya dan memiliki kewenangan dalam membuat sebuah kebijakan sebagai strategi

mengatasi masalah. Kebijakan sekolah menurut Thompson (Syafaruddin, 2008: 118) adalah kebijakan yang dibuat oleh orang-orang yang terpilih dan bertanggungjawab untuk membuat kebijakan pendidikan, contohnya dewan sekolah, dan unsur-unsur lain yang diberi kewenangan membuat kebijakan baik Kepala Sekolah, pengawas, atau administrator yang memiliki kewenangan mengelola kebijakan dari dewan sekolah. Ternyata pembuatan kebijakan di SD N Ungaran 1 Yogyakarta sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Thompson, yaitu kebijakan pengembangan budaya mutu yang dibuat oleh sekolah melibatkan komponen-komponen sekolah seperti Kepala Sekolah, guru, pegawai, dan Komite Sekolah, serta pihak luar yaitu Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Kelima pihak yang terlibat dalam formulasi kebijakan pengembangan budaya mutu sekolah di SD N Ungaran 1 Yogyakarta tersebut memiliki perannya masing-masing. Peran-peran tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berperan dalam memberikan keputusan-keputusan terhadap kebijakan yang diambil yaitu mulai dari perumusan masalah, pemilihan masalah yang akan masuk kedalam agenda kebijakan, pembuatan alternatif-

alternatif kebijakan, dan pemilihan alternatif- alternatif kebijakan yang akan ditetapkan sebagai kebijakan baru. Kepala sekolah juga menggali informasi-informasi dari guru dan pegawai tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah *pasca regrouping*. Tujuannya adalah agar kebijakan yang diambil sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping* sehingga kebijakan tersebut dapat dengan tepat diimplementasikan. Selain itu Kepala Sekolah juga berperan dalam pembuatan alternatif-alternatif kebijakan dengan menyampaikan ide yang disarankan kepada anggota rapat yang lain.

b. Guru

Guru-guru yang dimaksud adalah guru-guru yang berasal dari SD N Ungaran 1 Yogyakarta, SD N Ungaran 2 Yogyakarta, dan SD N Ungaran 3 Yogyakarta. Peran dari para guru dalam formulasi kebijakan sekolah adalah sebagai sumber informasi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping*. Ditemukannya masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah maka diharapkan nantinya kebijakan yang diambil akan tepat sesuai dengan

permasalahan yang dihadapi oleh sekolah.

Guru juga berperan dalam pembuatan alternatif-alternatif kebijakan sesuai dengan agenda kebijakan yang telah disepakati sebelumnya. Selanjutnya pada tahap penetapan kebijakan guru-guru juga dilibatkan kembali oleh Kepala Sekolah. Guru-guru menguatkan anggota rapat yang lain dengan mengadakan *bargaining* atau tawar menawar dengan anggota rapat yang lain agar alternatif yang mereka usulkan dapat diterima sebagai solusi terhadap masalah dan ditetapkan dalam kebijakan sekolah.

c. Pegawai Sekolah

Para pegawai sekolah berperan dalam menyampaikan informasi-informasi terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping* sesuai dengan masalah yang ada pada bidangnya. Dalam tahap pemilihan alternatif kebijakan para pegawai juga memberikan usulan terhadap alternatif-alternatif kebijakan yang dirasa tepat. Selanjutnya pada tahap penetapan kebijakan para pegawai juga dilibatkan kembali yaitu meyakinkan kepada seluruh anggota rapat bahwa alternatif-alternatif yang mereka berikan layak untuk ditetapkan sebagai kebijakan. Pada

intinya peran guru dan pegawai dalam proses perumusan kebijakan adalah sama yaitu menyampaikan informasi-informasi terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi pada bidangnya.

d. Komite Sekolah

Komite sekolah berperan dalam proses penyusunan agenda kebijakan. Agenda kebijakan diambil dari masalah-masalah yang telah dirumuskan pada tahap perumusan masalah. Disini Komite Sekolah bersama dengan Kepala Sekolah ikut menentukan masalah-masalah apa saja yang akan masuk ke dalam agenda kebijakan. Selanjutnya Komite Sekolah juga berperan dalam memberikan saran dan masukan terhadap alternatif yang diusulkan oleh para anggota rapat serta ikut mengusulkan alternatif-alternatif kebijakan yang sesuai dengan masalah-masalah yang masuk ke dalam agenda kebijakan. Dalam penetapan kebijakan Komite Sekolah kembali dilibatkan yaitu memilih alternatif-alternatif kebijakan yang telah diusulkan oleh para anggota rapat dalam perumusan alternatif kebijakan untuk ditetapkan ke dalam kebijakan sekolah.

e. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Peran Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dalam formulasi

kebijakan adalah memberikan arahan dan masukan terhadap alternatif-alternatif kebijakan yang telah ditetapkan. Masukan-masukan yang diberikan adalah terkait dengan apakah kebijakan yang telah ditetapkan telah sesuai dan bisa menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping*.

Ternyata dalam proses formulasi kebijakan, sekolah masih menghadapi hambatan-hambatan yaitu, masih adanya para anggota baik dari pihak guru maupun pegawai yang tidak berperan aktif. Mereka hanya mengikuti apa yang disampaikan oleh anggota rapat yang lain. Padahal informasi-informasi yang didapatkan dari mereka sangat diharapkan oleh Kepala Sekolah agar kebijakan yang diambil dapat menjawab persoalan-persoalan yang dihadapi oleh sekolah.

3. Langkah-Langkah Formulasi Kebijakan Pengembangan Budaya Mutu

a. Perumusan Masalah

Tujuan dari perumusan masalah ini adalah untuk mendiagnosis permasalahan-permasalahan apa saja yang telah terjadi di sekolah *pasca regrouping*. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Islamy (2000: 77-101) yang menyatakan bahwa perumusan masalah ini dilakukan untuk

memahami permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi dan mendiagnosis apa saja yang menjadi penyebab-penyebabnya. Dalam proses perumusan masalah para anggota rapat dibagi dalam 2 kelompok yaitu kelompok guru dan kelompok pegawai. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi-informasi terkait dengan masalah-masalah yang mereka hadapi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Islamy (2000:77-101) yang menyatakan bahwa perumusan masalah seharusnya dilakukan oleh mereka yang terkena masalah.

Proses ini dilakukan dengan membagi 2 kelompok, yaitu kelompok guru dengan usulan masalah tentang pemberian nama sekolah *pasca regrouping* agar mengganti nama sekolah dan tidak menggunakan salah satu nama sekolah, munculnya *gep* di antara guru, pegawai, dan siswa yang menyebabkan lingkungan sekolah menjadi tidak kondusif, masih suka mengunggul-unggulkan sekolah asalnya masing-masing sehingga timbul saling ketidaksukaan satu sama lain yang juga menyebabkan suasana sekolah menjadi tidak kondusif, dan pergantian seragam identitas sekolah agar ada ciri khas baru bagi sekolah *pasca*

regrouping. Sedangkan dari pihak pegawai mengusulkan, bahwa masih adanya *gap* di antara pegawai sekolah sehingga masih enggan untuk menjalin kerjasama dalam melakukan tugas administrasi sekolah dan masih banyaknya para pegawai yang belum mahir menggunakan komputer. Padahal beban kerja *pasca regrouping* lebih besar dan dituntut untuk cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu diperlukan keterampilan dalam mengoperasikan komputer.

b. Agenda Kebijakan

Dari lima masalah yang dihadapi oleh sekolah *pasca regrouping*, hanya tiga yang dipilih untuk masuk ke dalam agenda kebijakan. Ketiga masalah tersebut penting untuk segera diselesaikan karena berdampak pada tidak kondusifnya suasana kerja dan lingkungan sekolah sehingga kualitas kerja guru dan pegawai menurun. Dikhawatirkan jika masalah tersebut tidak segera mendapatkan solusi maka akan berdampak pada penurunan kualitas sekolah. Hal ini ternyata juga sejalan dengan pendapat dari Islamy (2000: 83) yang menyatakan bahwa dari sekian banyak problema-problema yang umum yang muncul, hanya sedikit yang mendapatkan perhatian dari para pembuat kebijakan.

Masalah yang masuk ke dalam agenda kebijakan adalah masalah adanya *gap* di antara warga sekolah *pasca regrouping*, masih ada pihak yang suka mengunggul-unggulkan sekolahnya masing-masing sehingga berdampak pada tidak kondusifnya suasana kerja dan lingkungan sekolah, serta masih terdapat pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer untuk kegiatan administrasi sekolah padahal beban kerja bertambah banyak *pasca regrouping* dan kegiatan administrasi dituntut untuk menggunakan sistem komputer agar cepat dan tepat. Sedangkan masalah yang tidak dipilih adalah masalah yang dirasa tidak akan berdampak pada penurunan kualitas sekolah, yaitu penggantian seragam baru dan pemberian nama baru untuk sekolah.

c. Pemilihan Alternatif Kebijakan

Langkah ketiga yang dilakukan oleh sekolah dalam memformulasikan kebijakan pengembangan budaya mutu sekolah *pasca regrouping* adalah membuat usulan-usulan strategi berupa tindakan-tindakan apa saja yang harus dilakukan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh sekolah. Hal ini ternyata juga sejalan dengan pendapat dari Islamy (2000: 92) yang

menyatakan bahwa perumusan usulan kebijakan adalah kegiatan menyusun dan mengembangkan serangkaian tindakan yang perlu untuk memecahkan masalah. Dalam memilih alternatif-alternatif kebijakan sekolah mengacu pada agenda kebijakan yang telah ditetapkan pada tahap sebelumnya. Dalam tahap ini Kepala Sekolah kembali membuat dua kelompok, yaitu kelompok guru dan kelompok pegawai sedangkan Kepala Sekolah bersama dengan Komite Sekolah dalam satu kelompok.

Alternatif-alternatif kebijakan yang diambil oleh Kepala Sekolah dan Komite Sekolah adalah menyediakan fasilitas yang dapat menunjang proses belajar siswa dan dapat diakses oleh seluruh siswa, mensosialisasikan kegiatan SEMUTLIS kepada siswa, guru, dan karyawan dari masing-masing sekolah, dan meningkatkan partisipasi orang tua dalam pendidikan anak. Kelompok guru adalah meningkatkan profesionalitas guru melalui pelatihan dan *workshop* pengembangan metode pembelajaran bagi seluruh guru, meningkatkan keakraban antar siswa melalui *rolling* kelas, membentuk kelas parallel bagi tiap-tiap tingkatan kelas agar siswa dari masing-masing sekolah lebih dekat dan akrab,

mengatur ulang pengelolaan perpustakaan dengan membangun perpustakaan baru agar seluruh siswa dapat memperoleh fasilitas dan pelayanan perpustakaan yang baik juga dapat meningkatkan intensitas bertemu dari para siswa, menciptakan pendidikan berbasis budaya lokal untuk membuat kekhasan yang dimiliki oleh sekolah, dan menyediakan wadah bagi siswa untuk mengembangkan minat dan bakatnya melalui kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan kelompok pegawai adalah menciptakan keakraban antar guru dan pegawai sekolah untuk terciptanya suasana kerja yang kondusif dengan penggabungan ruang kerja dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap siswa maupun orangtua.

d. Penetapan Kebijakan

Proses penetapan kebijakan dilakukan melalui 2 tahap, yaitu penetapan kebijakan bersama pihak sekolah dan penetapan kebijakan dengan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

Selanjutnya agar alternatif kebijakan yang telah ditetapkan dapat memiliki kekuatan hukum di tingkat sekolah maka Kepala

selanjutnya menetapkan kebijakan tentang pengembangan budaya mutu sekolah. Tujuannya adalah untuk melakukan upaya-upaya preventif terhadap penurunan kualitas sekolah *pasca regrouping* dengan memutuskan 8 program dan kegiatan yaitu:

- 1) Menyediakan fasilitas sekolah yang dapat mendukung proses belajar siswa dengan kegiatan:
 - a) Melakukan penggabungan ruangan perpustakaan.
 - b) Melakukan penggabungan koleksi buku perpustakaan.
 - c) Melakukan penambahan ruang belajar terbuka.
 - d) Memasang jaringan internet di lingkungan sekolah.
 - e) Melakukan penambahan unit komputer.
- 2) Mengembangkan Pendidikan Berbasis Lingkungan dengan kegiatan SEMUTLIS (Sepuluh Menit untuk Tanaman dan Lingkungan Hidup) melalui kerja bakti bersama membersihkan lingkungan setiap pagi sebelum bel masuk sekolah.
- 3) Meningkatkan partisipasi orang tua dalam pendidikan anak dengan kegiatan:
 - a) Membentuk Forum Orang Tua Siswa (FOS).
 - b) Membuat buku hubung orang tua dan guru untuk memantau perkembangan belajar siswa.
- 4) Menciptakan pembelajaran berbasis budaya jogja untuk melestarikan budaya jogja dengan kegiatan:
 - a) Melaksanakan muatan lokal karawitan dan gamelan jawa.
 - b) Melaksanakan muatan lokal tari gaya jogja.
- 5) Meningkatkan potensi non akademik siswa dengan mengembangkan minat dan bakat siswa melalui kegiatan:
 - a) Mengadakan ekstrakurikuler wajib, yaitu Baca Tulis Al-Qur'an, karawitan, tari gaya jogja, TIK atau komputer, bahasa inggris, dan pramuka.
 - b) Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler pilihan, yaitu music dan paduan suara, pencak silat, robotic, melukis, futsal, MTQ, Pecinta Lingkungan Hidup, pantomime, dongen dan cerita, dokter kecil, pembuatan game edukasi, voli, tenis meja, dan kelompok ilmiah anak.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan kegiatan:
 - a) Melaksanakan rapat rutin dan evaluasi kerja seminggu sekali.
 - b) Melaksanakan penggabungan ruangan kerja guru dan pegawai.

- 7) Menciptakan keakraban antar siswa dengan kegiatan:
 - a) Melaksanakan pembentukan rombel kelas pada setiap tingkatan.
 - b) Menerapkan budaya 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun).
- 8) Meningkatkan kompetensi guru dan pegawai dengan kegiatan:
 - a) *Workshop* dan pelatihan pengembangan metode pembelajaran.
 - b) *Workshop* dan pelatihan pengembangan keterampilan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan di atas melalui Surat Keputusan Kepala Sekolah bertujuan untuk membangun budaya-budaya mutu yang positif *pasca* kebijakan *regrouping*. Hal ini dibuktikan dengan dibuatnya kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada upaya meningkatkan profesionalitas guru, membangun mitra dengan orang tua melalui pembuatan Forum Orang tua Siswa (FOS), menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif agar terbangun budaya kerja sama di antara guru dan karyawan yang berasal dari sekolah yang berbeda-beda,

menyediakan fasilitas sekolah yang memadai untuk membangkitkan minat baca dan belajar anak melalui pembangunan perpustakaan baru yang lengkap dan membangun ruang belajar terbuka, dan menyediakan wadah untuk mengembangkan minat dan bakat agar siswa tidak hanya berprestasi di bidang akademik saja. Hal ini ternyata sesuai dengan hasil penelitian *Character Education Partnership* (2011: 1) yaitu budaya mutu sekolah yang positif luas mencakup etos kerja seluruh sekolah dan individu, harapan yang tinggi untuk belajar dan berprestasi, lingkungan yang aman dan peduli, nilai-nilai bersama dan kepercayaan dalam bekerjasama, pedagogi yang kuat dan kurikulum yang unggul, motivasi siswa yang tinggi dan keterlibatan guru maksimal, budaya guru profesional, dan kemitraan dengan keluarga dan masyarakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan budaya mutu sekolah di SD N Ungaran 1 Yogyakarta dibuat sebagai langkah preventif terhadap penurunan kualitas sekolah *pasca regrouping*. Selain itu adanya masalah-

masalah seperti munculnya *gep* atau kelompok-kelompok sesuai dengan sekolah asal yang membuat mereka sulit untuk beradaptasi, masing-masing pihak masih suka mengunggul-unggulkan sekolah asalnya, dan bertambahnya beban kerja terhadap guru dan pegawai *pasca regrouping*. Proses formulasi kebijakan pengembangan budaya mutu dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru, pegawai, Komite Sekolah, dan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang terjadi dalam 4 tahap yaitu merumuskan masalah, menetapkan agenda kebijakan, memilih alternatif kebijakan, dan melakukan penetapan kebijakan dengan membuat Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang pengembangan budaya mutu sekolah, yaitu menyediakan fasilitas sekolah yang memadai, melaksanakan pendidikan lingkungan hidup, meningkatkan partisipasi orang tua, menciptakan pembelajaran berbasis budaya local (jogja), meningkatkan potensi non akademik siswa, menciptakan suasana kerja yang kondusif, menciptakan keakraban siswa dan warga sekolah, serta meningkatkan kompetensi guru dan pegawai. Kendala yang dialami dalam proses formulasi kebijakan sekolah adalah masih banyak guru dan pegawai yang belum terlibat aktif selama proses formulasi kebijakan sekolah berlangsung.

Saran

Setelah dilakukan pembahasan dari berbagai macam temuan pada data-data yang diperoleh oleh peneliti maka diajukan saran agar dalam proses formulasi kebijakan sekolah, hendaknya para aktor pembuat kebijakan khususnya guru dan pegawai dapat secara aktif terlibat mulai dari proses perumusan masalah hingga penetapan kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa masih adanya pihak-pihak dari guru dan pegawai yang hanya pasif dan tidak mau memberikan informasi-informasinya terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh sekolah dan ide-idenya terkait dengan alternatif-alternatif kebijakan untuk menjawab masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah. Padahal informasi-informasi dan ide-ide dari mereka sangat diperlukan agar kebijakan yang diambil oleh sekolah benar-benar sesuai dengan masalah yang dialami oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Character Education Partnership. (2011). "Developing and Assessing School Culture: A New Level of Accountability for School". Connecticut Ave, NW, Suite 1011 Washington, DC 20036. <http://www.rucharakter.org>. diakses pada tanggal 12 Oktober 2016, pukul 12.32 WIB.

- European University Association (EUA). (2006). *Quality Culture in European Universities: A Bottom-Up Approach. Report on The Three Rounds of The Quality Culture Project 2002-2006.* Brussels: EUA. Diakses dari <http://www.eua.be/publications> pada tanggal 5 November 2016, pukul 08.00 WIB.
- M. Irfan Islamy. (2000). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara.* Jakarta: Sinar Grafika.
- Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 79 Tahun 2014 tentang Pedoman *Regrouping* Satuan Pendidikan.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004.