

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan selalu mendapatkan sorotan tajam dari masyarakat. Umumnya sorotan itu ditujukan pada rendahnya mutu pendidikan, rendahnya budi pekerti, rendahnya motivasi, rendahnya relevansi, dan rendahnya efisiensi pendidikan. Perhatian masyarakat itu cukup beralasan karena pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Perkembangan kualitas pendidikan di Indonesia masih dikategorikan rendah baik di tingkat dunia maupun di tingkat Asia. Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011*, yang dikeluarkan *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)* merilis indeks pembangunan pendidikan atau *education development index (EDI)* menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. Saat ini Indonesia masih tertinggal dari Brunei Darussalam yang berada di peringkat ke-34. Malaysia berada di peringkat ke-65. Posisi Indonesia jauh lebih baik dari Filipina ke-85, Kamboja ke-102, India ke-107, dan Laos ke-109 (EFA, 2011:264).

Merosotnya mutu pendidikan secara umum dilihat dari perspektif makro disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya

Sumber Daya Manusia (SDM), oleh karena itu salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional ialah peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Selain itu, perluasan dan pemerataan pendidikan serta akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan pendidikan nasional (Anonim, 2003:24).

Dalam pendidikan berskala mikro sekolah dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat tentang pendidikan bermutu yang mampu menyiapkan sumber daya yang dapat bersaing dalam percaturan dunia yang semakin kompleks. Sebagai organisasi pendidikan, sekolah harus berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahan sekolah serta berupaya untuk mencari cara untuk melakukan perbaikan terus menerus dengan mengidentifikasi segala tantangan dan ancaman sebagai upaya menciptakan produktivitas sekolah yang diharapkan.

Produktivitas sekolah menjadi sangat penting dan suatu hal yang tidak bisa ditawar lagi. Karakteristik sekolah yang produktif dapat dilihat dari bentuk dan sifat organisasi sekolah yang dapat memberikan peluang berupa peningkatan jumlah dan kualitas kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik setelah mengikuti pembelajaran.

Mulyasa (2011:92) mengungkapkan “Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien”. Meirawan (2011:112) kriteria sekolah produktif yang menjadi misi sekolah di antaranya prestasi yang tinggi dan suasana yang menyenangkan. Prestasi

dapat dilihat dari sudut lulusan yang banyak, berkualitas tinggi, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Dinham (2004) menemukan bahwa Kepala dapat memainkan peran kunci dalam memberikan kondisi di mana guru dapat beroperasi secara efektif dan siswa dapat belajar.

Dalam menggapai visi dan misi pendidikan kepala sekolah perlu ditunjang kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Kepala sekolah profesional harus mempunyai kemampuan dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugasnya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator* untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Kepala sekolah yang profesional, akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain efektivitas dalam pengelolaan pembelajaran, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, adanya budaya mutu, terbentuknya team work yang terampil, cerdas, dinamis, mandiri, transparan serta evaluasi dalam perbaikan yang berkelanjutan demi untuk meningkatkan Produktivitas sekolah.

Untuk menghasilkan produktivitas sekolah selain diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, diperlukan pula kondisi organisasi sekolah yang kondusif. Kondisi sekolah yang kondusif merupakan salah satu perwujudan dari budaya sekolah yang kuat. Danim (2003:55) menyatakan bahwa kultur sekolah yang positif (*positive school culture*) diasosiasikan dengan motivasi belajar dan prestasi siswa yang tinggi, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mengubah sikap guru terhadap pekerjaannya menjadi positif. Dalam konteks sekolah dengan kultur yang kuat ditandai dengan pembelajaran yang atraktif, kondusif, produktif, menyenangkan.

Brookover (dalam Anonim 2007:1) menyatakan bahwa kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Lebih tegas lagi, Purkey dan Smith (1985) menyatakan bahwa prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau budaya dan iklim kerja sekolah.

Dengan iklim sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara guru, tenaga administrasi, siswa, masyarakat dan sumber daya lainnya akan tercipta kinerja yang sinergis, kerjasama yang solid antara warga sekolah sehingga produktivitas sekolah meningkat. Iklim sekolah yang kondusif, suasana yang aman, nyaman, tertib, akan terjadi proses belajar mengajar dengan tenang dan menyenangkan (*enjoyable learning*). Lebih lanjut Mulyasa (2009:41) mengemukakan kondisi yang demikian akan mendorong terwujudnya proses

pembelajaran yang efektif, yang lebih menekankan pada *learning to know, learning to do, learning to be, learning to live together*.

Iklim sekolah telah terbukti memberikan pengaruh yang kuat terhadap pencapaian hasil-hasil akademik siswa. Pashiardis (2008:401) dalam jurnal yang berjudul *Toward a knowledge base for school climate in Cyprus's schools* mengemukakan sebagai berikut: iklim sekolah sebagai indikator utama sekolah yang efektif dan positif terkait dengan efektivitas akademik (Borger *et al.*, 1985). Sweetland dan Hoy (2000) menunjukkan bahwa iklim sekolah yang telah pemberdayaan guru adalah penting untuk efektivitas sekolah sehingga mempengaruhi prestasi siswa.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong warga sekolah. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja personal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sulistiyani (2008:163) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mempunyai energi, aktivitas atau daya gerak yang secara langsung menyalurkan perilaku terhadap tujuan.

Menurut Luthans dalam Ayeni dan Popoola (2007:2) motivasi adalah proses yang membangkitkan, energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku dan kinerja. Artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk bertindak dan untuk mencapai tugas yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dapat merangsang seseorang untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Danim dan Suparno (2009:81)

mengemukakan tanpa motivasi berprestasi dari diri pribadi dan stafnya, sekolah tidak akan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya dalam peningkatan kualitas guru, implementasi program sekolah, dan keluaran yang berkualitas.

Melalui kemampuan kepala sekolah dalam pelaksanaan peran dan tugasnya sebagai pemimpin, iklim sekolah dan motivasi kerja diduga berkontribusi terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Produktivitas sekolah dipengaruhi tiga faktor internal yaitu (1) *manajerial processes* menyangkut perencanaan organisasi, mengintegrasikan dan mengawasi segala kegiatan. (2) *Managerial leadership* berhubungan dengan kepemimpinan, tujuan organisasi/sekolah, penyediaan kondisi kerja, peralatan yang mendorong bekerja lebih giat dan bersemangat. (3) *Motivation* yaitu faktor faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan prestasi, meningkatkan efisiensi.
2. Produktivitas sekolah juga dipengaruhi tiga faktor eksternal yaitu (1) *government regulation* yaitu peraturan peraturan yang dibuat oleh pemerintah/kebijakan pemerintah. (2) *Union* berkaitan dengan iklim organisasi/sekolah, struktur organisasi, MGMP, komite sekolah, PGRI, orang tua siswa. (3) *Inovation* menyangkut penemuan baru, teknologi.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti, seperti keterbatasan waktu, dana dan kemampuan, penelitian ini hanya dibatasi untuk mengkaji kontribusi tiga variabel bebas saja yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap satu variabel terikat (Y) yaitu produktivitas sekolah di MTs Negeri se-Kabupaten Pati. Faktor-faktor lain yang mungkin ikut mempengaruhi produktivitas sekolah dalam penelitian ini diabaikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada kontribusi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.
2. Apakah ada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.
3. Apakah ada kontribusi iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.
4. Apakah ada kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah.

1. Menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap produktivitas sekolah di MTs N Kabupaten Pati.
2. Menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.
3. Menganalisis kontribusi iklim sekolah terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.
4. Menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas sekolah di MTs Negeri Kabupaten Pati.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dibidang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, Motivasi kerja dan produktivitas sekolah. Selain itu sebagai suplemen bahan kajian manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan di Kabupaten Pati dalam membuat pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas sekolah.