

**IKLIM BELAJAR DAN IKLIM PRAKTIK SERTA PRODUKTIVITAS  
BELAJAR SISWA DITINJAU DARI ASPEK KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DALAM KONTEKS  
PENDIDIKAN SISTEM GANDA**

*Oleh:*

*Hakim dan Sarbiran*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim belajar, (3) iklim praktik, dan (4) produktivitas belajar siswa. Jenis penelitian ini adalah *causal-comparative research*. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Yogyakarta dan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta pada Jurusan Bangunan Gedung. Sumber datanya meliputi kepala sekolah, staf, guru, dan siswa.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Kesahihan instrumen penelitian diuji dengan menggunakan analisis faktor, dan keandalan instrumen diuji dengan menggunakan koefisien alpha dari Cronbach. Dari hasil uji coba instrumen telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis komparatif.

Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 2 Yogyakarta lebih cenderung bersifat kepemimpinan *administrator*, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta lebih cenderung bersifat kepemimpinan *manajer*; (2) terdapat perbedaan iklim belajar antara SMK Negeri 2 Yogyakarta dengan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta; (3) terdapat perbedaan iklim praktek antara SMK Negeri 2 Yogyakarta dengan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta; (4) terdapat perbedaan produktivitas belajar siswa antara SMK Negeri 2 Yogyakarta dengan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta; (5) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *administrator* lebih baik dari pada gaya kepemimpinan *manager*.

Kata kunci: iklim, produktifitas, aspek, kepemimpinan konteks.

**Pendahuluan**

Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung

jawab, dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani. Iklm belajar dan mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan budaya belajar di kalangan masyarakat terus dikembangkan agar tumbuh sikap perilaku yang kreatif, inovatif, dan berkeinginan untuk maju (Depdikbud, 1993).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam melakukan segala aktivitas di masyarakat, dan di lain pihak sangat erat hubungannya dengan peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mewujudkan kedua hal tersebut diperlukan upaya peningkatan produktivitas kerja. Pemikiran ini didasarkan pandangan bahwa seseorang yang lebih produktif dan lebih mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan terampil memungkinkan pendapatan yang diperolehnya akan menjadi lebih besar.

Dalam rangka peningkatan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, perlu ditingkatkan usaha pembinaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia dengan meningkatkan pembagunan di berbagai sektor. Usaha-usaha tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengubah sumberdaya manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini dilakukan agar sumberdaya manusia yang cukup besar tersebut tidak menjadi beban nasional, tetapi bahkan dikembangkan menjadi modal dasar bagi proses pembangunan yang sekarang sedang dilaksanakan.

Menurut Sritomo (1989) produktivitas selalu dikaitkan dengan pengertian keefektifan dan efisiensi kerja. Pengertian umum produktivitas sering kali diidentifikasi-kasikan dengan efisiensi dalam arti rasio antara pengeluaran dan masukan, rasio ini dapat juga dipakai untuk mengetahui usaha yang dilakukan oleh manusia. Sebagai ukuran efisiensi atau produktivitas manusia, rasio tersebut umumnya berbentuk keluaran yang dihasilkan dalam aktivitas, dibagi dengan waktu yang digunakan, yang dikontribusikan sebagai sumber masukan dengan hasil atau unit produksi lainnya sebagai dimensi tolok ukur.

Pengertian yang lain, menurut Simanjuntak (1985) produktivitas mengandung makna yang dapat terwujud dalam empat (4) bentuk, yaitu: (a) jumlah produktivitas yang sama dapat diperoleh dengan mempergunakan sumber daya yang lebih sedikit, (b) jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang, (c) jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama,

dan (d) jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan tambahan sumberdaya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas belajar merupakan salah satu permasalahan penting untuk diperhatikan karena permasalahan ini secara langsung dapat berpengaruh terhadap proses pengembangan dan peningkatan kemampuan siswa dalam pemahaman belajar.

Tantangan lain yang turut menentukan dalam meningkatkan produktivitas para calon teknisi adalah pendidikan dan pelatihan kerja kejuruan yang dilaksanakan di dalam pekerjaannya (*on the job training*). Dalam pidato Dies Natalis IKIP Yogyakarta tanggal 21 Mei 1983, Sukanto menyatakan bahwa selama ini ada anggapan umum yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kejuruan merupakan salah satu komponen utama strategi pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendidikan dan pelatihan kejuruan, seseorang diharapkan dapat memperoleh tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan tertentu. Tambahan ini diharapkan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang merupakan unsur penting dalam pengembangan dan atau pertumbuhan ekonomi suatu negara. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh C.M. Widodo (1985) tentang pendidikan kejuruan formal menyimpulkan bahwa lulusan pendidikan kejuruan formal masih perlu menjalani latihan keterampilan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan selama tiga bulan sebelum melaksanakan pekerjaan yang sesungguhnya. Di samping itu, kenyataan menunjukkan bahwa lulusan sekolah kejuruan tidak dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja, dan sebagai konsekuensinya lulusan pendidikan kejuruan ini menghadapi suatu masalah yaitu untuk meneruskan ke perguruan tinggi sulit, sedangkan untuk mencari pekerjaan tidak mudah.

Keadaan ini sangat bertentangan dengan apa yang dinyatakan oleh Sukanto (1988) bahwa salah satu fungsi pendidikan formal adalah untuk mengarahkan dan mengalokasikan generasi muda untuk dididik ke berbagai karier dan atau pekerjaan yang menanti di masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan bertujuan mempersiapkan anak didiknya untuk hidup produktif. Peningkatan produktivitas belajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor itu bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan belajar.

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penentuan kualifikasi industri jasa konstruksi adalah didasarkan atas kemampuan sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya utama untuk

menghasilkan produksi yang maksimal. Untuk itu, manusia sebagai sumber produksi memerlukan kondisi tertentu agar tercapai tingkat kerja yang produktif, dan untuk dapat mengetahui tingkat keproduktifan tenaga kerja digunakan istilah “produktivitas kerja”.

Dalam suatu industri dan atau perusahaan, produktivitas menjadi salah satu kunci hidup atau matinya masa depan industri dan atau perusahaan tersebut pada umumnya dan tentunya mempunyai dampak secara nasional. Untuk itu, penyediaan akan sumberdaya manusia atau tenaga kerja yang produktif, terdidik, terlatih, dan terampil dalam dunia industri konstruksi sangatlah dibutuhkan. Tenaga kerja yang profesional, yang siap kerja, yang memiliki kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor, yang sesuai dengan keahliannya merupakan indikator kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara sistematik dan terencana sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan kata lain, produktivitas kerja tenaga kerja yang produktif merupakan sumber daya utama yang memberikan kontribusi dalam perkembangan dan kemajuan industri.

Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia, dengan tambahan pengetahuan dan keterampilan, sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan akan tercermin dari adanya peningkatan produktivitas belajar siswa, makin baik pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan makin baik pula produktivitas belajar siswa yang dihasilkan. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan bagi para siswa merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian yang serius oleh pengelola lembaga sekolah.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, banyak usaha yang diarahkan untuk mencapainya antara lain melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Pada jalur pendidikan formal yaitu dengan melalui jalur pendidikan sekolah, maka sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah jenjang pendidikan menengah formal yang kurikulumnya mengacu kepada pendekatan akan kebutuhan dunia kerja atau industri. Tujuan pendidikan di sekolah menengah kejuruan menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1994 antara lain: (1) menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional; (2) menyiapkan siswa agar mampu memiliki karier, mampu bersaing, dan mampu mengembangkan diri; (3) menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri pada saat sekarang ataupun masa yang akan datang; dan (4) menyiapkan tamatan agar menjadi warga negara yang produktif, adaptif, dan kreatif.

Meningkatkan produktivitas dan efisiensi calon tenaga kerja serta terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas, maju, produktif, dan profesional merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dalam pembangunan masa datang. Pembangunan sumber daya manusia yang makin berkualitas diperlukan upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, yang pada gilirannya diperlukan untuk menggerakkan dan memacu pembangunan di bidang-bidang lain sebagai kekuatan utama pembangunan. Oleh karenanya, kaitannya dengan permasalahan ini jelas bahwa pendidikan kejuruan (SMK) menjadi acuan dalam peningkatan produktivitas belajar siswa, dan kepala sekolah adalah posisi sentral dalam mengelola sekolah, baik dalam hal sebagai pemimpin, pembentuk iklim kerja, namun iklim belajar yang merupakan bagian faktor pendukung dalam peningkatan produktivitas belajar siswa, yang kesemuanya merupakan tujuan utama pelaksanaan program Pendidikan Sistim Ganda.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah memutuskan untuk menerapkan Pendidikan Sistem Ganda karena sistem ini dapat dijadikan model alternatif dalam perluasan dan peningkatan mutu pendidikan kejuruan dan teknologi di Indonesia, dengan harapan agar pada akhirnya tanggung jawab pengembangan tenaga kerja yang terampil, lewas, dan menguasai teknologi harus dipikul bersama antara pemerintah dengan dunia usaha atau industri. Menurut sistem ini perencanaan dalam pelaksanaan pendidikan kejuruan harus bekerja sama dengan dunia usaha atau industri yang dianggap paling mengerti kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan keterampilan atau spesialisasinya.

### **Hasil Analisis dan Pembahasan**

Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian perkembangan mutu lembaga yang dipimpin sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

Secara teoretis dalam penelitian ini diuraikan bahwa seorang kepala sekolah yang baik harus memiliki tujuh model profil kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan sebagai: *manajer, pemimpin, administrator, wiraswastawan, penyelia, pembina iklim kerja, dan pendidik*. Namun, pada kenyataannya tidak semua model profil kepemimpinan tersebut diterapkan secara sempurna tetapi justru dari ketujuh model profil kepemimpinan tersebut

ada yang lebih ditonjolkan dalam penerapannya di lapangan, hal ini terlihat dari hasil temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Temuan pertama hasil analisis deskriptif bahwa untuk SMK 2 Yogyakarta model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer* diperoleh harga rerata sebesar 2,8, kemudian kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pemimpin* diperoleh harga rerata sebesar 2,77, kepemimpinan kepala sekolah sebagai *administrator* diperoleh harga rerata sebesar 2,92, kepemimpinan kepala sekolah sebagai *wiraswastawan* diperoleh harga rerata sebesar 2,30, kepemimpinan kepala sekolah sebagai *penyelia* diperoleh harga rerata sebesar 2,71, kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pembina iklim kerja* diperoleh harga rerata sebesar 2,80, dan yang terakhir kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pendidik* diperoleh harga rerata sebesar 2,86. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK 2 Yogyakarta lebih cenderung bersifat sebagai kepemimpinan *administrator*. Hal ini disebabkan secara umum model kepemimpinan *administrator* dapat dilihat dari program kegiatan-kegiatannya lebih menekankan kepada masalah-masalah administrasi misalnya; mengenai administrasi program pengajaran, administrasi tata persuratan dan kearsipan, administrasi kepegawaian, administrasi siswa, administrasi kerjasama industri, dan administrasi unit produksi. Selain itu, kepala sekolah sebagai seorang administrator terlihat lebih memahami dan mampu mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi sekolah serta mampu menciptakan pelayanan administrasi yang lancar dan tepat waktu.

Temuan kedua hasil analisis deskriptif bahwa untuk SMK 2 Depok model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer* diperoleh harga rerata sebesar 2,75, kemudian model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pemimpin* diperoleh harga rerata sebesar 2,31, model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *administrator* diperoleh harga rerata sebesar 2,62, model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *wiraswastawan* diperoleh harga rerata sebesar 2,10, model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *penyelia* diperoleh harga rerata sebesar 1,71, model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pembina iklim kerja* diperoleh harga rerata sebesar 2,42, model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *pendidik* diperoleh harga rerata sebesar 2,57. Dengan demikian, kepemimpinan kepala SMK 2 Depok Sleman Yogyakarta secara umum dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan lebih cenderung bersifat sebagai kepemimpinan *manajer*. Pada kepemimpinan kepala sekolah bersifat *manajer* berbeda dengan kepemimpinan *administrator* ini dapat diketahui dari

program kegiatan yang dilakukan, pada kepemimpinan *manajer* ini lebih menekankan pada masalah program dan target, misalnya menyusun perencanaan seluruh kegiatan, mengatur penyelenggaraan pendidikan, mengatur pembinaan tenaga kependidikan dan menyelenggarakan seluruh kegiatan operasional sekolah sehingga pada kepemimpinan *manajer* ini selalu mengutamakan program dan target yang harus terwujud selama masa kepemimpinannya dan memiliki pemahaman yang baik terhadap misi dan visi SMK serta selalu melakukan analisis kegiatan dan kebutuhan tenaga kependidikannya, kemudian hasil analisis tersebut dijadikan dasar pelaksanaan dan pengembangan staf.

Temuan ketiga hasil analisis data ditemukan bahwa iklim belajar SMK 2 Yogyakarta dengan model kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *administrator* secara umum menunjukkan iklim belajar berada pada kategori cukup baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut sebanyak 23 orang dengan frekuensi relatif sebesar 35,94%, dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 21,88%, pada kategori baik sebanyak 12 orang dengan frekuensi relatif 18,75%, pada kategori kurang baik sebanyak 8 orang dengan frekuensi relatif 12,5%, dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 7 orang dengan frekuensi relatif sebesar 10,93%. Selain data tersebut, faktor lain yang menentukan baik dan tidaknya iklim belajar di suatu lembaga adalah faktor keterlibatan anak dalam belajar, keakraban, dorongan dari guru, orientasi tugas, persaingan, keterlibatan dan organisasi kelas, kejelasan tata tertib sekolah, kontrol dari guru, dan inovasi dalam proses belajar mengajar. Namun pada kenyataan yang ditemukan di lapangan ternyata faktor tersebut belum secara sepenuhnya dapat tercipta di lingkungan sekolah. Untuk menciptakan faktor-faktor tersebut di sekolah, dalam hal ini guru menempati posisi yang strategis dalam proses pengalihan pengetahuan dan keterampilan pada siswa, dengan pengalaman, perhatian serta bimbingan yang diberikan oleh guru dengan cara yang baik kepada siswa akan sangat membantu terciptanya suasana atau iklim belajar yang kondusif. Dengan terciptanya kondisi yang kondusif akan sangat membantu siswa dalam melakukan kegiatan belajar.

Temuan keempat hasil analisis data ditemukan juga bahwa iklim belajar SMK 2 Depok Sleman Yogyakarta dengan model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer*, secara umum menunjukkan bahwa iklim belajar berada pada kategori cukup baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut

sebanyak 19 orang dengan frekuensi relatif sebesar 31,67%, dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 15 orang dengan frekuensi relatif sebesar 25%, pada kategori baik sebanyak 14 orang dengan frekuensi relatif 23,33%, pada kategori kurang baik sebanyak 9 orang dengan frekuensi relatif 15%, dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 3 orang dengan frekuensi relatif sebesar 5%. Pada dasarnya permasalahan antarkedua SMK tidak ada perbedaan karena faktor-faktor penyebab baik dan tidaknya iklim belajar juga meliputi; faktor keterlibatan anak dalam belajar, keakraban, dorongan dari guru, orientasi tugas, persaingan, keterlibatan dan organisasi kelas, kejelasan tata tertib sekolah, kontrol dari guru dan inovasi dalam proses belajar mengajar dan ternyata faktor tersebut belum secara sepenuhnya dapat tercipta di lingkungan sekolah sehingga untuk menciptakan faktor tersebut di sekolah guru menempati posisi yang strategis dalam proses pengalihan pengetahuan dan keterampilan pada siswa di sekolah, dengan pengalaman, perhatian serta bimbingan yang diberikan oleh guru dengan cara yang baik kepada siswa akan sangat membantu terciptanya suasana atau iklim belajar yang kondusif. Dengan terciptanya kondisi yang kondusif, hal itu akan sangat membantu siswa dalam melakukan kegiatan belajar.

Temuan kelima hasil analisis data ditemukan juga bahwa iklim praktik SMK 2 Yogyakarta dengan model kepemimpinan kepala sekolah sebagai *administrator* secara umum menunjukkan iklim praktiknya berada pada kategori kurang baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut sebanyak 22 orang dengan frekuensi relatif sebesar 34,38%, dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 4 orang dengan frekuensi relatif sebesar 6,25%, pada kategori baik sebanyak 13 orang dengan frekuensi relatif 20,31%, pada kategori cukup baik sebanyak 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 21,88%, dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 11 orang dengan frekuensi relatif sebesar 17,18%. Dengan demikian, dapat diinformasikan kepada lembaga pendidikan kejuruan dalam hal ini adalah SMK N 2 Yogyakarta diharapkan memberikan perhatian kepada masalah faktor-faktor pembentukan iklim praktik, terutama dalam hal fisik yang meliputi; cahaya, suhu udara, tata ruang, warna, dan suara, serta psikologis yang meliputi; hubungan antarsiswa, hubungan antara siswa dengan guru, sikap dan perilaku guru terhadap siswa, dan disiplin guru. Secara umum hal ini dirasakan oleh siswa belum terwujud secara baik karena dengan iklim praktik



yang baik akan lebih mudah menumbuhkan perasaan yang lebih tenang, terutama mengenai interaksi antarsesama warga sekolah dan dapat memberikan ketenangan kesejukan dalam belajar.

Temuan keenam hasil analisis data diketahui bahwa iklim praktik SMK 2 Depok Sleman Yogyakarta dengan kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer* secara umum menunjukkan iklim praktik berada pada kategori kurang baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut sebanyak 15 orang dengan frekuensi relatif sebesar 25%; dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 13 orang dengan frekuensi relatif sebesar 21,66%; pada kategori baik sebanyak 10 orang dengan frekuensi relatif 16,67%; pada kategori cukup baik sebanyak 12 orang dengan frekuensi relatif sebesar 20%; dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 16,67%. Dalam hal ini tidak berbeda dengan kondisi iklim belajar yang pertama. Namun demikian, dapat diinformasikan bahwa kepada lembaga pendidikan kejuruan, SMK N 2 Depok Sleman Yogyakarta diharapkan memberikan perhatian kepada masalah faktor-faktor pembentukan iklim praktik, terutama dalam hal fisik yang meliputi: cahaya, suhu udara, tata ruang, warna, dan suara, serta psikologis yang meliputi: hubungan antarsiswa, hubungan antara siswa dengan guru, sikap dan perilaku guru terhadap siswa, dan disiplin guru secara umum. Hal ini dirasakan oleh siswa belum terwujud secara baik.

Temuan ketujuh hasil analisis data diketahui bahwa produktivitas belajar siswa SMK 2 Yogyakarta dengan kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *adminitrator* secara umum menunjukkan produktivitas belajar siswa berada pada kurang baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut sebanyak 15 orang dengan frekuensi relatif sebesar 23,44%; dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 21,88%; pada kategori baik sebanyak 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 14,06%; pada kategori cukup baik sebanyak 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 20,31%; dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 11 orang dengan frekuensi relatif sebesar 20,31%. Faktor-faktor penyebab kurang baiknya produktivitas belajar meliputi motivasi belajar, disiplin belajar, kemampuan praktik, prestasi belajar, dan ternyata yang paling kurang dimiliki oleh siswa adalah pada masalah motivasi dan kedisiplinan dalam belajar.

Temuan kedelapan hasil analisis data diketahui bahwa produktivitas belajar siswa SMK 2 Depok Sleman Yogyakarta dengan kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer* secara umum menunjukkan bahwa produktivitas belajar siswa berada pada kategori kurang baik. Hal ini diketahui dari frekuensi absolut sebanyak 17 orang dengan frekuensi relatif sebesar 28,33%; dan selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 12 orang dengan frekuensi relatif sebesar 20%; pada kategori baik sebanyak 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 16,67%; pada kategori cukup baik sebanyak 8 orang dengan frekuensi relatif sebesar 13,33%; dan terakhir berada pada kategori sangat tidak baik sebanyak 13 orang dengan frekuensi relatif sebesar 21,67%. Faktor penyebabnya juga masih sama dengan produktivitas belajar yang pertama, yaitu kurangnya motivasi belajar dan disiplin belajar sehingga dalam hal ini perlu adanya pembinaan dan perhatian yang lebih baik lagi agar dapat menciptakan produktivitas belajar yang memuaskan pada masa berikutnya.

Penelitian ini juga menemukan perbedaan iklim belajar antara kepemimpinan *administrator* dengan kepemimpinan sebagai *manajer*, iklim belajar di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *administrator* lebih baik dari pada iklim belajar di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer*. Hal ini dapat dilihat pada harga rata-rata yang diperoleh, untuk iklim belajar di bawah kepemimpinan *administrator* diperoleh harga rerata sebesar 121,47; sementara iklim belajar di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer* diperoleh harga rerata sebesar 112,02.

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan iklim praktik antara kepemimpinan *administrator* dengan kepemimpinan sebagai *manajer*, iklim praktik di bawah kepemimpinan kepala sekolah sebagai *administrator* lebih baik dari pada iklim praktik di bawah kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer* hal ini dapat dilihat dari harga rata-rata yang diperoleh. Untuk iklim praktik di bawah kepemimpinan *administrator* diperoleh harga rerata sebesar 105,16; sementara iklim praktik di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer* diperoleh harga rerata sebesar 94,67.

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan produktivitas belajar siswa antara kepemimpinan *administrator* dan dengan *manajer*, produktivitas belajar siswa di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *manajer* lebih baik dari pada produktivitas belajar siswa yang di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *administrator*. Hal ini dapat dilihat

dari harga rata-rata yang diperoleh. Untuk produktivitas belajar siswa di bawah kepemimpinan *manajer* diperoleh harga rerata sebesar 59,236; sementara produktivitas belajar siswa di bawah kepemimpinan Kepala sekolah sebagai *administrator* diperoleh harga rerata sebesar 48,653.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, selanjutnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Iklm belajar di SMK 2 Yogyakarta dengan model kepemimpinan *administrator* secara umum berada pada kategori cukup baik, dan di SMK 2 Depok dengan model kepemimpinan *manajer* secara umum berada pada kategori cukup baik, sedangkan iklim praktik di SMK 2 Yogyakarta dengan model kepemimpinan *administrator* secara umum berada pada kategori kurang baik, dan di SMK 2 Depok dengan model kepemimpinan *manajer* secara umum berada pada kategori kurang baik.

Produktivitas belajar siswa di SMK 2 Yogyakarta dengan model kepemimpinan *administrator* secara umum berada pada kategori kurang baik, dan di SMK 2 Depok dengan model kepemimpinan *manajer* secara umum berada pada kategori kurang baik.

Terdapat perbedaan antara iklim belajar yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai *administrator* dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer*. Hasil analisis uji hipotesis disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *administrator* lebih baik dari pada kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *manajer*.

Terdapat perbedaan antara iklim praktik yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai *administrator* dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer*. Hasil analisis uji hipotesis disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *administrator* lebih baik dari pada kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *manajer*.

Disebabkan oleh tipe kepemimpinan yang berbeda maka terdapat perbedaan antara produktivitas belajar yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai *administrator* dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer*. Hasil analisis uji hipotesis ini disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *administrator* lebih baik dari pada kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat *manajer*.

Disarankan, kepada kepala sekolah agar memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung sebagai *administrator* daripada sebagai *manajer*.

**Daftar Pustaka**

Depdikbud. (1993). *Link and match*, Seri kebijaksanaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Jakarta.

----- (1994). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.

Dikmenjur. (1995). *Profil kepala sekolah menengah kejuruan*. Jakarta: Dikmenjur.

Payaman, Simanjuntak. (1983). *Produktivitas kerja, pengertian dan ruang lingkungannya*. Jakarta: Prisma.

Sritomo, W. (1989). *Teknik tata cara pengukuran kerja*. Surabaya: Fakultas Teknik Industri. ITS.

Sukamto. (1983). *Pergeseran pendidikan kejuruan dan implikasinya terhadap organisasi dan pengembangan kurikulum*. Yogyakarta: Pidato Dies Natalis IKIP Yogyakarta.

----- (1988). *Perencanaan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan teknologi kejuruan*. Jakarta: Depdikbud. P2LPTK.

Widodo, C. M. (1985). *Peranan sekolah teknik dan sekolah kejuruan dalam hubungan sistem pendidikan dan dunia kerja*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan.