

## BAB I

### PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIMED

#### A. Latar Belakang Masalah

Madrasah sebagai lembaga pendidikan, eksistensinya tidak dapat diabaikan. Madrasah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 tahun 2003. Namun Fenomena hari ini menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi Madrasah yang kian lama semakin kompleks, diantara permasalahan tersebut adalah lemahnya manajemen kelembagaan, kurangnya kualitas sumber daya pendukung, minimnya sarana dan prasarana, kinerja yang rendah, kesejahteraan guru yang belum mendapat perhatian serius dari pemerintah, mutu lulusan yang kurang berkualitas dan segudang permasalahan lain.

Pemerintah, pakar dan pelaku pendidikan terus berupaya mencari solusi dengan menelurkan berbagai kebijakan yang patut dicermati lebih lanjut. Kebijakan yang dimaksud diantaranya dengan melakukan otonomi pendidikan lengkap dengan pelaksanaan dan pengelolaannya melalui kebijakan Manajemen Berbasis Madrasah (MBS), disusul dengan Kurikulum Berbasis Kopetensi (KBK).

Kebijakan penting yang diambil dalam kaitan pendidikan ini, satu hal yang patut dikedepankan adalah bahwa Madrasah dengan perangkat didalamnya yakni kepala Madrasah, guru, pegawai, siswa, dan masyarakat diharapkan memiliki peran strategis lebih-lebih dalam menyikapi dan meminimalisir permasalahan yang sedang dihadapi saat ini. Keberadaan kepala Madrasah sebagai pelaku yang paling berperan dalam proses manajemen harus dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga proses belajar dan mengajar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala Madrasah merupakan sosok seorang pemimpin dan sekaligus bertindak sebagai seorang arsitektur di lembaga pendidikan. Artinya, sebagai seorang pemimpin, kepala Madrasah harus dapat membina bawahan dan membawa ke arah yang lebih baik sehingga timbul etos kerja yang baik, sedangkan sebagai seorang arsitektur, kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab besar untuk mengubah sikap, perilaku, dan perbuatan bawahan. Perubahan-perubahan tersebut akan mempunyai dampak yang besar dalam satu kesatuan sistem pendidikan yang akan bermuara pada lulusan yang berkualitas.

Kepala Madrasah sebagai salah satu komponen yang signifikan dalam lembaga pendidikan, secara eksplisit dituntut untuk memiliki sikap keprofesionalisme dalam menangani segala permasalahan pendidikan. Profesionalisme yang dimaksud mempunyai makna yang luas, baik ahli (*expert*) terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tanggung jawab

moral, tanggung jawab intelektual, dan bahkan memiliki rasa kesejawatan antara satu dengan lainnya.

Kepala Madrasah juga merupakan sosok yang memiliki karakteristik tertentu yang bekerja dalam bidang pendidikan sehingga memiliki tanggung jawab besar bagi pencapaian hasil (*output*) yang baik. Oleh sebab itu, kepala Madrasah tidak cukup memiliki kemampuan manajerial dalam menopang kinerjanya, tetapi juga harus memahami faktor-faktor lain, dalam hal ini mempunyai kemampuan dalam mengaktualkan potensi-potensi yang dimilikinya. Tidak sedikit orang yang mempunyai kemampuan tetapi tidak dapat mewujudkannya. Kalau sudah begitu, secara otomatis kinerja pun akan buruk dan pada akhirnya akan mempengaruhi semua komponen-komponen yang berkaitan dalam sistem pendidikan.

Kepala Madrasah harus mampu mengaktualkan potensi-potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tanggung jawab, percaya diri, merupakan sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan harapan itu. Hubungan dengan bawahannya hendaknya dibina dengan baik, sehingga harus menyadari akan posisi yang dijabatnya sebagai suatu kesempatan agar tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan bersama dapat tercapai. Di samping itu kemampuan manajerial tidak kalah pentingnya. Kepala Madrasah sebagai manajer harus dapat mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber daya yang tersedia yang mencakup manusia, dana, fasilitas, dan waktu

serta diarahkan menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kualitas kinerja kepala Madrasah mewarnai kualitas kinerja komponen-komponen lainnya. Pada akhirnya akan menentukan kualitas lulusan Madrasah. Dengan demikian kepala Madrasah berperan sebagai komponen utama dalam sistem pendidikan di Madrasah yang menentukan keberhasilan Madrasah.

Sehubungan dengan uraian terdahulu, kepala Madrasah dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional. Kepala Madrasah harus memperlihatkan upaya-upaya yang lebih maju dan konkret untuk menciptakan proses manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Dalam kondisi yang demikian, kepala Madrasah harus memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan profesi yang diembannya. Kontribusi yang dimaksud dapat dibuktikan dengan memperlihatkan prestasi kerja yang baik kepada dunia pendidikan. Kinerja yang baik merupakan tolak ukur tingkat keberhasilan kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya.

Tingkat keberhasilan kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dengan diraihinya kinerja yang baik, ternyata dipengaruhi banyak faktor. Di antara faktor yang mempengaruhi kinerja kepala Madrasah adalah sikap inovatif. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian terdahulu yang

dilakukan Hasnur (2004:60) yang menemukan bahwa sikap inovator memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja sebesar 21,5 %.

Sementara faktor yang lain yang juga dianggap berkontribusi bagi peningkatan kinerja guru adalah faktor kemampuan manajerial yang dimilikinya guna mendukung dalam menjalankan tugas yang diembannya. Hal ini senada dengan temuan penelitian yang dilakukan Nurmadiyah (2003:86) menemukan bahwa faktor kemampuan manajerial memberikan kontribusi sebesar 95% bagi peningkatan kinerja kepala SLTP.

Berangkat dari pemikiran diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ *Kontribusi Sikap Inovatif dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Se Kabupaten Aceh Tenggara* ”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pembinaan kepala Madrasah terus menjadi perhatian yang serius oleh pemerintah. Sebagai asset kepala Madrasah memiliki peran strategis karena merupakan salah satu komponen pendukung dalam setiap rencana yang ditetapkan pemerintah berkaitan dengan kebijakan pendidikan yang diambil. Dengan demikian kepala Madrasah harus diperhatikan kedudukannya dalam organisasi lebih-lebih dalam kaitan peningkatan Madrasah sebagai sebuah organisasi. Dalam kaitan peningkatan kinerja kepala Madrasah ini, cukup

banyak faktor yang dianggap mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja kepala Madrasah adalah: (1) Pengetahuan Manajemen, (2) Kemampuan manajerial, (3) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, (4) Gaya Kepemimpinan, (5) Kemampuan manajerial pimpinan, (6) Kemampuan manajerial, (7) Sikap inovatif, (8) Lingkungan kerja, (9) Insentif atau gaji, dan (10) Hubungan interpersonal.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pada dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah sikap inovatif sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan kemampuan manajerial sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja kepala Madrasah ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan di Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan variabel penelitian, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan sikap inovatif terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara ?

2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kemampuan manajerial terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan sikap inovatif dan kemampuan manajerial terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji :

1. deskripsi ketiga variabel penelitian, yaitu : sikap inovatif, kemampuan manajerial, dan kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.
2. besarnya kontribusi :
  - a) sikap inovatif terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.
  - b) kemampuan manajerial dengan kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.
  - c) sikap inovatif dan kemampuan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi

1. kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara, sebagai umpan balik bagaimana keberhasilan tugas mereka selama ini, dan beberapa saran perbaikan untuk masa yang akan datang.
2. Kantor Departemen Agama Kabupaten Aceh Tenggara dan segenap jajaran yang terkait, sebagai masukan bagi rekrutmen, pembinaan dan pengembangan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan segenap jajarannya sebagai masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan.