BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala Madrasah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin Madrasah dan profesional dalam bidang kependidikan. Namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala Madrasah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja. Berkaitan dengan kemampuan profesional, (Supriadi. 1998), dalam Wahyudi, 2013 : 64, berpendapat bahwa, pekerjaan profesi menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang lama dan intensif pada lembaga yang mendapat pengakuan dan dapat dipertanggungjawabkan .

Peranan kepala sebagai administrator, sebagai manajer, dan sebagai supervisor pendidikan perlu dilengkapi dengan keterampilan manajerial. Sebagai manajer, Kepala Madrasah perlu mewujudkan sikap dan gaya kepemimpinan yang fleksibel, jujur, terbuka menerima kritik dan gagasan atau ide baru, demokratis, bertanggung jawab,terhadap tugas, berorientasi pada prestasi, kesetaraan (*egaliter*), mampu memberikan arahan dan bimbingan yang dibutuhkan warga Madrasah.

Dalam Permendiknas No. 13/2007 ditegaskan adanya dua bentuk kualifikasi, yakni bersifat umum dan khusus. Pemilikan kompetensi mempengaruhi kemampuan dan keterampilan kerja Kepala Madrasah, kemudian terwujud ke dalam kualitas kinerja Kepala Madrasah. Di keluarkannya Permendiknas No. 13/2007 mempersyaratkan standar minimum kompetensi yang perlu dimiliki dan diharapkan melatarbelakangi perwujudan kinerja Kepala Madrasah yang berkualitas, yang pada akhirnya berimbas pada pencapaian hasil pendidikan yang meningkat. Namun kenyataan mengindikasikan, masih banyaknya Kepala Madrasah yang belum memenuhi standar kompetensi yang ditentukan, sehingga diduga menentukan kualitas kinerja yang rendah pula, bagaimana Kepala Madrasah dapat meningkatkan kualitas kompetensi dan kinerjanya tersebut?

Kinerja yang bermutu dapat dihasilkan melalui transformasi sebuah sistem pendidikan yang didukung oleh komponen input yang bermutu pula. Salah satu komponen input tersebut adalah sarana dan prasarana. Menteri Pendidikan Nasional, sudah mengeluarkan Permendiknas No. 24 tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan, akan tetapi masih banyak lembaga pendidikan yang belum memiliki sarana/prasarana yang memadai. Salah satu penyebabnya adalah kurang memadainya sumber dana yang diperlukan. Lebih parahnya lagi dengan adanya kebijakan Rintisan Bantuan Operasional Siswa untuk SMA dari pemerintah, sehingga masyarakat berpendapat bahwa masalah pendidikan semuanya sudah ditanggung oleh

pemerintah. Akibatnya masyarakat kurang berpartisipasi dalam pengadaan, pembangunan dan pengembangan saran/prasarana lembaga pendidikan. Masyarakat kurang memahami bahwa tersedianya sarana dan prasarana pendidikan ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu kinerja Madrasah.

Kinerja Madrasah dapat terwujud dengan baik, sebagai Kepala Madrasah harus dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga berdampak guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan memotivasi kerja guru. Dari pengamatan lapangan diperoleh, masih banyak Madrasah yang cenderung mengindikasikan adanya dukungan budaya kerja yang lemah yang dapat membawa kemajuan atau prestasi Madrasah yang lebih baik.

Berangkat dari latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul " Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala, Sarana Prasarana, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri"

B. Identifikasi Masalah

Dari deskripsi latar belakang diatas, maka dapat diindentifikasi permasalahan sebagai berikut.

Untuk mewujudkan kinerja Madrasah yang berkualitas tinggi,seorang yang diangkat menduduki jabatan sebagai Kepala Madrasah, pertama harus

memiliki kualifikasi yang disyaratkan sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No. 13/2007 ditegaskan, adanya dua bentuk kualifikasi, yakni bersifat umum dan khusus. Kualifikasi umum diantaranya memperlihatkan minimal latar belakang pendidikan S-1/D-IV dengan pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah/ Madrasah. Yang terakhir disebut sekaligus mennjukkan kualifikasi khusus seorang Kepala Sekolah/Madrasah, yakni berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah. Dari sisi kompetensi ditegaskan, bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Sekolah/Madrasah, yakni kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kinerja yang bermutu dapat dihasilkan melalui transformasi sebuah sistem pendidikan yang didukung oleh komponen input yang bermutu pula. Salah satu komponen input tersebut adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana pendidikan telah ditetapkan dalam Menteri Pendidikan Nasional, sudah mengeluarkan Permendiknas No. 24 tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan,

Kinerja Guru Madrasah Aliyah dapat terwujud dengan kualitas tinggi , sebagai Kepala Madrasah Aliyah harus dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga berdampak guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan

memotivasi kerja guru. Budaya kerja yang mencerminkan kreativitas dan kemampuan dan kekuatan untuk berupaya mencapai tujuan dan hasil pendidikan yang lebih baik.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja Guru Madrasah Aliyah dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini hanya akan mengungkapkan tiga faktor yaitu Kemampuan Manajerial Kepala, Sarana Prasarana, dan Budaya Kerja. Penelitian ini tidak akan mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah ada kontribusi kemampuan manajerial kepala Madrasah, sarana prasarana, dan budaya kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri?
2. Apakah ada kontribusi kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah ada kontribusi tersedianya sarana prasarana pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri?

4. Apakah ada kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui studi ini adalah menemuan bukti empiris tentang:

1. Kontribusi kemampuan manajerial kepala Madrasah, sarana prasarana, dan budaya kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri.
2. Kontribusi kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri.
3. Kontribusi tersedianya sarana prasarana pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Wonogiri.
4. Kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di kabupaten Wonogiri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengkajian masalah mengenai kontribusi kemampuan manajerial Kepala Madrasah, Sarana Prasarana, dan Budaya kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Madrasah dan pihak-pihak yang terkait dalam mewujudkan budaya kerja Madrasah yang kondusif dan kemampuan manajerial yang berkualitas serta pentingnya ketersediaannya sarana prasarana untuk mewujudkan kinerja guru Madrasah Aliyah yang berkualitas tinggi

b. Budaya kerja Madrasah dan Kinerja guru Madrasah Aliyah merupakan masalah yang dinamis, senantiasa berubah dari waktu ke waktu dan harus selalu dipelajari untuk kemajuan Madrasah. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi bagi upaya pengembangan Madrasah Aliyah dan pembinaan para guru maupun Kepala Madrasah Aliyah serta pertimbangan dalam membuat keputusan dan menentukan kebijakan bidang pendidikan menengah.