

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia, memberikan dasar hukum untuk mengembangkan pendidikan nasional dengan menerapkan prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi dan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia. Penerapan semua ketentuan dalam undang-undang ini diharapkan dapat mendukung segala upaya untuk memecahkan masalah pendidikan, yang pada gilirannya akan dapat memberikan sumbangan yang signifikan (meyakinkan) terhadap masalah makro bangsa Indonesia.

Selanjutnya di dalam Undang-undang tersebut dikatakan bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Didalam Undang-undang ini pasal I ayat 1 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, Masyarakat, Bangsa dan Negara.

Pendidikan di Perguruan tinggi merupakan sebuah system yang meliputi input pendidikan berupa mahasiswa, dengan proses yang melibatkan unsur biaya pendidikan, kurikulum dan berbagai sumber daya lainnya menjadikan output pendidikan berupa yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan pribadi yang baik serta mampu menjadi warga masyarakat yang berpartisipasi aktif di dalam pembangunan.

Manajer yang cerdas menyusun tata laksana organisasi, tidak akan efisien dan efektif, bilamana tidak disertai dengan kemampuan kepemimpinan . Memimpin adalah sebuah aksi mengajak sehingga memunculkan interaksi dalam struktur sebagai bagian dari proses pemecahan masalah bersama kepemimpinan memang beragam, gaya dan pola berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Kepemimpinan adalah interaksi antara berbagai aspek, interaksi internal, eksternal dan interaksi dengan budaya organisasi, juga dengan stakeholders.

Menurut Amitai Etzioni, kepemimpinan adalah kekuatan yang didasarkan atas keunggulan karakter pribadi, biasanya terikat dengan sifat dasar. Berkaitan dengan konteks ini memang sukar kita pahami, justru seringkali dikatakan bahwa kepemimpinan lebih kepada art atau seni, lebih bersifat spontan dan muncul secara subjektif. Oleh karena itu, secara teoritis kepemimpinan berkaitan dengan pendidikan, pengalaman, kondisi organisasi, situasi, dan bakat.¹

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif

¹Kamrani Buseri, *Reinventing Pendidikan Islam (menggagas kembali pendidikan Islam yang lebih baik)*.(Banjarmasin:Antasari Press. 2010), h. 225.

dalam kehidupan organisasional.² Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Bagaimanapun juga, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting bagi efektifitas manajer. Pimpinan organisasi dapat mengidentifikasi, mempelajari serta mengembangkan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat melakukan komunikasi yang efektif kepada berbagai pihak yang terkait dalam manajemen. Komunikasi yang efektif ini diperlukan agar segala hal yang ada dalam organisasi dapat dipahami dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Teori-teori dan prinsip-prinsip manajemen bertujuan memudahkan manajer untuk memutuskan apa yang harus dilakukan agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif. Tanpa teori, semua pembahasan hanyalah merupakan intuisi, dugaan dan harapan yang akan membatasi penggunaannya dalam organisasi yang semakin kompleks. Walaupun sampai sekarang tidak ada suatu teori umum manajemen yang dapat diterapkan untuk semua situasi. Sebagai manajer, seseorang akan menjumpai banyak pandangan yang saling berbeda tentang manajemen. Setiap pandangan mungkin berguna untuk berbagai masalah yang berbeda-beda.

²Y.W.Sumridhai dan Nanik Widiyat. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, (Jakarta: Reyard. 1996), h. 5.

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan sifat-sifat fisiologis maupun psikologis yang dimiliki pemimpin. Henry Fayol dalam Nanang Fatah menyatakan sifat-sifat kepemimpinan yang harus dimiliki meliputi: sehat, cerdas, setia, jujur, berpendidikan, dan berpengalaman.³Sifat-sifat kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Fayol, merupakan sebagian kecil dari banyaknya sifat-sifat kepemimpinan yang dilontarkan oleh para ahli. Sekalipun sifat-sifat ideal tersebut tidak mungkin sepenuhnya dimiliki dalam diri seorang pemimpin, akan tetapi sebagai seorang pemimpin yang profesional perlu berupaya semaksimal mungkin membekali diri dengan sifat-sifat tersebut.

Selama hidupnya Rasulullah SAW adalah sosok pemimpin teladan tanpa batas waktu. Pola kepemimpinan beliau merupakan acuan bagi teori-teori kepemimpinan yang dilontarkan oleh para ahli manajemen seperti pendekatan sifat, perilaku maupun kontingensi. Dalam konteks ini seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik yang terwujud dalam perilaku akhlakul karimah.

Sifat kepemimpinan Rasulullah, banyak disanjung oleh Allah di dalam Al-Qur'an diantaranya Surah 33 (Al-Ahzab) ayat 21.

كَثِيرًا اللَّهُ وَذَكَرَ الْأَخْرَ وَالْيَوْمَ اللَّهُ يَرَّجُوا كَانَ لِمَنْ حَسَنَةً أُسْوَةٌ اللَّهُ رَسُولٍ فِي لَكُمْ كَانَ لَقَدْ

Ayat tersebut menyatakan bahwa akhlak Rasulullah SAW adalah al-Qur'an. Dalam konteks ini setiap pemimpin wajib berpedoman pada al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai sumber ajaran Islam serta memegang teguh asas akidah, syara'

³Nanang Fatah. *Landasan manajemen Pendidikan Remaja*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), h.89.

dan akhlak dalam berinteraksi, baik secara vertikal (Allah) maupun horizontal (manusia). Allah SWT berfirman di dalam Surat 24 (An-Nuur) ayat 55.

بِالنَّاسِ الَّذِينَ اسْتَخْلَفَ مَا الْأَرْضِ فِي لَيْسَتْ خَلْفَهُمُ الصَّالِحِينَ وَعَمَلُوا مِنْكُمْ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ وَعَدَّ
 يُشْرِكُونَ لَا يَعْبُدُونِي أَمَّا خَوْفَهُمْ بَعْدَ مَنْ نُؤْيِبِدْ لَهُمْ هُمْ أَرْتَضَى الَّذِي دِينَهُمْ هُمْ وَلِيُمْكِنَ قَبْلَهُمْ
 ﴿٥٥﴾ الْفَاسِقُونَ هُمْ فَأُولَئِكَ ذَٰلِكَ بَعْدَ كَفَرُوا مِنْ شَيْءٍ

Ayat tersebut mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki Iman dan Islam yang benar. Keimanan dan keislaman ini akan memancarkan akhlak dan amal sholeh sehingga mampu memberikan kedamaian seperti bunga yang memancarkan aroma semerbak bagi lingkungan di sekelilingnya.

Penghayatan akan nilai religius, dalam upaya menumbuhkan keimanan, ketaqwaan serta kepribadian yang menyejukkan, perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Sikap keimanan, keislaman dan keihsanan yang dilimpahkan pemimpin kepada bawahannya, akan memberikan implikasi pada keikutan bawahan yang didasari oleh cinta yang ikhlas dihati mereka. Seperti pepatah mengatakan bahwa dunia tak berputar sekitar uang, kekuasaan dan kemuliaan, melainkan sekitar cinta.⁴

Manajemen dapat disebut pembinaan pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵ Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing, orang yang melakukannya disebut

⁴ Amin Wijaya Tunggal. Ak. *Kunci Untuk Mencapai Keberhasilan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000),h. 86.

⁵ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2006),cet,ke-1, h.5-6.

manajer, dan individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat manajerial.⁶

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata dalam usaha untuk menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.⁷ Manajemen adalah proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengendalian (controlling) kegiatan anggota organisasi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.⁸

Manajemen mencakup tidak hanya kepemimpinan tetapi juga melingkupi fungsi perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang merupakan hal yang sangat penting dalam aktivitas kepemimpinan, perencanaan mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai tanpa perencanaan seorang pemimpin tidak memiliki dasar dalam melakukan pengawasan dan sulit mengarahkan para karyawan untuk mencapai tujuan.

Manajemen mengutamakan pembagian wewenang dan kegiatan kerja yang mutlak ada pada organisasi dan menitikberatkan pada bagaimana mengelola sebuah organisasi dengan kolaborasi fungsi-fungsi manajemen secara efektif

⁶George R.Terry, *Guie to Management*, Diterjemahkan oleh J.Smith D.F.M dengan Judul *Prinsip-prinsip Manajemen*.(Jakarta: BumiAksara, 1991),cet ke-4, h.9.

⁷George R.Terry dan Leslie W.Rue,*Principles og Management* di terjemahkan oleh G.H.Ticoclu dengan judul *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2001),cet ke-8, h.1.

⁸Amin Widjaya Tunggal. *Manajemen Suatu Pengantar*. (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1993),cet.ke-1, h.5.

dan efisien. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Dengan demikian hakikat manajemen adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian, dan pemberian fasilitas lainnya.

Pelaksanaan manajemen dalam suatu seting organisasi haruslah dapat menjawab berbagai persoalan yang muncul dalam kinerja suatu organisasi. Permasalahan yang timbul akan selalu terkait dengan situasi dan kondisi yang ada. Dalam organisasi pendidikan tinggi fungsi manajemen akan selalu terkait dengan pihak-pihak yang berinteraksi di dalamnya. Proses interaksi antara pimpinan dan dosen dalam institusi perguruan tinggi merupakan suatu pengalaman belajar bagi dosen. Proses interaksi ini akan menjadi penentu utama bagi respon dosen terhadap suatu kebijakan manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.

Pada dasarnya pembentukan berbagai pola komunikasi dan hubungan interpersonal dalam seting organisasi secara khusus ditentukan oleh persepsi yang ada pada masing-masing pihak. Persepsi dosen terhadap seting kerja, dalam hal ini persepsi terhadap manajemen yang diterapkan oleh pimpinan dapat menjadi suatu gambaran bagaimana kinerja pimpinan atau pola kepemimpinan yang diterapkan. Disisi lain persepsi dosen atau karyawan dapat menjadi tolok ukur dan gambaran situasi yang terjadi dalam suatu institusi atau organisasi. Struktur organisasi akan menentukan adanya struktur hubungan interpersonal, pola-pola komunikasi yang ada, baik formal maupun komunikasi yang bersifat lebih personal. Harapan

(ekspektasi), asumsi, preferensi dan nilai-nilai menjadi dasar dari pembentukan arah (positif atau negatif) dari persepsi.

Dosen merupakan orang yang mengalami dan merasakan langsung serta melaksanakan setiap kebijakan pimpinan. Persepsi dosen terhadap manajemen yang diterapkan pimpinan di perguruan tinggi, dapat dijadikan bahan kajian untuk mengetahui efektivitas manajerial dan kualitas kepemimpinan.

Untuk mencetak sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, diperlukan pendidikan yang bermutu, antisipatif dan responsif terhadap perubahan zaman. Oleh karena itu, STAI Al Washliyah ditantang untuk melakukan upaya maksimal dalam melahirkan lulusan (output) yang sesuai dengan keinginan masyarakat (*the user*) yaitu mewujudkan pendidikan bermutu demi kepuasan masyarakat. Hal ini juga merupakan komitmen pimpinan untuk menjadikan STAI Al Washliyah sebagai Perguruan Tinggi Islam swasta yang terdepan, bermutu dan berwibawa.

STAI Al Washliyah sebagai perguruan tinggi Agama Islam swasta yang berada di Barabai dituntut untuk dapat menjalankan fungsinya untuk mencetak sarjana yang berkepribadian dan handal dibidangnya. Hal ini, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yakni, “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan Pimpinan diharapkan untuk dapat mengusahakan, mengatur dan mengkoordinasikan berbagai sumber daya, baik sumber daya fisik maupun

sumber daya manusia. Peran utamanya yaitu mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan dan prosedur yang akan membawa hasil dalam pelaksanaan pendidikan yang efisien. Dalam hal ini peran pimpinan sebagai administrator yaitu memperbaiki kinerja bawahan. Hal yang menjadi tugas pokok pada perguruan tinggi meliputi kegiatan akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Program pendidikan akan berjalan dengan baik, kalau tersedia dukungan dana sesuai dengan yang dibutuhkan. Setiap institusi pendidikan berhubungan dengan masalah jasa, diantaranya meliputi uang kesejahteraan personel atau gaji serta keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelenggaraan organisasi, baik biaya operasional maupun pemeliharaan dan perbaikan sarana. Dalam konteks dukungan finansial, ada tiga tugas pemimpin, yaitu; mencari sumber-sumber keuangan, mengatur keuangan, menilai efisiensi dan efektifitas pelayanan yang didukung oleh keuangan.

Berdasarkan observasi awal penulis pada STAI Al Washliyah Barabai. Dalam Kepemimpinan dan manajemen mempunyai masalah yang sangat mendasar bagi sebuah Perguruan Tinggi adalah kualitas performansinya yang memang masih sangat rendah. Kualitas Perguruan Tinggi dan kualitas pimpinan serta dosen sebagai faktor penentu bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi. Seperti manajemen yang selama ini digunakan di STAI Al Washliyah Barabai belum memperoleh hasil yang optimal, karena pimpinan dan sebaaian struktur kepengurusan tidak berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Aktivitas kepemimpinan dan kinerja manajerial dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan metode, materi dan alat pembelajaran

yang digunakan selama pendidikan berlangsung. Kinerja manajerial STAI Al Washliyah Barabai yang peneliti perhatikan sebelum mengadakan penelitian maupun keadaan yang langsung peneliti lihat yaitu; (1) adanya suatu kerja sama pimpinan, dosen, tata usaha, karyawan dan wali mahasiswa; (2) Kepemimpinan yang dilaksanakan pimpinan selalu berkoordinasi dengan instansi terkait, selalu dapat membantu apa yang diperlukan STAI terutama untuk bantuan gedung, sarana dan prasarana pendidikan lainnya menjadi semakin baik dan bertambah maju; (3) Selama kepemimpinan ketua STAI mulai tahun 2004 sampai sekarang banyak sekali terdapat kemajuan yang dapat dilihat dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya, baik dari segi kualitas, dosen yang menempuh pendidikan S2, sarana dan prasarana pendidikan serta keadaan siswa yang terus bertambah untuk melanjutkan kuliah di STAI Al Washliyah Barabai; (4)Izin penyelenggaraan program studi berdasarkan SK Dirjend Pendidikan Islam Depertemen Agama Republik Indonesia No.DJ 1/619/2009 dan Status Terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor: 010/BAN-PT/AK-XII/SI/V/2009 dengan nilai C untuk jurusan Pendidikan Agama Islam dan B untuk jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul KINERJA MANAJERIAL SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) AL WASHLIYAH BARABAI.

B.Fokus Penelitian

Yang menjadi Fokus peneliti dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai. Dengan rumusan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai?

C.Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini , adalah :

1. Untuk mengetahui Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi terhadap judul tesis ini, maka penulis paparkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja Yang dimaksud dalam judul di atas adalah seperangkat perilaku dan sikap nyata yang ditunjukkan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam pada waktu melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah Tinggi Agama Islam.
2. Kinerja Manajerial adalah sebagai penempilan kerja seseorang yang merupakan perwujudan pelaksanaan tugasnya, atau dengan kata lain prestasi kerja (hasil kerja) dari proses pelaksanaan fungsi manajemen.

E. Signifikansi Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Memperluas khazanah keilmuan kinerja Manajerial dan manajemen pendidikan, khususnya di lembaga perguruan tinggi.
- b. Gambaran mengenai kinerja manajerial dalam manajemen dapat menjadi acuan untuk memperbaiki kinerja dosen dan karyawan di perguruan tinggi

2. Secara Praktis

- a. Sebagai pengambilan kebijakan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perbaikan mutu pendidikan pada perguruan tinggi swasta atau kopertais wilayah XI Kalimantan setempat mengenai kinerja manajerial yang dibutuhkan oleh pimpinan Perguruan tinggi Swasta, yang dapat dijadikan contoh dalam pengembangan PTAIS lainnya.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan, dosen, tata usaha dan karyawan di STAI Al Washliyah Barabai untuk mengambil kebijakan dalam mengupayakan STAI yang lebih baik dan bermutu.
- c. Bagi pimpinan STAI Al Washliyah, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk memotivasi dosen, dan karyawan dalam meningkatkan mutu pendidikan diperguruan tinggi swasta sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat terhadap masalah yang sama.

F. Penelitian yang Relevan

Penelitian oleh Masliana (2006) dengan judul Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah bagi Tenaga Pengajar pada SMA Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Penelitian ini membahas tema tentang efektifitas kepemimpinan berdasarkan teori sistem yang didasarkan atas siklus input, proses dan output kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan efektif. Hal ini berkaitan dengan terlaksananya tugas dan fungsi kepala sekolah, penerapan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan kepala sekolah. Kedua hal ini memiliki kaitan atau hubungan dengan produktivitas tenaga pengajar di SMA Sabilal Muhtadin di Banjarmasin.

Mukhlis (2006), telah melakukan penelitian tentang kontribusi kemampuan pengembangan diri dan komitmen budaya organisasi terhadap kinerja dosen (studi terhadap dosen IAIN Antasari Banjarmasin). Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel bebas kemampuan pengembangan diri dan komitmen budaya organisasi memiliki pengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat kinerja dosen. Variabel kemampuan pengembangan diri ternyata memiliki kontribusi yang paling dominan.

Misran (2008), telah melakukan penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah menengah Atas Negeri (SMAN) 3 Unggulan Tenggarong Kutai Kartanegara. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah berjalan dengan efektif dengan memaksimalkan perannya sebagai pemimpin dalam pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.

Berdasarkan kajian hasil penelitian yang relevan di atas, tidak ditemukan objek yang sama dengan permasalahan penelitian yang Peneliti akan lakukan, dengan judul Kinerja Manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai.

G. Sistematika Penelitian

Tesis ini terdiri-dari lima bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Pada Bab I, Pendahuluan, meliputi; latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, defenisi operasional, signifikansi penelitian, peneletian yang releven dan sistematika penelitian.

Bab II, Tinjauan Pustaka. Pada bab ini diuraikan beberapa pengertian, kinerja manajerial, kepemimpinan, manajemen, dan fungsi manajemen.

Bab III, Metode Penelitian, Pada bab ini disebutkan jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data,dan teknik analisis data.

Bab IV, memuat tentang hasil penelitian dan deskripsi data tentang kinerja manajerial Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Washliyah Barabai.

Bab V, Penutup merupakan uraian terakhir yang berisi simpulan dan saran-saran.

INSTRUMEN PENGEMPULAN DATA

1. Wawancara dengan ketua :
 - a. Sejarah perdirinya
 - b. Periodesasi kepemimpinan
 - c. Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang pendidikan dan pengajaran
planning, organizing, actuating, motivating, staffing, derecting,
controlling, innovating, representing dan coordinating.
 - d. Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang penelitian.seperti: planning,
organizing, actuating, motivating, staffing, derecting, controlling,
innovating, representing dan coordinating.

- e. Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang Pengabdian Masyarakat
.seperti: planning, organizing, actuating, motivating, staffing,
derecting, controlling, innovating, representing dan coordinating.
2. Wawancara kepada dosen dan karyawan
- a. Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang pendidikan dan pengajaran
planning, organizing, actuating, motivating, staffing, derecting,
controlling, innovating, representing dan coordinating.
 - b. Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang penelitian.seperti: planning,
organizing, actuating, motivating, staffing, derecting, controlling,
innovating, representing dan coordinating.

Aktivitas dan kinerja ketua dalam bidang Pengabdian Masyarakat
.seperti: planning, organizing, actuating, motivating, staffing,
derecting, controlling, innovating, representing dan coordinating.

