

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan proses yang terdiri atas kegiatan-kegiatan dalam upaya mencapai tujuan secara efisien. Pengelolaan di sekolah mendorong terwujudnya fleksibilitas atau keluwesan-keluwesan kepada sekolah, dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orang tua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha dan sebagainya), maka untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Mewujudkan mutu pendidikan dan memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan bukanlah pekerjaan yang mudah dan membutuhkan tahapan dan proses yang berkelanjutan. Lembaga pendidikan dikatakan bermutu apabila mampu memberi layanan sesuai atau bahkan melebihi harapan guru, karyawan, peserta didik, dan pihak-pihak lain yang terkait,

¹ Purwanto, *Ilmu Pendidikan, Teoretis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998) h.8

seperti orang tua, penyandang dana, pemerintah atau dunia kerja sebagai pengguna lulusan.²

Untuk memberikan jaminan terhadap mutu, lembaga pendidikan harus melakukan pengelolaan lembaga yang berorientasi pada mutu. Mutu pendidikan perlu dikelola dengan tertib dan kontinyu agar membawa hasil yang memuaskan, maka diperlukan manajemen mutu pendidikan.³ Karena pendidikan mempunyai peran penting sebagai pendorong individu dan warga masyarakat untuk meraih progresivitas pada semua lini tatanan kehidupan, di samping itu pendidikan dapat menjadi determinan penting bagi proses transformasi personal maupun sosial. Idealisme pendidikan yang mengharuskan adanya pemberdayaan pendidikan pada masyarakat luas, namun demikian dalam tataran ideal pergeseran paradigma yang awalnya memandang lembaga pendidikan sebagai lembaga sosial kini dipandang suatu lahan bisnis basah yang mengindikasikan perlunya perubahan pengelolaan.⁴

² Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h.6.

³ Asrohah, Hanun. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Surabaya, (Refika Aditama, 2012).h.32

⁴ Budi Ilham Maliki dan Icin Quraysin, *Imu pendidikan*, (Serang: Media Madani,2018)h.81

Manajemen mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kapasitas kemampuan sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini strategi manajemen mutu pendidikan secara keseluruhan berorientasi pada manajemen tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan maka perlu memiliki komitmen bersama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.⁵

Manajemen di bidang apapun, dari segi prosesnya hampir tidak berbeda, namun yang membedakan antara manajemen bidang satu dengan bidang yang lain adalah aspek substansinya atau bidang garapannya. Yang menjadi substansi manajemen pendidikan adalah:

1. Manajemen kurikulum dan pembelajaran.
2. Manajemen peserta didik.
3. Manajemen tenaga kependidikan.
4. Manajemen sarana dan prasarana.
5. Manajemen keuangan

⁵ Hadis, A. dan Nurhayati, B. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: AlfaBeta, 2010), h.67

6. Manajemen partisipasi masyarakat.⁶

Manajemen mutu menurut Anan Nur adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi yang diarahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten dan mencapai peningkatan secara terus menerus dalam setiap aspek aktivitas organisasi.⁷ Berbeda dengan Anan Nur, Muhammad Ali mendefinisikan manajemen mutu sebagai prosedur proses untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan mutu kerja. Muhammad Ali dalam mendefinisikan manajemen mutu lebih menekankan pada penjaminan proses agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi standar mutu. Oleh karena itu pengendalian mutu harus dilakukan sejak awal perencanaan. Jika pengendalian mutu dilakukan setelah produk dihasilkan, manajemen tidak bisa menghindari terjadinya produk yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan.⁸

Dengan demikian, manajemen mutu tidak hanya menghendaki agar produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu, tetapi lebih menekankan pada proses produksi dengan prosedur yang baik sehingga menghasilkan produk yang baik pula. Praktik penyelenggaraan pendidikan dapat dikiyaskan dengan proses produksi dalam sebuah perusahaan (industri). Hanya saja produk yang dihasilkan lembaga pendidikan dalam bentuk jasa. Karena produk yang dihasilkan dalam dunia pendidikan dalam bentuk

⁶ Ali Imron, *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti dan Ekstensi*, dalam Ali Imron, et. al, dkk (eds), *Manajemen Pendidikan Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003),h.87.

⁷Anan Nur, <http://www.slideshare.net/anannur/manajemen-mutu-dalam-pendidikan>

⁸ Mohammad Ali, *Penjaminan Mutu Pendidikan* dalam Mohammad Ali, Ibrahim, R., Sukmadinata, N.S., Sudjana, D., dan Rasjidin, W.(Penyunting), *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Jilid II., (Bandung:Pedagogiana Press, 2007), h. 44

layanan atau jasa, ukuran mutu lembaga pendidikan adalah sejauh mana kepuasan pelanggan terhadap mutu layanan yang diberikan lembaga pendidikan terhadap pelanggan. Sebagai industri jasa, mutu lembaga pendidikan tidak hanya dilihat dari mutu lulusannya, tetapi juga pelayanan yang diberikan pengelola, pendidik, serta seluruh karyawan kepada pelanggan sesuai dengan standar mutu tertentu.⁹

Dalam mencapai mutu pendidikan ada beberapa yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin yaitu pengawasan, pengorganisasian dan pergerakan.¹⁰ Mutu pendidikan sering diartikan juga sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna (user) pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Selain itu dalam menjaga mutu proses tersebut diperlukan adanya quality kontrol yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukungnya. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan memiliki

⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005) Cet. Ke-5, h. 226.

¹⁰ Syaiful Sagala, *Adiministrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005), 49.

arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan.¹¹

Pencapaian mutu pendidikan tidak terlepas dari standar proses pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran yang dapat dijadikan pedoman bagi guru dalam pengelolaan pembelajaran dan standar proses pendidikan diarahkan untuk mencapai standar kompetensi kelulusan. Kurikulum 2013 dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip yang meliputi berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, kepentingan peserta didik dan lingkungannya, beragam dan terpadu, tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, relevan dengan kebutuhan kehidupan, menyeluruh dan berkesinambungan, belajar sepanjang hayat dan seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah.¹² Melalui standar proses kependidikan setiap guru dapat mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan rambu-rambu yang ditentukan.

¹¹ Makbulloh, Deden. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Penerbit PT raja Grafindo Persada, 2002)h.98

¹²<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/standar-nasional-pendidikan.html>

Untuk menghasilkan kualitas mutu pendidikan maka manajemen dalam organisasi dengan pola kerjasama sebagai proses mencapai tujuan juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ تُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.*¹³

Pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari peran guru yang bermutu baik. Guru yang bermutu adalah guru yang menguasai ilmu yang diajarkan sekaligus menguasai ketrampilan mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional.¹⁴ Guru yang profesional harus selalu berubah dari praktek lama dan bahkan juga harus bisa meninggalkan metode

¹³ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: PT. Tanjung Mas Inti, 2005)

¹⁴ Tabrani Rusyan, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*. (Jakarta :PT. Intemidasi. 2006) h.67

lama untuk menghadapi tantangan profesional kini dan mendatang dengan cara dan metode yang sama sekali baru.¹⁵

*Harold menjelaskan bahwa management knowledge is organized around the basic functions of managers planning, organizing, staffing, leading and controlling.*¹⁶ Dikutip dari journal *Principle for Responsible Management Education TQM (Quality Management) is a systematic management approach oriented to organizations, customers, and markets through a combination of practical fact finding and problem solving, in order to create a significant increase in quality, productivity, and other performance of the company.*¹⁷

Peningkatan hasil kerja guru merupakan titik sentral dalam peningkatan kualitas pendidikan karena guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Terbentuknya kemampuan dan sikap profesional guru Madrasah Aliyah memang tidak mudah, belum tentu terbentuknya kemampuan profesional guru akan sekaligus terbentuk pula sikap profesionalnya, karena banyak faktor yang menentukan. Meskipun

¹⁵ Tabrani Rusyan, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru.* (Jakarta :PT. Intemidasi. 2006)h.68

¹⁶ Harold Koontz, *Management*, (Tien Wah Press: Singapore, 1984), h. 4.

¹⁷ Carole Parkes, *International Journal of Management education, Principle for Responsible Management Education*, Juli 2017

guru telah terdidik dibidang kependidikan, belum tentu akan secara otomatis terbentuk juga kemampuan dan sikap profesional ini karena program pendidikan yang dipelajari kemungkinan tidak atau kurang memberikan penekanan terhadap program pembentukan kemampuan dan sikap profesional ini. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi.¹⁸

Untuk dapat menghasilkan mutu pendidikan yang baik, menurut Slamet terdapat empat usaha mendasar yang harus dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu;

1. Menciptakan situasi menang-menang dan bukan situasi kalah-menang diantara pihak yang berkepentingan dengan lembaga pendidikan.
2. Perlunya tumbuhkembang motivasi instrinsik pada setiap orang yang terlibat proses meraih mutu sehingga lembaga pendidikan dapat mencapai hasil mutu pendidikan secara konsisten terus menerus.
3. Setiap pimpinan harus berorientasi pada proses dan hasil jangka panjang sehingga setiap usaha yang dilakukan secara teliti untuk menghasilkan hasil yang maksimal.
4. Mengembangkan kerjasama antar unsur-unsur pelaku proses pencapaian mutu, semua komponen tersebut jangan sampai terpisah dalam proses peningkatan manajemen mutu pendidikan di sekolah.¹⁹

¹⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012).h.98

¹⁹ Slamet, Margono. *Filisofi Mutu dan Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu Terpadu*. (Rineka Cipta: Bogor. 2012). h 23

Sementara itu, kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau Madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.²⁰

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²¹

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas

²⁰ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 89.

²¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014)h. 45

standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedang indikator kinerja guru dan pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.²²

Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja.²³

Suprihanto dalam Supardi, menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.²⁴

²² Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala sekolah, Membangun Sekolah Bermutu*, (Bandung: PT.Alfabeta, 2013), h. 23

²³ Mulyasa, *Ideologi Pendidikan Islam; Paradigma Humanisme Teosentris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010,) Cet. II h. 23

²⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014) h.52

Mutis dalam Supardi berpendapat bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya:

1. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semangkin meningkat.
2. Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efesien,
3. Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen,
4. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah dengan dinamika dan tuntutan zaman.²⁵

Jika dilaksanakan dalam institusi/lembaga pendidikan, kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan/output yang semakin meningkat kualitasnya, mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik, biaya yang ditanggung konsumen atau masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksana tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seorang guru profesional memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan

²⁵Eliyas, Muhammad dan Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012)h.43

sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara: “*Tut wuri handayani, ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso*”. Tidak cukup dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju.²⁶ Dalam mendidik disiplin berperan mempengaruhi, mendorong, mengendalikan, mengubah, membina dan perilaku-perilaku tertentu sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan, diajarkan dan diteladani.²⁷

Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa hukuman makin berat. Disiplin bisa diartikan sebagai suatu rasa patuh dan taat yang muncul yang disebabkan adanya kesadaran serta dorongan yang terjadi dari dalam diri orang tersebut.²⁸

Tenaga Pendidik di MAN 2 Kota Serang ini terdiri dari guru PNS dan guru non PNS. Guru PNS adalah guru yang bekerja disekolah dan memiliki SK pengangkatan dari Kementrian Agama, sedangkan guru non PNS adalah guru (tenaga pendidik) yang bekerja hanya memiliki SK dari Kepala sekolah, selain guru ada juga karyawan dan staf tata usaha. Dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah sudah tentu ada peraturan yang harus di taati oleh semua pihak termasuk dewan guru baik PNS maupun honorer, tetapi

²⁶Martinis Yamin, *Profesionalisasi guru & Implementasi KTSP*, (akarta: Gaung Persada Press, 2011), h.34

²⁷ Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010) h.25

²⁸ Sjafrli Mangkuprawira Tb, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: PT Ghalia Indonesia. 2004), h.103

kenyataannya masih terdapat banyak dewan guru yang belum bisa menerapkan disiplin waktu maupun disiplin kinerja sehingga masih banyak diperlukan pembinaan maupun sanksi yang harus diterapkan demi tercapainya kualitas output pendidikan yang maksimal. Begitu pula dalam hal pembagian jam mengajar. Hingga saat ini jumlah jam yang 24 tatap muka masih sering dikeluhkan oleh sebagian guru dengan berbagai alasan, belum lagi banyak guru yang mengeluhkan adanya tugas pokok lain berupa penyusunan perangkat pembelajaran (RPP, silabus, penilaian, dan tugas tambahan sesuai jabatan masing-masing) selain itu terdapat beberapa dewan guru yang belum maksimal dalam memberikan materi ajar kepada anak didik seperti jarang masuk kelas hanya memberikan tugas dan mengisi absensi guru.²⁹

Penerapan disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Beberapa sikap kurang terpuji dari sebagian dewan

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Ade Komaruzaman, S.Sos pada tanggal 2 Juli 2020, jam 09.45 wib

guru pada dasarnya tidak terlepas dari peran pimpinan organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.³⁰ Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional.³¹

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dalam tesis ini dengan judul “Manajemen Disiplin Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri” (Studi Analisis di MAN 2 Kota Serang)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian sementara yang di lakukan di MAN 2 Kota Serang, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul sebagai berikut:

³⁰ E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2005) h.54

³¹ Nurdin Muhamad, *Kiat Menjadi Guru Profesional*.(Jakarta: PT.Bumi Aksara) h.98

1. Terdapat beberapa dewan guru MAN 2 Kota Serang yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas baik disiplin waktu maupun tugas.
2. Sebagian dewan guru MAN 2 Kota Serang, masih belum menerapkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai tenaga pendidik.
3. Pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang belum mencapai standar mutu pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian tesis ini dibatasi pada permasalahan yaitu manajemen mutu pendidikan meliputi: pengertian manajemen mutu pendidikan, konsep manajemen peningkatan mutu madrasah, unsur-unsur mutu manajemen, indikator mutu pendidikan standar mutu pendidikan, faktor pendukung dan penghambat mutu pendidikan, karakteristik mutu pendidikan, strategi peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Hakikat kinerja guru meliputi: pengertian kinerja guru, tugas pokok guru dalam pembelajaran, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, hak dan kewajiban guru. Hakikat disiplin guru meliputi: pengertian disiplin

guru, dasar hukum disiplin PNS, maksud, tujuan dan fungsi disiplin PNS, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru, aspek kewajiban dan larangan PNS.

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini tentang manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan pokok yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana disiplin guru MAN 2 Kota Serang?
2. Bagaimana kinerja guru MAN 2 Kota Serang?
3. Bagaimana disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas pokok permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin guru MAN 2 Kota Serang.
2. Untuk mengetahui kinerja guru MAN 2 Kota Serang

3. Untuk mengetahui disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang

2. Manfaat Penelitian

Seperti halnya setiap penelitian suatu karya ilmiah terdapat suatu manfaat yang harus dicapai dalam suatu penelitian. Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adaah:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Permasalahan dunia pendidikan tidak pernah luput dari kualitas SDM dalam proses meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu penulis mengadakan penelitian secara teori temuan-temuan yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen khususnya dibidang meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Aliyah di Banten.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah khususnya di wilayah provinsi Banten dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di Provinsi Banten.

- c. Diharapkan juga untuk menjadi acuan dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang melalui proses POAC di Sekolah.

2. Manfaat Praktis

Ada beberapa manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi peneliti, meningkatkan keilmuan peneliti serta implementasi manajemen mutu pendidikan Islam di MAN 2 Kota Serang.
- b. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja dan disiplinnya untuk menjadi guru yang profesional.
- c. Bagi Madrasah, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada madrasah sebagai pertimbangan untuk meningkatkan manajemen mutu pendidikan serta sebagai informasi dalam memberikan reward dan punishmen terhadap guru yang kinerjanya rendah dan indiscipliner. Dan juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan pencapaian manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin sehingga diharapkan dari

hasil penelitian mampu menjadi referensi pencapaian target manajemen mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang.

- d. Menambah referensi bagi peneliti lain dalam menganalisis manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru PNS di lembaga pendidikan khususnya di Madrasah Aliyah untuk dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian berikutnya.
- e. Bagi pemerintah, memberikan informasi kepada pemerintah khususnya kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten sebagai sumbangan pemikiran dalam pengelolaan manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru.

F. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan (MSDM) merupakan bentuk pengakuan pentingnya anggota organisasi (personil) sebagai sumber daya yang dapat mendukung

tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi, dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif, dan perkembangan cabang ilmu pengetahuan dan profesionalisasi dalam bidang MSDM.³² Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.³³

Mengkaji tentang manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di madrasah bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan, karena itulah penulis disini berupaya untuk menelusuri penelitian-penelitian terdahulu baik yang berkaitan langsung dengan manajemen mutu pendidikan maupun tentang kinerja dan disiplin guru madrasah. Namun dalam penelitian ini penulis lebih fokuskan kepada Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang yang dianggap penulis merupakan salah satu madrasah yang representatif untuk melakukan penelitian tersebut.

³² Hani Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPF. 2008).h.99

³³ Marihot Tua Efendi Harjandia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2005).h.98

Penelitian terkait dengan mutu pendidikan sudah pernah dilakukan akan tetapi penelitian tersebut tidak fokus pada proses manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, penelitian tersebut antara lain:

Menurut Lilis Suherni dalam tesis yang berjudul pengaruh tingkat kesejahteraan dan profesionalisme guru terhadap peningkatan mutu pendidikan (studi di MAN 2 Kota Serang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) bagaimana dipengaruhi tingkat kesejahteraan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang? (2) Bagaimana pengaruh profesionalisme guru terhadap peningkatan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang? (3) Bagaimana pengaruh kesejahteraan guru dan profesionalisme guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang. Fokus penelitian ini adalah seluruh dewan guru, tempat penelitian dilakukan di MAN 2 Kota Serang, adapun metode pengumpulan data menggunakan metode survey untuk mengetahui variabel kesejahteraan guru maka digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Data dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kesejahteraan dan profesionalisme guru terhadap peningkatan mutu

pendidikan di MAN 2 Kota Serang dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan guru guna memperoleh profesionalisme gurunya baik langsung maupun tidak langsung.³⁴

Menurut Siti Sulastri dengan judul tesis profesionalisme guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu sekolah (studi di SMK Bhakti Anindya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana pengaruh profesionalisme guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu sekolah studi di SMK Bhakti Anindya ? (2) Bagaimana peran profesionalisme guru PAI dalam peningkatan mutu pendidikan SMK Bhakti Anindya? (3) Bagaimana kompetensi profesional guru PAI dalam meningkatkan mutu pendidikan di profesionalisme guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu SMK Bhakti Anindya? fokus penelitian ini adalah seluruh dewan guru, Tempat penelitian di lakukan di MAN 2 kota Serang, adapun metode pengumpulan data menggunakan metode penelitian kombinasi yang menggabungkan penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk profesionalisme guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu sekolah. Data di analisis dengan menggunakan teknik kualitatif

³⁴ Suherni, Lilis .Karya ilmiah (Tesis) *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Da Profesionalisme Guru Terhadap Mutu Pendidikan*. UIN SMHB, Serang, 2017 h. 5-6

dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: profesionalisme guru PAI SMK Bhakti Anindya cukup baik yakni mencapai 78% serta memiliki komitmen yang baik kepada sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.³⁵

Menurut Samsul Ma'arif dalam judul tesis strategi promosi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Al-Khairiyah 1 Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui strategi promosi pendidikan di SMA Al-Khairiyah 1 Cilegon, (2) Untuk mengetahui penghambat mutu pendidikan SMA Al-Khairiyah 1 Cilegon, (3) Untuk mengetahui solusi pendukung dan penghambat dalam strategi peningkatan mutu pendidikan. Fokus penelitian ini adalah seluruh dewan guru, tempat penelitian dilakukan di SMA Al-Khairiyah 1 Cilegon. Adapun metode pengumpulan data menggunakan metode analisis non statistik yaitu satu cara untuk memecahkan masalah yang actual dengan cara mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh.³⁶

³⁵ Sulastri, Siti. *Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. UIN SMHB, Serang, 2018. h.6-7

³⁶ Ma'arif Samsul, *Strategi promosi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan*, UIN SMHB, Serang, 2019, h.5-6

Beberapa literatur di atas memiliki kajian yang berbeda dengan penulis, diantaranya ditinjau dari :

1. Tujuan penelitian, penulis meneliti tentang manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyan Negeri.
2. Objek kajian, penulis fokus pada objek informan yaitu ketua komite, kepala sekolah, seluruh dewan guru, wali murid, dan siswa yang dianggap penulis memiliki kaitan dengan penelitian, sedangkan penelitian yang sebelumnya ada yang fokus hanya kepada dewan guru.
3. Metode penelitian, penulis menggunakan metode studi kasus yang bersumber dari kebiasaan yang dilakukan oleh komunitas sedangkan penelitian sebelumnya memakai metode survei, metode kombinasi, dan metode analisis nonstatistik.
4. Lokasi penelitian di MAN 2 Kota Serang, sedangkan penulis yang lain di SMK Bhakti Anindya dan SMK Al-Khairiyah 1 Cilegon.

Namun literatur tersebut memiliki kesamaan yakni membahas tentang peningkatan mutu pendidikan di sekolah sedangkan metode penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu penelitian kualitatif. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis

lebih fokus membahas tentang disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Madsrasah Aliyah Negeri.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan

Terry menjelaskan “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “managing” pengelolaan, sedangkan pelaksananya disebut dengan manager atau pengelola.³⁷ Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi.

Dikatakan ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistemik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu profesi, manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik.³⁸

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam

³⁷George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, terj. G.A Ticoalu. , Jakarta: Buni Aksara, 2000) h.45

³⁸E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h.36

kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Mutu adalah hal yang esensial sebagai bagian dalam proses pendidikan. Proses pembelajaran adalah tujuan organisasi pendidikan.³⁹ Mutu pendidikan adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan pihak terkait pendidikan, sedangkan mutu lulusan berkaitan dengan lulusan dengan nilai yang baik (kognitif, afektif, dan psikomotorik) diterima melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkualitas dan memiliki kepribadian yang baik.⁴⁰ Sedangkan mutu pelayanan berkaitan dengan aktivitas melayani keperluan peserta didik, guru dan pegawai serta masyarakat secara tepat dan tepat sehingga semua merasa puas atas layanan yang diberikan oleh pihak sekolah.

Taylor, West dan Smith pada lembaga CSF (Central for the School of the Future) Utah State University mengemukakan: *revealed indicators of quality schools are: 1) parental support, 2) quality of educators, 3) student commitment, 4) school leadership,*

³⁹ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Angkasa. 2009)h.89

⁴⁰ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. (Jakarta: PT.Rineka Cipta. 2004)h. 67

5) *quality of learning*, 6) *management of resources at school* 7) *school convenience*.⁴¹

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan atau output pendidikan. Poewardarminta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Mutu berarti karat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan).⁴² Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.⁴³

Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen mutu adalah suatu proses atau kerangka kerja dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya dalam mencapai

⁴¹Taylor, M. J., West, R. P dan Smith, T. G. *Indicator of School Quality*. London and New York: Falmer Press.

⁴²Poewardarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara,, 2000)hal. 78

⁴³ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Angkasa. 2009) h.98

gambaran atau karakteristik dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

1. Kinerja Guru

Menurut Smith performance atau kinerja adalah “.... *Output derive from processes, human or therwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang performance sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*“ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).⁴⁴

Sementara itu, Mathis dan Jackson, mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran ditempat kerja, (5) sikap kooperatif.⁴⁵

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya

⁴⁴ Sallis, E. *Total Quality Management in Education*. (London: Kogan Page Limited. 2005)h.45

⁴⁵Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (.Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta. 2000). hal. 17.

dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.⁴⁶ Menurut Prawirasentono “Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.⁴⁷

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang standar kinerja telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja adalah merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.⁴⁸

⁴⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h.67

⁴⁷ Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h.34

⁴⁸ Suryana. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Berkelanjutan*. (Cilacap: PT.Rineka Cipta. 2009) h.71

Dari beberapa pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan, pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.⁴⁹ Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang di rencanakan.⁵⁰

Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor ini adalah dorongan untuk bekerja, bertanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas,

⁴⁹ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Grafindo, 2014)h.82

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).

penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.⁵¹

2. Disiplin Guru

Menurut Tabrani Rusyan disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian secara umum disiplin juga banyak dikemukakan oleh berbagai pihak tak terkecuali para ahli, adapun pengertian disiplin menurut para ahli, meliputi:

- a. Suharsimi Arikunto, mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.⁵²

⁵¹ Sjafri Mangkuprawira Tb, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: PT Ghalia Indonesia. 2014)h..87

⁵² Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta. PT. Rineka Cipta. 2004), h.67

- b. Keith Davis yang dikutip oleh R.A. Santoso Sastro Poetro mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.⁵³
- c. Bedjo Siswanto menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.⁵⁴

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dengan semestinya serta tidak adanya suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.

3. Guru (Tenaga Pendidik)

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu

⁵³ Husba, Mustafa. *Pendidikan Baru Strategi Belajar Mengajar*, Cet. I. (Bandung: Sinar Baru, 1991), h.102

⁵⁴ Nurdin Muhamad, *Kiat Menjadi Guru Profesional*. (Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2006) h.98

pengetahuan dan teknologi. Sedangkan berlatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua selain itu dia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar.⁵⁵

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya berarti guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh Negara dan guru Honorer (guru sukarelawan) yang belum diangkat oleh Negara. Menurut (pasal 1 ayat 1 UU 43/ 1999) Pegawai Negeri merupakan warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁶ Guru

⁵⁵ Tabrani Rusyan, *Pendidikan Budi Pekerti*, (Bandung. PT Sinergi Pustaka Indonesia. 2006) h..94

⁵⁶ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4

honorer (guru sukarelawan) adalah guru yang mengajar di sekolah negeri yang diangkat dan mendapatkan SK dari Kepala Sekolah.⁵⁷

H. Sistematika Pembahasan

Untuk membantu dalam membahas tesis ini, maka di susunlah sistematika pembahasannya yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Manajemen Disiplin dan Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri (Studi Analisis di MAN 2 Kota Serang) manajemen mutu pendidikan meliputi: pengertian manajemen mutu pendidikan, konsep manajemen peningkatan mutu madrasa, unsur-unsur mutu manajemen, indikator mutu pendidikan standar mutu pendidikan, faktor pendukung dan penghambat mutu pendidikan, strategi peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Hakikat kinerja guru

⁵⁷ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*. Pengawas Sekolah Pendidikan menengah. 2008. h.87

meliputi: pengertian kinerja guru, tugas pokok guru dalam pembelajaran, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, hak dan kewajiban guru. Hakikat disiplin guru meliputi: pengertian disiplin guru, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru, kedudukan guru dalam pendidikan, kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar pengaruh kedisiplinan guru kaitannya dengan mutu pendidikan.

Bab III Metode Penelitian meliputi : langkah-langkah penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, instrument pengumpul data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi; analisis data manajemen disiplin guru di MAN 2 Kota Serang, analisis data manajemen kinerja guru di MAN 2 Kota Serang dan analisis data manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan guru MAN 2 Kota Serang.

Bab V Penutup meliputi : Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Daftar pustaka

Lampiran-lampiran

