

**MANAJEMEN DISIPLIN DAN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Etika Fitrotul Magfiroh

Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Progam Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email : etikasrikandiaws.xxx@gmail.com

ABSTRAK

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. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak kemampuan baik secara akademis maupun spiritual sebagai cerminan dan figur yang dapat ditiru oleh anak didik. Adapun rumusan dari penelitian ini adalah: (1) Bagaimana manajemen disiplin guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang? (2) Bagaimana manajemen kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang? (3) Bagaimana manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang? Tujuan dari penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui manajemen disiplin guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang, Untuk mengetahui manajemen kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang, Untuk mengetahui manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang. Penelitian kualitatif ini

menggunakan metode studi kasus, penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Serang. Subyek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, ketua komite, Wakaur Kesiswaan, Wakaur Kurikulum, Wakaur Humas, Wakaur Sarana dan Prasarana, Kepala Labolatorium, Kepala Boarding School, Kepala Perpustakaan, Kepala Tata Usaha serta seluruh dewan guru, wali murid dan siswa MAN 2 Kota Serang. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan instrument berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa Manajemen disipin guru MAN 2 Kota Serang menunjukan manajemen yang baik dengan ditandai adanya disiplin finger print, ketepatan jam mengajar, kewajiban membuat RPP, melaksanakan tugas-tugas tambahan dari Kepala Sekolah sehingga bersama-sama dapat mewujudkan visi dan misi sekolah. Manajemen kinerja guru dalam meningkatkan MAN 2 Kota Serang menunjukan peningkatan yang berarti dengan dibuktikan penguasaan guru dalam bahan pelajaran, mendiagnosa tingkah laku siswa, melaksanakan proses pengajaran, dan pengukuran hasil belajar siswa secara optimal. Sedangkan manajemen disiplin dan kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang menunjukan manajemen yang baik dengan ditandai dengan adanya beberapa tahapan pembinaan terhadap guru diantaranya melaksanakan MGMP, workshop, seminar, monitoring kinerja guru, program kerja, dan evaluasi. Semua tahapan tersebut dilaksanakan sebagai upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam aspek kinerja pedagogik, profesional, sosial dan religi.

Kata kunci: Manajemen Mutu Pendidikan, Disiplin, Kinerja

A. Pendahuluan

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. Guru yang profesional harus selalu berubah dari praktek lama dan bahkan juga harus bisa meninggalkan metode lama untuk menghadapi tantangan profesional kini dan mendatang dengan cara dan metode yang sama sekali baru.⁵⁵ 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. Peningkatan kualitas mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen pendidikan yang baik melalui penerapn disiplin dan kinerja guru yang baik pula, sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

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.

⁵⁵ Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003, tentang Undang-undang Sisdiknas, 2003, Jakarta. Sinar Grafika, 2003. Hal. 4

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.⁵⁶

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 guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah 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. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁷

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.⁵⁸ 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.⁵⁹

⁵⁶ Slamet, Margono. *Filosofi Mutu dan Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor. 2012. Hal 23

⁵⁷ ⁵⁷Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014. hal. 45

⁵⁸ Achmadi, *Ideologi Pendidikan Islam; Paradigma Humanisme Teosentris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, Cet. II hal 23

⁵⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014. hal. 52

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

1. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat.
2. Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien.
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.⁶⁰

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. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya kinerja saja akan tetapi penerapan disiplin dan sanksi juga harus dilaksanakan dengan konsekuen dan penuh rasa tanggungjawab bersama.

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. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga

⁶⁰ Eliyasin, Muhammad dan Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012, hal 43

merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa izin pimpinan. Berbagai sangsi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sangsi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, “Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku”.⁶¹ Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salah satunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Dalam peraturan disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

⁶¹ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode observasi partisipatif yakni metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat keseharian informan.⁶² Objek yang diteliti adalah kepala sekolah, ketua komite, para dewan guru, wali murid, siswa kelas XI dan kelas XII melalui metode wawancara secara terstruktur dengan membawa instrumen yang dijadikan pedoman untuk wawancara, menggunakan tape recorder, gambar, dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Dengan wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya, penulis menggunakan wawancara terstruktur agar pertanyaan terfokus serta tidak melenceng dari pokok permasalahan selain itu penghimpunan data ini diperoleh dari berbagai arsip histori madrasah. Wawancara atau interview merupakan pengumpulan data dengan tanya jawab dan komunikasi langsung secara sistematis. Pelaksanaan wawancara ini tentunya dipersiapkan dengan sangat teliti oleh penulis dengan menggunakan panduan wawancara agar hasil wawancara merujuk pada judul yang berkaitan dengan manajemen mutu pendidikan

Analisis data dilakukan sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara menyatukan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011. Hal 126

sendiri maupun orang lain. Analisis data ini digunakan untuk menyusun dan mengolah serta menggabungkan semua data yang di peroleh dilapangan sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan atau teori.⁶³

Dalam analisis data dilakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan beberapa kepala sekolah, ketua komite, dewan guru, wali murid dan siswa. Selain itu lebih jauh lagi hasil wawancara tersebut kemudian di telaah kembali dengan hasil pengamatan selama penelitian untuk mengetahui bagaimanakah manajemen disiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Serang. Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah menjelaskan objek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisis terhadap objek kajian tersebut. Dalam memberikan penjelasan mengenai data yang di peroleh menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang bersifat sekarang. Jadi di gunakannya metode deskriptif adalah untuk mendeskriptifkan manajemen mutu pendidikan dan disiplin guru dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Kota Serang.

Tempat penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah (MAN) 2 Kota Serang Jl.K.H Abdul Hadi No 3 link Cijawa Kelurahan Cipare Kecamatan Serang Kota Serang Provinsi Banten Kode Pos 42117. Peneliti melakukan penelitian karena di Madrasah tersebut merupakan salah satu madrasah model dan keterampilan sekaligus percontohan bagi Madrasah Aliyah baik negeri maupun swasta di Provinsi Banten dibawah pembinaan Departemen Agama Kota Serang, MAN 2 Kota Serang juga memiliki banyak kelebihan dari segi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sarana prasarana

⁶³ Prasetya irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian : Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti*, Jakarta : STIA LAN , 2002, hal. 35

pendidikan yang sangat menunjang bagi kegiatan belajar mengajar, disiplin waktu baik guru dan murid sehingga diharapkan mampu menghasilkan output yang berkualitas.

Instrument yang peneliti gunakan antara lain melalui observasi, wawancara dokumentasi dan studi pustaka. Observasi adalah cara pengumpulan data secara spesifik tidak terbatas pada orang tetapi objek-objek alam yang lain, adapun hasil observasi ini berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek atau kondisi suasana tertentu.⁶⁴

Teknik observasi dapat dikelompokkan pada:

- a. **Observasi partisipatif** adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan berpartisipasi langsung dengan kehidupan informan yang sedang diteliti.
- b. **Observasi non-partisipan**, peneliti tidak terlibat aktif dalam kehidupan informan, tetapi hanya menjadi pengamat independen.

Selain observasi pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara terstruktur, setiap informan diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya langsung, penulis menggunakan wawancara terstruktur karena agar pertanyaan terfokus serta tidak melenceng dari pokok permasalahan.

Menurut Esterberg mengemukakan ada tiga macam wawancara, yaitu:

- a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur dilakukan dengan membawa instrumen yang dijadikan pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data yang digunakan berupa tape recorder, gambar, dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Dengan

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011. Hal 265

wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

b. Wawancara semiterstruktur

Wawancara semiterstruktur merupakan wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas dibanding wawancara terstruktur. Tujuan wawancara ini untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, di mana pihak terwawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Peneliti perlu mendengar secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan informan.

c. Wawancara tak terstruktur

Wawancara tak terstruktur adalah wawancara bebas yang peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap pengumpulan datanya. Wawancara ini sering digunakan penelitian pendahulu atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti.⁶⁵

C. Hasil Penelitian

Dalam proses manajemen mutu pendidikan, MAN 2 Kota Serang melakukan banyak proses yang harus dilalui mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan bagian dari manajemen sekolah atau salah satu faktor terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi tamatan (*out put*), oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah harus berpikir “*sistem*” artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun komponen terkait seperti: guru-guru, staff TU, Orang tua siswa/Masyarakat,

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011. Hal 267

Pemerintah, anak didik, dan lain-lain harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pimpinan. Manajemen efektif adalah manajemen yang dilandasi oleh pilar-pilar yang mengatur pembagian kerja mekanisme, fungsi, struktur otoritas dan rentang pengawasan. Manajemen juga merupakan: (1) proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (2) pejabat pimpinan yang bertanggungjawab atau jalannya organisasi.⁶⁶

Perencanaan merupakan bagian dari manajemen yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas manajemen di suatu lembaga salah satunya adalah lembaga pendidikan atau sekolah. Tanpa adanya perencanaan manajemen tidak akan berjalan dengan baik. Manajemen yang baik akan diawali dengan perencanaan yang baik yang akan dijadikan sebagai dasar melaksanakan fungsi manajemen berikutnya. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu manajemen pendidikan sangat tergantung pada kualitas kinerja dan disiplin seluruh dewan guru dan pegawai yang ada dilingkungan sekolah. Dalam melaksanakan manajemen mutu pendidikan terdapat beberapa tahapan antara lain:

1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang

⁶⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012

bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan.

2. Workshop

Selanjutnya kegiatan yang bersifat positif dan mendorong laju organisasi adalah workshop. Workshop ini diikuti oleh seluruh dewan guru, adakalanya workshop bertema tentang peningkatan kualitas mengajar guru di kelas, metode pembelajaran siswa yang efektif, pembinaan terhadap guru dalam pembuatan RPP atau juga workshop. Workshop ini sangat membantu kepala sekolah dalam upaya menjalankan proses manajemen mutu pendidikan khususnya bagi guru-guru produktif, tentunya setiap kegiatan workshop akan selalu di monitoring oleh kepala sekolah agar berjalan secara efektif dan efisien.

3. Seminar

Kegiatan lainya dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang yaitu mengadakan seminar, seminar ini diadakan oleh sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru yang di dalamnya terdapat banyak ruang diskusi untuk memecahkan suatu masalah yang disebabkan oleh munculnya suatu permasalahan, dimana permasalahan tersebut perlu segera mendapatkan penyelesaian. Terkadang ada masalah yang sulit dipecahkan secara sendiri-sendiri (individual) dan hal tersebut membutuhkan keterlibatan banyak orang atau pihak lain. Melalui seminar, permasalahan tersebut akan dapat terpecahkan karena satu masalah dapat dipikirkan oleh banyak orang untuk menghasilkan keputusan atau solusi bersama, Seminar pada umumnya merupakan sebuah bentuk pengajaran akademis, baik di sebuah universitas maupun diberikan oleh suatu organisasi komersial atau profesional.

Kegiatan seminar dapat terlaksana atas kerjasama beberapa pihak yang terlibat di dalamnya. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam seminar adalah sebagai berikut:

1. Pembawa acara yaitu pihak yang membuka seminar, memperkenalkan pemateri, memperkenalkan moderator dan notulen, dan menutup kegiatan seminar.
2. Moderator yaitu pihak yang bertanggungjawab terhadap proses berjalannya seminar.
3. Pemateri yaitu pihak yang menyajikan materi seminar kepada peserta. Biasanya pemateri adalah seseorang yang ahli di bidang tertentu.
4. Audiens yaitu peserta seminar yang mendengarkan materi seminar dan memberikan tanggapan terhadap isi materi tersebut.
5. Notulen yaitu pihak yang bertanggungjawab untuk mencatat dan merangkum hal-hal penting dalam pembahasan materi seminar.

4. Monitoring Kinerja Guru

Monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program, memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan, monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan. Begitupun di MAN 2 Kota Serang disetiap kegiatan sudah tentu dilakukan monitoring oleh Kepala Sekolah.

Tujuan monitoring antara lain adalah:

- Menjaga agar kebijakan yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran.
- Menemukan kesalahan sedini mungkin sehingga mengurangi risiko yang lebih besar.

- Melakukan tindakan modifikasi terhadap kebijakan apabila hasil monitoring mengharuskan untuk itu.
- Untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan rencana/program, hambatan-hambatan yang dihadapi, dan memberikan umpan balik bagi penyempurnaan pelaksanaan program-program di sekolah.

Dibawah ini hasil monitoring kepala sekolah kepada guru :

No	Hari/Tanggal	Guru mata pelajaran	Materi	Catatan
1	Senin, 8 Juli 2019	Yudia Wahyudi, S.Pd (Bahasa Arab)	Keberagaman Agama di Indonesia	Lakukan evaluasi setiap kali pertemuan
2	Rabu, 18 September 2019	Mahfudin, S.Sn (Seni Budaya)	Seni Tari dan Lukis	Siswa agar diberikan praktek menari dan melukis
3	Kamis, 17 Oktober 2019	Resmaleni S.Pd. M.Pd(Kimia)	Sifat kolekatif larutan	Lakukan praktikum di labolatorium IPA
4	Senin, 23 Desember 2019	Rt. Khoirotunnisa, S.Pd (Matematika)	Persamaan linear	Berikan penjelasan ulang jika siswa belum paham dengan materi

5. Program Kerja

Program kerja sekolah dapat diartikan sebagai proses perencanaan terhadap semua hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan di suatu sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penyusunan program kerja MAN 2 Kota Serang disesuaikan dengan kondisi potensi daerah sekitar, kondisi sosial budaya masyarakat sekitar, dan juga kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, penyusunan program sekolah tidak boleh menyimpang dan harus relevan dengan visi, misi, serta tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Tujuan umum dari penyusunan Program Kerja MAN 2 Kota Serang antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menyatukan pandangan dan cita-cita seluruh warga sekolah dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu.

2. Untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah sesuai tupoksi masing-masing.

3. Untuk memudahkan dalam melakukan evaluasi tugas pengelolaan sekolah.

4. Untuk memberikan gambaran nyata kondisi sekolah saat ini dan satu tahun yang akan datang.

5. Sebagai bentuk laporan tertulis kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pengelolaan sekolah.

6. Sebagai bahan kajian bagi pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah yang bersangkutan.⁶⁷

6. Evaluasi

Evaluasi merupakan proses untuk menentukan tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan yang telah diprogramkan melalui penentuan bobot kepentingan nilai dari suatu program, dan menentukan apakah hasil tersebut efektif atau tidak. Evaluasi pendidikan merupakan suatu proses penentuan nilai atau keputusan dalam bidang pendidikan atau segala sesuatu yang ada hubungannya dengan bidang pendidikan. Kegiatan evaluasi pendidikan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan pada akhir suatu periode kerja.

⁶⁷ Dokumentasi arsip histori MAN 2 Kota Serang di akses pada tanggal 23 oktober 2019

- b. Untuk menjamin cara bekerja yang efektif dan efisien.
- c. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang kesukaran-kesukaran dan untuk menghindari situasi-situasi yang dapat merusak.
- d. Untuk memajukan kesanggupan para guru dan orang tua murid dalam mengembangkan organisasi sekolah.

D. Pembahasan

Dunia pendidikan tidak terlepas dari peranan penting kepala sekolah dalam proses manajemen mutu pendidikan, hal ini tentunya memerlukan banyak strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan baik output maupun input meliputi prestasi sekolah tersebut. Oleh karena itu ada banyak hal yang dilakukan kepala sekolah antara lain sebagai berikut:

1. Mengembangkan MAN 2 Kota Serang dengan membangun jejaring yakni mengikutsertakan warga masyarakat dalam pembangunan pendidikan di MAN 2 Kota Serang, melalui tokoh-tokoh masyarakat dengan cara mengundang para tokoh untuk membahas bentuk-bentuk kerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan, di dalam pertemuan itu mereka akan menyalurkan pendapat, bertukar pikiran, untuk menentukan alternatif-alternatif pendidikan di MAN 2 Kota Serang dan keputusan diambil secara musyawarah untuk memperoleh alternatif terbaik.
2. Membangun kerjasama dalam lingkungan madrasah yakni menumbuhkan, membina semangat dalam menjalankan tugas-tugas para tenaga pendidik dan kependidikan, pegawai, peserta didik, komite sekolah, tokoh agama atau masyarakat setempat yang terlibat langsung dengan kegiatan madrasah atau yang juga disebut dengan masyarakat madrasah.

3. Membangun kerjasama ke luar madrasah berupa networking yang sangat penting dan lebih mengutamakan modal human resources serta financial capital, jaringan sosial memiliki peran yang sangat penting untuk mengembangkan lembaga pendidikan khususnya madrasah.
4. Mengembangkan madrasah dengan membangun kepercayaan dari masyarakat sekitar, hal ini tidak cukup hanya dengan informasi verbal saja. Informasi ini perlu dilengkapi dengan pengalaman nyata yang ditunjukkan kepada masyarakat, agar tumbuh citra positif tentang pendidikan di kalangan mereka.
5. Membangun kepercayaan dengan stakeholder madrasah, untuk hal ini MAN 2 Kota Serang dipercaya oleh sebagian masyarakat sebagai pilihan bagi wali siswa untuk menyekolahkan anaknya. Hal ini terbukti dari jumlah siswa pada tahun 2013 yang tidak sedikit. Setiap kelas terdiri dari 9 rombongan belajar. Jumlah siswa sebanyak 884 siswa. Hal ini menunjukkan bahwa minat orang tua menyekolahkan anaknya di MAN 2 Kota Serang sangat tinggi.
6. Membangun kepercayaan dengan lembaga pendidikan lain, sebagaimana diketahui bahwa di Indonesia terdapat sekian banyak madrasah yang sejak semula memang tumbuh dan berkembang dari, oleh dan untuk masyarakat serta terbiasa dengan kemandirian. Hanya saja kemandirian ini lebih terbatas pada persoalan sumber dana strategi pengembangan madrasah dan pengelolaannya, terutama bagi madrasah swasta yang jumlahnya lebih besar dibanding madrasah negeri.
7. Mengembangkan MAN 2 Kota Serang dengan membangun nilai-nilai adalah rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan.

Sedangkan tujuan utama pendidikan adalah menghasilkan kepribadian manusia yang matang secara intelektual, emosional dan spiritual. Karenanya komponen esensial kepribadian manusia adalah nilai (value) dan kebajikan (virtues).

8. Membangun disiplin dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan madrasah MAN 2 Kota Serang, Komponen madrasah ini meliputi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kepala madrasah, karyawan, peraturan, laboratorium, perpustakaan, perpustakaan, proses KBM, dan sebagainya.
9. Membangun strategi kegiatan belajar mengajar madrasah, setiap bentuk kegiatan yang dilaksanakan tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Peran sosial sebagai strategi pengembangan MAN 2 Kota Serang adalah suatu proses pendayagunaan, dan pengelolaan individu, masyarakat, anggota organisasi atau kelompok pekerja.
10. Membangun wawasan masyarakat terhadap keberadaan madrasah melalui partisipasi masyarakat dalam bentuk: buah pikiran, termasuk di dalamnya rapat, diskusi, seminar, pelatihan dan penyuluhan dalam bentuk tenaga, termasuk gotong royong dana swadaya dan keterampilan.
11. Membangun nilai-nilai madrasah dengan Stakeholder di tengah gelombang komersialisasi di segala bidang saat ini, MAN 2 Kota Serang masih menyuguhkan tindakan terpuji yang menyejukan banyak orang. Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah, tenaga pendidik, dan kependidikan, dan pengelola lainnya bukanlah mencari kepentingan ekonomi, tetapi semata untuk kepentingan

ibadah. Mereka yang diberi karunia ilmu lebih dan memiliki kesempatan untuk mengajar itu mendapatkan kedudukan yang mulia di sisi Allah SWT.

12. Kepemimpinan madrasah dalam mengelola peran social, dalam hal ini Kepala madrasah menjadi penentu terhadap perkembangan madrasah disebabkan karena seorang kepala madrasah adalah pendidik, pembimbing, perencana, pemimpin dan pengelola sebuah madrasah pada umumnya. Sebagai pendidik, kepala madrasah harus mendidik dengan baik sebagai pembimbing sekaligus pemimpin sebuah madrasah.

Peran sosial yang dibangun oleh kepala madrasah baik yang tumbuh di masyarakat dalam madrasah maupun yang tumbuh di luar madrasah akan memberi pengaruh besar terhadap perkembangan madrasah tersebut. Selama peran sosial tadi masih diaktifkan dan selalu diusahakan agar tetap terjalin maka peran sosial tersebut berjalan secara harmonis diantara peran sosial yang ada. Peran sosial yang dibangun kepala madrasah tersebut termasuk keberadaannya akan tergantung kepada kepala madrasah maupun pihak-pihak yang terkait di dalam madrasah tersebut.⁶⁸

Dalam rangka mendukung terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik, tentu perlu dilengkapi dengan sarana prasarana yang lengkap dan memadai. Ketersediaan sarana prasarana baik sarana utama maupun sarana pendukung sangat mempengaruhi kelancaran proses pembelajaran. Sarana utama berupa ruang belajar yang nyaman dan laboratorium yang

⁶⁸ Anis Fauzi, Khawasi, *Jurnal Strategi Pengembangan Madrasah*, Tarbawi vol 2 no 1 Tahun 2016

memadai didukung sarana-sarana pendukung yang lain, memungkinkan peserta didik dapat belajar dengan baik.

Selain sarana prasarana untuk mendukung manajemen mutu pendidikan tentunya tidak terlepas Pegawai (Tenaga Pendidik dan Kependidikan) MAN 2 Kota Serang yaitu seluruh personil yang bertanggung jawab dan mendukung kelangsungan dan kelancaran proses pembelajaran di MAN 2 Kota Serang. Personil yang dimaksud adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, guru, laboran, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, dan pesuruh.

E. Kesimpulan

Setelah melalui tahapan-tahapan penelitian, pengkajian dan pembahasan baik secara teoritis maupun empiris mengenai penelitian yang berjudul manajemen mutu pendidikan dan disiplin guru dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Kota Serang, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen disiplin guru MAN 2 Kota Serang dalam meningkatkan mutu pendidikan menunjukkan manajemen yang baik dengan ditandai adanya disiplin finger print, ketepatan jam mengajar, kewajiban membuat RPP, melaksanakan tugas-tugas tambahan dari Kepala Sekolah sehingga dapat mewujudkan visi dan misi sekolah.
2. Manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Serang menunjukkan peningkatan yang berarti dengan dibuktikan penguasaan guru dalam bahan pelajaran, mendiagnosa tingkah laku siswa, melaksanakan proses pengajaran, dan pengukuran hasil belajar siswa secara optimal

sehingga dinilai cukup baik dalam proses upaya pencapaian mutu pendidikan.

3. Manajemendisiplin dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MAN 2 Kota Serang sudah cukup baik dengan adanya beberapa tahapan pembinaan terhadap guru diantaranya melaksanakan MGMP, workshop, seminar, monitoring kinerja guru, program kerja, dan evaluasi. Semua tahapan tersebut dilaksanakan sebagai upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada aspek kinerja pedagogik, profesional, sosial dan religi. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana juga sangat memepengaruhi kualitas dan output pendidikan, ketersediaan biaya juga sangat membantu kelancaran program pendidikan sehingga dapat melaksanakan pembinaan kinerja terhadap guru melalui pelatihan, penerapan sanksi dan kedisiplinan menjalankan tugas dan kewajiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Fauzi, Khawasi, *Jurnal Strategi Pengembangan Madrasah*, Tarbawi
vol 2 no 1 Tahun 2016
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Pembinaan,
Peningkatan Dan Penilaian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012
- Dokumentasi arsip histori MAN 2 Kota Serang di akses pada tanggal 23
oktober 2019
- Eliyasin, Muhammad dan Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*,
Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,
Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Prasetya irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian : Pengantar Teori dan
Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti*,
Jakarta : STIA LAN , 2002.