

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk 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 bertanggungjawab.<sup>1</sup>

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sebagaimana dikemukakan di atas merupakan sasaran, tujuan dan arah yang harus dicapai dan dituju oleh setiap penyelenggara lembaga-lembaga pendidikan, tidak terkecuali madrasah. Di madrasah, dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran dituntut untuk tidak hanya memberikan atau menyampaikan ilmu-ilmu agama saja melainkan juga dituntut untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, teknologi serta penguasaan keterampilan-keterampilan yang berguna bagi peserta didik untuk kesejahteraan hidup di dunia. Dengan demikian pendidikan di madrasah diharapkan menyelaraskan dan menyeimbangkan pendidikan agama dan umum untuk peserta didik agar dapat meraih kebahagiaan dunia dan akhirat.

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2006), h.8-9.

Dalam kaitanya dengan ini Allah Swt berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'd/ 13:

11.

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِن خَلْفِهِ ۗ تَحَفُّظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا  
بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ  
دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Dari ayat di atas, dapat dipahami bahwa perubahan nasib suatu kaum dan maju mundurnya peradapan manusia sangat tergantung keinginan dari manusia itu sendiri. Allah memberikan kebebasan kepada manusia untuk menentukan arah dan nasib hidupnya di dunia. Setiap manusia secara kodrati adalah seorang pemimpin, apakah ia laki-laki ataukah perempuan. Kepemimpinan apapun tingkatannya akan dimintai pertanggung jawaban.

Berdasarkan pandangan di atas, salah satu cara untuk mengubah peradapan suatu kaum adalah melalui pendidikan. Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk memajukan pendidikan di Indonesia, termasuk madrasah hal ini ditandai dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah sebagai landasan untuk melakukan perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan. Dalam UUD 1945 hasil amandemen ke 4 Tahun 2002, pasal 31 ayat (3) Pemerintah mengupayakan satu system Pendidikan Nasional yang meningkatkan imtaq dan akhlak mulia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>UUD 1945, amandemen 2002, pasal 31.

Untuk mencapai hal tersebut, Pemerintah mengeluarkan UU Nomor 20 Tahun 2003, pada pasal 45, dijelaskan bahwa untuk mencapai tujuan di atas, diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan merupakan tugas satuan pendidikan (sekolah/madrasah) untuk menyediakannya.<sup>3</sup> Di samping itu, kualitas kepemimpinan lembaga pendidikan dan tenaga pendidikan (guru) menjadi prasyarat yang diutamakan.

Sejalan dengan hal di atas, pemerintah merinci melalui UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 35, yaitu lingkup Standar Nasional Pendidikan Nasional yang meliputi : (1) standar isi (lahir Permendiknas No. 22/2006), (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan.<sup>4</sup>

Standar pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga-lembaga pendidikan sering menjadi titik perhatian pemerintah melalui para ahlinya, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama eksistensi sebuah lembaga pendidikan juga guru-guru yang mengemban tugas pendidik dan membimbing peserta didik agar mencapai kualitas pendidikan tertentu.

Dalam menciptakan kualitas pendidikan diperlukan sistem manajemen pendidikan yang melibatkan kepala madrasah sebagai leader maupun manajer yang mampu memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang

---

<sup>3</sup>UU Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 45.

<sup>4</sup>*Ibid*, pasal 35.

ada di lingkungannya. Salah satu fungsi manajemen kepala madrasah adalah membina disiplin tenaga pendidik dan kependidikan.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap norma atau aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan. Berbeda dengan hal aturan tidak tertulis misalnya, kebiasaan, adat istiadat dan norma.

Menurut Ambar Teguh dan Rosidah<sup>5</sup>, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum pegawai karena melanggar peraturan atau prosedur. Selanjutnya pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar<sup>6</sup>, mengemukakan bahwa: *“Discipline is management actions to enforce organization standards”*. Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai cara, prosedur, dan kesanggupan pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin erat kaitannya dengan hukuman yang akan membuat pegawai berperilaku sesuai aturan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin melaksanakan tugas (Kerja). Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling

---

<sup>5</sup> Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 290.

<sup>6</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 129.

mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya.

Membina Pegawai memerlukan adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksi. Dalam Peraturan tersebut diatur dengan jelas kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai. Bila dikaji mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan dijumpai hal-hal yang mengatur tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil. Baik itu larangan dan kewajiban, pelanggaran, tingkat dan jenis hukuman, dan banyak lagi.

Dalam pasal 29 Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang menyebutkan: “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.<sup>7</sup> Dalam penjelasannya disebutkan: “Peraturan Disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Undang-undang Nomor 8 tahun 1974, tentang *Pokok-pokok Kepegawaian*, pasal 29.

<sup>8</sup> Penjelasan Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang *Pokok-pokok Kepegawaian*, pasal 29.

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan beberapa definisi antara lain: dalam pasal 1 ayat 1 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>9</sup>

Dalam pasal 1 ayat 3, pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.<sup>10</sup> Dan dalam pasal 1 ayat 4, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.<sup>11</sup>

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat

---

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, pasal 1 ayat 1.

<sup>10</sup> *Ibid*, pasal 1 ayat 3.

<sup>11</sup> *Ibid*, pasal 1 ayat 4.

atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Pada dasarnya pembinaan disiplin dilakukan dengan tujuan memperbaiki tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan baik yang berstatus PNS maupun Non PNS agar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sistem pembinaan disiplin ini pula dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang telah menyalahi aturan yang berlaku dapat memperbaiki diri untuk kembali berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Kualitas pendidikan di madrasah memiliki ketergantungan terhadap banyak faktor misalnya guru, sarana prasarana, biaya, sistem pengelolaan, iklim kerja, dan siswa sebagai peserta didik. Di antara sekian banyak faktor tersebut, guru dinilai mempunyai peranan kunci dalam pencapaian kualitas dan keberhasilan pendidikan. Salah satu upaya yang perlu mendapat prioritas dalam mengatasi masalah kualitas pendidikan tersebut adalah peningkatan profesionalisme guru melalui jenjang pendidikan, sebagaimana diamanatkan oleh UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa : “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”<sup>12</sup>

Posisi dan peran guru dalam proses pendidikan menempati posisi sentral, sehingga menentukan kualitas dan keberhasilan pendidikan. Bafadal

---

<sup>12</sup>UU RI Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta; Novindo Pustaka Mandiri, 2006), h. 7.

mengemukakan bahwa dalam proses pendidikan yang berkualitas, mempersyaratkan kegiatan guru yang juga harus bernilai unggul.<sup>13</sup> Semua komponen dalam proses belajar mengajar, tujuan, materi, media, sarana prasarana, dan dana pendidikan tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal atau tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi pengembangan proses pembelajaran unggulan tanpa didukung oleh keberadaan guru secara kontinue berupa mewujudkan gagasan, ide dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terbaik dalam tugasnya sebagai pendidik.

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Karena pada hakikatnya keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.<sup>14</sup>

Guru dan tenaga pendidik pada hakekatnya adalah sumber daya manusia yang mempunyai *interest* terhadap pekerjaannya. Sukses atau tidaknya pekerjaannya sangat tergantung pada *interest* tersebut. Salah satu pendorong terhadap *interest* tersebut adalah pembinaan yang diberikan oleh kepala madrasah.

Seorang kepala madrasah bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja dari tenaga pendidik dan kependidikan, dan cara yang ditempuh adalah dengan kegiatan pembinaan, yaitu *coaching* dan *counseling*.

---

<sup>13</sup>Bafadal Ibrahim, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta; Bumi Aksara, 2003), h. 31.

<sup>14</sup>E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung; Remaja Rosdakarya), h. 151.



Menurut Kirkpatrick yang dikutip oleh Wibowo<sup>15</sup>, *coaching* bersifat positif atau korektif, menekankan peran pimpinan memberi perintah, melatih, dan mengajar pegawainya. Jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia, *counseling* adalah pemberian nasihat, perembukan, atau penyuluhan. Jadi kegiatan *counseling* dilakukan untuk memberikan nasihat kepada pegawai untuk peningkatan kinerja di dalam pekerjaan.

Pembinaan sangat perlu dilakukan oleh seorang kepala sekolah apabila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya disiplin dan kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan hal tersebut, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang disiplin, wawasan kerja dan keahlian.

Seorang kepala madrasah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya disiplin, dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar disiplin, dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, apabila ini terjadi dalam jangka yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa

---

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2009), h. 192.

jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa untuk dapat pembinaan kedisiplin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan adanya suatu manajemen yang baik serta pengetahuan dan kemampuan dari kepala madrasah untuk melaksanakan manajemen tersebut.

Keadaan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya banyak dialami oleh lembaga-lembaga dalam dunia pendidikan tak terkecuali madrasah-madrasah yang berada dilingkungan Kementerin Agama, khususnya di Kabupaten Barito Kuala kecamatan Tamban. Kualitas penegakkan disiplin tenaga pendidik dan kependidikan dapat terlihat dari penegakkan disiplin waktu masuk dan pulang tepat waktu, ketepatan waktu keluar dan masuk kembali ke kelas setelah istirahat mengajar. Demikian juga dalam masalah disiplin kerja, dapat di lihat dari kemampuan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya, apakah sesuai dengan prosedur kerja dan standar kerja yang ditentukan

Abd.Rahman<sup>16</sup>dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kesedisiplinan kerja guru dalam mengajar merupakan dambaan setiap guru dan kepala sekolahnya, namun dalam kenyataannya belum semua guru dapat memperlihatkan perilaku yang menunjukkan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas di sekolah,hal ini dikarenakan letak sekolah yang jauh dan transfortasi yang sulit

---

<sup>16</sup> Abd. Rahman, *Peningkatan Disiplin Kerja Guru dalam Mengajar di SD Yayasan Mutiara Gambut*, Tesis (FIP UNP, 2014).

mengakibatkan guru belum dapat datang kesekolah tepat waktu, dan fasilitas perumahan atau tempat tinggal yang belum tersedia.

Hasil penelitian diatas kondisinya tidak jauh beda dengan keadaan-keadaan madrasah-madrasah negeri di Kabupaten Barito Kuala Kecamatan Tamban, dengan demikian letak goeografis dan keadaan wilayah Tamban yang agak terpencil serta akses jalan yang kurang memadai, ditambah lagi dengan tempat tinggal pengawai yang letaknya jauh dari tempat tugas, hal ini memungkinkan penegakkan disiplin sulit direalisasikan.

Dari kondisi yang demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian khususnya di madrasah-madrasah negeri yaitu MIN Damsari, MTsN Tamban, dan MAN 3 Marabahan yang sama-sama berada dilingkungan Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala Kecamatan Tamban.

Dalam menentukan lokasi penelitian ini penulis melihat bahwa keberadaan MIN Damsari, MTsN Tamban, dan MAN 3 Marabahan yang berlokasi di Kecamatan Tamban dapat mewakili kondisi madrasah-madrasah di kecamatan Tamban yang jumlahnya cukup banyak.

Berdasarkan informasi bahwa MIN Damsari, MTsN Tamban, dan MAN 3 Marabahan sebagai madrasah-madrasah yang berstatus negeri di Tamban juga tidak lepas dari permasalahan-permasalahan menyangkut disiplin pengawai seperti di atas baik itu masalah disiplin waktu atau disiplin masalah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh bagaimana manajemen

pembinaan kedisiplinan dan usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dengan judul: "Manajemen Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala."

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah sebagaimana diungkapkan di atas, permasalahan pokok yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala ?
2. Bagaimana manajemen pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala ?

2. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala?
3. Untuk mengetahui usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah meningkatkan pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan madrasah negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala ?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan memiliki manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis
  - a. Penelitian ini memberikan gambaran tentang kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan serta usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah-Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala, yang diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian-penelitian yang senada pada kualifikasi guru dan lembaga pendidikan pada srata yang lain.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pembinaan kedisiplinan dan usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya

bagi lembaga madrasah, di samping itu diharapkan dapat memberikan sumber informasi bagi berbagai pihak yang terkait dalam melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya di lingkungan pendidikan madrasah di tingkat strata apapun.

- c. Secara akademik penelitian ini dapat diharapkan bermanfaat dalam memberikan sumbangan tentang terapan teori, utamanya tentang manajemen pembinaan kedisiplinan dan usaha-usaha yang dilakukan meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya bagi lembaga madrasah, di samping itu diharapkan dapat memberikan peran teknologi informasi dan tuntutan profesional terhadap peningkatan manajemen pembinaan kedisiplinan.

## 2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Kantor Kementerian agama Kabupaten Barito Kuala tentang kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan serta usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala sehingga di harapkan akan terjalin kerja sama yang lebih baik, guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pengawas tentang kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan serta usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk

meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah-Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala yang pada gilirannya mampu memberikan energi positif bagi pengawas dalam melakukan pembinaan dan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dan perkembangan madrasah.

- c. Sebagai bahan referensi bagi tenaga pendidik dan kependidikan serta warga Madrasah tentang kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan serta usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah-Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala.

## **E. Definisi Operasional**

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini secara teknis memiliki arti khusus, ini dilakukan untuk menghindari terjadinya salah interpretasi, istilah-istilah tersebut perlu dijelaskan secara eksplisit. Istilah-istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manajemen**

Manajemen yang peneliti maksudkan dalam penelitian ini adalah suatu proses kegiatan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha kepala madrasah untuk mendaya gunakan sumberdaya tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka mencapai tujuan.

### **2. Pembinaan**

Pembinaan yang peneliti maksudkan dalam penelitian ini adalah proses dan cara pembinaan yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di madrasah yang dipimpinnya untuk peningkatan disiplin waktu dan disiplin kerja.

### 3. Kedisiplinan

Yang penulis maksud dari Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku yaitu ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan waktu kerja antara lain disiplin waktu masuk kerja, disiplin waktu istirahat, disiplin waktu masuk kerja setelah istirahat, dan disiplin waktu pulang kerja, serta disiplin kerja yang berkaitan dengan disiplin melaksanakan tugas ( Kerja) sesuai dengan prosuder dan tata kerja yang baik.

### 4. Tenaga Pendidik dan kependidikan

Yang peneliti maksudkan tenaga pendidik adalah seseorang yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan pembimbingan yaitu guru Madrasah. Sedangkan tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi penyelenggaraan Madrasah yaitu kepala Madrasah, wakil kepala madrasah, Tenaga Tata Usaha (TU), dan penjaga serta petugas kebersihan madrasah.



## F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa sumber, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sayuti,<sup>17</sup> *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada MA Thalabul Irsyad Sungai Tatas*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dari Penelitian tersebut ditemukan bahwa pengembangan tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah dilakukan dalam beberapa tahap yaitu: meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta kinerja sumber daya manusia. Pelaksanaan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dilakukan melalui pemberian bimbingan, menganjurkan kepada guru untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seminar, MGMP, mengikuti Pendidikan dan pelatihan atau workshop dan memberi motivasi kepada guru untuk memperluas pengetahuan.
2. Penelitian dari H. Abdul Khair Amrullah Tesis,<sup>18</sup> *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin*. Penelitian ini menerangkan bahwa yang menjadi perencana, pengorganisir, koordinator, dan pembuat keputusan adalah kepala sekolah sebagai kekuasaan tertinggi dan sebagai pemegang kendali dibantu oleh wakil-wakil kepala, sedangkan yang mengawasi dan membimbing dalam pelaksanaannya adalah

---

<sup>17</sup> Ahmad Sayuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada MA Thalabul Irsyad Sungai Tatas*, Tesis (Banjarmasin; Institut Agama Islam Negeri, 2015).

<sup>18</sup> H. Abdul Khair Amrullah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin* Tesis (Banjarmasin; Institut Agama Islam Negeri, 2011).

kepala sekolah, wakil-wakilnya, dan komite madrasah, dan yang memberikan tujuan secara garis besar adalah pusat ( Kementerian Agama atau Dinas Pendidikan ).

3. Penelitian dari Ria Susanti Tesis,<sup>19</sup> *Perubahan Sumber daya Manusia ( SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu ( SDIT) Ukhuwah Banjarmasin* Hasil dari penelitian ini adalah :

- a. Perencanaan tujuannya adalah meningkatkan kinerja guru, dari sisi kompetensi, kualifikasi, dan kreatifitas. Adapun perencanaan ditangani oleh pengurus yayasan, kepala, dan wakil. Bentuk-bentuk kegiatannya seperti pelatihan, Coaching, micro teaching, KKG dan MGMP, kuliah S1 dan S2, seminar dan work shop di dalam atau di luar sekolah.
- b. Pengorganisasian dan pembagian tugas berdasarkan bidang keahlian personal.
- c. Pelaksanaannya mulai dari perencanaan rekrutmen dan seleksi guru, tanda tangan kontrak perjanjian kerja, mengikuti pelatihan selama 3 bulan sebagai tahap awal program perubahan untuk guru baru. Setelah itu tahap selanjutnya berupa kegiatan lain seperti micro teaching guru KKG, dll.
- d. Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah dengan stafnya melalui rapat-rapat dengan masing-masing coordinator, supervisi KBM guru dan rapat guru akhir tahun.

---

<sup>19</sup>Ria Susanti, *Manajemen Perubahan Sumber daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin* Tesis(Banjarmasin; Institut Agama Islam Negeri, 2014).

Dari beberapa penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sayuti dan H. Abdul Khair Amrullah, memberikan kontribusi terhadap penelitian ini, bagaimana peran kepala sekolah dalam memanajemen Pelaksanaan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Demikian pula penelitian Ria Susanti hasilnya telah memberikan masukan yang berarti terhadap penelitian ini dimana peran kepala sekolah sebagai leader dan manajer dalam hal Perubahan Sumber daya Manusia (SDM) khususnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya dilembaga pendidikan.

Adapun penelitian yang peneliti lakukan ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama mengangkat masalah manajemen yang terfokus pada sumber daya manusia. Dalam penelitian ini juga memiliki perbedaan yaitu peneliti tidak mencantumkan sumber daya manusia, tetapi mengkhususkan pada tenaga pendidik dan kependidikan yang berada pada madrasah yang menjadi lokasi peneliti. Hal ini dilakukan untuk lebih membatasi objek penelitian. Disamping itu penelitian ini lebih mengkhususkan pada masalah manajemen pembinaan kedisiplinan dan usaha-usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan tersebut.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Tesis ini terdiri dari VI bab . dengan sistematika pembahasan masing-masing sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan memuat latar belakang masalah, fokus masalah, Alasan memilih judul, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II, Kerangka Teoritis, Pada Bab ini diuraikan tentang literatur yang berkaitan dengan penelitian yaitu: pengertian dan fungsi Manajemen, ruang lingkup pembinaan kedisiplinan, Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Pengertian dan Jenis Pegawai Negeri Sipil, Tugas dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pengaturan Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bentuk, dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja, Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.

Bab III, Metode penelitian. Pada bab ini memuat uraian tentang jenis dan pendekatan penelitian, subyek dan obyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV, Paparan data hasil penelitian. Pada bab ini memuat; gambaran umum lokasi penelitian, kondisi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan pelaksanaan manajemen pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Negeri di Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala.

Bab V Pembahasan

Bab VI Penutup terdiri dari simpulan dan saran