

KINERJA KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA GURU DAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN MUTU SMA SWASTA

Oleh:

Muhamad Robie Awaludin S
Institut Agama Islam Sahid Bogor
(e-mail: robie87sy@gmail.com)

ABSTRAK

Efektivitas manajemen mutu merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena mutu sekolah yang baik dapat diperoleh apabila manajemen mutu tersebut berjalan secara efektif. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 30 sekolah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dan efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung berada pada kategori tinggi. Selain itu, pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori rendah, pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori sedang dan pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan keefektifan manajemen mutu, diantaranya untuk terus melakukan perbaikan secara terus menerus dan melakukan dengan mengoptimalkan pendekatan total quality management (TQM).

Kata Kunci : Kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru, Manajemen Mutu

ABSTRACT

The effectiveness of quality management is a very important aspect and it needs special attention, because good quality of school can be obtained if the quality management is working effectively. The purpose of this research is to examine the influence of principal performance and teacher discipline towards effectiveness of quality management of private school throughout Bandung. The research used survey method with quantitative approach through descriptive analysis. A total of 30 schools out of a population of 109 schools were chosen as sample with proportionate stratified random sampling technique. These results revealed that principal performance, teachers discipline and effectiveness of quality management throughout the private high school in Bandung at the high category. Besides that, the effect of principal performance towards effectiveness of quality management in low category, the effect of teacher discipline towards effectiveness of quality management in medium category, the effect of principal performance, teacher discipline towards effectiveness of quality management in high category. Based on the findings, the following recommendations are needed, for improving the effectiveness of quality management, such as continual improvements by optimizing and performing total quality management (TQM) approach.

Keywords: Principal performance, teacher discipline, Quality Management

PENDAHULUAN

Produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan harus mampu merubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktifitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu.

Sekolah sebagai institusi pendidikan yang merupakan wadah atau tempat dimana proses

pendidikan yang memiliki sistem yang kompleks dan dinamis berlangsung. Kegiatan inti dari sekolah adalah pengelolaan SDM. Sehingga untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM secara maksimal maka diperlukan sistem dan managerial yang baik dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan tujuan, hal ini berarti SDM memiliki peranan penting dalam menacapai tujuan. Peran penting tersebut dipegang oleh satu-satunya orang yang bertanggung jawab di sekolah yaitu kepala sekolah.

Sebagai komponen penting organisasi sekolah, kepala sekolah harus memberikan layanan mutu. Hal ini penting dalam era desentralisasi pendidikan sekarang ini kepala sekolah merupakan “ *The precedent in the multiversery is leader, educator, creator, inovator, wielder of power pump, he is also office holde, caretaker, inherritor, consesus seeker, persuader, bottleneck but he is mostly mediator.* Kerr (dalam Mulyasa 2013:6). Dengan kemandiriannya, kepala sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan berbagai program sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Namun dalam pelaksanaannya kepala sekolah tidak berjalan sendirian, melainkan dibantu oleh komponen lainnya yang tak kalah penting.

Selain itu faktor pendukung lainnya yang tak kalah penting dalam manajemen mutu sekolah adalah guru. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Akhir-akhir ini masalah kedisiplinan menjadi masalah yang sangat serius dalam dunia pendidikan, terutama kedisiplinan para guru dalam melaksanakan tugas. Masih sering dijumpai para guru mengabaikan faktor kedisiplinan ini: guru datang tidak tepat waktu, sering terjadi pelanggaran oleh guru terhadap tugas pokok dan fungsinya, guru mengajar tidak sesuai dengan rencana yang dibuat bahkan tidak jarang guru mengajar tanpa menggunakan perencanaan. Apabila hal ini terus dibiarkan, tentunya akan berakibat pada memburuknya kualitas (mutu) pendidikan itu sendiri. Kedisiplinan guru yang tinggi akan meningkatkan teacher's time yakni intensitas waktu yang dipergunakan oleh seorang guru untuk tugas-tugas profesionalnya. Teacher's time ini merupakan salah satu indikator penting dari mutu guru, seperti ditunjukkan oleh konsep waktu belajar (Time on Task) yang diukur dari intensitas belajar siswa secara perorangan. Untuk itu berbudaya disiplin bagi guru merupakan instrumen terpenting untuk meningkatkan kinerjanya yang berpengaruh terhadap efektivitas manajemen mutu sekolah.

Korelasi antara hubungan kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruhnya terhadap efektifitas manajemen mutu, dapat dilihat dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada 15 juni 2013 bahwa beberapa fakta bahwa hasil nilai ujian nasional 2013 menurun 11% - 12%, angka tersebut lebih tinggi dari presentasi nilai tahun 2012, dan menurut dinas pendidikan kota Bandung SMA swasta belum bias mengikuti SMA swasta dikota lain yang bisa masuk 10 besar nilai UN tertinggi, bahkan dalam penerimaan

mahasiswa baru pun masih terkendala, karena kurang minatnya masyarakat. Sehingga siswa yang masuk SMA swasta hanya limpahan dari siswa yang tidak masuk ke negeri. Seperti yang dikemukakan Ketua BMPS Kota Bandung, Moch Said "Peningkatan kualitas mutu pendidikan di sekolah swasta perlu terus didorong, agar setiap tahunnya mereka tidak bergantung lagi pada sekolah negeri dalam hal penerimaan peserta didik baru (PPDB). Dan sekolah swasta kian dipercaya oleh masyarakat," (www.inilah.com, Senin, 15 juli 2013).

Permasalahan yang berkaitan dengan belum tercapainya mutu pendidikan yang diinginkan maka diperlukan solusi yang tepat untuk mengatasinya. Dari segi teoritis solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah memperbaiki manajemen itu sendiri dengan menerapkan *Total Quality Management* (TQM) atau yang kita kenal dengan Manajemen Mutu Terpadu. Edward Sallis (2011:59) mengemukakan bahwa “TQM adalah tentang usaha menciptakan sebuah kultur mutu, yang mendorong semua anggota stafnya untuk memuaskan para pelanggan.” Masih mengutip pendapat Sallis (2011:76) bahwa “TQM adalah sebuah pendekatan praktis, namun strategis, dalam menjalankan roda organisasi yang memfokuskan diri pada kebutuhan dan pelanggan dan kliennya.” Sebagai sebuah pendekatan, TQM dinilai mampu meningkatkan mutu perguruan tinggi dalam memberikan layanan akademik karena dengan menerapkan TQM, perguruan tinggi akan melakukan perbaikan secara terus menerus. Orang Jepang menyebut perbaikan secara terus menerus ini dengan istilah Kaizen. Sedangkan, untuk kinerja kepala sekolah perlu adanya peningkatan kualitas dan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah yaitu dengan mengikuti berbagai pelatihan dan memperbanyak membaca sehingga mampu menghadapi tantangan yang terjadi saat ini. Hal tersebut dilakukan secara terprogram. adapun untuk persoalan disiplin, perlu dan patut diperhatikan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja diri maupun kinerja sekolah. Sehingga perlu adanya perhatian khusus yaitu dengan selalu menindak dan melakukan tindakan indisipliner secara obyektif.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Efektivitas Manajemen Mutu SMA Swasta Kota Bandung.”

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi manajemen mutu sekolah menurut Daniel P. Mayer et., al., dalam NECS dalam

Karwati dan Priansa (2013:56) diantaranya Kinerja kepala sekolah, tujuan sekolah, komunitas pendidikan dan tenaga kependidikan, kedisiplinan,

dan lingkungan akademik. kelima faktor yang mempengaruhi manajemen mutu tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Indikator manajemen mutu sekolah Daniel P. Mayer et., al., dalam NECS dalam Karwati dan Priansa (2013:56)

Daribeberapa faktor yang dapat mempengaruhi manajemen mutu, dalam penelitian ini hanya akan dibatasi pada dua variabel yaitu kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Mengingat persoalan pokok dari manajemen adalah bagaimana sumber dayanya berkontribusi. Maka dari itu, kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru harus ditingkatkan, sehingga efektifitas manajemen mutu sekolah yang dicanangkan pemerintah dalam kebijakannya dapat berjalan dengan baik.

Administrasi pendidikan memiliki kedudukan yang penting dalam peningkatan manajemen mutu sekolah. Terlihat bahwa administrasi pendidikan meliputi kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan pendidikan disuatu negara atau bahkan pendidikan pada umumnya. Atau “ Suatu proses rangkaian pada sekelompok orang yang bekerja sama untuk mendayagunakan sumber-sumber daya, fasilitas, ide-ide, dan orang-orang yang tergabung dalam unit kerja (organisasi) pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah diterapkan sebelumnya, sehingga lebih efektif dan efisien” Mulyadi dalam (Amri, 2013:25).

Sementara itu, Suhardan (2006:23) mengemukakan bahwa. “Administrasi pendidikan merupakan disiplin ilmu yang mempelajari usaha kerjasama dengan melibatkan segenap sumber daya yang ada untuk mengembangkan potensi peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien”.

Senada dengan hal ini Engkoswara (Suhardan, 2006:23) mengemukakan bahwa :

Administrasi pendidikan diartikan sebagai ilmu yang mempelajari penataan sumber daya yaitu manusia, kurikulum atau sumber belajar dan

fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan penciptaan suasana yang baik, bagi manusia yang disepakati.

Sesuai dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan pendidikan di negara kita Indonesia. Maka kewajiban dan tanggung jawab para pemimpin pendidikan umumnya dan sekolah khususnya mengalami perkembangan dan perubahan pula.

Adanya perubahan tujuan pendidikan mengubah pula *scope* atau luasnya tanggung jawab yang harus dipikul dan dilaksanakan para pemimpin pendidikan. Tugas dan kewajiban administrasi pendidikan disekolah, disamping mengatur jalannya sekolah (pengelolaan pendidikan), juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan sistem yang ada di masyarakat. Berkewajiban membangkitkan semangat staf guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik.

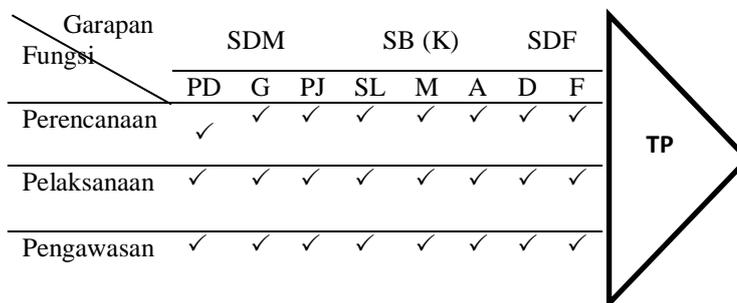
Berdasarkan definisi diatas bahwasannya administrasi pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan pengelolaan peserta didik, kurikulum, sarana prasarana dan unsur lainnya yang dapat menunjang proses pendidikan sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini sejalan dengan Engkoswara dalam (Hidayat dan Machali, 2012:6) yang mengemukakan bahwa “Ruang lingkup garapan administrasi pendidikan, meliputi sumber daya manusia (SDM), sumber belajar, sumber dana dan fasilitas, dan tujuan pendidikan.

Berdasarkan definisi diatas bahwasannya administrasi pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan pengelolaan peserta didik, kurikulum, sarana prasarana dan unsur lainnya yang dapat menunjang proses pendidikan

sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini sejalan dengan Engkoswara dalam (Hidayat dan Machali, 2012:6) yang mengemukakan bahwa “Ruang lingkup garapan administrasi pendidikan, meliputi sumber daya

manusia (SDM), sumber belajar, sumber dana dan fasilitas, dan tujuan pendidikan.”Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan bagan dibawah ini :

Gambar 2
Ruang lingkup administrasi pendidikan
(Engkoswara dalam Hidayat dan Machali, 2012:6)



Keterangan:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| PD = Peserta Didik | M = Metode Pengajaran |
| G = Guru | A = Alat/Media/Buku belajar |
| PJ = Pengguna Jasa Pendidikan | D = Dana |
| SL = Silabus | F = Fasilitas |
| SDM = Sumber Daya Manusia | SDF = Sumber Dana dan Fasilitas |
| SB (K) = Sumber Belajar | TP = Tujuan Pendidikan |

Gambar di atas menjelaskan keterkaitan antara proses pendidikan dalam hal ini administrasi pendidikan (perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan) dengan sumber daya, yaitu: sumber daya manusia (SDM), sumber belajar (SB), dan sumber fasilitas dan dana (SDF) untuk mencapai tujuan pembangunan pendidikan (TPP).

Merujuk pada gambar 2.1 penelitian ini memfokuskan pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini adalah kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru yang berdampak pada tujuan atau sasaran pendidikan yaitu peningkatan mutu pendidikan di Indonesia lebih khususnya terhadap mutu sekolah di Kota Bandung. Sedangkan apabila dilihat dari fungsi administrasi pendidikan, studi ini memfokuskan pada kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru itu sendiri dan akhirnya nanti akan menghasilkan mutu sekolah yang baik.

Kriteria atau ukuran keberhasilan administrasi pendidikan adalah mutu dan produktivitas pendidikan, yang dapat dilihat pada produk, hasil atau efektivitas dan pada proses, suasana atau efisiensi. Kriteria keberhasilan memerlukan proses administrasi pendidikan, minimal meliputi perilaku manusia dalam berorganisasi. Perilaku manusia dalam berorganisasi dapat dinyatakan dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan atau pengendalian. Dengan kata lain dalam menentukan kebijakan, manajemen ada wilayah yang terbatas pada operasional dengan

mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh para ahli administrasi pendidikan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian. Dengan demikian, administrasi pendidikan dapat sebagai suatu proses pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya pendidikan melalui kerja sama sejumlah orang yang melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pelaksanaan (organizing), dan evaluasi (evaluating), dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Maka dari itu mutu di dalam dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dalam kajian ilmu administrasi pendidikan. karena dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan diperlukan manajemen sebagai alat untuk dapat mencapainya.

Koont Donnel (Syaiful Sagala 2012: 55) mengemukakan bahwa :

Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in the groups, efficiency accomplish selected aims. This basic definition need to be expanded (1 as manager people carry out the managerial function of planning, organizing, staffing, leading and controlling (2) management applies to any kind of organization (3) it applies to managers at all organizational level (4) the aim of all managers is the same to create a surplus and (5)

managing is concerned with productivity this implies effectiveness and efficiency.

Pengertian diatas mengandung makna bahwa manajemen merupakan proses merancang dan mempertahankan lingkungan dimana individu untuk dapat bekerja sama di dalam kelompok secara efisiensi dalam rangka mencapai tujuan. Maka dari itu, manajemen mutu sekolah merupakan perolehan hasil yang paling efektif melalui orang-orang yang profesional mengacu kepada visi dan misi sekolah dengan cara melakukan proses manajemen yakni menjalankan tugas pokok program sekolah yang ditampilkan oleh seorang kepala sekolah sebagai penanggung jawab sekolah dan guru sebagai penanggung jawab layanan belajar pada peserta didik serta tenaga kependidikan sebagai penanggung jawab pelayanan teknis ke pendidikan di sekolah yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perancangan program kegiatan sekolah, pengorganisasian tugas-tugas pokok, penggerakan seluruh sistem sekolah dan pengawasan kinerja sekolah. dalam pencapaian efektivitas manajemen mutu sekolah, sekolah diwajibkan mengikut sertakan partisipasi masyarakat dalam pencapaiannya sehingga antara masukan dan keluaran terjalin secara merata demi mencapai tujuan pendidikan, secara otomatis tujuan sekolah pun terpenuhi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa pengertian efektivitas ialah keefektifan. Sedangkan **Sondang P. Siagian** (2001: 24) dalam memberikan definisi bahwa *"Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya"*. Sedangkan menurut Mulyasa (2008:82) menyatakan *"Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju"*. Efektivitas suatu organisasi dikatakan berhasil apabila mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.

Efektivitas manajemen mutu sekolah berarti bagaimana MMS berhasil melaksanakan semua tugas pokok sekolah, menjalin partisipasi masyarakat, mendapatkan serta memanfaatkan sumber daya, sumber dana, dan sumber belajar untuk mewujudkan tujuan sekolah. Dalam pengelolaan sekolah, efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari masyarakat, mendapatkan serta

memanfaatkan sumber daya dan sumber belajar untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Manajemen mutu merupakan konsep yang telah diperdebatkan oleh berbagai pihak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berbagai upaya tersebut dapat terlihat dari lahirnya kajian teoritik mengenai mutu pendidikan, seperti manajemen mutu terpadu dalam pendidikan (*Total quality management in education*), Jaminan mutu dalam pendidikan (*Quality Assurance in education*), gugus kendali mutu, manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, dan lain sebagainya. Menurut Danim (23: 2006)

"Manajemen mutu merupakan upaya mewujudkan proses pembelajaran yang mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya sekolah mampu mentransformasikan multijenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik".

Sedangkan Gasperz (2008 :6) mendefinisikan bahwa:

"Manajemen mutu sebagai semua aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan kualitas, tujuan-tujuan dan tanggung jawab serta mengimplementasikan melalui alat-alat seperti perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, jaminan kualitas dan peningkatan kualitas. Tanggung jawab untuk manajemen kualitas ada pada semua level dari manajemen tetapi harus dikendalikan oleh manajemen puncak dan implementasinya harus melibatkan semua anggota organisasi".

Efektivitas manajemen mutu sekolah yang baik pada sekolah menengah atas tidak terlepas dari bagaimana upaya kepala sekolah sebagai manajer tertinggi mampu mengendalikan mutu di sekolah secara terpadu bersama guru, staf dan pegawai lainnya. Pengendalian mutu terpadu merupakan suatu sistem yang paling efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas dan perbaikan kualitas dari berbagai level organisasi sehingga meningkatkan produktivitas. Menurut Sallis (2008 : 54) mutu mengandung makna kesesuaian dengan spesifikasi yang diharapkan. Maka dari itu untuk dapat menciptakan mutu sekolah seorang kepala sekolah harus dapat melaksanakan fungsi manajemen secara terpadu agar terjadi peningkatan hasil yang lebih baik dan efektif. Keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolah, kepala sekolah mesti memiliki visi yang jelas, terencana, terprogram dan terkendali. Hal ini akan terlihat dari

sejauhmana kepala sekolah mampu membangun kebersamaan, sehingga sekolah yang dipimpinnya akan menjadi sebuah lembaga pendidikan yang benar-benar memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan sebagaimana yang diharapkan.

Didalam perspektif manajemen mutu, mutu sekolah dapat dicapai melalui interaksi kompleks dari berbagai komponen yang membentuk Sistem manajemen mutu. Sistem manajemen mutu menurut Gaspersz (2008:268) merupakan:

“Sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan persyaratan tertentu yang ditentukan oleh pelanggan dan organisasi”.

Sistem manajemen mutu biasanya terdiri dari sebuah kerangka kerja yang memiliki nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip keunggulan. Prinsip-prinsip ini merupakan landasan untuk membangun kerangka kerja yang terdiri dari sejumlah penilaian kriteria dan item.

Indikator Efektivitas manajemen mutu di tinjau dari Fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh kepala sekolah beserta guru, staf, dan pegawai lainnya agar tercapai mutu sekolah yang diinginkan oleh sekolah maupun warga masyarakat. Hal tersebut merujuk kepada pemikiran G.R. Terry (2006:5) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

1) Perencanaan

Perencanaan meliputi perumusan visi misi sekolah, perumusan sasaran sekolah, analisis SWOT, pelibatan stakeholder dalam perumusannya, perumusan program, dan perumusan pengembangan sumber daya sekolah.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian meliputi penyusunan struktur organisasi, uraian tugas, analisis beban kerja, aturan organisasi sekolah.

3) Pelaksanaan

Pelaksanaan meliputi pelaksanaan program sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah dirancang sebelumnya.

4) Pengawasan

Pengawasan meliputi penggunaan alat ukur yang jelas, pelaksanaannya secara berkala, analisis hasil, dilakukan secara obyektif, dan melakukan penyusunan perbaikan.

Kinerja Kepala Sekolah merupakan gabungan dari dua kata yaitu Kinerja Kepala Sekolah yang masing-masing memiliki arti. Namun, apabila

kedua kata tersebut digabung akan membentuk satu arti. Namun sangatlah sulit untuk menetapkan definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan unjuk kerja, prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan (entries) yang relevan dengan kinerja yaitu: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2012: 5) Hal tersebut senada dengan Milkovich dan Boudreau (dalam Karwati dan Priansa 2013:82) yang menyatakan bahwa ‘*Performance is the degree to which employees accomplish work requirement*’ (kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan).

Sedangkan Sinambela, dkk (dalam Sinambela 2012:5) mengemukakan bahwa ‘*kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu*’. Hal tersebut sependapat dengan Mangkunegara (2013:67) yang menyatakan bahwa “*kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya*”.

Wood, Wallace, dan Zeffane (dalam Karwati dan Priansa 2013:82) menyatakan bahwa ‘*Performance is summary measure of the quantity and quality of tas contribution made by an individual or group to the work unit and organization*’ (Kinerja merupakan Sumbangan yang diberikan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, terhadap hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas bagi organisasi). Jadi kinerja bukan hanya produk individu tetapi juga bisa dihasilkan oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yaitu mencapai tingkat keberhasilan individu maupun lembaga dalam melaksanakan pekerjaan.

Senada dengan Robbins (dalam Karwati dan Priansa 2013:83) menyatakan bahwa ‘*kinerja merupakan keadaan dimana individu atau kelompok berfungsi untuk melaksanakan tugas*’. Dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya pada

kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi yang positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen bagiannya.

Sedangkan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai *“seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar”* (Karwati dan Priansa 2013:37). Maka kepala sekolah merupakan penggerak roda organisasi sekolah, hal tersebut sejalan dengan Lipham (dalam Karwati dan Priansa 2013:37) bahwa *‘kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka’*.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel.

Indikator kinerja kepala sekolah menurut Baltzell dan Dentler (dalam Seyfarth, 2002:64) terdiri dari :

- 1) Mengatur organisasi sekolah
Mengatur organisasi sekolah meliputi menyusun program dan organisasi sekolah serta mengelola administrasi sekolah.
- 2) Manajemen Sumber Daya dan logistik
Manajemen Sumber Daya dan logistik meliputi pendayagunaan sarana prasarana, pendidik dan tenaga pendidik, mengelola keuangan sekolah.
- 3) Membangun profesionalisme pegawai
Membangun profesionalisme pegawai meliputi membimbing pendidik dan tenaga pendidik, profesionalisme dan pengembangan pegawai, dan supervisi.
- 4) Peningkatan pembelajaran
Peningkatan pembelajaran meliputi pengembangan kurikulum, bahan ajar dan metode pembelajaran.
- 5) Juru Bicara
Juru bicara meliputi sosialisai visi dan misi sekolah, menjalin komunikasi dengan stakeholder, menyampaikan ide dan gagasan, tanggap dan peduli.
- 6) Agen perubahan
Agen perubahan meliputi merangsang perubahan, menciptakan dan menjadi

pelopor inovasi, dan beradaptasi dengan perubahan.

7) Disiplin dan keselamatan siswa

Disiplin dan keselamatan siswa meliputi penjaminan keselamatan siswa, membuat tata tertib sekolah.

Disiplin kerja guru berasal dari tiga kata yang berbeda yaitu kata “disiplin” dan “kerja” dan guru semuanya memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupas secara mendalam perlu mencermati pemahaman ketiga kata tersebut. Sikap disiplin yang ada dalam diri seseorang dibentuk oleh dirinya sendiri dan faktor lain yang mempengaruhinya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Sinambela, 2012: 238) bahwa *“Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”*.

Disiplin juga merupakan alat yang berguna untuk memodifikasi perilaku, reorientasi dan tujuan pendidikan. Sehingga mereka bisa mengontrol dan melatih diri mereka sesuai dengan aturan yang ada. Seperti yang dikemukakan Atiomo dalam (dalam Pasaoglu 2013:46) bahwa *“ Discipline as the training of the mind and character to produce self control and habit of obedience”*. artinya disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan kontrol diri dan kebiasaan untuk taat” .

Adapun Nel, *et al* (dalam Bank, Engelbrecht, & Strümpher 2008: 2) menyatakan bahwa *“ Discipline can be defined as action or behaviour on the part of the authority in an organisation (usually management) aimed at restraining all employees from behaviour that threatens to disrupt the functioning of the organisation”*. yang artinya disiplin dapat didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku pada bagian otoritas dalam suatu organisasi (biasanya manajemen) yang bertujuan untuk menahan semua karyawan dari perilaku yang mengancam untuk mengganggu fungsi organisasi. Dalam hal ini organisasi dan manajemennya mempunyai peranan penting dalam membentuk proses disiplin pegawainya sesuai dengan pedoman yang ada.

Senada dengan pemahaman yang dikemukakan oleh Davis (dalam mangkunegara 2013:129) ” *Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapatnya bahwa Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Sedangkan Veithzal & Sagala (2009: 825) menyatakan bahwa;

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang (sikap mental) dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh otoritas organisasi atas kesepakatan agar keduanya dapat menghasilkan simbiosis mutualisme dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang dan organisasi, maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan iklim kerja yang baik dimana hal tersebut berimbas pada produktivitas dan tujuan sekolah yang lebih baik.

Salah satu komponen yang mempunyai peran dan fungsi utama dalam meningkatkan tujuan atau sasaran organisasi khususnya disekolah adalah guru. Guru merupakan pendidik, istilah guru sebagaimana dijelaskan oleh Hadari Nawawi (dalam Amri 2013:1) adalah “orang yang mengajar atau memberikan pengajaran disekolah, secara eksplisit guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu tumbuh kembang anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru merupakan sumber daya manusia yang selain menjadi pendidik juga sebagai perencana pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan, untuk

itu seorang guru harus mempunyai kompetensi, perilaku dan kinerja yang baik. Dalam hal ini disiplinnyalah yang ditekankan karena guru adalah pedoman, contoh atau suri tauladan yang baik bagi peserta didiknya. Maka perilaku guru khususnya disiplin sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang mana berhubungan dengan tujuan pendidikan.

Menurut Veithzal & Sagala (2009: 825) menjelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Kehadiran
Kehadiran meliputi ketaatan dan pada ketentuan jam kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan pada peraturan kerja meliputi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja yang ditetapkan oleh sekolah.
3. Ketaatan pada standar kerja
Ketaatan pada standar kerja meliputi efisiensi dalam pelaksanaan kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Tingkat kewaspadaan tinggi meliputi bertanggung jawab atas peralatan sekolah.
5. Bekerja etis
Bekerja etis meliputi Menjunjung tinggi kredibilitas individu maupun sekolah.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kinerja kepala sekolah terhadap efektivitas manajemen mutu.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu.
3. Terdapat pengaruh antara kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dengan kata lain metode penelitian adalah cara yang ditempuh oleh seorang peneliti untuk memperoleh data yang akurat mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan alat pengumpul data yang pada akhirnya data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis deskriptif.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil,

tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Akdon dan Hadi, 2005:91).

Menurut Riduwan (2010:217) “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009 : 8).

Populasi dalam penelitian ini adalah SMA swasta se-kota Bandung sebanyak 109sekolah. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 sekolah.

1. Kinerja Kepala Sekolah (X_1)

Kuantitas untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel berdasarkan tugas dan fungsinya dengan syarat yang telah ditentukan yaitu melakukan pengorganisasian sekolah, manajemen sumber daya sekolah, membangun profesionalisme pegawai, meningkatkan pembelajaran, juru bicara, agen perubahan, dan mengelola keamanan dan disiplin siswa. agar dapat memberikan perubahan dan inspirasi pada lingkungan dan anggota organisasi.

2. Disiplin Kerja Guru (X_2)

Ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati antara individu dan organisasi sehingga dapat tercapai tujuan individu maupun organisasi sesuai yang diharapkan yang dapat diukur melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi pegawainya serta bekerja secara etis sehingga dapat menciptakan keteraturan didalam proses pelaksanaan kerja yang ada di SMA Swasta Sekota Bandung.

3. Efektivitas manajemen mutu (Y)

Manajemen mutu sekolah adalah proses pengelolaan mutu sekolah dengan memfokuskan pada kepuasan siswa oleh kepala sekolah, guru dan stakeholder sekolah melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sekolah yang efektif dan efisien.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu. Secara terperinci besaran pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap efektivitas manajemen mutu sebesar 22,75%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori rendah
2. Disiplin kerja guru memberikan pengaruh terhadap efektivitas manajemen mutu sebesar

44,49%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori sedang.

3. Kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh terhadap kepuasan mahasiswa sebesar 76,37% . Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori kuat

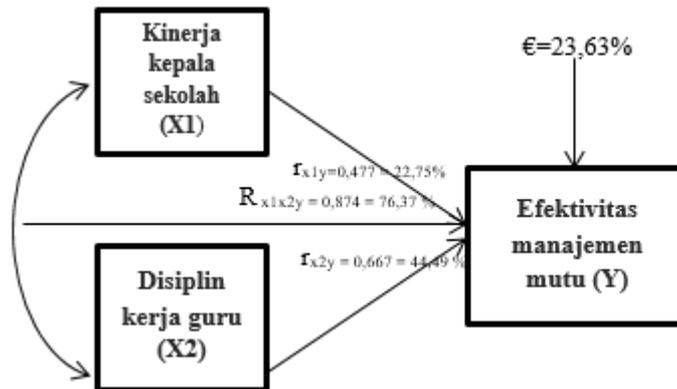
Pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung dapat digambarkan sebagai berikut :

Pengaruh antar variabel	Koefisien Korelasi (R)	Nilai Persamaan Regresi	Sig.	Nilai F	Koefisien Determinasi	Variabel Lain
X_1 terhadap Y	0,477	$\hat{y} = 84,363 + 8,974X_1$	0,000	45,573	22,75%	77,25%
X_2 terhadap Y	0,667	$\hat{y} = 76,979 + 10,573X_2$	0,000		44,49%	55,51%
X_1 dan X_2 terhadap Y	0,874	$\hat{y} = 41,258 + 0,286x_1 + 0,0342x_2$	0,000		76,37%	23,63%

guruterdhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung dapat digambarkan sebagai berikut:

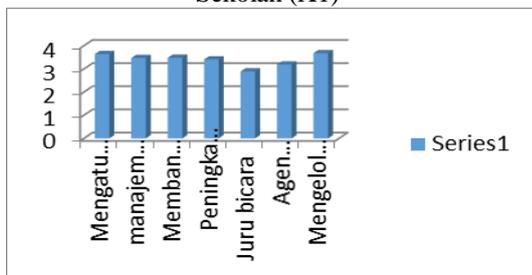
Dari tabel diatas, maka struktur pengaruh Pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja

Gambar 3
Struktur pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y



Kinerja Kepala sekolah pada SMA swasta se-Kota Bandung

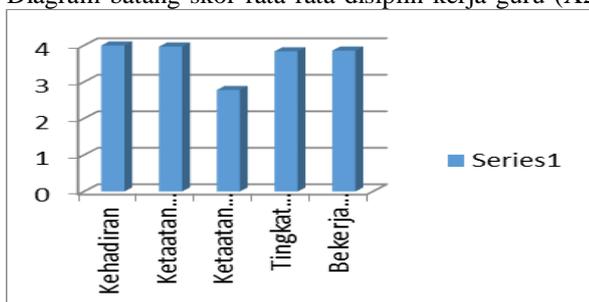
Gambar 4
Diagram Batang Skor Rata-rata Kinerja Kepala Sekolah (X_1)



Berdasarkan gambar diagram diatas dapat kita ketahui kecenderungan umum responden pada variabel kinerja kepala sekolah (X_1) memiliki skor rata-rata sebesar 3,39. Maka gambaran kondisi umum kinerja kepala sekolah pada SMA Swasta Se-Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi.

Disiplin Kerja Guru pada SMA swasta se-Kota Bandung

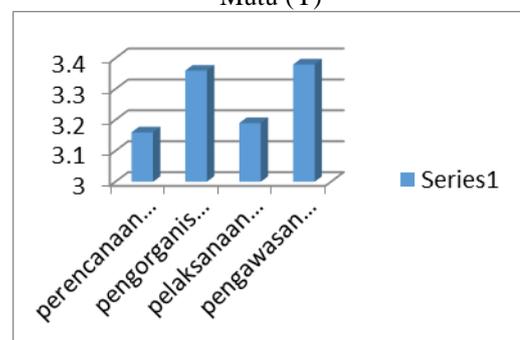
Gambar 5
Diagram batang skor rata-rata disiplin kerja guru (X_2)



Sedangkan disiplin kerja guru Berdasarkan gambar diagram diatas dapat diketahui kecenderungan umum responden pada variabel Disiplin kerja guru (X_1) memiliki skor rata-rata sebesar 3,69. Maka gambaran kondisi umum disiplin kerja guru pada SMA Swasta Se-Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi.

Efektivitas Manajemen Mutu SMA swasta se-kota Bandung

Gambar 6
Diagram Batang Skor Rata-rata Efektivitas Manajemen Mutu (Y)



Sedangkan kecenderungan umum responden pada variabel Manajemen Mutu Sekolah (Y secara umum didapatkan skor rata-rata sebesar 3,27. Maka gambaran kondisi umum kinerja kepala sekolah pada SMA Swasta Se-Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi.

Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Manajemen Mutu SMA Swasta se-Kota Bandung

Kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap Efektivitas manajemen mutu sekolah sebesar 22,75%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa Kinerja kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap Efektivitas manajemen mutu sementara sisanya 77,25% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini juga didukung oleh besarnya hubungan antara kinerja kepala sekolah dengan Efektivitas manajemen mutu yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,477. Hal ini berarti kinerja kepala sekolah dengan Efektivitas manajemen mutu memiliki hubungan yang rendah. Artinya Efektivitas manajemen mutu sedikit dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah dan adapun sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya.

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan bahwasannya kinerja kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung.

Kinerja kepala sekolah menjadi unsur yang penting dalam menciptakan keefektifan dalam manajemen mutu sekolah. Dalam rangka peningkatan kualitas sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut tidak hanya dapat menjalankan fungsi-fungsinya sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, motivator, ataupun inovator saja melainkan harus juga memiliki kecakapan konseptual, teknik, maupun berinteraksi dengan orang lain baik sesama kepala sekolah, guru, pengawas dan stakeholder lainnya.

Maka dari itu kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak saja dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi namun juga harus memiliki kemampuan untuk dapat menggerakkan lembaganya ke arah yang lebih baik lagi dengan mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Efektivitas Manajemen Mutu SMA Swasta se-Kota Bandung

Disiplin kerja guru memberikan pengaruh terhadap efektivitas manajemen mutu adalah sebesar 44,49 % . Persentase tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memiliki pengaruh yang rendah terhadap efektivitas manajemen mutu. Sedangkan, 55,51% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini juga didukung oleh besarnya hubungan antara disiplin kerja guru dengan

efektivitas manajemen mutu sekolah yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,667. Nilai tersebut menandakan bahwa disiplin kerja guru dengan efektivitas manajemen mutu sekolah memiliki hubungan sedang. Artinya bahwa disiplin kerja guru memiliki hubungan yang cukup berpengaruh terhadap pelaksanaan efektivitas manajemen mutu.

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan bahwasannya disiplin kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Untuk itu, upaya awal yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kualitas guru yang berbentuk disiplin kerja guru dan profesionalisme.

Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Efektivitas Manajemen Mutu SMA Swasta se-Kota Bandung

Kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh terhadap efektivitas manajemen mutu SMA Swasta se-Kota Bandung sebesar 76,37%. Persentase ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang kuat terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Sementara sisanya 23,63% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keterhubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,874. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan efektivitas manajemen mutu memiliki hubungan yang kuat. Artinya kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru mampu menjalankan dan merealisasikan keefektifan manajemen mutu SMA Swasta se-Kota Bandung.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Agar tercipta sekolah yang bermutu harus didukung dengan implementasi manajemen mutu yang efektif dalam setiap penyelenggaraan pendidikan. Agar dapat terlaksananya manajemen mutu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, berbagai faktor baik internal maupun eksternal akan mempengaruhinya dalam membantu terealisasinya manajemen mutu yang sesuai dengan harapan. Salah satu faktor tersebut adalah kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru yang mempunyai peranan sangat penting dalam rangka pembentukan karakter.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengelolaan data dan pembahasan pada bab sebelumnya. Maka dari itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Efektivitas Manajemen Mutu SMA Swasta se-Kota Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Efektivitas manajemen mutu sekolah pada SMA Swasta se-Kota Bandung rata-rata berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti sekolah SMA swasta se-kota Bandung telah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan mutu dengan baik.
- b. Kinerja kepala sekolah SMA swasta se-kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti usaha yang dilakukan oleh sekolah SMA swasta se-kota Bandung dalam Mengatur organisasi sekolah, Manajemen Sumber sekolah, Membangun profesionalisme pegawai, mampu meningkatkan pembelajaran, mampu menjadi Juru Bicara, agen perubahan sekolah dan menegakan disiplin dan keselamatan siswa berjalan dengan baik.
- c. Disiplin kerja guru SMA swasta se-kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti guru SMA swasta se-kota Bandung mempunyai berusaha untuk menjadi contoh teladan yang baik.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja kepala sekolah terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Namun Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang. Artinya kinerja kepala sekolah pada SMA swasta se-kota Bandung cukup memberikan dampak terhadap manajemen mutu.
- e. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Artinya disiplin kerja guru pada SMA swasta se-kota Bandung telah memberikan dampak terhadap manajemen mutu.
- f. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang

kuat. Artinya kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru pada SMA swasta se-kota Bandung telah memberikan dampak terhadap manajemen mutu.

Rekomendasi

Pada dasarnya efektivitas manajemen mutu yang dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru pada SMA swasta se-kota Bandung sudah baik. Namun, ada beberapa hal yang perlu dibenahi agar manajemen mutu sekolah dapat terus meningkat dan ideal. Berdasarkan temuan-temuan yang telah dipaparkan sebelumnya, ada beberapa saran untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada. Adapun rekomendasi yang ingin disampaikan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kinerja kepala sekolah pada SMA swasta se-kota Bandung masih mempunyai kendala dalam berkomunikasi dengan para stakeholder pendidikan dalam artian belum optimalnya peran juru bicara dalam diri kepala sekolah, maka dari itu Kepala sekolah dituntut untuk secara terus menerus melakukan perbaikan dan terus berkomunikasi dengan pemerintah maupun masyarakat secara simultan dan terarah.
- b. Disiplin kerja guru SMA swasta se-kota Bandung pada dasarnya sudah baik namun ketaatan pada standar kerja dirasa masih minim, maka dari itu perlu bimbingan dan senantiasa meningkatkan kinerja maupun disiplin guru yang sudah berjalan dengan baik, agar tidak mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar.
- c. Selain sekolah yang dituntut untuk terus memperbaiki diri, peran pemerintah tentunya dalam hal ini dinas pendidikan harus berperan aktif dan memberikan porsi terhadap sekolah swasta yang ada di kota Bandung, sehingga pemerataan pendidikan dapat terwujud. Serta tidak terdengar lagi adanya sekolah bangkrut karena kekurangan murid.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen mutu. Faktor lain tersebut, yaitu tujuan sekolah lingkungan akademik, komunitas pendidik dan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Hadi, S. (2005). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung : Dewa Ruchi.
- Amri, S. (2013) *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah ; dalam Teori, Konsep dan Analisis*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Bank, L.V., Engelbrecht, A.S., dan Strümpher, J. (2008). Perceived fairness of disciplinary procedures in the public service sector: an exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol.6 (2), hlm. 1-8.
- Gaspersz, Vincent,(2008). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayat, A. dan Machali, I. (2012) *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Karwati, E. Dan Priansa, D. J. (2013) *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Majemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2013) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasaoglu, D. (2013). Determining the Differences between Managers' Conceptions of Discipline. *The Special Issue on Business, Humanities and Social Science. International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 (17), hlm. 46-54.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V. Dan Sagala E. J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala,Syaiful. (2012). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Sallis, E. (2008). *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCISoD.
- Seyfarth, J. T. (2002) *Human Resources Management For Effective School*, Boston, MA: Pearsom Education Company.
- Sinambela, L. P. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarwan Danim. (2006). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, Cv. Pustaka Setia
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, D dan Suharto, N. (2006). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- .(2014). *The learning curve pearson*. [Online]. Tersedia: <http://www.enciety.co>.
- .(2013). *Penerimaan peserta didik baru*. [Online]. Tersedia: <http://www.inilah.com>.