

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga Pendidik dalam pendidikan memegang peranan penting strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Di pandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia sangat dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini, disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diterankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.

Dalam proses pengembangan pembelajaran yang ada di suatu lembaga, tergantung terhadap tenaga pendidiknya itu sendiri, oleh karena itu tenaga pendidik haruslah memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan yang diantaranya meliputi: Kompetensi Pedagogik, kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian. Dengan fakta yang ada sosok Pendidik pada era global tidaklah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh standar Nasional. Hal ini disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan yang ada

dalam suatu lembaga pendidikan yang tercermin pada rendahnya rata-rata prestasi belajar siswa.

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 1 disebutkan bahwa : “Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 yaitu :

“ Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengelola, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara substantif, makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan.(Anton Athoillah 2010:13).

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan padapeserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohani nya, agar mencapai tingkat kedewasaan , mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. Dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri (Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, 2008:87).

Manajemen Tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktifitas yang harus dilakukan dimulai dari tenaga pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, Perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010:231).

Dalam upaya meningkatkan Mutu Tenaga pendidik maka harus diadakan pembinaan/pelatihan professional guru, yang secara terus menerus agar terciptanya pendidik yang professional. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu hasil belajar peserta didik. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, sebaiknya pihak Manajemen memiliki strategi khusus rekrutmen, yaitu membuka kesempatan lamaran secara terbuka kepada calon pegawai yang disertai dengan berbagai persyaratan atau spesifikasi yang dibutuhkan.

Pegawai merupakan SDM (sumber daya manusia) yang paling penting dalam suatu Organisasi. Pegawai yang baik, dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Bahwa perekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon Pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai.(Affifuddin dan Sobry Sutikno, 2008:98)

Arun Monappa dan Mirza S. Saiyadain(1979:104) dalam Fatah Syukur (2012:67)berpendapat Bahwa “*Recruitmen is the generating of Applications or applicants for specific positions*”. Artinya penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen baru. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

1. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
2. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan pemerintah guru walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
3. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar jadi guru baru
4. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
5. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
6. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, rekapitulasi pelamar, dan rekapitulasi pelamar yang diterima.
7. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru
8. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tepat ujian. (Ibrahim Bafadal 2003:30).

Madrasah Tsanawiyah Al-Mishbah merupakan suatu yayasan swasta. Dari banyaknya guru yang telah PNS yakni 20% dan yang sertifikasi 80% .sehingga banyaknya pembiayaan di MTs Al-Mishbah sedikitnya di bantu oleh Pemerintah . Model Rekrutmen yang dilaksanakan karena adanya jalinan kerjasama antara madrasah, pemerintah dan masyarakat. Hal ini terlihat dari 80% tenaga pendidik telah sertifikasi.

Di MTs Al-Mishbah Rekrutmen yang dilaksanakan dengan cara sederhana yakni kekeluargaan dan lamaran-lamaran sederhana, penyeleksian dilakukan oleh GTY (guru tetap yayasan), karena penyusunan hal tersebut hanya dikelola oleh pihak-pihak keluarga dan bantuan dari guru PNS. Adapun penetapan tenaga pendidik tidak begitu spesifik pada keahlian ilmu atau sesuai lulusan guru tersebut. Namun hal itu tidak menjadi masalah besar karena guru MTs Al-Mishbah

telah mendapatkan sertifikasi guru dalam bidang keilmuan yang telah dikuasai. Tanggung jawab guru profesional dengan mengutamakan mengajarkan peserta didik menjadi peserta didik yang BAGUS sesuai yang ditetapkan oleh MTs Al-Mishbah yakni “Bersahabat, Agamis, Giat, Unggul, dan Sukses”.

Di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung, walaupun belum memenuhi prinsip profesionalitas akan tetapi dalam realitanya MTs Al-Mishbah mempunyai prestasi yang bagus, misalnya dalam bidang pramuka dan kesenian. Berdasarkan fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih jauh karena hal ini merupakan bagian yang sangat mendasar melatar belakangi kondisi Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik. Karena problema itulah, tidak sedikit dari peserta didik yang merasa kurang puas dengan apa yang mereka harapkan, selain belajar di ruang kelas, mereka juga banyak berharap pelajaran yang mereka tempuh disertai praktek yang diadakan diluar kelas. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengalaman dari pihak pendidik atau calon guru yang akan masuk lembaga pendidikan di MTs Al-Mishbah tidak melakukan perekrutan secara khusus atau mendalam.

Atas dasar fenomena di atas, dan atas dasar pentingnya masalah tersebut untuk diteliti dan dikembangkan, maka masalah yang akan diteliti dalam bentuk penelitian *Etnografi* (Usaha untuk Menguraikan Kebudayaan atau aspek-aspek Kebudayaan) kualitatif deskriptif, dengan judul “MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK MADRASAH” (Penelitian di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang akan diteliti peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
2. Bagaimana Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru kota Bandung?
3. Apa faktor penunjang dan penghambat dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
4. Bagaimana hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang akan diteliti peneliti sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan latar alamiah di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung
2. Mendeskripsikan rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung
3. Mendeskripsikan faktor penunjang dan penghambat Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung
4. Mendeskripsikan hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian yang diteliti sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung
2. Secara Spesifik diharapkan dapat berguna sebagai inspirasi bagi pengembangan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik khususnya bagi pihak Lembaga MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian penulis dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2007:8) penelitian kualitatif melakukan penelitian latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*). Hal ini karena dilakukan karena Ontologi ilmiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya. Menurut mereka hal tersebut didasarkan atas beberapa asumsi: (1) tindakan pengamatan mempengaruhi apa yang dilihat, oleh karena itu hubungan penelitian harus mengambil tempat pada keutuhan dalam konteks untuk keperluan pemahaman. (2) konteks sangat menentukan dalam menetapkan apakah suatu penemuan mempunyai arti bagi konteks yang lainnya, yang berarti bahwa suatu fenomena harus diteliti dalam keseluruhan pengaruh lapangan; dan (3) sebagian struktur nilai kontekstual bersifat determinative terhadap apa yang dicari (Moleong : 2007:8). Atas dasar asumsi itu, penelitian dengan menggunakan

kualitatif ini akan mengkaji masalah yang dilandasi dengan kajian mengenai latar alamiah mengenai keberadaan MTs Al-Mishbah sebagai setting penelitian.

Manajemen didefinisikan sebagai kegiatan pengelolaan berbagai sumber daya dengan cara bekerja sama dengan orang lain melalui proses tertentu untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Nanang Fatah, manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu, karena menurut Luther Gulick Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat, karena menurut Follet manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para dituntut oleh suatu kode etik.

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspek nya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut seperti menurut Koetjaraningra (1990:180) wujud kebudayaan ada tiga yaitu (1) wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma dan sebagainya. (2) wujud kebudayaan sebagai suatu

konfleks aktivitas serta tindakan berpola mantap dari manusia dalam masyarakat dan (3) wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

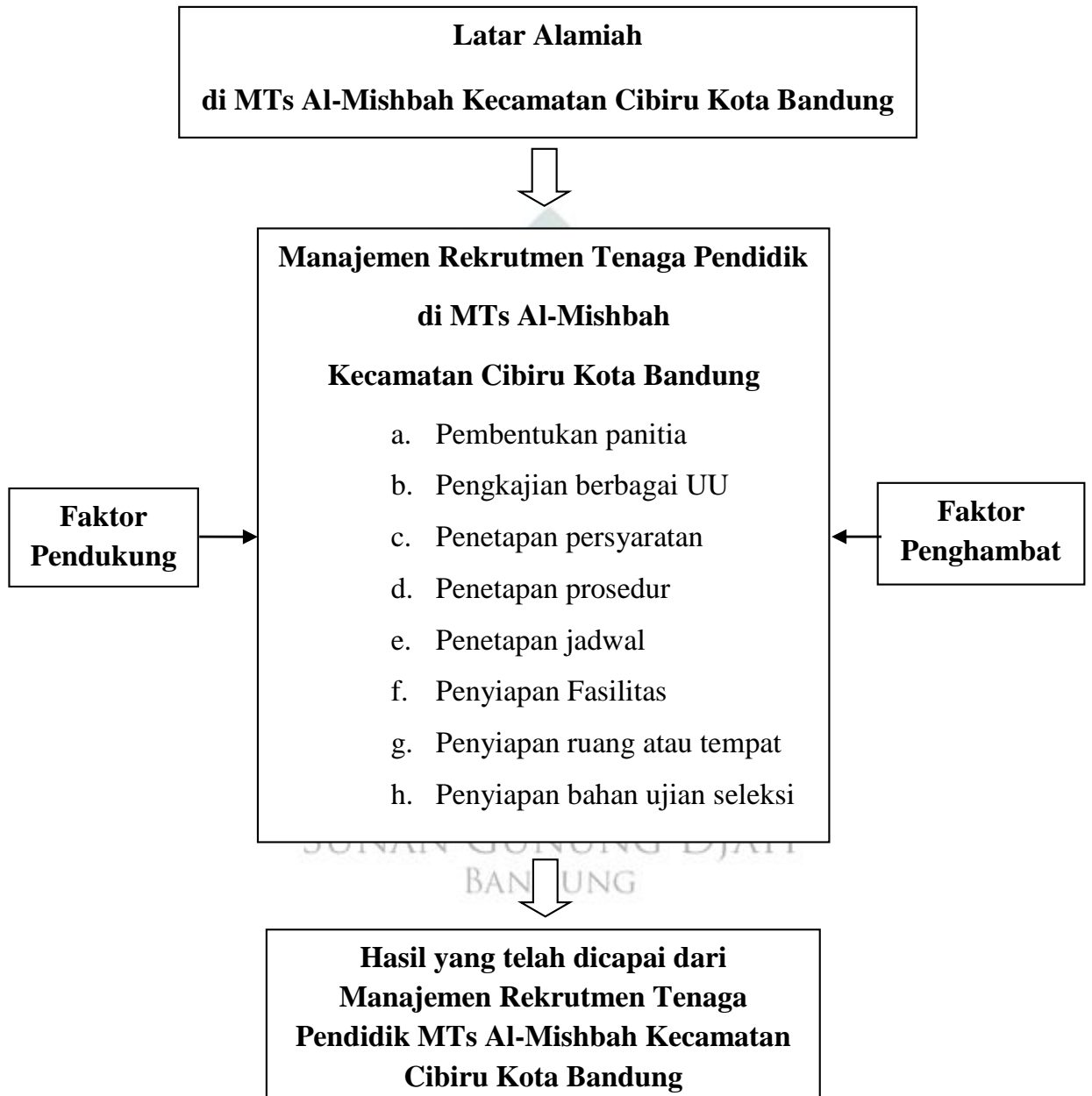
Faktor pendukung dan penghambat merupakan usaha untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari sebuah system, sehingga dengan ditemukannya faktor-faktor itu dapat meningkatkan sebuah proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mengelola lembaga pendidikan yang ada. Kajian faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada tingkat keberhasilan sebuah manajemen, dengan demikian usaha meniru suatu manajemen akan selalu diukur keberhasilannya dengan upaya meniru pula faktor-faktor pendukungnya, dan meminimalisir faktor-faktor pengahambatnya.

Maka secara skematis kerangka pemikiran tersebut digambarkan dalam gambar-gambar dibawah ini:



1.1

SKEMA
MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK MADRASAH
(Penelitian di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung)



E. Langkah-langkah Penelitian

Dalam langkah penelitian ini dijelaskan tahapan langkah yang dilakukan dalam proses penelitian ini yang meliputi (a) jenis data,(b) sumber data,(c) metoda dan teknik pengumpulan data,(d) langkah analisis data, dan (5) teknik pemeriksa uji absah data. Ssecara rinci kelima tahapan tersebut diurai sebagai berikut:

1) Menentukan Jenis Data

Jenis data pokok yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif, yakni data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati yang berkaitan dengan latar alamiah dalam Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

2) Menentukan Sumber Data

a. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian lapangan. Dalam penelitian ini penulis menentukan tempat penelitian di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung dengan alasan sebagai berikut :*Pertama*,MTs Al-Mishbah sudah cukup lama berdiri sehingga banyak data yang akan diperoleh. *Kedua*, adanya masalah yang akan diteliti terkait dengan manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik yang dianggap unik dan dapat bermanfaat untuk keberhasilan pembelajaran, serta pihak dari lembaga terkaitpun mengizinkan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Kata-kata dan tindakan orang yang dapat diamati atau diwawancarai yang dicatat melalui catatan tertulis dalam penelitian ini merupakan sumber data utama, dengan menggunakan teknik sampling, yakni dengan cara mewawancarai kepada pihak pimpinan MTs Al-Mishbah sebagai *Key informan*, kemudian diikuti dengan *snow ball process*, yaitu sumber data berikutnya diperoleh dari key informen tersebut secara bergulir, dan baru dihentikan apabila terjadi pengulangan informasi. Selain itu penelitian ini menggunakan data tambahan berupa angket, dengan mengisi beberapa pertanyaan yang dibuat oleh peneliti terhadap objek yang diteliti, dan sumber data lainnya yang dapat menunjang terhadap sumber data penelitian di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

c. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a) Menentukan Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci apa adanya. Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang telah dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan

bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode Alamiah (Lexi Moleong 2012:6)

b) Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu:

1) Teknik Objek Parsitipasi

Observasi yang dilakukan yaitu observasi parsitipasi aktif yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan data-data tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al-Mishbah Kecamatan cibiru Kota Bandung peneliti melakukan pengamatan dan terlibat ikut serta sebagai peserta pengamat selama beberapa bulan dilokasi.

2) Teknik Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan *Key informan*, dalam hal ini pimpinan MTs Al-Mishbah. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka; untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data dan mengenai hal-hal terkait dengan manajemen Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Mishbah.

3) Teknik Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai MTs Al-Mishbah, dan setting penelitian lainnya seperti data kepala sekolah, atau tenaga pengajar, siswa serta dokumen

sejarah berdirinya MTs Al-Mishbah. Melalui penelusuran dokumen, Buku referensi data yang akan dijadikan bahan data pokok dan tambahan untuk melengkapi penelitian.

3) Analisis Data

Analisis data yang dilakukan yaitu analisis kualitatif. Adapun tahapan langkah analisis yaitu yang dilakukan yaitu:

a. Unitisasi

yaitu pemrosesan satuan, dalam unitisasi ini, terdapat langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

- 1) Mereduksi data, maksudnya data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang diinginkan.
- 2) Member kode, maksudnya member kartu indeks yang berisi satuan-satuan, kode-kode dapat berupa penandaan sumber asal satuan seperti catatan lapangan, penandaan lokasi, dan penandaan pengumpulan data.

b. Kategorisasi data

Yaitu proses pengelompokan data yang telah terkumpul dalam kategorisasi ini. Ada beberapa hal yang dilakukan, yaitu diantaranya:

- 1) Mereduksi data, maksudnya memilih data yang sudah dimasukkan kedalam satuan dengan cara membaca satuan yang sama. Jika tidak sama maka akan disusun kembali untuk membuat kategori baru.
- 2) Membuat koding, maksudnya memberikan nama atau judul terhadap satuan yang mewakili entri pertama dari kategori.

- 3) Menelaah kembali seluruh kategori
- 4) Melengkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis.

c. Penafsiran Data

Penafsiran dilakukan dengan cara memberi penafsiran-penafsiran logis dan empiris berdasarkan data yang terkumpul selama penelitian. Tujuan yang akan dicapai dalam penafsiran data ialah deskripsi sematamata dengan menggunakan teori “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik” sebagai alat sistematis analisis. Dengan tujuan penafsiran deskripsi sematamata ini dimaksudkan data hanya mendeskripsikan dengan sistematisasi wujud kebudayaan dan komponen Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

4) Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka data yang terdapat pada hasil penelitian ini perlu diuji keabsahannya. Untuk itu perlu dilakukan pemeriksaan kembali terhadap data-data yang telah terkumpul dengan kriteria kepastian logika, dapat dipertanggung jawabkan, dengan proses keteralihan dan ketergantungan secara relevan sesuai dengan keakuratan data yang diperoleh, serta menggunakan teknik pemeriksaan kembali terhadap keabsahan data tersebut. Adapun langkah pemerintahan tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan untuk mendeteksi serta menghitung distorsi yang mungkin dapat mengotori data. Perpanjangan

keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal dilokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu kurang lebih 3 bulan yaitu sejak 1 Mei 2015 sampai 31 Juli 2015.

- b) Ketekunan pengamatan, dilakukan dengan cara mengamati berbagai kegiatan di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
- c) Triangulasi. Yaitu dengan pengecekan hasil wawancara dan pengamatan kepada sumbe yang berbeda serta membandingkan data hasil penelitian dokumen dengan pengamatan serta dengan pengamatan serta dengan melalui wawancara. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi dis informasi dalam melakukan penelitian ini.
- d) Pengecekan teman sejawat dilakukan dengan cara diskusi dengan teman-teman yang sedang mengadakan penelitian serupa dan dengan mengadakan konsultasi kepada dosen pembimbing.
referensi yang sesuai atau relevan dengan masalah penelitian. Hal tersebut dilakukan sebagai patokan untuk menguji keabsahan data.
- e) Analisis kasus negatif dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh kasus atau data yang tidak sesuai dengan pola yang telah terkumpul. Hal tersebut dilakukan untuk menjadi perbandingan.
- f) Pengecekan anggota dilakukan dengan cara mengecek seluruh data yang telah terkumpul kemudian menganalisis seluruh data tadi. Hal tersebut dilakukan dengan melibatkan anggota seperti kepala sekolah dan para siswa, dalam proses pengumpulan data dan menembandingkan persepsi dengan pihak sumber yang diteliti.

- g) Uraian rinci dengan cara melaporkan hasil penelitian dalam bentuk uraian rinci sesuai dengan hasil fokus penelitian. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian dapat dipahami dengan jelas.
- h) *Auditing* kebergantungan dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan auditor (pembimbing) untuk menentukan apakah penelitian ini perlu diteruskan, diperbaiki, atau dihentikan sesuai dengan lengkap tidaknya data yang diperoleh.
- i) *Auditing* kepastian, proses dilakukan dengan cara memeriksakan data atau mengadakan klasifikasi data yang terkumpul kepada subjek penelitian, dalam hal ini kepada pemimpin MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung. Bukti keabsahan data hasil dari pemeriksaan data tersebut data tersebut dibuktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan sebenarnya dari pimpinan MTs Al-Mishbah.

F. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini adalah lapangan yang berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung. Sedangkan objek kajian penelitian ini adalah Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik. Oleh karena itu selain berdasarkan pada survey dan data yang diperoleh, penulis juga berpijak pada kajian serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih memperdalam kajian mengenai rekrutmen yang telah di kaji dalam beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Skripsi Sarjana Kependidikan Islam atas Putri Amalia tahun 2010; dengan judul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan”:isi pokoknya mengenai Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang menjelaskan bagaimana strategi rekrutmen agar dapat berjalan dengan baik.
2. Skripsi Farhan Hasbi Aprida tahun 2013 yang berjudul “Manajemen Pendidik dan kependidikan”, skripsi ini menjelaskan bagaimana berlangsungnya proses pendidikan agar keprofesionalan pendidik dan kependidikan dapat teruji .
3. Buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*”Karangan Fatah Syukur.: Buku ini tentang merekrut calon Pegawai.
4. Buku “*Peningkatan Profesionalisme guru sekolah dasar*” Karangan Bafadal Ibrahim.2003. Buku ini menerangkan keprofesionalan tenaga pendidik di mulai dari tenaga pendidik tersebut masuk.
5. Buku *Rekrutmen dan Seleksi*.2008.Bandung,Karangan Sahala P,Sinurat.Menerangkan mengenai Strategi merekrut dan menyeleksi calon pegawai agar efektif dan efisien;

Penelitian ini berbeda dengan Penelitian yang sebelumnya, Karena Penelitian yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik” lebih mengacu pada persoalan Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik baru yang teorinya di ambil dari Ibrahim Bafadal. Disini dilihat dari realita yang ada MTs Al-Mishbah Proses dari perekrutannya yang sederhana.Akibatnya Madrasah mengalami persoalan Tenaga Kerja yang kurang Profesional.Dari sinilah peneliti tertarik meneliti di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG