

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas). Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik 3 (tiga) pokok pikiran utama yang terkandung di dalamnya, yaitu: (1) usaha sadar dan terencana; (2) mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya; dan (3) memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih bisa cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah heran apabila negara memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat (Nanang Fatah, 2000:77).

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan salah satu aset yang paling penting dan berharga dalam sebuah organisasi pendidikan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dan berfungsi sebagai konseptor dan inovator sekaligus eksekutor program-program organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kinerja dalam lingkungan suatu organisasi. Meskipun teknologi sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi semakin maju, akan tetapi tanpa ditunjang oleh manusia yang berkualitas dapat diperkirakan organisasi tersebut akan sulit untuk maju dan berkembang. Inilah mengapa dalam sistim informasi dan telekomunikasi manusia disebut sebagai *Brainware*. Karena peran manusia sebagai otak dari sebuah sistem tidak pernah bisa digantikan sampai kapanpun (Jaja Jahari, 2013 : 53)

Pegawai atau personalia merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga tersebut daripada oleh pihak lain. Akan tetapi, dalam proses pembelajaran, guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi. Urgensi guru dalam proses pembelajaran ini terlukis dalam ungkapan berbahasa arab yang pernah disampaikan A. Malik Fadjar, "*Al-thariqah ahammu min al-maddah walakinna al-muddaris ahammu min al-thariqah* (metode lebih penting dari pada materi, tetapi guru lebih penting dari pada metode)."(Mujamil Qomar, 2007: 129).

Guru dalam pendidikan merupakan unsur yang penting “ *No teacher no education*” (*Ho Chi Minh*). Posisi dan kedudukan guru dapat dilihat dari berbagai dimensi, yaitu guru sebagai pribadi guru dalam keluarga, guru di sekolah, guru sebagai anggota masyarakat, guru sebagai warga negara, dan guru sebagai hamba Allah SWT. Dalam pandangan Islam, menurut Ahmad Tafsir, sama dengan teori barat bahwa pendidik dalam Islam ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. (Uus Ruswandi, 2010 : 7)

Secara khusus standar tenaga pendidik didasarkan pada PP No 19 Tahun 2005 pasal 28 yaitu, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat tenaga pendidik, sehat jasmani dan rohani serta mampu untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional dan Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu: Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA) harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat atau S1 dan program studi harus sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan diampuh dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan kompetensi guru yang harus dimiliki adalah: 1) Kompetensi pedagogik 2) kompetensi kepribadian 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional.

Dari beberapa teori di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa peningkatan mutu pendidikan tergantung pada kualitas manajemen personalia atau pegawai. Maka dari itu untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang sesuai menurut E. Mulyasa (2014: 42) harus mencakup (1) perencanaan pegawai, (2)

Pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Tujuh komponen ini dilaksanakan secara tertib, urut, dan berkesinambungan sehingga harus melalui tahapan-tahapan yang sudah ditentukan. (Mujamil Qomar, 2007 : 131)

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 18 Mei 2015 ditemukan suatu fenomena di Madrasah aliyah negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat yakni dalam proses manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin proses pengadaan atau rekrutmen belum berjalan dengan baik dikarenakan kurangnya tenaga pendidik yang mengikuti seleksi sehingga masih terdapat tenaga pendidik yang dalam proses mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya dan dalam penempatan tenaga pendidik masih ada yang tidak sesuai dengan profesi mengajarnya. Dari 67 tenaga pendidik yang terdiri dari 48 orang pegawai negeri sipil, 18 orang tenaga pendidik honorer dan 2 orang tenaga pendidik kontrak, terdapat 5 orang tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Ini sangat berpengaruh terhadap peran guru sebagai tenaga profesional sehingga prestasi akademik siswa menurun yang disebabkan oleh ketidaksesuaian guru dalam mengajar. (Dokumen Beban kerja akademik Madrasah Aliyah Negeri Cililin)

Atas dasar fenomena di atas, dan atas dasar pentingnya masalah tersebut untuk diteliti dan dikembangkan, maka masalahnya akan diteliti dalam bentuk penelitian kualitatif deskriptif, dengan judul **MANAJEMEN TENAGA**

PENDIDIK (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat)

B. Rumusan Masalah

Fokus penelitian ini adalah dalam Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Bandung Barat rinci dalam rumusan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana latar alamiah Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana pengadaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
4. Bagaimana pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
5. Bagaimana promosi dan mutasi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
6. Bagaimana pemberhentian tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
7. Bagaimana pemberian kompensasi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?
8. Bagaimana penilaian tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui latar alamiah Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pengadaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui promosi dan mutasi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
6. Untuk mengetahui pemberhentian tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
7. Untuk mengetahui pemberian kompensasi tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.
8. Untuk mengetahui penilaian tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, baik secara teoretik maupun praktik adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretik, secara keilmuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah akademik sebagai bahan pengembangan

wawasan dan khasanah pengetahuan khususnya dibidang manajemen tenaga pendidik di MAN Cililin Kabupaten Bandung Barat

2. Kegunaan Praktik, penelitian ini diharapkan dijadikan salah satu dasar dan acuan pertimbangan didalam mengambil kebijakan dalam merekrut tenaga pendidik khususnya di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007 : 1) Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi sebagai berikut;

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2007 : 9). Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi Menurut G.R Terry, dalam bukunya Dasar-dasar Manajemen (1972) Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai

sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Guru dalam pendidikan merupakan unsur yang penting “ *No teacher no education*” (*Ho Chi Minh*). Posisi dan kedudukan guru dapat dilihat dari berbagai dimensi, yaitu guru sebagai pribadi guru dalam keluarga, guru di sekolah, guru sebagai anggota masyarakat, guru sebagai warga negara, dan guru sebagai hamba Allah SWT. Dalam pandangan islam, menurut ahmad tafsir, sama dengan teori barat bahwa pendidik dalam islam ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. (Uus Ruswandi, 2010: 7)

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di definisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. (Jaja Jahari, 2013: 54).

Peranan guru yang sangat penting tersebut bisa menjadi potensi besar dalam memajukan atau meningkatkan mutu pendidikan Islam, atau sebaliknya, bisa juga menghancurkannya. Ketika guru benar-benar berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan makin bersemangat dalam menjalankan tugasnya bahkan rela melakukan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik (Mujamil Qomar, 2007: 129)

Perencanaan tenaga pendidik merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan yang mampu

menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif. (Jaja Jahari, 2013: 55)

Pengadaan tenaga kerja langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2007: 27)

Pengembangan karier merupakan proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. (Kadar Nurjaman, 2014: 274)

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan. Sedangkan mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.

Pemberhentian seorang pegawai dapat karena pelanggaran disiplin, pengunduran diri, pengurangan tenaga atau pensiun. Aturan tentang pemberhentian pegawai harus jelas karena menyangkut nasib seseorang, terutama tentang pemberhentian karena pelanggaran disiplin dan pengurangan tenaga karena dapat memicu ketidakpuasan seseorang yang dikenai tindakan ini.

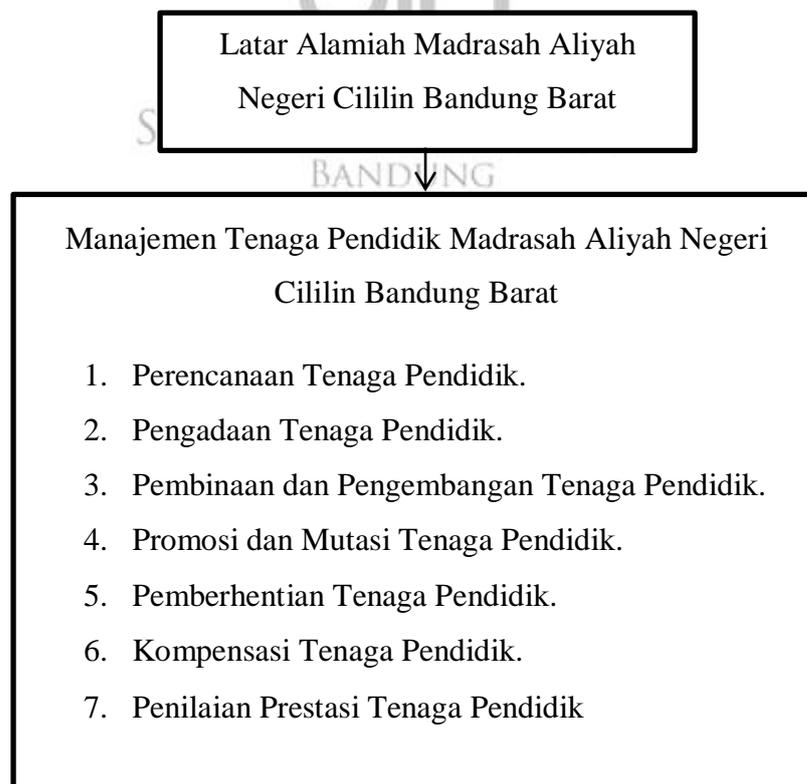
Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan baik berupa materi ataupun nonmateri atas prestasi atau kinerja yang telah dilakukannya. (Jaja Jahari, 2013: 70)

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, jadi penilaian prestasi kerja adalah proses evaluatif yang dilaksanakan oleh organisasi (Kadar Nurjaman, 2014: 169)

Manajemen personalia memiliki tujuan tertentu yang berorientasi pada optimalisasi sistem kerja dalam lembaga pendidikan. E. Mulyasa mengatakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Mujamil Qomar, 2007: 130)

Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Bandung Barat



F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah penelitian ini menjelaskan tahapan langkah yang dilakukan dalam proses penelitian yang meliputi: (1) jenis data, (2) sumber data, (3) metode dan teknik pengumpulan data, (4) langkah analisis data, dan (5) teknik pemeriksaan uji absah data. Secara rinci kelima tahapan tersebut diurai sebagai berikut:

1. Menentukan Jenis Data

Jenis data pokok yang 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 dan manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat

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 Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat dengan alasan sebagai berikut : *Pertama*, Adanya masalah yang akan diteliti terkait dengan manajemen yang dianggap unik dan dapat bermanfaat untuk pengembangan Ilmu manajemen pendidikan serta pihak pengurus mengizinkan kepada penulis untuk melakukan penelitian. *Kedua*, MAN tersebut sudah lama berdiri sejak tanggal 06 Rabiutsani 1398 H atau 16 Maret 1978 M sehingga banyak data yang akan diperoleh.

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 atau rekaman dalam penelitian ini merupakan sumber data utama. Peneliti mewawancarai kepada pihak kepala MAN sebagai *Key Informan*, ketua yayasan, kepala tata usaha, tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini menggunakan data tambahan berupa dokumen, arsip, buku-buku referensi, dan sumber data lainnya yang dapat menunjang terhadap sumber data penelitian mengenai Madrasah Aliyah Negeri Cililin Bandung Barat, khususnya mengenai manajemen tenaga pendidik.

3. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a. Menentukan metode

Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2007: 8) penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*). Hal ini dilakukan karena ontologi alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari konteksnya. Menurut mereka hal tersebut didasarkan atas beberapa asumsi :

- (1) Tindakan pengamatan mempengaruhi apa yang dilihat 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 determinatif terhadap apa yang dicari. (Moleong, 2007: 8)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci apa adanya.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu:

1) Teknik Observasi Parsitipasi

Observasi yang dilakukan yaitu observasi partisipasi aktif yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan data-data tentang manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat. Peneliti melakukan pengamatan dan terlibat ikut serta sebagai pengamat di lokasi. Aspek-aspek yang diobservasi yaitu: perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen tenaga pendidik, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, promosi tenaga pendidik, pemberhentian tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik dan penilaian tenaga pendidik

2) Teknik Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan *Key Informan*, dalam hal ini kepala Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka; untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data dan

mengenai hal-hal terkait manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat.

3) Teknik Dokumentasi atau Teknik Menyalin

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai MAN dan setting penelitian lainnya seperti data pendidik atau tenaga pengajar. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku referensi, data yang ada dijadikan bahan data pokok dan data tambahan untuk melengkapi penelitian.

4. Analisis Data

Analisis Data yang dilakukan adalah analisis kualitatif. Adapun tahapan langkah analisis yang dilakukan yaitu:

- a. Unitisasi: yaitu pemrosesan satuan. Dalam unitisasi ini, terdapat langkah-langkah yang dilakukan yaitu :
 - 1) Mereduksi data, maksudnya memilih data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang diinginkan.
 - 2) Memberi Kode, maksudnya memberi kartu indeks yang berisi satuan-satuan, kode-kode dapat berupa penandaan sumber asal satuan seperti catatan lapangan, penandaan lokasi, dan penandaan cara pengumpulan data.
- b. Kategorisasi data

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

- 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 semata-mata dengan menggunakan teori “Wujud kebudayaan” dan teori mengenai “manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin Kabupaten Bandung Barat sebagai alat sistematisasi analisis. Dengan Tujuan penafsiran deskripsi semata-mata ini dimaksudkan data hanya dideskripsikan dengan sistimatisasi wujud kebudayaan dan komponen manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Cililin.

5. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka data yang terdapat pada hasil penelitian ini perlu diuji keabsahannya sehingga perlu dilakukan pemeriksaan kembali terhadap data-data yang telah terkumpul dengan kriteria kepastian logika, dapat dipertanggungjawabkan, dengan proses keteralihan dan ketergantungan secara relevan sesuai dengan keakuratan data yang

diperoleh, serta menggunakan teknik pemeriksaan kembali terhadap keabsahan data tersebut. Adapun langkah pemeriksaan tersebut adalah sebagai berikut sebagai berikut:

- a. Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan untuk mendeteksi serta menghitung distorsi yang mungkin dapat mengotori data. Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu kurang lebih dua bulan, yaitu sejak bulan Januari sampai dengan Februari 2016.
- b. Ketekunan pengamatan, maksudnya untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari, diteliti, untuk memperdalam dan mengarahkan data supaya lebih terfokus. Hal ini dilakukan dengan cara pengamatan terhadap berbagai aktivitas dalam proses manajemen di MAN, mencatat serta merekam hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dengan maksud memperdalam dan lebih terfokus.
- c. Triangulasi, yaitu dengan pengecekan hasil wawancara dan pengamatan kepada sumber yang berbeda serta membandingkan data hasil penelitian dokumen dengan pengamatan serta dengan melalui wawancara. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi dis informasi dalam melakukan penelitian manajemen tenaga pendidik di MAN Cililin Kabupaten Bandung Barat

- d. Pemeriksaan teman sejawat, dilakukan dengan cara didiskusikan kepada dosen pembimbing atau kepada teman mahasiswa yang sama sedang melakukan penelitian mengenai hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh untuk memperbaiki dan melengkapi hasil sementara penelitian.
- e. Analisis kasus negatif: dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh-contoh serta kasus-kasus yang tidak sesuai dengan dengan pola dan kecenderungan informasi yang terkumpul untuk digunakan sebagai bahan pembanding.
- f. Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data sebanyak-banyak terkait dengan setting dan fokus penelitian. Melengkapinya dengan cara menanyakan langsung kepada pihak kepala MAN, serta mencari informasi dari sumber lain, termasuk referensi dari sumber tertulis.
- g. Pengecekan anggota, dilakukan dengan cara memeriksa dan melaporkan data hasil penelitian kepada sumbernya (pihak kepala MAN), guna menyamakan persepsi antara peneliti dengan pihak sumber yang diteliti.
- h. Uraian rinci, dilakukan dengan cara melaporkan hasil penelitian secara rinci dan lebih cermat, dimaksudkan agar proses keteralihan informasi seperti yang terdapat di lokasi. Mengenai manajemen tenaga pendidik di Man Cililin dapat dideskripsikan secara rinci.

- i. Auditing untuk kriteria kebergantungan, proses auditing dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan auditor (pembimbing) untuk menentukan apakah penelitian ini perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan sesuai dengan lengkap tidaknya data yang terkumpul di lokasi penelitian yakni mengenai manajemen tenaga pendidik.

Auditing untuk kriteria kepastian, proses auditing dilakukan dengan cara memeriksakan data atau mengadakan klarifikasi data yang terkumpul kepada subjek penelitian, dalam hal ini kepada kepala MAN Cililin Kabupaten Bandung Barat. Bukti keabsahan data hasil dari pemeriksaan data tersebut dibuktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan sebenarnya dari kepala MAN.

G. Kajian Pustaka dan Hasil yang Relevan

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai manajemen tenaga pendidik ini telah dikaji pustaka yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Skripsi Sarjana Jurusan Kependidikan Islam atas nama Lela Nurlaila; tahun 2009 dengan judul “Manajemen Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Sindangsari-Kuningan”. Isi pokoknya adalah perencanaan, recruitmen, seleksi, penempatan, pembinaan, dan pengembangan.
2. Skripsi Sarjana Jurusan Kependidikan Islam atas nama Tubagus Jali Barkatan; tahun 2013 dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Pada Madrasah Tsanawiyah” (Penelitian di MTs Uswatun Hasanah Kutawaringin Bandung) Isi pokoknya adalah Konsep, Pelaksanaan, Faktor

penunjang dan penghambat, dan keberhasilan yang telah dicapai dalam manajemen tenaga pendidik.

3. Skripsi Sarjana Jurusan Kependidikan Islam atas nama Ibrahim Nurhidayat; tahun 2014 dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah” (Penelitian di madrasah assa’adah jamanis). Isi pokoknya adalah mengenai perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karir, pengembangan dan penilaian.
4. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Pendidikan Islam atas nama Riki Rikjan; tahun 2015 dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Berbasis Pesantren” (Penelitian Di SMP Plus Al-Aqsha Cibeusi Jatinangor Sumedang). Isi pokoknya adalah mengenai perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karir, pengembangan dan penilaian.
5. Buku Karangan Handoko, T. H. (2001), Tentang *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta Penerbit BPFE.
6. Buku Karangan E, Mulyasa. (2014). Tentang *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
7. Buku Karangan Sondang P. Siagian. (2013) Tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
8. Buku Karangan Kadar Nurzaman. (2014). Tentang *Manajemen Personalia*. Bandung Penerbit CV Pustaka Setia.
9. Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan Volume : XII No. I April 2007 Halaman 107-119 Tentang Kompensasi Pendidikan Penulis Rohmat

10. Jurnal Medtek Volume I Nomor II Oktober 2009 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Penulis Hamzah Nur.
11. Jurnal Edukatif Volume I Nomor I tahun 2005 Tentang Manajemen Pendidikan Nasional Penulis Adman, S.Pd.
12. Jurnal Al-Ta'lim Volume XXI Nomor I Februari 2014 Tentang Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan Penulis H. Hidayati.
13. Jurnal Media Pendidikan Volume II Nomor I Tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Madrasah Penulis Samsuardi.
14. Jurnal Dinamika Ilmu (Jurnal Kependidikan) Volume V Nomor I Juni 2005 Tentang Membangun Paradigma Madrasah Unggulan Penulis Darwis.
15. Jurnal Dinamika Ilmu (Jurnal Kependidikan) Volume VI Nomor II Desember 2006 Tentang Peningkatan Kualitas Madrasah Penulis M. Khojir.
16. Jurnal MD Volume H Nomor I Juli-Desember 2009 Tentang Motivasi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam Penulis Early Maghfiroh Innayati.
17. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume IV Nomor IV April 2014 Tentang Peran Pengawas Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru di SDN Sukowati Kecamatan Bungah Gresik Penulis Diana Elviya dan Desi Nurhikmahyanti.