

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam Islam ditujukan untuk mewujudkan perubahan sosial manusia agar selamat di dunia dan akhirat, yang bertujuan meningkatkan kualitas manusia agar berguna bagi sesama. Pendidikan di Indonesia terdapat model pendidikan pesantren dan model pendidikan sekolah. Model pendidikan pesantren bertujuan untuk mengembangkan kemampuan manusia dari aspek agama. Sedangkan model pendidikan sekolah menekankan prestasi akademik yang mencakup pengetahuan umum. Saat ini terdapat pula model pendidikan yang sedang banyak diminati oleh masyarakat yakni Sekolah Berbasis Pesantren (SBP). Manajemen sekolah berbasis pesantren yang baik diperlukan sumber daya manusia yang sanggup dilibatkan dalam setiap pengorganisasian tugas, salah satu yang paling penting adalah sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan (Fattah, 2004 : 13).

Manajemen memiliki beberapa fungsi, menurut George Terry manajemen memiliki empat fungsi yakni: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan/penggerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan pendidikan langkah awal yang dilakukan adalah proses pengadaan (rekrutmen) tenaga pendidik (Badrudin, 2013 : 23).

Rekrutmen tenaga pendidik harus berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 yang diterbitkan pada 4 Mei 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa:

“Seorang tenaga pendidik/guru harus memenuhi: 1) Kualifikasi Akademik; Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. 2) Kompetensi; Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. 3) Sertifikat pendidik.”

Proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di sekolah islam berbasis pesantren (SBP) swasta tentu berbeda dengan proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di sekolah negeri. Rekrutmen tenaga pendidik di sekolah negeri dilakukan oleh pemerintah berdasarkan formasi yang dibutuhkan. Sedangkan, proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah swasta sekolah islam dibawah naungan pondok pesantren dilakukan oleh pihak yayasan yang dilimpahkan kepada kepala sekolah sesuai kebijakan yang diberikan yayasan.

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik diantaranya: 1) Rekrutmen tenaga pendidik harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan. 2) Rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus. 3) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik (Ibrahim Bafadal, 2008 : 22).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di SMP IT YASPIDA (Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Yayasan Sosial dan Pendidikan Islam Darussyifa Al-fitrah) pada hari Senin 22 April 2019 Pukul 10.00 WIB s.d selesai dengan narasumber Eli Susilawati, M.Pd selaku kepala sekolah dan Awaludien, S.Pd selaku wakil kepala sekolah. Beliau menjelaskan bahwa SMP IT YASPIDA pada tahun ajaran 2018-2019 memiliki 1035 jumlah peserta didik (543 laki – laki dan 492 perempuan) , lalu tahun ajaran baru 2019 – 2020 jumlah peserta didik meningkat menjadi 1343 sedangkan jumlah tenaga pendidik hanya berjumlah 53 orang (21 laki – laki dan 32 perempuan). Maka dari itu berdasarkan hasil rapat kerja menentukan harus adanya Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk memenuhi kegiatan pembelajaran.

Fenomena di atas membawa peneliti untuk meneliti lebih jauh bagaimana proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang berjudul : ***“MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH BERBASIS PESANTREN (penelitian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Yayasan Sosial dan Pendidikan Islam Darussyifa Al-fitrah Kabupaten Sukabumi)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi objektif di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
2. Bagaimana perencanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
3. Bagaimana pengorganisasian manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
4. Bagaimana pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
5. Bagaimana pengawasan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
6. Apa faktor penunjang dan penghambat manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?
7. Bagaimana hasil penelitian manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi objektif di SMP IT YASPIDA Sukabumi.
2. Untuk mengetahui perencanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.

3. Untuk mengetahui pengorganisasian manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.
5. Untuk mengetahui pengawasan manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.
6. Untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.
7. Untuk mengetahui hasil penelitian manajemen rekrutmen tenaga pendidik sekolah berbasis pesantren di SMP IT YASPIDA Sukabumi.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperdalam ilmu dan bahan informasi yang mampu memberikan manfaat dalam pengetahuan dan memperluas wawasan yang dapat dijadikan sebagai gambaran yang memberikan pemahaman mengenai manajemen Rekrutmen tenaga pendidik di sekolah islam yang merupakan sekolah berbasis pesantren (SBP).

2. Secara praktis

Agar dapat dijadikan sebuah keberhasilan dalam mengelola manajemen rekrutmen tenaga pendidik sehingga efektif dan efisien dalam proses tercapainya sebuah tujuan yang maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan.

D. Kerangka Pemikiran

Pendidikan dalam konteks islam telah banyak dikenal dengan menggunakan istilah yang beragam, yaitu *at-tarbiyyah*, *at-ta'lim*, dan *at-ta'dib*. Masing-masing istilah itu mempunyai makna dan pemahaman yang berbeda, walaupun memiliki kesamaan makna dalam beberapa hal tertentu (Muhaimin, 1993 : 127). Hakikat pendidikan islam berbeda dengan pendidikan agama Islam sebenarnya pendidikan islam merupakan suatu sistem, sebagai suatu

sistem pendidikan islam memiliki komponen-komponen yang secara keseluruhan mendukung terwujudnya sosok muslim yang diidealkan secara islami. Adapun pendidikan agama islam dibakukan sebagai kegiatan memberikan pendidikan agama islam, selain dari mata pelajaran (Ahmad Tafsir, 2004 : 1).

Sekolah Berbasis Pesantren (SBP) secara nasional mulai dideklarasikan tahun 2008 silam dengan jumlah anggota 25 SBP dan pada akhir tahun 2015 tercatat berkembang menjadi 302 SBP. Dilihat dari prestasi akademik peserta didik sekolah anggota SBP mengalami kenaikan nilai Ujian Nasional sesuai standar dengan angka kelulusan 100%. Peserta didik lulusan SBP 100% dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan perolehan akreditasi terjadi peningkatan hingga saat ini SBP yang memperoleh akreditasi A sebanyak 30%, terakreditasi B sebanyak 60%, terakreditasi C sebanyak 10%. Program ini diselenggarakan Direktorat Pembinaan SMP Ditjen Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) RI, yang bekerjasama dengan Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Ditjen Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI, Center for Research and Development in Education (CERDEV) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Berdasarkan peningkatan jumlah sekolah yang menerapkan model Sekolah Berbasis Pesantren, terdapat perubahan sosial yang linier (Laporan Monitoring dan Evaluasi Program Sekolah Berbasis Pesantren KEMENDIKDASMEN Tahun 2016).

SBP ini merupakan salah satu model pendidikan Islam yang mengintegrasikan dua sistem sosial, yakni keunggulan sistem sosial pesantren dan keunggulan sistem sosial sekolah. Model pendidikan Islam ini dapat menciptakan manusia yang religius sekaligus akademis, sehingga dapat berperan penuh dalam sistem sosial kemasyarakatan. Sekolah Berbasis Pesantren dalam konsepsi perubahan sosial ini mengintegrasikan sistem pendidikan pesantren dan sistem pendidikan sekolah menjadi kesatuan yang utuh. Ini merupakan perubahan, karena adanya kemauan orang tua siswa dan

hasil pemikiran para pakar untuk membentuk lembaga pendidikan berdasarkan manajemen yang dapat mewujudkan lulusan yang ilmunan dan agamawan.

Sekolah Berbasis Pesantren (SBP) yang di dalamnya mengintegrasikan nilai-nilai pengetahuan agama dan nilai – nilai pengetahuan umum. Bukan hanya muatan isi dalam kurikulum saja tapi tenaga pendidik yang disiapkan juga harus memenuhi kriteria yang sesuai dalam memberikan pembelajaran agar selaras dengan visi , misi, dan tujuan sekolah islam. Pesantren yang menyelenggarakan Sekolah Berbasis Pesantren telah melakukan perubahan karena kebutuhan pesantren untuk menanggapi arus globalisasi, yang berawal dari penghayatan dan pemahaman keagamaan kiai, kemudian diaktualisasikan sebagai amal saleh. Dinamika pesantren semakin adaptif terhadap perkembangan zaman dengan menyelenggarakan sekolah berbasis pesantren, menjadikan pesantren memiliki peluang sebagai lembaga pendidikan Islam yang akan menciptakan manusia seutuhnya, dan membentuk masyarakat yang bercirikan masyarakat religius, demokratis, egalitarian, toleran, berkeadilan, dan berilmu. Sekolah Berbasis Pesantren (SBP) merupakan model pendidikan yang mampu *mengembangkan multiple intelligence* (kecerdasan majemuk), spiritual-keagamaan, kecakapan hidup, dan penguatan karakter kebangsaan. Sekolah Berbasis Pesantren (SBP) merupakan model sekolah yang mengintegrasikan keunggulan sistem pendidikan yang diselenggarakan di sekolah dan keunggulan “sistem” pendidikan di pesantren. Pada tataran implementasinya, SBP merupakan model pendidikan unggulan yang mengintegrasikan pelaksanaan sistem persekolahan yang menitikberatkan pada pengembangan kemampuan sains dan keterampilan dengan pelaksanaan sistem pesantren yang menitikberatkan pada pengembangan sikap dan praktik keagamaan, peningkatan moralitas dan kemandirian dalam hidup. Perubahan ini mengacu pada perubahan sistem sosial dan budaya yang memadukan sistem pendidikan sekolah dan sistem pendidikan pesantren, sehingga meluluskan ilmuwan yang agamawan (Daulay, 2004 : 36).

Menurut Harold Koontz dan Cyril O. Donel, manajemen adalah sebagai usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajemen mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. Ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik yang memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan dan pengaturan serta mempergunakan atau mengikutsertakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien (Badrudin 2013:20).

Manajemen tenaga pendidik didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik sehingga tenaga pendidik memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Menurut Endang Herawan dan Nani Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan / pengembangan dan pemberhentian (Jaja Jahari, 2013 : 33).

Rekrutmen (*recruitment*) disini adalah merupakan langkah awal dalam pengadaan (*procurement*) karyawan. Secara lebih luas Simamora mendefinisikan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 1995 : 212).

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa "Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan

(pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan“ (T. Hani Handoko, 2001 : 69).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan. Pengorganisasian (*Organizing*) dalam kegiatan rekrutmen adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang dipandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi, ruangan laboratorium, serta penetapan tugas dan wewenang seseorang pendelegasian wewenang dan seterusnya dalam rangka untuk mencapai tujuan. Proses pelaksanaan (*Actuating*) rekrutmen dan seleksi biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan (2003 : 28-29),.

Berikut tahapan - tahapan yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (Malayu S.P Hasibuan, 2003:30) yaitu : (1) **Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan.** (2) Mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan. (3) Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari. (4) Memilih metode-

metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. (5) Menyaring / menyeleksi kandidat. (6) Membuat penawaran kerja. (7) Menentukan keputusan.

Yayasan dan kepala sekolah berperan dalam pengawasan (*controlling*) yang mana pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Pengawasan menurut Afifuddin dkk (2014:62) pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan, dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang telah disusun. Kegiatan pengawasan dalam rekrutmen dilakukan selama kegiatan rekrutmen berlangsung apakah sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan atau tidak.

Dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik terdapat faktor penunjang dan faktor penghambat. Faktor penunjang adalah segala hal yang membantu dan mendukung terhadap pelaksanaan pendidikan dalam mencapai tujuan sedangkan faktor penghambat adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi, memperlambat terhadap pelaksanaan pendidikan dan dalam meraih tujuan. Faktor penunjang dan faktor penghambat dapat bersumber dari faktor internal maupun faktor eksternal.

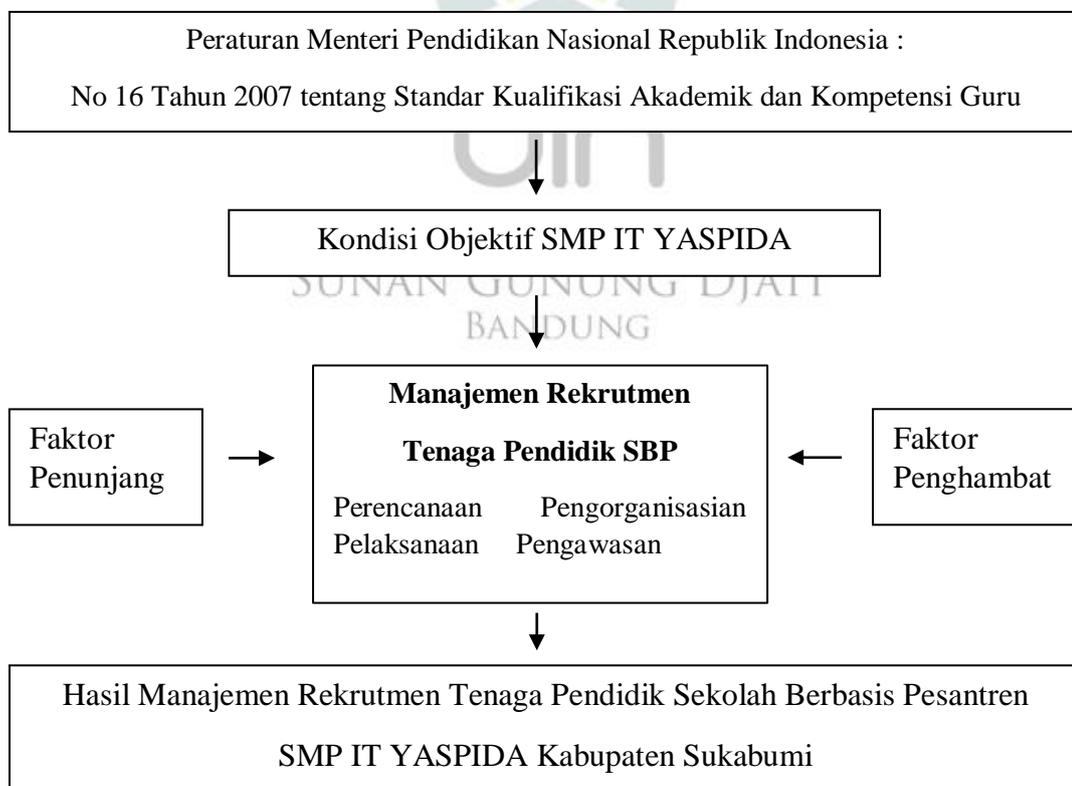
Pengkajian terhadap faktor penunjang dan faktor penghambat merupakan usaha untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari sebuah manajemen tenaga pendidik pada rekrutmen tenaga pendidik sekolah islam, sehingga dengan ditemukannya faktor-faktor itu dapat meningkatkan manajemen rekrutmen di sekolah dengan lebih optimal. Kajian mengenai faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada tingkat keberhasilan sebuah manajemen tenaga pendidik.

Sanusi Uwes (2003:149) menyatakan ada tiga bidang yang harus dikuasai oleh seorang tenaga pendidik yang profesional dalam menjalani profesinya, yaitu: (1) ahli dalam bidang pengajaran, (2) terampil dalam bidang penelitian, dan (3) memiliki kompetensi dalam pengabdian kepada masyarakat. Selain dari tiga bidang tersebut, seorang tenaga pendidik juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan kepada siswa, dan melaksanakan tugas administratif lainnya.

Sekolah dan pesantren secara terpadu dianggap mampu mengelola dan menggunakan pendidikan ini secara profesional. Para orang tua siswa diharapkan mampu mendukung sekolah berbasis pesantren, demi terwujudnya lembaga pendidikan yang unggul, dalam pengembangan sumber daya manusia yang beriman dan berakhlak dan sekaligus memiliki prestasi akademik yang tinggi.

Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Berbasis Pesantren
(penelitian di SMP IT YASPIDA Kabupaten Sukabumi)



E. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Sekolah Berbasis Pesantren terdapat beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian diantaranya:

1. Jurnal Ali Priyono R (2017), dengan judul “Model kurikulum Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Pesantren pada SMP Ar-rahmat Weragati Palasah Majalengka Tahun ajaran 2012-2013”, diterbitkan oleh Jurnal pendidikan Qalamuna, Vol.10/Jul-Des/2017. Kajian ini berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, melihat dari pembahasan model kurikulum Berbasis Pesantren dalam Lembaga Pendidikan Islam di SMP Ar-Rahmat Majalengka. Memaparkan hasilnya bahwa perubahan kurikulum menjadi Sekolah Berbasis Pesantren (SBP) merupakan penggabungan keunggulan sistem sekolah dan sistem pesantren. Kurikulum Berbasis Pondok Pesantren semoga bisa menjadi pertimbangan para pembuat kebijakan baik kementerian pendidikan maupun kementerian agama republik Indonesia, untuk memperbanyak, dan meningkatkan jumlah Sekolah Berbasis Pesantren. Sekolah dan pesantren secara terpadu mampu mengelola dan menggunakan model pendidikan ini secara profesional.
2. Jurnal Kusnadi (2017), dengan judul “Integrasi Kurikulum Berbasis Pesantren pada Lembaga Pendidikan di MTs Ma’arif NU 9 Pende Brebes”, diterbitkan oleh Jurnal Kependidikan, Vol.5/No.2/Nov/2017. Kajian ini berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, melihat dari hasil penelitian yang memaparkan bahwa penting adanya penerapan kurikulum berbasis Pesantren khusus untuk sekolah dibawah naungan departemen Pendidikan Nasional (Pendidikan Umum) untuk membentengi moral anak bangsa.
3. Jurnal Leny Marlina (2015), dengan judul “Manejemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan Islam, diterbitkan oleh Istinbath/N0.15/Th.XIV/Juni/2015/123-139. Kajian ini berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, melihat dari pembahasannya

mengenai sumber daya manusia (SDM) sebagai aspek penting dalam setiap kegiatan di suatu lembaga atau organisasi.

4. Skripsi Yudi Rahmanda (2016), dengan judul “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP IT Babussalam Kabupaten Tasikmalaya”, Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Kajian ini berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, melihat dari salah satu variabel dalam pembahasan berupa pengelolaan tenaga pendidik.
5. Skripsi Bais (2016), dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Penelitian di MTs Assalam Jatihandap Kota Bandung”, Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Kajian ini berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, melihat dari salah satu variabel penelitian berupa kegiatan rekrutmen tenaga pendidik.

