

## **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 (Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003).

Menurut Abdul Mujib (2010:87) “menjelaskan bahwa pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik.

Menurut G.R. Terry yang dikutip dalam Malayu S.P Hasibuan (2011:2) menyatakan bahwa manajemen adalah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber Lainnya

Dari hasil studi pendahuluan di MTs Alburhan Kota Bandung pada hari Rabu tanggal 13 Januari 2016. Peneliti melakukan wawancara dengan bapak Dadang Lukman sebagai wakil kepala Madrasah. MTs Alburhan berdiri pada tahun 1980, tokoh pendiri KH. Ondo Baedowi, Drs. Aceng Dudung dan H. Sodikin. Pada saat itu MTs Alburhan memiliki pendidik/guru 9 orang, dan peserta didik 39 orang. MTs Alburhan pada saat ini sudah sangat berubah karena dilihat dari jumlah tenaga pendidik pun sudah cukup banyak, pada saat ini MTs Alburhan telah memiliki tenaga pendidik berjumlah 31 orang dan rata-rata telah memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Kemudian dapat dilihat dari jumlah peserta didik, pada saat ini MTs Alburhan memiliki peserta didik sebanyak 450 orang.

MTs Alburhan memang sudah sangat berubah pada saat ini karena selain dari jumlah tenaga pendidik dan peserta didik yang sudah meningkat jauh lebih banyak dari sebelumnya juga bisa dilihat dari segi fasilitas yang masih layak digunakan, misalnya bangunan/gedung sekolah, perpustakaan, lab. Komputer, lab. IPA dan fasilitas lainnya, kemudian dapat juga dilihat dari status sekolah/madrasah yang telah memiliki akreditasi A. Selain itu juga dapat dilihat dari prestasi peserta didik yaitu dengan meraih kejuaraan-kejuaraan seperti :

1. Juara umum lomba pramuka “Arena Tangguh Medan” se-Jawa Barat Basis SMKN 3 Bandung.
2. Juara Harapan lomba napak tilas hari pahlawan 1994.

3. Juara III Hasta Karya Putri SMP/MTs Gerakan Pramuka SMAN 19 Bandung.
4. Juara I Sempore Putra SMP/MTs Batang Tilang III 2015 Gerakan Pramuka SMAN 19 Bandung; dan masih banyak prestasi lainnya.

Untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan khususnya MTs Alburhan Kota Bandung tentu harus memiliki tenaga pendidik yang profesional, namun adapun persoalan yang harus diselesaikan mengenai manajemen tenaga pendidik, yaitu guru yang suka melanggar aturan, seperti:

1. Datang ke sekolah tidak tepat waktu.
2. Guru yang kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran, karena guru tersebut masih baru dan belum memiliki banyak pengalaman.
3. Kurang tepat dalam menggunakan metode pembelajaran.

Dari hasil kajian masalah diatas terdapat fenomena tentang manajemen tenaga pendidik yaitu dengan adanya salah satu guru yang masih kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran karena guru tersebut masih baru dan belum memiliki banyak pengalaman. Masalah tersebut menarik untuk di teliti. Maka sebagai solusi peneliti akan mengangkat sebuah judul penelitian yaitu, **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH** (Penelitian di MTs Alburhan Kota Bandung).

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka untuk membatasi yang akan diteliti peneliti akan membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar aliamiah MTs Alburhan Kota Bandung?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Alburhan?
3. Bagaimana orientasi dan penempatan tenaga pendidik di MTs Alburhan?
4. Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTs Alburhan?
5. Bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Alburhan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui latar aliamiah MTs Alburhan Kota Bandung?
2. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Alburhan?
3. Untuk mengetahui orientasi dan penempatan tenaga pendidik di MTs Alburhan?
4. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTs Alburhan?
5. Untuk mengetahui penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Alburhan?

Kegunaan penelitian :

1. Kegunaan secara teoritis hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu khususnya dalam teoritik manajemen tenaga pendidik diharapkan hasil penelitian digunakan dengan baik.
2. Kegunaan secara akademis diharapkan menjadi bahan referensi dalam menganalisis persoalan pendidikan dalam mengkaji dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dengan manajemen tenaga pendidik dilembaga pendidikan tersebut.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Menurut Afifuddin (2008:98) pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Berdasarkan pengertian bahwa perekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai.

Menurut M. Sobry Sutikno (2009:70) ada beberapa alasan yang mendorong sutau organisasi melakukan perekrutan pegawai: (1) berdirinya organisasi baru, (2) adanya perluasan kegiatan organisasi, (3) terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru; adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya; (5) adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat

maupun tidak dengan hormat; (6) adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun; (7) adanya pegawai yang meninggal dunia.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:64) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Afifuddin mengungkapkan tentang beberapa langkah perekrutan, berikut ini:

- 1) Penentuan jabatan yang kosong.  
Perekrutan dilakukan jika ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis mengenai apakah ada jabatan yang kosong yang harus diisi oleh pegawai baru.
- 2) Penentuan persyaratan jabatan.  
Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, sebaiknya pihak manajemen memiliki strategi khusus rekrutmen, yaitu membuka kesempatan lamaran secara terbuka kepada masyarakat (pelamar) yang disertai dengan berbagai persyaratan atau spesifikasi yang dibutuhkan.
- 3) Penentuan dan sumber metode perekrutan.  
Menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan tentu saja efisien. Efektif berarti saluran atau metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan organisasi, yang dalam hal ini persyaratan jabatan. Efisien berarti dengan pengorbanan baik waktu maupun biaya yang paling murah. Sumber mengacu pada tempat atau lingkungan tempat calon pegawai didapatkan, dan metode mengacu pada cara atau pendekatan yang digunakan untuk mendapatkannya.

Menurut M. Sobry Sutikno (2008:72) seleksi adalah proses untuk memutuskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak.

Idealnya seleksi merupakan proses dua arah: lembaga/organisasi menawarkan

posisi tenaga kerja dengan imbalannya, sedangkan calon tenaga kerja mengevaluasi organisasi/ sekolah dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan. Seleksi dilakukan bukan hanya untuk memilih pegawai baru untuk menjadi pegawai organisasi, tetapi dapat juga untuk memilih pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan baru, pegawai yang dipindahkan kebagian lain, atau bahkan pegawai yang akan diputuskan hubungan pekerjaan dengan organisasi (penempatan).

Menurut Simamora dalam Meldona. (2009:157), “orientasi adalah aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfungsi secara efektif dan nyaman dengan pekerjaan barunya.

Menurut M. Sobry Sutikno (2008:74) tujuan orientasi ialah untuk memperkenalkan karyawan baru dengan organisasi dan tugas atau tanggung jawabnya, membangun dan mempererat hubungan antar karyawan, dan membangun komitmen bersama untuk organisasi. Pada tahap orientasi ini kandidat terpilih diperkenalkan tentang visi, misi, tujuan, sarana, dan strategi organisasi, kerjasama tim, peraturan kerja, kebijakan-kebijakan, dan lain-lain.

Meldona mengungkapkan tentang orientasi karyawan baru mempunyai beberapa tujuan:

1. Untuk mempelajari prosedur pekerjaan.
2. Penjalinan hubungan antara atasan dan bawahan.



3. Memberikan karyawan perasaan kesadaran memiliki (*sence of belonging*) dengan memperlihatkan bagaimana pekerjaan mereka sejalan dengan keseluruhan organisasi.
4. Mengurangi jumlah stress dan kegelisahan yang dialami oleh karyawan baru, dan
5. Mengurangi biaya *Start-up*.

Menurut Affuddin (2008:104) penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru di rekrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Jadi, setelah masa orientasi, maka karyawan akan ditempatkan melalui surat keputusan.

Menurut Meldona (2009:231) pelatihan merupakan proses-proses yang mencoba memberikan karyawan tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahama atas organisasidan tujuan-tujuannya. Pelatihan dan pengembangan menyiratkan perubahan, baik dalam hal keahlian, pengetahuan, sikap maupun perilaku. Aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perencanaan dari perbaikan organisainal, dan adalah penting bahwa program-program tersebut direncanakan seteliti mungkin, karena tujuan akhirnya adalah mengaitkan muatan pelatihan dan perilaku-perilaku kerja yang dikehendaki.

Affuddin mengungkapkan tentang tujuan adanya pelatihan dan pengembangan bagi seorang karyawan baru dilembaga pendidikan atau organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada murid atau guru lain.



- 2) Produktivitas kerja, dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan sekolah akan meningkat, kualitas dan kuantitas produk dan manajerial *skill* karyawan yang semakin baik.
- 3) Efisiensi, pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin, dan pemborosan berkurang.
- 4) Karier, dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
- 5) Moral, dengan pelatihan dan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka atusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Mangkuprawira dalam Meldona (2009:330) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka parakaryawan, penyedia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan. Namun, penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

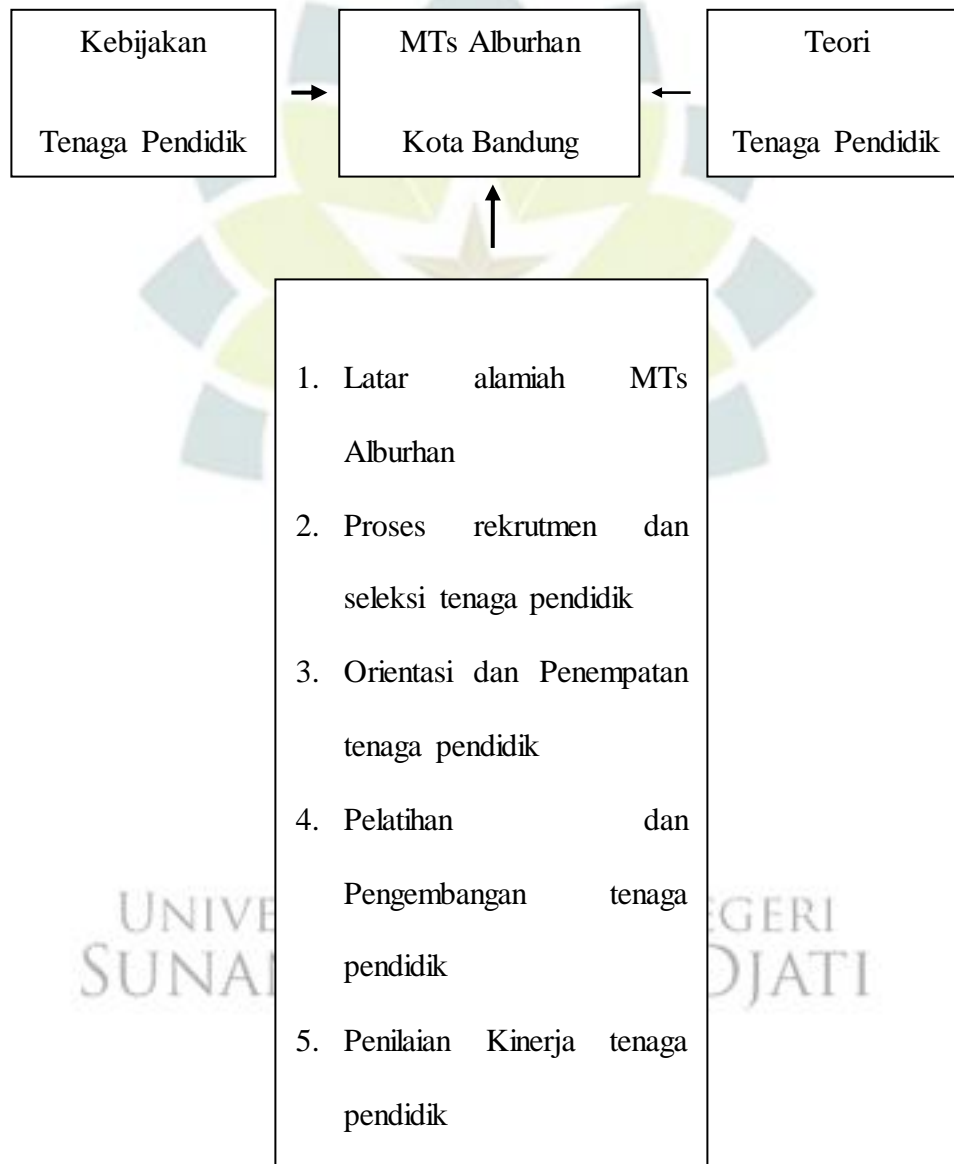
Afifuddin mengungkapkan tentang manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil. Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan pengembangan melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam penentuan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.
- 6) Kesalahan desain pekerjaan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.
- 7) Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.



Gambar.1

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH****(Penelitian di MTs Alburhan Kota Bandung)**

## **E. Langkah - Langkah Penelitian**

Dalam langkah penelitian ini akan dijelaskan tahapan langkah yang akan dilakukan yaitu, 1). Menentukan jenis data; 2). Menentukan sumber data; 3). Menentukan metode dan teknik pengumpulan data; 4). Menentukan teknik dan tahapan analisis data. 5). Teknik pemeriksaan uji absah data. Secara rinci kelima tahapan tersebut diurai sebagai berikut:

### **1. Menentukan jenis data**

Menurut David Williams dalam lexy J. Moleong, (2007:5) menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini memberi gambaran bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, metode alamiah, dan dilakukan oleh orang yang mempunyai perhatian alamiah.

Peneliti memilih jenis data yang akan dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. sebagai data pokok penelitian peneliti fokus memilih data kualitatif, yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2011:157). Dan ada pula data-data yang ditemukan sebagai pendukung penelitian ini berupa data kuantitatif seperti:

1. Jumlah ruangan
2. Jumlah murid
3. Jumlah tenaga pendidik
4. Jumlah kursi
5. jumlah meja dan sebagainya.

Selain itu terdapat juga data-data yang berupa data-data kuantitatif yaitu data yang berkaitan dengan data subyektif penelitian berupa angka-angka dan data sarana sebagai data pelengkap. Sedangkan pada teknisnya peneliti akan ikut serta sebagai pemeran sekaligus pengamat.

Data tersebut berkaitan dengan :

- 1) Data tentang Latar alamah MTs Alburhan Kota Bandung.
- 2) Data tentang Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik MTs Alburhan Kota Bandung.
- 3) Data tentang Orientasi dan Penempatan tenaga pendidik MTs Alburhan Kota Bandung.
- 4) Data tentang Pelatihan dan Pengembangan tenaga pendidik MTs Alburhan Kota Bandung.
- 5) Data tentang Penilaian Kinerja tenaga pendidik MTs Alburhan Kota Bandung.

## 2. Menentukan sumber data

### 1. Lokasi

Penulis akan melakukan penelitian di MTs Alburhan Kota Bandung, lokasi sekolah tersebut beralamat di Jl. Pesantren No. 31 RT 003/06 Kel. Cigadung, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena permasalahan yang diteliti ada dilokasi tersebut, adapun alasan akademik dan teknisnya sekolah tersebut telah memiliki banyak prestasi seperti dalam kegiatan kepramukaan, dan sekolah tersebut juga telah terakreditasi A, sehingga para orang tua ingin menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

### 2. Populasi

Sumber data pokok merupakan data keseluruhan yang akan menjadi sumber untuk penelitian sebagai objek utama seperti:

- 1) Kepala sekolah
- 2) Pendidik/guru
- 3) Siswa
- 4) Data Guru/ dokumen
- 5) Aktivitas
- 6) Barang/ benda dan sebagainya.

### 3. *key informan*

Peneliti akan menentukan satu orang yaitu kepala sekolah sebagai *key informan* untuk melakukan wawancara, Lalu akan diikuti dengan proses bergulir untuk menuju informan lainnya, seperti peneliti turun kelapangan melakukan wawancara dengan guru, siswa, dan sebagainya, yang ditunjuk/ direkomendasi untuk dihubungi oleh informan kunci (*snow ball process*).

### 4. Sumber data pelengkap

Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) Sumber data primer

Yaitu sumber data yang dihasilkan secara langsung oleh peneliti kepada sumber. Dalam penelitian ini sumber adalah kepala madrasah, guru, dan TU, yang akan diwawancarai tentang manajemen tenaga pendidik.

#### 2) Sumber data skunder

Yaitu data yang dihasilkan tidak secara langsung dari sumber aslinya melainkan melalui dokumen-dokumen. Seperti dokumen sekolah dan juga buku-buku yang menunjang tentang manajemen tenaga pendidik.



### 3. Menentukan metoda dan teknik pengumpulan data.

Peneliti memilih jenis metode deskriptif, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu, 1). Teknik observasi partisipasi; 2). Teknik wawancara; 3). Menyalin dokumen, sebagai berikut:

#### a. Teknik observasi partisipasi

Penulis turun kelapangan untuk melakukan pengamatan secara langsung kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya, dengan tujuan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan variable dalam rumusan masalah, mengenai manajemen tenaga pendidik.

#### b. Teknik wawancara

Penulis akan melakukan wawancara dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden seperti kepala sekolah, pendidik, siswa, dan sebagainya. Kemudian responden akan menjawab langsung lalu jawabannya ditulis dibuku harian pribadi peneliti yang akan dijadikan sebagai sumber data.

c. Menyalin dokumen

Yaitu penulis mengutip sebagian atau seluruh data dari berbagai sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang di teliti yaitu manajemen tenaga pendidik.

**4. Menentukan prosedur analisis data**

Prosedur umum analisis data yaitu analisis kualitatif. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Unitisasi

Maksudnya yaitu mengidentifikasi adanya satuan bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Kemudian setelah satuan diperoleh selanjutnya memberi koding, yaitu memberikan kode pada setiap satuan, supaya tetap dapat ditelusuri data/ satuannya, berasal dari sumber mana.

2. Katagorisasi

Katagorisasi yaitu proses pengelompokkan data yang telah terkumpul dalam kategorisasi ini. Ada beberapa hal yang dilakukan diantaranya:

- 1) Mereduksi data, maksudnya memilih data yang sudah dimasukkan ke dalam 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) Melegkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis.
3. Penafsiran.

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 mengenai “Pendidik” sebagai alat sistematisasi analisis.

## 5. Menentukan teknik pemeriksaan Uji Absah Data

Uraian teknik pemeriksaan keabsahan data yang akan dilakukan, meliputi:

1. Perpanjangan ikut serta; dilakukan untuk mendapatkan berbagai informasi dengan cara terlibat langsung di MTs Alburhan sebagai lokasi penelitian mulai dari tanggal 13 Januari sampai 12 Maret 2016.
2. Ketekunan pengamatan; dilakukan dengan cara mengamati berbagai kegiatan di MTs Alburhan Kota Bandung.
3. Triangulasi; hal ini dilakukan untuk mengetahui kebenaran data yang ditemukan, dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian penulis dengan sumber data yang lain seperti masyarakat atau yang lainnya.
4. Pengecekan sejawat; dilakukan dengan cara sering berkonsultasi dengan pembimbing dan melakukan rutinitas dengan berdiskusi dengan teman-teman sejawat mengenai hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh.
5. Kecukupan referensi; dilakukan dengan cara menjadikan bahan-bahan yang tercatat untuk digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis data dan penafsiran data.
6. Kajian kasus negatif; dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh-contoh serta kasus-kasus yang tidak sesuai dengan pola dan

kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembanding.

7. Pengecekan anggota; dilakukan dengan cara memeriksa atau mengecek data penafsiran dan kesimpulan penelitian kepada sumber aslinya.
8. Uraian rinci; yaitu melaporkan hasil penelitian dalam bentuk uraian rinci dan lebih cermat, dimaksudkan agar proses keteralihan informasi seperti yang terdapat dilokasi.
9. Auditing kebergantungan; dilakukan dengan memeriksa kebergantungan data yang dilakukan dengan memberikan bukti hasil penelitian kepada pembimbing.
10. Audit kepastian; proses auditing dilakukan dengan cara memeriksa data atau mengadakan klarifikasi data yang terkumpul pada subjek penelitian, dalam hal ini kepala MTs Alburhan Kota Bandung, bukti keabsahan data hasil dari pemeriksaan data tersebut dibuktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan sebenarnya dari pihak sekolah.

#### **F. Kajian Pustaka Yang Relevan dan Hasil Penelitian Sebelumnya**

1. Buku "Pengelolaan Pendidikan" karangan Afifuddin: buku ini berisi tentang pengelolaan pendidikan dari mulai merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur sumber daya manusia, sarana dan

prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan. Buku ini diterbitkan oleh Prpspect Bandung Tahun 2008.

2. Skripsi sarjana kependidikan islam atas nama “Umi Latifah” dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik” di MA As-Solehhiyah Bojong Soang Bandung. Tahun 2014. Skripsi ini berisi tentang Proses Pelaksanaan Manjemen Tenaga pendidik di Madrasah.

