

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal. Usaha pendidikan itu dilakukan melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan (Malayu, 2006:1). Dalam UUSPN No.20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1, 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. Pendidikan merupakan upaya menyiapkan manusia agar dapat menghadapi kehidupan dengan keadaan bagaimanapun. Keberhasilan pendidikan merupakan harapan setiap orang, baik secara individu maupun secara kelompok dalam masyarakat dari generasi tua sampai generasi muda. Pendidikan memerlukan adanya tenaga pendidik yang mampu menghantarkan peserta didik pada tujuan yang diinginkan. Pendidikan dalam konteks tersebut merupakan upaya pembudayaan manusia untuk mengembangkan potensinya secara optimal yang pelaksanaannya sangat bergantung pada guru/ pendidik.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* guru adalah orang-orang yang pekerjaannya, mata pencahariannya, profesinya mengajar. Guru diidentikan dengan istilah pendidik, yang bertugas untuk membimbing, mengarahkan, dan mentransfer ilmu kepada peserta didik. Peran guru sangat dominan dalam

membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Guru sebagai figur sentral bagi siswa, karena guru merupakan sumber identifikasi dan inspirasi dalam rangka pembentukan pola prilakunya baik dalam lingkungan formal maupun non formal yang meliputi pendidikan dan mental siswa. Namun untuk menjadikan manusia yang berkualitas bukanlah tugas yang ringan, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis tetapi mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh mutu dan unsur-unsur sistematis atau komponen yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses transformasi dan mutu hasil kerja lembaga pendidikan. Guru dianggap komponen yang penting karena mampu memahami, mendalami, melaksanakan dan akhirnya mencapai tujuan pendidikan.

Pelaksanaan pendidikan tidak akan berjalan tanpa adanya pendidik. Pendidik menurut Ahmad D. Marimba ialah manusia dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggung jawab tentang pendidikan peserta didik (Mahmud, 2012: 153-154). Dalam pandangan Islam peran pendidik tidak terbatas oleh guru saja, akan tetapi semua elemen yang bersangkutan dengan anak didik untuk dapat berkembang.

Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam, karena mempunyai komponen-komponen pendidikan. Pendidikan Islam pada hakikatnya adalah suatu proses yang berlangsung secara kontinu dan berkesinambungan. Berdasarkan hal ini, maka tugas dan fungsi yang perlu diemban oleh pendidikan Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya dan

berlangsung sepanjang hayat, konsep ini bermakna bahwa tugas dan fungsi pendidik memiliki sasaran pada peserta didik yang senantiasa tumbuh dan berkembang secara dinamis, mulai dari kandungan sampai akhir hayat.

Untuk menjadikan manusia yang berkualitas maka lembaga pendidikan harus selalu relevan dengan perkembangan zaman serta kebutuhan masyarakat. Maka dalam suatu lembaga pendidikan diperlukan pengelolaan dan manajemen yang baik, agar hasil yang dicapai memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara khusus standar pendidik dan tenaga pendidik didasarkan pada PP. NO 19 Tahun 2005 Pasal 28 yaitu pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, berarti mengatur, mengelola, melaksanakan dan memperlakukan (Uus Ruswandi dkk, 2008:146). Terry menyebutkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain (Uhar Saputra, 2010:6).

Manajemen pada madrasah bertujuan untuk mengatur/mengelola penyelenggaraan kegiatan madrasah. Pengelolaan di madrasah pada umumnya masih bersifat seadanya tanpa dikelola secara profesional, akan tetapi ada madrasah yang dikelola secara profesional sehingga melahirkan anak didik yang memiliki kualitas lebih baik dibandingkan dengan yang lainnya.

Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah Ikatan Pemuda Islam Mesjid Agung Cicalengka (MDTA IPIMAC) merupakan lembaga pendidikan Islam yang mengatur/mengelola penyelenggaraan kegiatan madrasah secara profesional, khususnya dalam mengatur/mengelola tenaga pendidik. Karena pendidik merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik adalah aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011:231).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan kepala MDTA IPIMAC pada tanggal 12 Desember 2012, diperoleh informasi bahwa kualitas tenaga pendidik yang ada di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung mempunyai kompetensi yang baik, akan tetapi secara intelektual akademik kurang siap untuk memasuki lapangan kerja atau mengajar. Sehingga diperlukan adanya pembinaan atau pengembangan kompetensi terhadap tenaga pendidik MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung. Adanya pembinaan maupun pengembangan kompetensi terhadap tenaga pendidik, menjadi salah satu bukti wujud adanya manajemen tenaga pendidik di MDTAIPIMAC Cicalengka - Bandung, selain itu juga dibuktikan dengan meningkatnya jumlah peserta didik yang bersekolah di MDTA IPIMAC dari tahun ke tahun, yang pada mulanya berjumlah 60-70, tahun ini sampai pada 280 peserta didik, dengan prestasi yang diraih oleh MDTA IPIMAC yaitu pernah menjuarai berbagai macam perlombaan

diantaranya adalah lomba tahfidz Quran, cerdas cermat, futsal dan lomba-lomba lainnya yaitu pada tahun 2011 dalam *Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah* sekecamatan Cicalengka.

MDTA IPMAC merupakan salah satu MDTA yang banyak diminati di Kecamatan Cicalengka, proses penjaringan guru (*input*) sangat diperhatikan karena sangat terkait dengan kualitas peserta didik (*output*) yang menjadi harapan semua kalangan. Karena itu, proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan senantiasa mendapat perhatian agar dalam bentuk apapun dapat meningkatkan mutu dan kualitas proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas, manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. De Cenzo dan Robbin mengemukakan pentingnya manajemen tenaga pendidik, karena setiap lembaga pendidikan terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk harus memelihara komitmen pada lembaga pendidikan, yang semua itu merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan (Uhar Suharsaputra, 154:2010). Manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal, baik bagi organisasi/lembaga pendidikan maupun bagi pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan kinerja individu yang berperan dalam

organisasi, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi/lembaga pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik menjadi suatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan, dan kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam pencapaian tujuan.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, muncul masalah mendasar yang menarik untuk diteliti lebih jauh diantaranya: kegiatan manajemen tenaga pendidik, langkah yang diambil MDTA dalam mengatur atau merekrut tenaga pendidik, orientasi dan penempatan tenaga pendidik, pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Idealnya pada manajemen tenaga pendidik terdapat pengaturan dan pengawasan, yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan (rekrutmen) tenaga pendidik sampai dengan penilaian kinerja tenaga pendidik di MDTA tersebut.

Untuk mendapatkan informasi lebih jelas tentang kebijakan dan langkah-langkah yang diambil MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung, dalam proses manajemen tenaga pendidik dilakukan penelitian yang dengan masalah judul penelitian: **“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH**  
(Penelitian di Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah Ikatan Pemuda Islam Masjid Agung Cicalengka (MDTA IPIMAC) Cicalengka - Bandung”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah (profil) tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung?
2. Bagaimana konsep manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung?
3. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung?
4. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung?
5. Bagaimana seleksi tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung?
6. Bagaimana orientasi penempatan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung?
7. Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka – Bandung?
8. Bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung?
9. Bagaimana kompensasi (gaji) tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung?
10. Bagaimanakah hasil pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung?
11. Apa faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui profil tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka- Bandung.
- b. Untuk mengetahui konsep manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- c. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- d. Untuk mengetahui rekrutmen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- e. Untuk mengetahui seleksi tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung.
- f. Untuk mengetahui orientasi dan penempatan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- g. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka – Bandung.
- h. Untuk mengetahui penilaian kinerja tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka – Bandung.
- i. Untuk mengetahui kompensasi (gaji) tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- j. Untuk mengetahui hasil pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.



- k. Untuk mengetahui apa faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan akademik/ ilmiah yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan pendidikan Islam khususnya tentang manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat berguna bagi MDTA IPIMAC dan lembaga lainnya dalam mengembangkan lembaganya demi tercapai tujuan yang diharapkan dari pengalaman manajemen di MDTA.

## D. Kerangka Pemikiran

Pendidikan adalah segala usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, sekolah, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan latihan yang diselenggarakan di lembaga pendidikan formal, non-formal dan informal dan dilaksanakan sepanjang hayat, dalam rangka mempersiapkan peserta didik agar berperan dalam berbagai kehidupan (Ramayulis, 2011:18). Marimba menyebutkan pendidikan Islami adalah bimbingan yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam, atau bimbingan terhadap seseorang agar ia menjadi Muslim semaksimal mungkin (Ahmad Tafsir, 2012: 43).

Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah merupakan salah satu sistem pendidikan karena mempunyai komponen-komponen atau elemen-elemen

pendidikan, yang salah satunya adalah pendidik. Pendidik dalam pendidikan Islam adalah setiap orang dewasa yang karena hak dan kewajiban agamanya bertanggung jawab atas pendidikan dirinya dan orang lain (Ramayulis, 2011:56). Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 ayat 6 yang dimaksud dengan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 230).

Manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Nanang Fattah, 2009:1). Di dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting, karena berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Hal ini senada dengan pernyataan Tilaar (2006:22) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pendidikan Nasional* bahwa: Mutu pendidikan akan dapat ditingkatkan apabila ditangani secara efisien. Artinya berbagai sumber yang mempengaruhi terjadinya proses pendidikan perlu ditangani secara jelas, terkendali dan terarah, kurikulum diarahkan dan dirinci, guru dipersiapkan dan ditugaskan, sarana dan dana pendidikan diprogramkan secara efisien.

Manajemen tenaga pendidik (dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 231) adalah aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik

itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Pendidik profesional adalah yang memiliki standar mutu, salah satunya adalah kualifikasi akademik. Kualifikasi akademik merupakan standar minimum seorang guru. Dengan adanya peningkatan kualifikasi akademik, maka guru akan senantiasa terus berusaha meningkatkan kinerja pendidikannya.

Mengingat program kegiatan belajar MDTA merupakan salah satu program kegiatan yang utuh, serta untuk menjamin tercapainya tujuan yang dimaksudkan dan lebih meningkatkan mutu pendidikan bagi pendidik dan peserta didik, maka perlu adanya manajemen yang dapat dijadikan pegangan bagi penyelenggaraan pendidikan madrasah MDTA. Untuk itu dilakukan penelitian Manajemen Tenaga Pendidik di MDTA, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen tenaga pendidik sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, dapat dirumuskan sebagai keseluruhan proses pemikiran penentuan secara matang terhadap hal yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Fungsi pengorganisasian, merupakan aktifitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pemotivasian, merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.
4. Fungsi pengawasan, dengan melakukan pengawasan (evaluasi), dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses administrasi (M. Sobry Sutikno, 2009: 162).

Adapun ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia menurut Jaja Jahari dan Sobry Sutikno adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, merupakan proses penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga kerja yang ada.
2. Rekrutmen, merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai.
3. Seleksi, merupakan proses untuk memutuskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak.
4. Orientasi dan penempatan, merupakan suatu cara yang penting untuk membantu pegawai baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi.
5. Pelatihan dan pengembangan, merupakan usaha yang terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

6. Penilaian kinerja, merupakan cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang terhadap organisasi.
7. Kompensasi, adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Jaja Jahari dan Sobry Sutikno, 2008: 8-9).

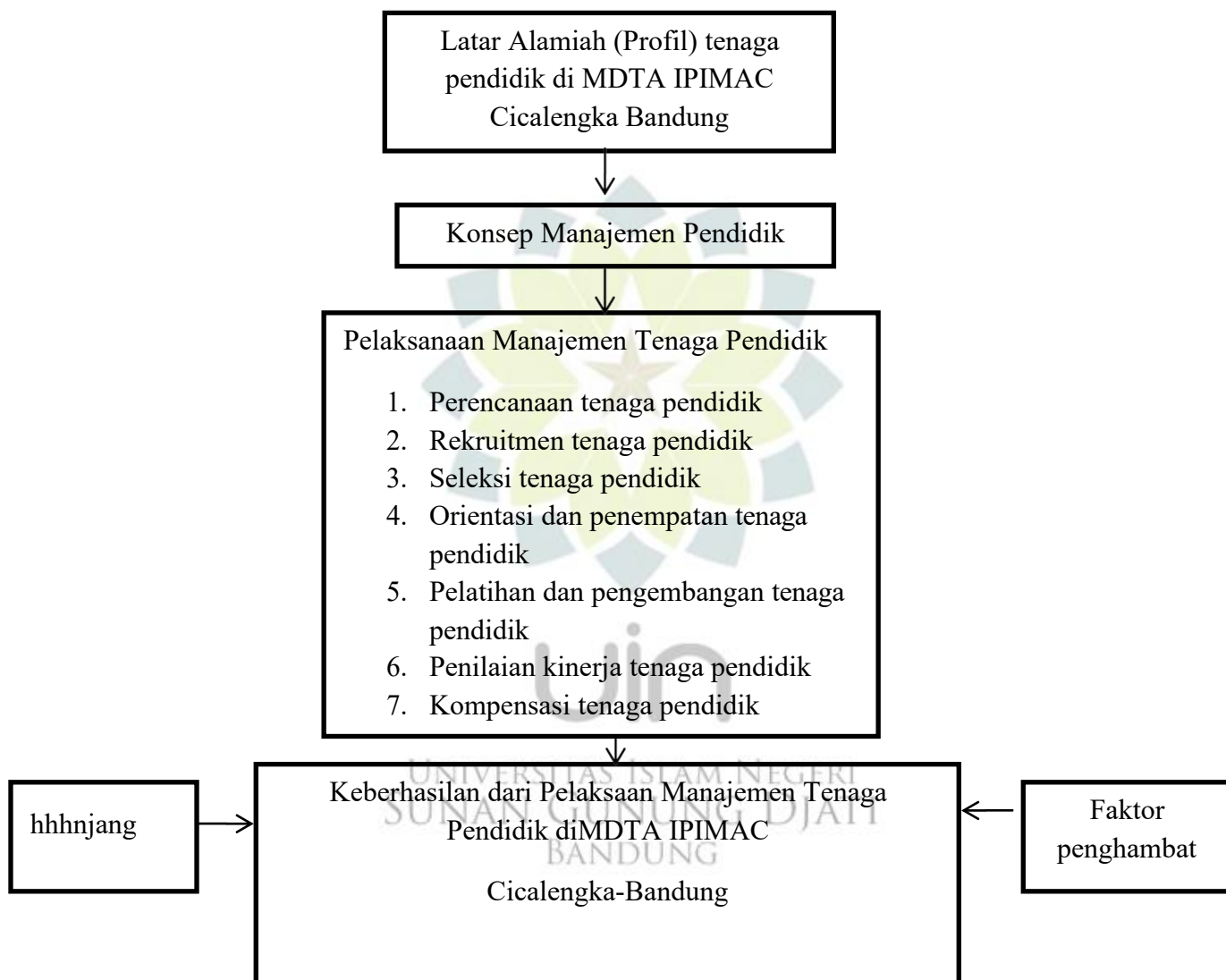
Ruang lingkup manajemen tersebut tentunya terkait dengan sumber daya manusia yang berada dalam lembaga pendidikan. Dalam pelaksanaan manajemen di madrasah tidak terlepas dari adanya faktor penunjang dan faktor penghambat. Faktor penunjang dalam manajemen adalah ketersediaan fasilitas yang lengkap baik SDM maupun sarana prasarananya sehingga menunjang kelancaran pelaksanaan pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya. Sebaliknya, jika tidak tersedia fasilitas yang lengkap akan menghambat kelancaran sistem pendidikan.

Faktor penunjang dan penghambat tersebut dijelaskan supaya dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya dari pelaksanaan suatu manajemen pada suatu madrasah. Hal ini berguna untuk memudahkan mengadakan evaluasi madrasah tersebut terutama menyangkut tenaga pendidik. Apabila telah diketahui faktor penunjang, maka hal tersebut harus bisa dipertahankan dan ditingkatkan. Tetapi apabila banyak ditemui faktor penghambatnya, maka harus segera dicari jalan keluarnya. Keberhasilan suatu pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dalam manajemennya. Diantaranya adalah tercapainya keefektifan dalam pelaksanaan manajemennya.

Indikator keberhasilan suatu pendidikan bisa dilihat secara kualitatif maupun kuantitatif. Secara kualitatif keberhasilan suatu pendidikan dapat dilihat dengan tercapainya peningkatan mutu peserta didik dan pendidik yang optimal. Sedangkan secara kuantitatif, yaitu dengan banyaknya jumlah peserta didik, pendidik dan kelengkapan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan pendidikan di madrasah tersebut. Untuk mempermudah bagi pembaca, maka penulis membuat kerangka pemikiran secara sederhana tentang manajemen tenaga pendidik pada MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung. Kerangka ini akan menjadi panduan atau semacam skema dalam menjalankan penelitian supaya mendapatkan hasil yang optimal sesuai tujuan penelitian. Maka, kerangka pemikiran dapat diskemakan sebagai berikut:



**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH DINIYAH  
TAKMILIAH AWALIAH IKATAN PEMUDA ISLAM MESJID  
AGUNG CICALENGKA (MDTA IPIMAC) CICALENGKA - BANDUNG**



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

Dalam pembahasan tentang “Manajemen Tenaga Pendidik”, penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### **1. Penentuan Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata atau lisan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti (Lexy J. Moleong, 2010:6). Data tersebut berkaitan dengan:

- a. Data tentang profil tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- b. Data tentang konsep manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- c. Data tentang perencanaan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- d. Data tentang rekrutmen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- e. Data tentang seleksi tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- f. Data tentang orientasi penempatan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.
- g. Data tentang pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.



- h. Data tentang penilaian kinerja tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung.
- i. Data tentang kompensasi tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka-Bandung.

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan jenis kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk deskripsi dari kata-kata baik berupa lisan maupun tulisan yang berasal dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Sedangkan data kuantitatif merupakan setiap data yang berbentuk perhitungan angka-angka (statistik).

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung, yang terletak di wilayah kompleks mesjid besar Cicalengka Kabupaten Bandung. Pemilihan lokasi penelitian ini atas pertimbangan bahwa: *Pertama*, penulis menemukan adanya permasalahan untuk diteliti dan pihak MDTA IPIMAC menerima penulis untuk melaksanakan penelitian. *Kedua*, MDTA tersebut sudah lama berdiri sehingga banyak data yang akan diperoleh. *Ketiga*, ingin mengetahui secara langsung tentang kondisi manajemen tenaga pendidik MDTA IPIMAC Cicalengka Bandung. *Keempat*, dekatnya lokasi penelitian dengan tempat tinggal penulis sehingga memudahkan akses ke tempat peneliti.

## **3. Sumber Data**

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis sumber data, yaitu sumber data

primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan kepala sekolah madrasah sebagai *key information* diikuti dengan *Snow Ball Process* yang diharapkan dapat memberikan keterangan yang benar tentang peranan beliau sebagai kepala MDTA dalam manajemen tenaga pendidik dimadrasah. Langkah berikutnya data dicek kembali ke sumber lainnya seperti guru dan karyawan untuk memastikan data tersebut merupakan data yang benar dan akurat atau biasa disebut triangulasi. Sedangkan untuk data sekunder adalah berupa hasil wawancara kepada tenaga pendidik, peserta didik, staf kurikulum, orang tua siswa, masyarakat dan data penunjang lainnya seperti dokumen, arsip, photo dan sebagainya yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.

#### **4. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang manajemen tenaga pendidik di MDTA IPIMAC Cicalengka - Bandung.

##### **b. Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Teknik observasi partisipasi dilakukan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung dilapangan terhadap objek yang diteliti. Teknik ini dimaksudkan untuk mengamati benda-benda di lokasi penelitian.
- 2) Teknik wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada kepala madrasah, guru, staf, orang

yang berpengaruh dan mengetahui pelaksanaan pendidikan di madrasah tersebut.

- 3) Teknik dokumentasi dan menyalin, teknik ini dilakukan dengan cara penelusuran dokumen, arsip dan buku yang berkaitan dengan penelitian tentang manajemen tenaga pendidik.

## 5. Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data dengan cara:

### a. Unitasi data

Yaitu pemrosesan satuan. Dalam unitasi ini, terdapat langkah-langkah yang dilakukan yaitu dengan cara :

- 1). Mereduksi data, maksudnya yaitu memilih data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang di inginkan, yang berhubungan dengan data yang sedang diteliti di MDTA IPIMAC.
- 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, yaitu diantaranya:

- 1) Mereduksi data, maksudnya memilih data yang sudah dimasukkan kedalam satuandengan 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 yang ada, jangan sampai ada yang terlewatkan
- 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 dikumpulkan selama penelitian. Tujuan yang akan dicapai dalam penafsiran data ialah deskripsi semata-mata dengan menggunakan teori mengenai “manajemen tenaga pendidik” sebagai alat sistemasi analisis.

## 6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan 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 tiga bulan, yaitu sejak bulan April sampai dengan Juli 2013.

- b. Ketekunan pengamatan, maksudnya untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang di cari, diteliti, untuk memperdalam dan mengarahkan data supaya lebih terfokus. Hal ini dilakukan dengan cara pengamatan terhadap berbagai aktivitas dalam proses pembelajaran di MDTA, 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 ini.
- 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 serta kasus-kasus yang tidak sesuai dengan dengan pola dan

kecenderungan informasi yang terkumpul untuk digunakan sebagai bahan pembandingan.

- f. Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data terkait dengan setting dan fokus penelitian. Melengkapinya dengan cara menanyakan langsung kepada pihak kepala MDTA, serta mencari informasi dari sumber lain, termasuk referensi dari sumber tertulis.
- g. Pengecekan anggota, dilakukan dengan cara memeriksa dan melaporkan data hasil penelitian kepada pihak pimpinan MDTA, guna menyamakan persepsi antara peneliti dengan pihak yang diteliti.
- h. Uraian rinci, dilakukan dengan cara melaporkan hasil penelitian secara rinci dan lebih cermat, agar proses keteralihan informasi seperti yang terdapat di lokasi.
- i. Auditing untuk kriteria kebergantungan, proses auditing dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan auditor (pembimbing) untuk menentukan apakah penelitian ini perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.
- j. Auditing kepastian, dilakukan dengan cara memeriksakan data atau mengadakan klarifikasi data yang terkumpul kepada subjek penelitian (kepala MDTA IPIMAC). Bukti keabsahan data hasil dari pemeriksaan data tersebut dibuktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan sebenarnya.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG