

ABSTRAK

Eneng Siti Sumiati (1142010021) : *Manajemen Tenaga Kependidikan Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung)*

Dalam dunia kependidikan di madrasah, sumber daya manusia yang berperan penting untuk menunjang kegiatan pendidikan adalah adanya tenaga kependidikan yang bekerja pada bagian tata usaha madrasah. Tata usaha akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika tenaga administrasi memfungsikan sumber daya yang lainnya sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan efektif dan waktu kerja dapat digunakan dengan efisien.

Tujuan penelitian untuk mengetahui kondisi objektif MAN 1 Bandung, proses rekrutmen tenaga kependidikan, proses penempatan dan pengadaan tenaga kependidikan, pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan, sistem kompensasi/tunjangan tenaga kependidikan, proses pemberhentian tenaga kependidikan, faktor penunjang dan penghambat manajemen tenaga kependidikan, dan hasil manajemen tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung.

Adapun teori pengembangan pegawai yang digunakan pada bidang tenaga kependidikan adalah teori administrasi menurut Hartati Sukirman yang mengatakan bahwa ruang lingkup pengelolaan tenaga kependidikan dimulai dari: (1) proses rekrutmen; (2) proses penempatan dan penugasan; (3) pelatihan dan pengembangan; (4) kompensasi dan tunjangan; (5) dan proses pemberhentian.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan memakai metode deskriptif analitik. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan melalui penafsiran deskriptif sematamata dan uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, analisis kasus negatif, kecakupan refleksi, urai rinci, dan auditing.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung pada tenaga kependidikan menggunakan sistem rekrutmen yang terbagi menjadi dua yaitu dari pusat bagi pegawai berstatus PNS dan dari madrasah bagi pegawai yang berstatus honorer, adapun seleksi internal yang diterapkan dalam 3 (tiga) tahap yaitu penyaringan administrasi, uji kemampuan diri, dan uji baca al-Qur'an. Dalam penempatan disesuaikan atas kebutuhan madrasah. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dalam 2 (dua) tahap yaitu pelatihan internal yang diadakan pada rapat dinas madrasah dengan metode ceramah/presentasi dan pelatihan eksternal diadakan sesuai kebutuhan pegawai dengan metode OTJ. Kompensasi dan tunjangan dibagi 2 (dua) bagian yaitu bersifat formal dan non formal, proses pemberhentian pegawai dari pusat terhadap madrasah alurnya dari kepala madrasah menuju kemenag, kanwil, dan hasil akhir kembali lagi kepada MAN 1 Bandung. Adapun faktor penunjang yang mendukung hal ini adalah tersedianya sarana prasarana yang memadai, sedangkan faktor penghambat kurang tersedianya sumber daya manusia, uji kemampuan yang kurang, dan anggaran yang rendah. Hasil penerapan manajemen tenaga kependidikan terletak pada jumlah pegawai dari proses rekrutmen dan peningkatan kinerja dari proses pelatihan dan pengembangan.