

ABSTRAK

MARIA ULFA : *Manajemen Tenaga Pendidik Pondok Pesantren (Penelitian di Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami, Bogor)*

Ada beberapa permasalahan manajemen tenaga pendidik di Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami, antara lain : 1) perencanaan tenaga pendidik seringkali tidak sesuai dengan target, 2) banyak tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, hal ini dapat dilihat dari Surat Keterangan Pembagian Tugas dan ijazah tenaga pendidik, 4) terdapat beberapa potongan dalam kompensasi tenaga pendidik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar alaminya dan profil tenaga pendidik Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi tenaga pendidik Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami.

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia , perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan unitisasi data, kategorisasi data, dan penafsiran data. Adapun uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, analisis kasus negative, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian.

Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan (1) Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami memiliki tenaga pendidik berjumlah 204 orang yang terdiri dari tenaga pendidik pengabdian dan non pengabdian (umum), (2) perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan pertambahan jumlah santri dan jumlah kelas setiap tahunnya, (3) rekrutmen tenaga pendidik lebih mengutamakan alumni, yaitu alumni angkatan baru dan angkatan-angkatan sebelumnya, (4) seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan pengumpulan berkas administrasi dan wawancara, tidak ada tes dalam seleksi tenaga pendidik, (5) penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan tenaga pendidik, (6) pelatihan dan pengembangan terdiri dari pelatihan lingkup pesantren dan lingkup madrasah, (7) penilaian kinerja dilakukan dengan membentuk Dewan Kehormatan Guru (DKG) dan pemberian raport penilaian kinerja dari yayasan dan dari pesantren, (8) jumlah kompensasi tenaga pendidik berdasarkan waktu lama pengabdian, jabatan struktural, banyaknya jam mengajar, dan jenjang pendidikan.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG