

ABSTRAK

M ISMAIL ARAPAT: Manajemen Tenaga Pendidik (Penelitian Madrasah Aliyah Negeri Cililin Bandung Barat)

Manajemen tenaga pendidik di MAN atau lembaga pendidikan lainnya, merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus benar-benar berkompotensi dalam bidangnya. Bagaimanapun tenaga pendidik yang kurang berkompotensi dapat berpengaruh terhadap tujuan pendidikan yang akan dicapai seperti di MAN Cililin dari 67 Tenaga pendidik ada 5 orang yang tidak sesuai dengan bidang mengajarnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, rekrutmen, pembinaan, pengembangan, promosi, mutasi pemberhentian, kompensasi, dan penilaian tenaga pendidik.

Secara khusus standar tenaga pendidik didasarkan pada PP No 19 Tahun 2005 pasal 28 yaitu, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat tenaga pendidik, sehat jasmani dan rohani serta mampu untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional dan Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Metode penelitian ini dipergunakan untuk penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena dan gejala yang bersifat alami. Data ini diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, penelitian ini di lakukan MAN Cililin Bandung Barat.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen tenaga pendidik MAN Cililin meliputi tahap-tahap: 1) Perencanaan calon tenaga pendidik di MAN Cililin disesuaikan dengan kekurangan tenaga pendidik dengan langkah-langkah sebagai berikut: a) Analisis kebutuhan, b) Bidang Akademik mengajukan kepada Tata Usaha, c) Madrasah mengadakan seleksi tenaga pendidik, d) Hasil seleksi diserahkan kepada kepala Madrasah Aliyah Negeri Cililin. 2) Pengadaan Tenaga Pendidik MAN Cililin biasanya dilakukan melalui seleksi dengan syarat-syarat sebagai berikut : a) Membawa surat lamaran, b) Membawa Ijazah dan KTP, c) Pendidikan guru minimal S1, d) Mempunyai akta mengajar, e) Sesuai dengan mata pelajaran mengajar, f) Mampu untuk baca tulis Quran, Seleksi yang dilaksanakan terdapat 3 bagian sebagai berikut: a) Seleksi Praktik, b) Seleksi Teori, c) Seleksi Wawancara. 3) Pembinaan dan Pengembangan tenaga pendidik MAN Cililin yakni pembinaannya dilakukan dengan cara lokakarya, workshop, pelatihan dan seminar. 4) Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik di MAN Cililin ini menaikan jabatan yang kinerjanya bagus sedangkan dalam proses mutasi harus dari tenaga penendik itu sendiri yang mengajukan dan disetujui oleh kepala madrasah. 5) Pemberhentian Tenaga Pendidik MAN Cililin berdasarkan pengunduran diri dari seorang guru dan akan ada pemecatan jika ada seorang guru yang melanggar kode etik guru dan ini pun belum pernah terjadi di MAN Cililin. 6) Pemberian kompensasi tenaga pendidik MAN Cililin yakni diberikan kepada seorang guru yang mampu mengantarkan peserta didiknya berprestasi. 7) Penilaian tenaga pendidik dilakukan oleh kepala madrasah bekerja sama dengan sebagian guru untuk menilai kinerja guru data terlampir.