

ABSTRAK

Abdul Hamid : *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung*

Penelitian ini berawal dari pemikiran bahwa manajemen pengembangan sumber daya pendidik sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidik. Jika pendidiknya tidak kompeten maka kecil kemungkinan menghasilkan peserta didik yang kompeten juga. Spesialisasi jurusan yang menjadi latar belakang sumber daya pendidik menjadi masalah utama di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung. Karena sumber daya pendidiknya bukan berasal dari latar belakang jurusan yang linear untuk mendidik di madrasah ibtidaiyah. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen pengembangan sumber daya pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidik. Sehingga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung menjadi lebih profesional dan kompeten.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung. Yaitu meliputi (1) latar alamiah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung, (2) perencanaan sumber daya pendidik, (3) penarikan dan seleksi sumber daya pendidik, (4) pengembangan sumber daya pendidik, (5) pemeliharaan sumber daya pendidik, dan (6) faktor-faktor pendukung serta faktor penghambat dari manajemen pengembangan sumber daya pendidik di madrasah tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode penelitian ini menggambarkan secara alamiah sesuai hasil penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi atau menyalin, yang kemudian dianalisis dan diuji keabsahannya dengan perpanjangan keikutsertaan, triangulasi dan audit kepastian.

Hasil dari penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung diperoleh kesimpulan bahwa (1) latar alamiah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung awalnya merupakan madrasah swasta yang berubah menjadi madrasah negeri. Madrasah ini terdiri dari 28 orang pendidik dan staff baik tata usaha, penjaga dan staff kebersihan. (2) Hal-hal yang direncanakan adalah penganggaran program-program, salahsatunya pengembangan sumber daya pendidik. Mengembangkan dari hasil penarikan dan seleksi yang telah dilakukan. serta menindaklanjuti hasil audit sumber daya pendidik untuk mewujudkan kriteria pendidik yang dibutuhkan oleh madrasah. (3) Penarikan sumber daya pendidik dilakukan melalui dua sumber yaitu sumber internal dan eksternal; (4), pengembangan sumber daya pendidik dilakukan melalui kegiatan musyawarah bulanan oleh kepala madrasah, kelompok kinerja guru (KKG), kerjasama dengan balai pendidikan dan pelatihan serta perguruan tinggi, sistem penilaian prestasi kinerja, dan motivasi kerja pendidik; (5) pemeliharaan dilakukan melalui kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, melanjutkan sekolah dan mendapat beasiswa, honor dan *reward* bagi yang berprestasi serta pelayanan kesehatan, (6) faktor penunjang adalah madrasah memfasilitasi pengembangan pendidik, dan memiliki kualitas serta minat pendidik yang bagus. Faktor penghambat adalah madrasah kekurangan biaya dalam pengembangan pendidik dan motivasi yang kurang dari pendidik.