

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIKAN

Dosen Pengampu

- 1. Muhisom, M.Pd.I**
- 2. Dra. Nelly Astuti, M.Pd**



Disusun Oleh:

Kelompok 8

Bisma Pamungkas **2013053129**

Felisitas Franadita **2013053167**

Ni Made Viska **2013053156**

Regita Nurliana Sukma **2063053004**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS LAMPUNG

2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Mahakuasa karena telah memberikan kesempatan pada kami untuk menyelesaikan makalah ini. Atas rahmat dan hidayah-Nya lah kami dapat menyelesaikan makalah yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidikan” dengan tepat waktu. Makalah “Manajemen Pendidikan” ini disusun guna memenuhi tugas dari Bapak Muhisom, M.Pd.I dan Ibu Dra. Nelly Astuti, M.Pd pada mata kuliah Manajemen Pendidikan di Universitas Lampung. Selain itu, penulis juga berharap agar makalah ini dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang manajemen tenaga pendidikan.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Muhisom, M.Pd.I dan Ibu Dra. Nelly Astuti, M.Pd selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen Pendidikan. Tugas yang telah diberikan ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait bidang yang ditekuni penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan makalah ini.

Penulis menyadari makalah ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima demi kesempurnaan makalah ini dan kami mohon maaf jika terdapat banyak kesalahan dalam penulisan.

Metro, 05 Oktober 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....

DAFTAR ISI.....

BAB I PENDAHULUAN.....

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penulisan.....

BAB II PEMBAHASAN.....

2.1 PengertianmTenaga Pendidikan.....

2.2 Jenis-jenis Tenaga Pendidikan.....

2.3 Pengadaan Tenaga Pendidikan.....

2.4 Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Pendidikan.....

2.5 Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidikan.....
2.6 Pemberhentian Tenaga Pendidikan.....

BAB III PENUTUP.....

3.1 Kesimpulan.....
3.2 Saran.....

DAFTAR PUSTAKA.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong belajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitu pun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud dengan tenaga pendidikan dan jenis-jenisnya?
2. Kenapa diadakan tenaga pendidikan?
3. Bagaimana pengangkatan dan penempatan tenaga pendidikan?
4. Bagaimana pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan?
5. Bagaimana pemberhentian tenaga pendidikan?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengertian tenaga pendidikan dan jenis-jenisnya
2. Untuk mengetahui bagaimana diadakannya tenaga pendidikan
3. Untuk mengetahui pengangkatan dan penempatan tenaga pendidikan
4. Untuk mengetahui pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan
5. Untuk mengetahui pemberhentian tenaga pendidikan

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Tenaga Kependidikan

Undang-undang No. 20 Pasal 1 Ayat (5) tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. UU No. 20 Pasal 39 Ayat (1) tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pendidikan pada satuan pendidikan. Menurut PP No.2 tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992 tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.

Seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Menurut Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang di maksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong pelajar, dan sebagainya.

2.2 Jenis – jenis Tenaga Kependidikan

2.1.1 Jenis - Jenis Tenaga Kependidikan Dilihat dari Jabatannya

Jika dilihat dari segi jabatannya maka tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

1) Tenaga struktural

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan - jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik secara langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.

2) Tenaga Fungsional

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang di dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.

3) Tenaga teknis kependidikan

Merupakan tenaga kependidikan yang di dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

2.1.2 Jenis - Jenis Tenaga Kependidikan Dilihat dari Jenisnya

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jenisnya tenaga kependidikan terdiri atas:

- 1) Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dalam bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi, sumber belajar, dan penguji.
- 2) Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, yang sesuai dengan kekhususannya dalam berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

- 3) Pengelolaan satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, pimpinan satuan pendidikan diluar sekolah. Termasuk pengelola sistem pendidikan seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/ kota.

2.1.3 Jenis – Jenis Tenaga Kependidikan Dilihat dari Statusnya.

Jika dilihat dari statusnya tenaga kependidikan dapat dibedakan sebagai berikut.

- 1) Pegawai Negri Sipil (PNS)

Pegawai negeri sipil adalah salah satu jenis kepegawaian negeri di samping anggota TNI dan anggota Polri (UU No. 43 Th 1999). Pengertian pegawai negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan kemudian diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

- 2) Guru tidak tetap (GTT)

Merupakan pengajar dan tenaga pendidik yang bekerja di instansi pemerintah yang dibayar oleh sekolah dengan menghitung jumlah jam mengajarnya (Ekyari, 2007). Guru tidak tetap juga memiliki kedudukan yang sangat vital di sekolah karena keberadaan guru tidak tetap sangat membantu sekolah. Mayoritas guru tidak tetap adalah mereka yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) sesuai dengan perkembangan zaman.

- 3) Guru bantu

Guru non PNS yang berkedudukan sebagai pegawai departemen pendidikan nasional pusat ditugaskan secara penuh di sekolah dan pengangkatannya dilakukan melalui program pengadaan guru bantu berdasarkan kontrak kerja selama 3 tahun.

- 4) Tenaga sukarela

Merupakan tenaga kependidikan non guru yang memiliki honor relatif kecil di tingkat sekolah menengah. Pengelolaan secara administratif personil (kepegawaian) ada pada urusan tata usaha atas wewenang yang diberikan oleh kepada sekolah sedangkan jika di sekolah dasar semua urusan dipegang oleh kepala sekolah.

2.3 Pengadaan Tenaga Pendidikan

Rekrutmen/pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pegawai yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan. Sumber pegawai dapat dari lembaga itu sendiri (internal) dan dari luar lembaga (eksternal). Internal lembaga, artinya pegawai yang akan mengisi lowongan jabatan itu ditarik dari pegawai yang telah ada dalam organisasi bersangkutan. Rekrutmen dengan cara ini merupakan usaha untuk pengembangan karir, promosi jabatan dalam lingkungan kerja yang sama, promosi mutasi untuk kenaikan jabatan perpindahan kerja ke unit kerja bagian lain. Perekrutan dari dalam (internal) perlu memperhatikan informasi tentang kualifikasi pegawai. Format kualifikasi berisi informasi tentang catatan prestasi pegawai, latar belakang pendidikan dan dapat tidaknya dipromosikan. Cara ini mempunyai beberapa keuntungan, antara lain meningkatkan moral, kegairahan kerja, prestasi kerja dan lain-lain. Ini tidak lain karena para pegawai mengharapkan akan mendapatkan kesempatan promosi.

Sebaliknya cara yang kedua, eksternal lembaga, berarti bahwa untuk mengisi lowongan jabatan itu ditarik orang-orang dari luar organisasi. Sumber-sumber eksternal itu adalah lembaga pendidikan, kantor penempatan tenaga kerja, pasar tenaga kerja, referensi dari karyawan yang ada, serta referensi dari kawan pimpinan/manajer. Perekrutan dengan cara ini dilakukan dengan menerima lamaran-lamaran dan berlaku bagi semua masyarakat luas yang memenuhi persyaratan. Metode ini mempunyai segi positif karena dengan system ini tenaga kerja yang diterima merupakan pilihan dari pelamar-pelamar yang telah memenuhi syarat-syarat maksimum, dengan demikian dapat diharapkan bahwa tenaga yang diterima adalah tenaga dengan mutu terbaik.

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkut-paut dengan masalah perencanaan, pengadaan, penempatan, penempatan, pembinaan atau pengembangan penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi

sekolah yang sebenarnya. Adapun tujuan pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, memotivasi, kreativitas untuk:

1. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri
2. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis
3. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization
4. Peningkatan produktivitas pendidikan sebagai panduan fungsi keefektifan, efisiensi, dan ekuitas
5. Menjamin kelangsungan usaha-usaha ke arah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menyerasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem organisasi pendidikan
6. Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan

2.4 Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan

Penempatan dan penugasan berkaitan erat dalam suatu kedudukan dan jabatan tertentu. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dilakukan oleh menteri, menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintah non departemen dengan memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri.

Prinsip dasar pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga pendidik yang bersangkutan selain memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar harus pula memenuhi pesyaratan berikut :

1. sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan tanda bukti dari berwenang, yang meliputi :
 - a. tidak menderita penyakit menahun (kronis) dan atau menular
 - b. tidak memiliki cacat tubuh yang dapat menghambat tugas sebagai tenaga pendidik
 - c. tidak menderita kelainan mental
2. berkepribadian yang meliputi:
 - a. beriman dan bertaqwa kemada Tuhan Yang Maha Esa
 - b. berkepribadian Pancasila

Di Indonesia, untuk pegawai negeri sipil, promosi atau pengangkatan pertama biasanya sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabat, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan atau penugasan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siap secara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi, baik sebelum atau sesudah penempatan (Suharno, 2008 : 24).

Pengangkatan Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Undang- Undang Nomor Tahun 1999 pokok-pokok Kepegawaian terdapat klasifikasi sebagai berikut:

- a) Pegawai negeri, yaitu mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat dengan gaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara yang berwenang.
- b) Pegawai Negara, yaitu pegawai atau pejabat-pejabat yang diangkat untuk menduduki jabatan negara untuk satu periode tertentu, misalnya, presiden, menteri, anggota

DPR/MPR, kepala daerah, anggota DPA dan lain sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2013 : 171).

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu contoh dari pegawai negeri. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan guru harus memenuhi syarat:

- a) Berijazah paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D-IV) dan bersertifikat pendidik.
- b) Pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a.
- c) Memiliki kinerja yang baik yang dinilai dalam masa program induksi, dan
- d) Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) paling kurang bernilai baik dalam satu tahun terakhir (Hartani, 2011 : 112).

Surat keputusan pengangkatan pertama kali dalam jabatan guru dibuat menurut contoh formulir yang sudah disediakan sesuai peraturan perundang-undangan. Pengangkatan PNS dari jabatan lain ke dalam jabatan guru dapat dipertimbangkan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Memenuhi syarat yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.
- b) Memiliki pengalaman sebagai guru paling singkat dua tahun, dan
- c) Usia paling tinggi 50 tahun (Hartani, 2011 : 112).

Pangkat yang ditetapkan bagi PNS adalah sama dengan pangkat yang dimilikinya, sedangkan jenjang jabatannya ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang diperoleh setelah memulai penilaian dan penetapan angka kredit dari pejabat yang berwenang yang berasal dari unsur utama dan unsur penunjang.

Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud, pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Pengangkatan PNS Pusat dalam jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional guru yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab dibidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- b) Pengangkatan PNS Daerah dalam jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional. Guru ditetapkan oleh Kepala Derah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis Menteri yang bertanggungjawab dibidang pendayagunaan aparatur negara dan setelah mendapat pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Hartani, 2011 : 112).

Sebelum melaksanakan tugas negara, seorang pegawai negeri sipil harus mengangkat sumpah/janji pegawai negeri sipil di atas atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa. Hal ini dilakukan karena pegawai negeri sipil yang diberikan kepercayaan melaksanakan tugas negara ini harus melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh keikhlasan, kejujuran dan tanggung jawab. Jadi seorang pegawai negeri sipil diharapkan tidak akan melakukan hal-hal yang menyimpang dan dapat menimbulkan efek negatif terhadap lembaganya.

Penempatan Tenaga Kependidikan

Penempatan seorang pegawai negeri sipil dalam pangkat ini menunjukkan wewenang dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai diserahi tugas dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.Tahap penempatan dan penugasan merupakan tahap yang paling kritis dimana kesalahan pada penempatan dan penugasan karena mengakibatkan konflik pada suatu lembaga.

Prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut yaitu The Right Man On The Right Place dimana harus memperhatikan bidang keahlian yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Perwujudan penempatan yang tepat pada jabatan yang tepat, akan membawa hasil yang lebih baik bagi lembaga (Suharsimi Arikunto, 2011 : 173).

Menurut PP No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 bahwa pengangkatan dan penempatan harus memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan dimana akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya (Suharsimi Arikunto, 2011 : 174).

Selain yang disebutkan di atas, pegawai negeri sipil juga harus memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. Kompetensi yang dimaksud yaitu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang sesuai dalam pelaksanaan tugas dalam jabatannya, sehingga dapat dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Apabila hal tersebut terlaksana maka akan tercipta keselarasan dalam penempatan atau penugasan dengan hasil yang diperoleh.

2.5 Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan tenaga kependidikan yang meliouti pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Pembinaan karir tenaga kependidikan meliputi kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan prestasi kerja dan peningkatan disiplin. Pembinaan disini adalah segala usaha untuk mengajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan, demi kelancaran pelaksanaan tugas pendidikan. Adapun alasan diadakannya pengembangan teknologi diantaranya yaitu:

- Perkembangan ilmu dan teknologi
- Menutup kelemahan dari seleksi
- Menumbuhkan ikatan batin

Prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan, yaitu:

- a. dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan osisinya masing-masing.
- c. mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi.
- d. mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
- e. dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remidial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis kependidikan itu sendiri.

Ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah :

1. Menganalisi kebutuhan

Menganalisi kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

2. Menyusun rancangan intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

3. Mengesahkan program latihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang

4. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.

5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Teknologi dan informasi sekarang ini sudah berkembang dengan pesatnya sehingga diperlukan tenaga kependidikan yang bisa mengimbangi perkembangan teknologi saat ini agar tidak tertinggal. Sehubungan dengan hal tersebut perlu adanya pengembangan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan sering juga di katakan sebagai peningkatan tenaga kependidikan atau peningkatan profesi.

Pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan strategi untuk memenuhi kebutuhan organisasi pendidikan di masa depan. Pembinaan tenaga kependidikan diadakan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah. Dalam upaya pembinaan tenaga kependidikan, dilaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas dalam kenirjanya (Rugaiyah, 2011 : 80).

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru (pendidik) pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah daerah atau pemerintah ditetapkan oleh peraturan menteri (Hartani, 2011 : 121).

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pemerintah, pemerintah daerah dan penyelenggara pendidikan oleh masyarakat berkewajiban untuk membina dan mengembangkan tenaga kependidikan yang berlaku menurut Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun yang diselenggarakan oleh penyelenggara pendidikan oleh masyarakat. Pernyataan tersebut terdapat dalam pasal 44 Bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian (guru) pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Dengan adanya pengembangan tenaga kependidikan ini, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk mengembangkan dirinya dalam berbagai aspek pendidikan. Upaya pengembangan yang dimaksud bisa dilaksanakan secara individual dan melalui organisasi profesi.

Upaya pengembangan atau peningkatan profesi secara individual dapat dilakukan melalui berbagai cara sebagai berikut :

- 1.Peningkatan melalui penataran
- 2.Peningkatan profesi melalui belajar sendiri
- 3.Peningkatan profesi melalui media massa

Upaya peningkatan profesi melalui organisasi profesi dapat dilakukan dengan mengikuti perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari satu jenis keahlian. Bentuk-bentuk kegiatan dalam upaya peningkatan profesi melalui organisasi antara lain berupa :

- 1.Diskusi kelompok
- 2.Ceramah ilmiah
- 3.Karyawisata
- 4.Bulletin organisasi (Suryosubroto , 2004 : 191-192)

Salah satu usaha peningkatan dan pembinaan pegawai adalah dengan adanya promosi atau kenaikan pangkat. Sebagaimana telah disebutkan diatas, pembinaan pegawai didasarkan pada system karier dan system prestasi kerja.

1. System karier

System karier yaitu suatu system kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama dilakukan berdasarkan kecakapan yang bersangkutan. Dalam system ini dimungkinkan seorang pegawai mendapat kenaikan angkat tanpa ujian jabatan. System karier dibagi menjadi dua, yaitu system karier terbuka dan system karier tertutup. Pada system karier terbuka, semua warga Negara berkesempatan menduduki jabatan dalam suatu unit organisasi. Sedangkan pada system karier tertutup, jabatan dalam suatu unit organisasi hanya dapat didudui oleh pegawai yang telah ada dalam suatu organisasi tersebut.

2. System prestasi kerja

Yang dimaksud dengan sistem prestasi kerja adalah suatu system kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan pada kecakapan atau prestasi yang telah dicapai oleh orang tersebut. Dimana prestasi yang dimaksud adalah prestasi yang sudah dibuktikan secara nyata.

3. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat bagi suatu pegawai suatu penghargaan bagi pegawai yang merupakan suatu bagian dari promosi. Kenaikan pangkat telah ditetapkan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober (kecuali beberapa kenaikan pangkat yang ditetapkan berlakunya secara khusus) (Suharsimi Arikunto, 2013 : 180-181).

2.6 Pemberhentian Tenaga Pendidikan

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan proses yang membuat seseorang tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya. Pemberhentian

seorang pegawai dapat karena pelanggaran disiplin, pengunduran diri, pengurangan tenaga atau pensiun.

Aturan tentang pemberhentian pegawai harus jelas karena menyangkut nasib seseorang, terutama tentang pemberhentian karena pelanggaran disiplin dan pengurangan tenaga karena dapat memicu ketidakpuasan seseorang yang dikenai tindakan ini. Untuk pemberhentian karena pengunduran diri harus dilihat apakah pegawai yang bersangkutan memiliki ikatan atau perjanjian tertentu dengan sekolah atau tidak. Sedangkan pemberhentian karena memasuki usia pensiun sebaiknya didahului oleh program persiapan pensiun.

Pemberhentian dengan hormat tenaga kependidikan atas dasar:

1. permohonan sendiri
2. meninggal dunia
3. mencapai batas usia pensiun, dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan

Sedangkan pemberhentian tidak dengan hormat tenaga kependidikan dilakukan atas dasar:

1. Hukuman jabatan
2. Akibat pidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan

Selain itu, dalam Pemberhentian tenaga kependidikan dapat dilakukan karena sebab lain diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri
2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun
3. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi
4. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran
5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani
6. Pemberhentian karena meninggalkan tugas
7. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang

BAB III

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong pelajar, dan sebagainya.

1.2 Saran

Kelompok penyusun menyadari sepenuhnya bahwa makalah ini jauh dari kata sempurna. kami meminta maaf jika ada salah kata atau penulisan dalam pembuatan makalah ini. Besar harapan penulis kepada pembaca agar mau memberikan kritik dan saran pada makalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Makalah Manajemen Tenaga Pendidikan. (2012, April 14).

<https://ganieindraviantoro.wordpress.com/kuliah/semester-4/education-management/makalah-manajemen-tenaga-pendidikan/>, diakses pada tanggal 05 Oktober 2021

Rya, Sahala, Sherly. 2016. Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Online).

https://www.slideshare.net/linda_rosalina/makalah-tenaga-pendidik-dan-tenaga-kependidikan Diakses pada 8 Oktober 2021.

Murni. 2016. Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Online).

<file:///C:/Users/acer/Downloads/4445-9267-1-PB.pdf> Diakses 8 Oktober 2021.

Lia Yuliana. Bahan Ajar Manajemen Personalia Pendidikan (Online).

<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132313277/pendidikan/4.2%20BAHAN%20AJAR%20MANAJEMEN%20PERSONALIA%20PENDIDIKAN.pdf>. Diakses pada 8 Oktober 2021.

<http://putriningrati.blogspot.com/2014/12/manajemen-tenaga-kependidikan.html>

https://www.academia.edu/12159705/Manajemen_Tenaga_Kependidikan

Afid Burhanuddin. (2014, January 11).

Pengelolaan Perencanaan dan Tenaga Pendidik/Kependidikan. Retrieved October 30, 2021, from Afid Burhanuddin website: <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/11/engadaan-pengelolaan-perencanaan-dan-tenaga-pendidikkependidikan/>