

MAKALAH

“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

DAN KEPENDIDIKAN”

Disusun Guna Memenuhi Mata Kuliah Manajemen Pendidikan

Dosen Pengampu : Lia Yuliana, M.Pd.



Disusun :

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. Sri Anita Bella Asmara | (14202244005) |
| 2. Farikha Sukrotun Nikmah | (14202244006) |
| 3. Faisal Rizki Pratomo | (14202244007) |
| 4. Damayanti Prabasari | (14202244008) |

PBI O

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS

FAKULTAS BAHASA DAN SENI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2014

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kami semua sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan makalah Manajemen Tenaga Kependidikan ini dengan lancar dan tepat waktu.

Makalah Manajemen Tenaga Kependidikan ini berisi tentang Pengertian dan Jenis -jenis Tenaga Kependidikan, Pengadaan Tenaga Kependidikan, Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan, Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan, serta Pemberhentian Tenaga Kependidikan.

Kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang selama ini telah membantu kami dalam proses penyusunan makalah ini, tanpa bantuan dan saran dari mereka, makalah ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tak lupa pula kami mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan makalah ini. Kami telah berusaha dan melakukan yang terbaik, akan tetapi kami sadar makalah ini jauh dari kata sempurna. Masukan dan saran masih kami tunggu untuk bahan perbaikan kedepannya.

Semoga makalah yang telah kami susun dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi teman-teman agar lebih mengerti dan memahami apa itu Manajemen Tenaga Kependidikan.

Penulis

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
I. Latar Belakang.....	1
II. Rumusan Masalah.....	2
BAB II PEMBAHASAN	
I. Pengertian dan Jenis – jenis Tenaga Kependidikan.....	3
II. Pengadaan Tenaga Kependidikan.....	5
III. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan.....	7
IV. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan.....	9
V. Pemberhentian Tenaga Kependidikan.....	11
BAB III PENUTUP	
I. Kesimpulan.....	14
II. Saran.....	14
DAFTAR PUSTAKA	

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Sistem pendidikan di Indonesia dengan berbagai lembaga yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang air laut yang tiada hentinya. Pengibaran ini tidaklah berlebihan karena banyak hal yang bisa ditinjau di dalamnya serta banyak pula persoalan yang membutuhkan upaya-upaya untuk memecahkan permasalahan pendidikan tersebut.

Salah satu aspek yang terdapat dalam sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik terhadap masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang ada saat ini sudah sedemikian canggihnya. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan dan 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, mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka sekarang ini sedang digalakkan program peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen nasional. Di samping itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan suatu manajemen tenaga kependidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sistem pendidikan yang lebih maju.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Apa pengertian dan jenis-jenis tenaga kependidikan?
2. Apa saja tahapan dalam pengadaan tenaga kependidikan?
3. Apa faktor-faktor yang melatarbelakangi adanya pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan?
4. Bagaimana proses pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan?
5. Apa alasan terjadinya pemberhentian terhadap tenaga kependidikan?

PEMBAHASAN

I. Pengertian dan Jenis – jenis Tenaga Kependidikan

A. Pengertian Tenaga Kependidikan

- Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009:230)
- Menurut Hadari Nawawi, 2000; Kinggundu, 1989 pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebangun dengan pengertian manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang memiliki potensi, bekerja, menjadi asset dan modal non material di suatu organisasi. (Hartani, 2011:93)
- Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009:231)
- Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:79)
- Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instructor, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai

dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Adapun guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:79)

B. Jenis – jenis Tenaga Kependidikan

📌 Tenaga Kependidikan terdiri atas tenaga fungsional kependidikan seperti penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan dan pustakawan; tenaga teknis kependidikan seperti laboran dan teknisi sumber belajar; tenaga pengelola satuan pendidikan seperti kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; tenaga administratif yaitu staff ketatausahaan pendidikan. (Hartani, 2011:96)

📌 Menurut Undang – Undang RI No.14 Tahun 2005 ada dua kategori pendidik, yakni guru dan dosen. Yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan yang disebut dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 point 2) yang dikenal sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi. (Hartani, 2011:94)

II. Pengadaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi

ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Spesifikasi jabatan yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan dengan kegiatan *recruitment*, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon – calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, ujian lisan, tulisan, dan praktek. Namun ada kalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara *intern* atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara bagian yang lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan. (Suharno, 2008:23)

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place*, maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya, kualifikasi meliputi: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik dan lainnya.

5

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya.

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus seleksi maka tahap pertama dilakukan kegiatan orientasi. Orientasi dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungannya. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:80)

III. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan

A. Pengangkatan Tenaga Kependidikan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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
- d. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir

Pengangkatan pertama kali sebagaimana dimaksud adalah pengangkatan untuk mengisi lowongan formasi jabatan fungsional guru melalui pengangkatan calon pegawai negeri sipil. 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 2 (dua) tahun
- c. Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun

Pangkat yang ditetapkan bagi PNS adalah sama dengan pangkat yang dimilikinya, sedangkan jenjang jabatannya ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang diperoleh setelah melalui penilaian dan penetapan angka kredit dari jabatan yang berwenang yang bersal dari unsur utama dan unsur penunjang. Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud, pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional guru, dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Pengangkatan PNS Pusat dalam jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional

7

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

B. Penempatan Tenaga Kependidikan

Penempatan guru dengan otonomi daerah tentunya menjadi wewenang daerah, disesuaikan dengan kebutuhan nyata dari tiap daerah itu. Akan tetapi, cara ini akan menimbulkan banyak permasalahan, apabila penempatan guru ini tidak dikoordinasikan pada tingkat nasional. Karena, dengan pola kedaerahan itu justru

akan timbul kecenderungan setiap daerah membuat LPTK sendiri, dengan dalih untuk memenuhi kebutuhan guru di daerah sendiri. Peta nasional tentang kebutuhan guru ini harus disediakan, agar penyediaan kebutuhan guru dapat dikendalikan termasuk mengendalikan jumlah LPTK penghasil guru.

Oleh karena itu, koordinasi dan kerjasama antar daerah untuk mengatasi kebutuhan tenaga guru ini perlu diadakan melalui lembaga dan instansi yang jelas, sehingga tiap daerah dapat berhubungan dengan lembaga dan instansi itu dengan jelas dan mudah yang dapat mendekatkan antara pengguna guru dengan penghasil guru dan termasuk lulusannya itu sendiri. Atau gagasan pendidikan guru dijadikan pendidikan kedinasan segera dapat direalisasikan, karena memang kondusif dengan keadaan sistem pemerintahan kita sekarang ini. Data keadaan sekolah dan kebutuhan guru saat ini, dengan penambahan jumlah propinsi di negara kita belum ada, namun agar kita mendapat gambaran keadaan pendidikan di negara kita dapat disajikan data kasar yang terjadi di tahun 1995/1996. (Djohar, 2006:49)

IV. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

A. Pembinaan Tenaga Kependidikan

Pembinaan dilakukan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga kependidikan. Pendidikan dan pelatihan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-guru dan staf untuk mengikuti penataran, melanjutkan pendidikan, seminar, workshop, dan lain-lain. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:80)

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui jabatan fungsional. Pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat ditetapkan dengan peraturan Menteri. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. (Hartani, 2011:121)

B. Pengembangan Tenaga Kependidikan

9

Sejalan dengan azas proses manajemen sumber daya manusia, lebih-lebih untuk pendidik dan tenaga kependidikan, ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalismenya. Proses tersebut disebut dengan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Diklat dan pengembangan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu arah guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Diklat dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pendidik dan tenaga kependidikan dan sekaligus meningkatkan keahlian para pendidik dan tenaga kependidikan untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Pengembangan (development) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya.

Tujuan utama diklat dan pengembangan adalah berikut ini :

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para pendidik dan tenaga kependidikan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang baru agar memiliki kompetensi yang dipersyaratkan oleh profesinya
- c. Membantu memecahkan persoalan pendidikan
- d. Mempersiapkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk kepentingan promosi dan perkembangan kariernya
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. (Hartani, A.L, 2011:115)

V. Pemberhentian Tenaga Kependidikan

10

Pemberhentian dan pemecatan merupakan konsep yang hampir bersamaan, yaitu sama-sama terjadi pemutusan kerja. Istilah pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja digunakan di perusahaan. Istilah pensiun sering digunakan pada lembaga pemerintahan atau bagi pegawai negeri.

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan/undang-undang atau keinginan karyawan sendiri.

Alasan pemberhentian disebabkan oleh undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan likuidasi. Pemberhentian harus didasarkan UU No. 12 Tahun 1964 KUHP dan sejijin Panitia Perselisihan Pegawai dan Perusahaan Daerah (P4D) secara berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada organisasi.

Pemensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maksudnya adalah berakhirnya status seseorang dari status pegawai negeri sipil karena alasan-alasan tertentu. Pemberhentian PNS dapat terjadi karena permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, adanya penyederhanaan organisasi, tidak cakap jasmani/rohani, meninggalkan tugas, meninggal dunia atau hilang dan lain-lain.

Hak pensiun PNS diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 1969. Pensiun maksudnya adalah berhentinya seseorang yang telah selesai menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri sipil karena telah mencapai batas yang telah ditentukan atau karena menjalankan hak atas pensiunnya. Batas usia seseorang pegawai negeri sipil untuk mendapatkan pensiun adalah 56 tahun. Batas usia ini dapat diperpanjang menjadi (1) 65 tahun bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan ahli peneliti dan peneliti, guru besar, lektor kepala dan lektor, jabatan lainnya yang ditentukan

presiden, (2) 60 tahun bagi pegawai negeri sipil yang memegang jabatan eselon I dan eselon II, pengawas, guru sekolah menengah sampai dengan SMTA (kepala sekolah, dan pengawas), dan (3) 65 tahun bagi pegawai negeri sipil yang memegang jabatan sebagai hakim. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:96)

Pemberhentian adalah fungsi 11 tif terakhir manajemen SDM. Istilah pemberhentian sinonim dengan separasi pemisahan atau pemutusan hubungan tenaga kerja karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009:250)

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis : (1) pemberhentian atas permohonan sendiri; (2) pemberhentian oleh Dinas atau pemerintah; dan (3) pemberhentian sebab lain-lain.

Pemberhentian atas permohonan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan berikut :

1. Pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik;
2. Perampangan atau penyederhanaan organisasi;
3. Peremajaan, biasanya pegawai yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun;
4. Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
5. Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan;
6. Melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil.

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun. (Suharno, 2008:24)

BAB III**PENUTUP****I. Kesimpulan**

Manajemen Tenaga Kependidikan meliputi pengertian dan jenis-jenis tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, serta pemberhentian tenaga kependidikan. Pengertian tenaga kependidikan terdapat dalam Undang-Undang no.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6. Jenis-jenis tenaga kependidikan terdiri atas tenaga fungsional kependidikan, tenaga teknis kependidikan, tenaga pengelola satuan pendidikan, dan tenaga administrative. Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan telah diatur sesuai dengan ketentuan yang ada. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan diadakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas setiap tenaga kependidikan. Pemberhentian tenaga kependidikan didasarkan pada UU no 12 tahun 1964 KUHP.

. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan rangkaian proses dan tata cara untuk memaksimalkan kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

II. Saran

Untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan, implementasi dari rangkaian proses manajemen tenaga kependidikan seperti, pengadaan tenaga kependidikan, pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, dan pemberhentian tenaga kependidikan harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, diperlukan kerjasama antara pemerintah sebagai penyedia fasilitas pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan

sebagai pelaksana program kerja pendidikan, dan pedidik sebagai peserta penerima program kerja pendidikan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartani, A.L, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- MS, Djohar, 2006, *Guru, Pendidikan & Pembinaannya*, Yogyakarta: CV. Grafika Indah
- Sismiati Atiek, Rugaiyah, 2011, *Profesi Kependidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Suharno, 2008, *Manajemen Pendidikan*, Surakarta: LPP UNS dan UNS Press
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta