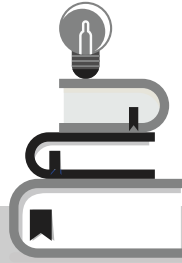


PENGELOLAAN PENDIDIK dan TENAGA KEPENDIDIKAN

Rusi Rusmiati Aliyyah, M.Pd.



C1/03/2018



Judul Buku:
Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Ditulis oleh:
Rusi Rusmiati Aliyyah, M.Pd.

Desain Sampul:
Rafika Nabila

Cover:
freepik.com

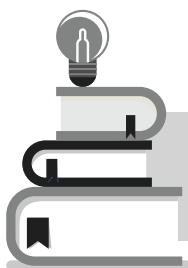
Penata Isi:
Rafika Nabila

Jumlah Halaman:
vi + 88 halaman; 15 x 23 cm
Maret 2018

Diterbitkan Oleh:
Polimedia Publishing
Jalan Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan
telepon: 0852 1600 2259
email: polimediapublishing@gmail.com

ISBN: 978-602-6372-21-5

© 2018, HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku
tanpa izin tertulis dari Polimedia Publishing.



PRAKATA

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu bahasan bab pada kajian Manajemen Lembaga Pendidikan. Pembahasan mengenai pengelolaan pendidik dan tenaga pendidikan ini akan memberikan pengenalan, pengetahuan, pemahaman, analisis dan melakukan penilaian tentang bagaimana mengelola sebuah lembaga pendidikan baik yang berdasarkan pada paradigma manajemen yang baik.

Buku ini diharapkan akan membuat pembaca mampu: (1) Memahami pengertian pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Memahami tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, (3) Memahami tugas, hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan, (4) Mengkaji jenis pendidik dan tenaga kependidikan, (5) Mengkaji ruang lingkup pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan

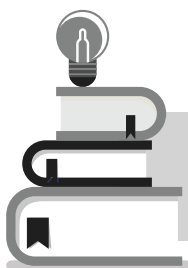
Selain itu, buku ini akan memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pembaca sehingga dapat menguasai secara mendalam tentang prinsip-prinsip dan teori-teori pendidikan, memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan, dan mengembangkan pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, memiliki karakter kuat dalam mengikuti perkembangan IPTEKS terkait dengan profesi sebagai tenaga pendidik, peneliti, dan praktisi pendidikan, mampu berfikir tentang pengelolaan lembaga pendidikan Sekolah Dasar dan memecahkan masalah sesuai dengan pemahaman konsep serta mengaplikasikannya dalam institusi pendidikan.

Buku ini berisi 7 chapter bahasan tentang Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan rincian Chapter I Pengantar Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Chapter II Tugas, Tanggung Jawab Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta Tujuan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, CHAPTER III Ruang Lingkup Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, CHAPTER IV Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, CHAPTER V Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru, CHAPTER VI Promosi Guru, CHAPTER VII Pengembangan Karier Guru

Bogor, Juli 2017

Penulis





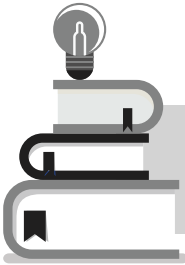
DAFTAR ISI

Prakata	iii
Chapter 1 PENGANTAR PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	1
MENGURAIKAN PENGANTAR PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	4
A. Pengertian Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan...	4
B. Hak dan Kewajiban Pendidik dan Tenaga Kependidikan	6
EVALUASI DIRI	8
RANGKUMAN	10
Chapter 2 TUGAS, TANGGUNG JAWAB PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKANSERTA TUJUAN PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	12
A. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik dan Tenaga Kependidikan	13
B. Tujuan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	15
EVALUASI DIRI	17
RANGKUMAN	20
Chapter 3 RUANG LINGKUP PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	23
Ruang Lingkup Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	23
EVALUASI DIRI	30
RANGKUMAN	32
Chapter 4 REKRUTMEN	33
A. Pengertian Rekrutmen	33
B. Proses Rekrutmen	34
C. Tujuan Rekrutmen.....	40
EVALUASI DIRI.....	42
RANGKUMAN	44

Chapter 5 STANDAR KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI GURU	45
A. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan	46
B. Karakteristik Kompetensi	47
C. Standar Kompetensi Guru.....	47
D. Macam-Macam Kompetensi Guru.....	57
EVALUASI DIRI.....	62
RANGKUMAN	64
Chapter 6 PROMOSI GURU	65
A. Pengertian Promosi.....	66
B. Jenis-Jenis promosi	66
C. Syarat-Syarat promosi	66
EVALUASI DIRI.....	68
RANGKUMAN	70
Chapter 7 PENGEMBANGAN KARIER GURU	71
PENDAHULUAN	71
A. Pengertian Pengembangan Karier	71
B. Jenis-jenis Pengembangan Karier	72
C. Faktor Pengembangan Karier.....	75
D. Tujuan Pengembangan Karier	75
EVALUASI DIRI.....	77
RANGKUMAN	79
GLOSARIUM	80
DAFTAR PUSTAKA	84
BIOGRAFI PENULIS	87



Chapter 1



PENGANTAR PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Chapter ini akan membahas tentang pengantar pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan pembahasan agar pembaca memahami tentang makna dan hakikat dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Kemampuan teoritis ini menjadi penting agar pembaca dapat menguasai ilmu pengetahuan yang komprehensif tentang pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Pembahasan pada chapter ini terdiri dari: (1) Pengertian pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Hak dan Kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen SDM dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah konteks pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi, sumber daya manusia atau peserta didik.

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.

UU PSN No. 20 Tahun 2003, khusus BAB I pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa: "Tenaga Kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan", dan ayat (6) "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, paming beajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pasal 39 ayat (1) selanjutnya menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kemudian ayat (2) menyebutkan bahwa: Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Guru dan Dosen BAB I Pasal 1)

Pandangan tersebut jelas mengisyaratkan kepada kita bahwa untuk mencapai suatu tujuan salah satunya adalah dengan meningkatkan sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat menghasilkan output yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan dapat menempuh prosedur awal yaitu melalui perencanaan SDM yang matang pada saat perekrutan. Dengan demikian, sistem pendidikan disekolah tersebut menjadi lebih baik dan akan mencapai suatu keberhasilan. Selain pada tahap perekrutan, tahap pengembangan karier guru pun sangat penting untuk diperhatikan. Karena pada tahap pengembangan karier guru akan berdampak pada kinerja guru. Selaras dengan hasil dari LAKIP Kemendikbud tahun 2015 mengenai kinerja guru ialah : Ketercapaian sasaran strategis meningkatnya profesionalisme dan distribusi guru dan tenaga kependidikan didukung melalui ketercapaian lima indikator kinerja, yaitu:

1. Presentase guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan profesional.
2. Jumlah PTK PAUD profesional.
3. Jumlah PTK Dikmas profesional.
4. Presentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM.
5. Presentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP.

Berikut tingkat ketercapaian indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran strategis meningkatnya profesionalisme dan distribusi guru dan tenaga kependidikan :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2015		
		Target	Realisasi	%
Meningkatnya profesionalisme dan distribusi guru dan tenaga kependidikan	1. Persentase guru, pendidik lainnya dan tenaga kependidikan profesional	45	84.02%	187
	2. Jumlah PTK PAUD profesional	16%	51.24%	320
	3. Jumlah PTK Dikmas profesional	3%	56.07%	1.869
	4. Persentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM	68.01	91%	134
	5. Persentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP	63.50	46,51%	73,24

Gambar 1.1
Presentase profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan

Capaian kinerjanya telah melampaui target yang ditetapkan. Meskipun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Pada tahun 2015, persentase guru, tenaga pendidik lainnya dan tenaga kependidikan profesional ditargetkan mencapai 45% dan pada tahun tersebut jumlah guru, tenaga pendidik lainnya dan tenaga kependidikan yang profesional telah mencapai angka 84.02%. Dengan persentase capaian indikator kinerja ini sebesar 187%. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. (Lakip Kemendikbud.2015:69)

Oleh sebab itu, agar dapat mencapai pelaksanaan yang optimal maka sudah seyogyanya setiap lembaga pendidikan memanfaatkan SDM sebagai pemegang peran utama aktivitas pendidikan dengan melewati berbagai perencanaan tersebut dengan baik. Karena dengan segala perencanaan yang sudah sesuai dengan prosedur, diharapkan dapat menjadikan sekolah tersebut meraih keberhasilan yang akan menjadikan sekolah dengan titel terbaik yang nantinya dapat bersaing dengan dunia global.

MENGURAIKAN PENGANTAR PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Pengertian Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Pendidik

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 dinyatakan bahwa pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, pasal 28 dinyatakan bahwa Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi, kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan social(Sulistiyorini.2006:21).

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2).Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Tenaga pendidik adalah guru pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMALB SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga khusus dan pelatihan. Guru adalah seorang profesional dan bukan hanya sekedar sebagai seorang pahlawan tanpa tanda jasa yang tidak mepedulikan aspek ekonomis dari profesinya itu. (Tilaar.2008:177). Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik.

Tenaga atau personalia pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Heryati dan Muhsin.2014:59)



2. Tenaga Kependidikan

Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyatakan bahwa tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. (Hasbulloh, 2006:45)

Tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003: 3) adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai.

3. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. (Mulyasa.2012:78)

Manajemen tenaga kependidikan (Mustari. 2014: 213) merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (Rugaiyah. 2010: 99) adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 231) dipandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus. Misal: Staffing yang efektif diarahkan untuk put the right person in the right place at the right time. System kompensasi diharapkan mampu memotivasi performansi dan retensi pegawai.

MSDM (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 231) merupakan serangkaian system yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM. Misal :staffing, kompensasi, dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan stratejik, dengan menekan biaya atau melahirkan inovasi.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas pengaturan tenaga pendidik dan kependidikan 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.

B. Hak dan Kewajiban Pendidik dan Tenaga Kependidikan

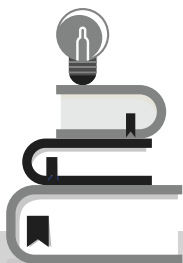
Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40, dinyatakan bahwa hak dan kewajiban pendidik adalah sebagai berikut:

1. Pendidik adalah tenaga kependidikan berhak memperoleh :
 - a. Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
 - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;
 - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban :
- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis;
 - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
 - c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pada pasal 43, hak lain yang akan diperoleh pendidik adalah promosi dan sertifikasi, yakni :

1. Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan;
2. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi;
3. Ketentuan mengenai promosi, penghargaan, dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.



EVALUASI DIRI

1. Jelaskan pengertian dari pendidik!
2. Jelaskan pengertian dari tenaga kependidikan!
3. Jelaskan makna dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan!
4. Jelaskan hak dari tenaga pendidik!
5. Jelaskan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan!

Petunjuk Jawaban

Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

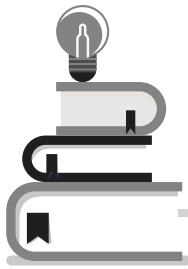
1. Pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Heryati dan Muhsin.2014:59) (Silahkan kembangkan jawaban sesuai pendapat anda!)
2. Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (Silahkan kembangkan jawaban sesuai pendapat anda!)
3. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. (Rugaiyah. 2010: 99). (Silahkan kembangkan jawaban sesuai pendapat anda!)

4. Pendidik berhak memperoleh :
 - a. Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
 - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;
 - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40). (Silahkan kembangkan jawaban sesuai pendapat anda!)

5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban untuk:
 - a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis;
 - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
 - c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40)

Selanjutnya pada pasal 43, hak lain yang akan diperoleh pendidik adalah promosi dan sertifikasi, yakni :

 - a. Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan;
 - b. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi;
 - c. Ketentuan mengenai promosi, penghargaan, dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 43). (Silahkan kembangkan jawaban sesuai pendapat anda!)



RANGKUMAN

Pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Heryati dan Muhsin.2014:59)Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. (Rugaiyah. 2010: 99).

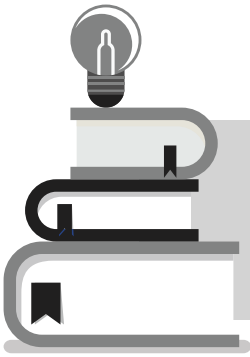
Pendidik berhak memperoleh : (1) Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, (2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (3) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, (4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, (5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40).Sedangkan kewajibanpendidik dan tenaga kependidikan adalah: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis, (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan, (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.(Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40).



Selanjutnya pada pasal 43, hak lain yang akan diperoleh pendidik adalah promosi dan sertifikasi, yakni : (a) Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan, (b) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi, (c) Ketentuan mengenai promosi, penghargaan, dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 43).



Chapter 2



TUGAS, TANGGUNG JAWAB PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SERTA TUJUAN PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Pembahasan mengenai guru tidak terlepas dari suatu tugas dan kewajiban yang melekat padanya. Tugas dan kewajiban ini berbeda dengan “pekerja” yang kebanyakan dipahami masyarakat secara umum, hal ini karena “pekerjaan guru” merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang disebut profesi. Kata profesi berasal dari bahasa Yunani “propbaino” yang berarti menyatakan secara public, dan dalam bahasa Latin disebut “profession” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan public yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki jabatan public.

Secara tradisional, profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status social, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya. Hal ini terwujud dalam ketenagaan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standar mereka sendiri, mengatur bagaimana dana pa syarat untuk bergabung di dalamnya, serta mengatur standar perilaku para anggotanya. Ketentuan-ketentuan dan standar ini dibakukan dalam suatu kode etik professional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi.

Chapter 2 ini akan membahas tentang tugas, tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan serta tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan dari pembahasan ini adalah agar pembaca memahami tentang hakikat dari tugas, tanggung jawab dan tujuan dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik. Hal ini menjadi penting, agar memahami mampu menjadi calon pendidikan yang professional.

Pembahasan pada bab ini terdiri dari: (1) Tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan, (2) tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.



A. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39, tugas dan fungsi tenaga pendidik dan kependidikan adalah:

1. Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
2. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan

Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik
 - a. Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, pada jalur pendidikan formal jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk pendidikan anak usia dini formal.
 - b. Dosen bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu, teknologi, dan/atau seni (IPTEKS), serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.
 - c. Konselor bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
 - d. Pamong belajar bertugas dan bertanggung jawab menyuluh, mengajar, membimbing, melatih peserta didik, dan mengembangkan: model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
 - e. Widyaiswara bertugas dan bertanggung jawab mendidik, mengajar dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/ atau Pemerintah Daerah.



- f. Tutor bertugas dan bertanggung jawab memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran mandiri atau proses pembelajaran dalam kelompok pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- g. Instruktur bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus atau pelatihan.
- h. Fasilitator bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan pembelajaran pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- i. Pelatih bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis olah raga kepada peserta didik pada kegiatan pelatihan, pada satuan pendidikan jalur formal atau nonformal. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009)

2. Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan

Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut.

- a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- b. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
- d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.
- e. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- f. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- g. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
- h. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
- i. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik



- pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- j. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
 - k. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
 - l. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009)

B. Tujuan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tujuan Pendidikan pada hakekatnya merupakan pegejawantahan berbagai aspek kehidupan suatu bangsa dalam bidang agama, ideologi, politik, ekonomi, social budaya, hokum, teknologi, dll. (Bakar, Roestamy, dan Anwar. 2015: 212-213). Tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 231) berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Republik Indonesia mempunyai satu lembaga yang mengurus pendidik dan tenaga kependidikan, yakni Direktorat Tenaga Pendidik di bawah Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMPTK) yang memiliki wewenang untuk mengatur, mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan (Permendiknas No 8 Tahun 2005) tugas Ditjen PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan non formal.

1. Fungsi Ditjen PMPTK
 - a. Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
 - b. Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
 - c. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
 - d. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
 - e. Pelaksanaan urusan administrasi Direktorat Jenderal



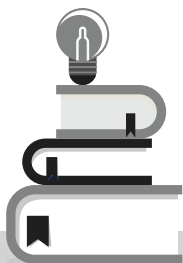
Penjabaran tugas dan fungsi dari Dirjen PMPTK ini merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Aas Syaefudin dalam Manajemen Pendidikan Tim Dosen UPI menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk :

- a. Mewujudkan system sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.

Dari uraian-uraian tersebut, maka tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 232):

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, system kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu
- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama
- e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis





EVALUASI DIRI

1. Jelaskan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan!
2. Jelaskan tugas dan tanggung jawab pendidik!
3. Jelaskan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan!
4. Jelaskan tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan!

Petunjuk Jawaban

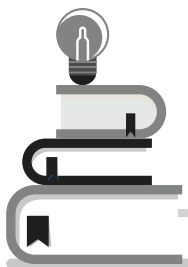
Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan adalah:
(a) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (b) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
2. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik adalah:
 - a. Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, pada jalur pendidikan formal jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk pendidikan anak usia dini formal.
 - b. Dosen bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu, teknologi, dan/atau seni (IPTEKS), serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

- c. Konselor bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
 - d. Pamong belajar bertugas dan bertanggung jawab menyuluh, mengajar, membimbing, melatih peserta didik, dan mengembangkan: model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
 - e. Widyaiswara bertugas dan bertanggung jawab mendidik, mengajar dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/ atau Pemerintah Daerah.
 - f. Tutor bertugas dan bertanggung jawab memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran mandiri atau proses pembelajaran dalam kelompok pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
 - g. Instruktur bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus atau pelatihan.
 - h. Fasilitator bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan pembelajaran pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
 - i. Pelatih bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis olah raga kepada peserta didik pada kegiatan pelatihan, pada satuan pendidikan jalur formal atau nonformal. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
3. Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut.
- a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
 - b. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
 - c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
 - d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.
 - e. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.



- f. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
 - g. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
 - h. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
 - i. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
 - j. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
 - k. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
 - l. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
4. Tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 232)
- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi
 - b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan
 - c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, system kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu
 - d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama
 - e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)



RANGKUMAN

Tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan adalah: (a) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (b) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39). Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik adalah (a) Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, pada jalur pendidikan formal jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk pendidikan anak usia dini formal, (b) Dosen bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum, melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu, teknologi, dan/atau seni (IPTEKS), serta melakukan pengabdian kepada masyarakat, (c) Konselor bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, (d) Pamong belajar bertugas dan bertanggung jawab menyuluh, mengajar, membimbing, melatih peserta didik, dan mengembangkan: model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal, (e) Widyaiswara bertugas dan bertanggung jawab mendidik, mengajar dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/ atau Pemerintah Daerah, (f) Tutor bertugas dan bertanggung jawab memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran mandiri atau proses pembelajaran dalam kelompok pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal, (g) Instruktur bertugas dan bertanggung jawab



memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus atau pelatihan, (h) Fasilitator bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan pembelajaran pada lembaga pendidikan dan pelatihan, (i) Pelatih bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis olah raga kepada peserta didik pada kegiatan pelatihan, pada satuan pendidikan jalur formal atau nonformal. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009).

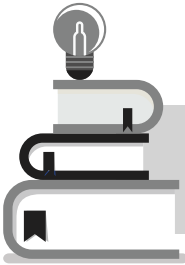
Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut. (a) Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal, (b) Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal, (c) Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal, (d) Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan, (e) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan, (e) Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan, (f) Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal, (g) Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan, (h) Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini, (i) Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini, (j) Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah. (Hamzah Nur. Jurnal Medtek, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009)



Tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 232): (a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, (b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, (c) Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, system kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu, (d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama, (e) Menciptakan iklim kerja yang harmonis



Chapter 3



RUANG LINGKUP PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Chapter ini akan membahas tentang ruang lingkup pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Bahasan ini menjadi penting karena akan menguraikan secara rinci tentang apa saja ranah dan bidang garapan dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari rekrutmen yang terdiri dari seleksi, orientasi dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian pembinaan yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, penggajian, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat, penilaian pendidik dan tenaga kependidikan serta cuti pegawai. Bagian terakhir chapter 3 ini akan membahas tentang pemberhentian dan pemensiunan pendidik dan tenaga kependidikan.

Tujuan dari pembahasan pada chapter 3 ini adalah agar pembaca mampu memahami konsep dan teori tentang berbagai hal yang merupakan ranah dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan untuk kemudian menjadi bekal perbendaharaan ilmu secara holistic tentang pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

RUANG LINGKUP PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Ruang lingkup kegiatan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kegiatan:

1. Rekrutmen.

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari seleksi, orientasi dan penempatan. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas serta memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan.

Sebelum dilaksanakan 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. 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 administrative 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.

2. Pembinaan

Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, penggajian, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat, penilaian pendidik dan tenaga kependidikan serta cuti pegawai. Pembinaan dilakukan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah.

a. Pendidikan dan Pelatihan

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, pelatihan, melanjutkan pendidikan, seminar, workshop dan lain-lain.

b. Kompensasi/penggajian

Kompensasi atau penggajian tenaga kependidikan terbagai dalam beberapa kategori-kategori :

- 1) Tenaga tetap yang ditugaskan oleh Negara (PNS) mendapat gaji sesuai peraturan Negara
- 2) Tenaga tidak tetap sekolah dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) mendapat gaji sesuai peraturan Negara dan masa kontraknya
- 3) Tenaga tidak tetap sekolah dengan status guru bantu bagi sekolah swasta mendapat gaji sesuai peraturan negara dan masa kontraknya
- 4) Tenaga honorer baik bagi tenaga administrative atau guru mendapat gaji sesuai kondisi keuangan sekolah, masa pengabdian yang mengacu kepada Upah Minimum Regional (UMR).



Salah satu prinsip yang diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu “equal pay equal work” kesinambungan atau kesesuaian pembayaran dan kesesuaian kerja.

c. Tunjangan dan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja, rasa aman dan nyaman sehingga membuat pegawai betah dan menghasilkan idea yang tinggi. Tunjangan tersebut dapat berupa tunjangan yang langsung dibayar dalam bentuk uang adapula dalam bentuk lain seperti asuransi. Adapun tunjangan tersebut diperuntukan sebagai tunjangan keluarga, kesehatan, tunjangan pangan, jabatan dan lain-lain. Bagi PNS diberikan tunjangan sebagai berikut :

1) Tunjangan keluarga

Tunjangan keluarga ini terdiri atas (a) tunjangan istri/suami sebesar 5% dari gaji pokok. Bagi suami/istri yang keduanya berkedudukan sebagai PNS, maka tunjangan hanya diberikan pada PNS yang mempunyai gaji pokok yang lebih besar, (b) tunjangan anak sebesar 2% untuk setiap anak. Tunjangan anak diberikan sebanyak-banyaknya untuk 3 anak.

2) Tunjangan pangan

Tunjangan pangan berupa tunjangan seharga sepuluh kilogram untuk setiap anggota untuk sebanyak 5 orang

3) Tunjangan jabatan

Kepada PNS yang menjabat jabatan tertentu diberikan tunjangan jabatan. Jenis jabatan dan besarnya tunjangan jabatan ditentukan dengan keputusan presiden. Tunjangan jabatan dapat berbentuk tunjangan structural dan tunjangan fungsional

4) Tunjangan lain-lain

Tunjangan lain-lain diberikan sesuai peraturan pemerintah

5) Taspen

6) Asuransi kesehatan

7) Koperasi

d. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan pemerintah atas pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat diterapkan setiap tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahunnya.

Macam kenaikan Pangkat PNS adalah sebagai berikut: kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan, kenaikan pangkat istimewa, kenaikan pangkat pengabdian, kenaikan pangkat anumerta, kenaikan pangkat dalam tugas belajar, kenaikan



pangkat selama dalam penugasan di luar instansi induk, kenaikan pangkat selama menjalankan wajib militer, kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat pilihan

Kenaikan pangkat untuk jabatan guru diatur dalam keputusan menteri aparatur negara No 84/menpan/1993 tentang angka kredit jabatan guru. Seorang dapat naik pangkat bila telah memenuhi persyaratan angka kredit yang terdiri kegiatan bidang pendidikan, proses belajar mengajar atau bimbingan penyuluhan, pengembangan profesi dan penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan.

- 1) Bimbingan pendidikan meliputi : (a) mengikuti dan memperoleh ijazah pendidikan formal, (b) mengikuti dan memperoleh Surat TandaTamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) kedinasan
- 2) Bidang proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan, meliputi : (a) melaksanakan proses belajar mengajar atau praktek atau melaksanakan proses bimbingan dan penyuluhan, (b) melaksanakan tugas di daerah terpencil, dan (c) melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- 3) Bidang pengembangan profesi meliputi : (a) melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan, (b) membuat alat pelajaran/alat peraga, (c) menciptakan karya seni, (d) menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan, dan (e) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- 4) Bidang penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan meliputi : (a) melaksanakan pengabdian pada masyarakat, dan (b) melaksanakan kegiatan pendukung pendidikan.

Besar angka kredit yang dibutuhkan untuk masing-masing guru yang akan naik pangkat/jabatan dengan jumlah kredit sebagai berikut :

- 1) Guru pratama (25 kredit), 2) Guru pratama tingkat I (40 kredit), 3) Guru muda (60 kredit), 4) Guru muda tingkat I (80 kredit), 5) Guru madya (100 kredit), 6) Guru madya tingkat I (150 kredit), 7) Guru dewasa (200 kredit), 8) Guru dewasa tingkat I (300 kredit), 9) Guru Pembina (400 kredit), 10) Guru Pembina tingkat I (550 kredit), 11) Guru utama (850 kredit), 12) Guru utama (1000 kredit).

Bagi guru non PNS mengenai kepangkatan dan angka kreditnya juga diatur dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 47 tahun 2007 tentang penetapan dan impassing jabatan fungsional guru bukan PNS dan angka kreditnya.



e. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan diatur dengan peraturan pemerintah No 10 tahun 1979. DP3 merupakan suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai selama satu tahun (mulai bulan Januari sampai dengan Desember) yang dibuat oleh pejabat penilai. Unsur-unsur yang dinilai dalam DP3 ini adalah (a) kesetiaan, (b) prestasi kerja, (c) tanggung jawab, (d) ketaatan, (e) kejujuran, (f) kerja sama, (g) prakarsa, dan (h) kepemimpinan

Pejabat penilai DP3 ini adalah atasan langsung PNS yang bersangkutan dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan, kecuali ditentukan lain oleh Mendikbud. Pejabat penilai baru dapat melaksanakan tugas penilaian kalau ia telah membawahi PNS yang bersangkutan sekurang-kurangnya enam bulan. PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai alasan-alasannya atas penilaian pejabat penilai secara tertulis pada ruangan yang telah disediakan dalam lembaran DP3 kepada atasan pejabat penilai sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 14 hari setelah menerima lembaran DP3.

Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

- (1) Amat baik = 91-100
- (2) Baik = 76-90
- (3) Cukup = 61-75
- (4) Sedang = 51-60
- (5) Kurang = kurang dari 50

f. Kualifikasi dan Kompetensi Guru

Kualifikasi guru adalah persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh guru mulai dari guru yang bertugas pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-Kanak/ Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru SD/MTs, guru SMA/MA, guru SDLB/SMPLB/SMALB dan guru sekolah menengah kejuruan/SMK/MAK. Kualifikasi untuk masing-masing satuan sebagai berikut:

1) Kualifikasi Guru

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

2) Kompetensi Guru

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru SD/MI antara lain:

- 3) Kompetensi Pedagogik
 - (a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, cultural, emosional dan intelektual
 - (b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - (c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
 - (d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
 - (e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
 - (f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
 - (g) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
 - (h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
 - (i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
 - (j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
- 4) Kompetensi kepribadian;
 - (a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social, dan kebudayaan nasional Indonesia
 - (b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, beakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - (c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
 - (d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
 - (e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru
- 5) Kompetensi social
 - (a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi
 - (b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
 - (c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republic Indonesia yang memiliki keberagaman social budaya
 - (d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain



- 6) Kompetensi professional
 - (a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - (b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
 - (c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
 - (d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - (e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

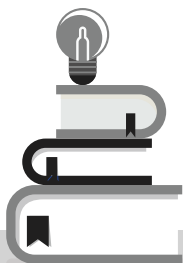
3. Pemberhentian dan Pemensiunan

Pemberhentian dan pemensiunan merupakan konsep yang hampir bersamaan yaitu sama-sama terjadi pemutusan kerja. Istilah pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja 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 seizin Panitia Perselisihan Pegawai dan Perusahaan Daerah (P4D).

Pemberhentian atau pemensiunan pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979. Pemensiunan PNS maksudnya adalah berakhirnya status seseorang dari status PNS karena alasan-alasan tertentu. Pemberhentian PNS dapat terjadi karena permintaan sendiri, mencapai batas usia pension, adanya penyederhaan organisasi, tidak cakap jasmani/rohani, meninggalkan tugas, meninggal dunia atau hilang dan lain-lain. Hak pensiun PNS diatur dalam undang-undang nomor 11 tahun 1969. Pensiun dimaksud adalah berhentinya seseorang yang telah selesai menjalankan tugasnya sebagai PNS karena telah mencapai batas yang telah ditentukan atau karena menjalankan hak atas pensiunnya.

Batas usia seorang PNS untuk mendapatkan pension adalah 56 tahun. Batas usia ini dapat diperpanjang menjadi (1) 65 tahun bagi PNS yang memegang jabatan ahli peneliti, guru besar, lector kepala dan lector, jabatan lainnya yang ditentukan presiden, (2) 60 tahun bagi PNS yang memegang jabatan eselon I dan eselon II, pengawas, guru sekolah menengah sampai dengan SMTA (kepala sekolah dan pengawas) dan (3) 65 tahun bagi PNS yang memegang jabatan sebagai hakim. (Rugaiyah. 2010: 99)



EVALUASI DIRI

1. Jelaskan ruang lingkup pembinaan!
2. Jelaskan alasan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan!
3. Jelaskan batas usiaseseorang melakukan tugas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan aturan pemerintah!
4. Jelaskan alasan pendidik dan tenaga kependidikan pensiun!
5. Jelaskan pengertian kompensasi!

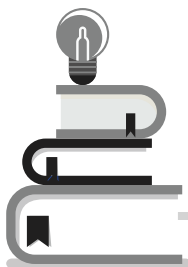
Petunjuk Jawaban

Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Ruang lingkup pembinaan meliputi pendidikan dan pelatihan, kompensasi, penggajian, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat, penilaian, cuti pegawai. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
2. 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 seizin Panitia Perselisihan Pegawai dan Perusahaan Daerah (P4D). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
3. Batas usia seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendapatkan pensiun adalah 56 tahun. Batas usia ini dapat diperpanjang menjadi (1) 65 tahun bagi PNS yang memangku jabatan ahli peneliti, guru besar, lector kepala dan lector, jabatan lainnya yang ditentukan presiden, (2) 60 tahun bagi PNS yang memangku jabatan eselon I dan eselon II, pengawas, guru sekolah menengah sampai dengan SMTA (kepala sekolah dan pengawas) dan (3) 65 tahun bagi PNS yang memangku jabatan sebagai hakim. (Rugaiyah. 2010: 99) (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)



4. Pemberhentian atau pemensiunan pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979. Pemensiunan PNS adalah berakhirnya status seseorang dari status PNS karena alasan-alasan tertentu. Pemberhentian PNS dapat terjadi karena permintaan sendiri, mencapai batas usia pension, adanya penyederhaan organisasi, tidak cakap jasmani/rohani, meninggalkan tugas, meninggal dunia atau hilang dan lain-lain. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
5. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)



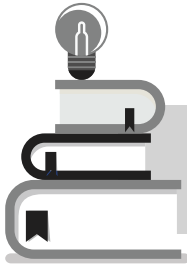
RANGKUMAN

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari seleksi, orientasi dan penempatan. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas serta memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu.

Ruang lingkup pembinaan meliputi pendidikan dan pelatihan, kompensasi, penggajian, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat, penilaian, cuti pegawai. 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 seizin Panitia Perselisihan Pegawai dan Perusahaan Daerah (P4D).

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.





REKRUTMEN

Rekrutmen atau penarikan mulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu fase dalam tahapan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada institusi pendidikan. Melalui rekrutmen yang baik dan selektif, maka akan dihasilkan sumber daya manusia “human resources” yang handal dan kemampunya kemampuan yang mumpuni dibidangnya.

Chapter ini akan membahas tentang rekrutmen yang mengupas tentang pengertian rekrutmen, proses rekrutmen dan tujuan dari rekrutmen. Tujuan dari pembahasan ini adalah agar pembaca mampu memahami konsep tentang pengertian, proses dan tujuan dari rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau “Recruiting” adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan. (Harsono.2011:26) Menurut Simamora, Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Setiani 2013:39)

Monday dan Noe mengemukakan bahwa, Recruitment is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications, and encouraging them to apply for jobs with an organization. (Hermiono.2014:87.) Monday dan Noe rekrutmen adalah proses untuk menarik individu dengan kualifikasi yang tepat dan mendorong mereka untuk suatu pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi.

Kegiatan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan 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. 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. Mengenai kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik (guru). (Rugayah.2010:100)

B. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen guru dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut :

1. Persiapan rekrutmen guru.
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.
3. Penerimaan lamaran guru baru.
4. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.
5. Seleksi pelamar.

Kegiatan utama dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

1. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
2. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.



3. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
4. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
5. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Pada umumnya penyaringan tersebut dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui test untuk mendapatkan suatu jabatan tertentu. (Isnaini.2015:112-113)

Tahap pertama dari proses rekrutmen ialah seleksi, selanjutnya tes dan yang terakhir adalah orientasi.

1. Seleksi

Seleksi sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya,

penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja. (Tim Dosen Adpen UPI. 2012:238)

a) Pengertian Seleksi

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. (Rugaiyah.2010:100) "Selection" atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut. (Tim Dosen Adpen UPI.2012:237.) Menurut Mondy "Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position." (Yullianti.2009:132). Menurut Mondy seleksi adalah kegiatan memilih sekelompok pelamar yang cocok untuk posisi tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah kegiatan untuk memilih calon dimana individu dipilih untuk mengisi suatu posisi/jabatan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh posisi/jabatan tersebut.

Pada tahap ini, kita harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon diantara beberapa calon yang akan kita tawari pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi. Tujuannya dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan kita. Seorang kandidat yang cakap dan sangat qualified bisa sukses di satu lingkungan budaya tetapi belum di lingkungan budaya lain karena beratnya penyesuaian yang harus ia lakukan. (Sutrisno.2009: 53)

b) Tujuan Seleksi

Tujuan utama dari seleksi adalah untuk:

- (1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
 - (a) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut.
 - (b) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem.
 - (c) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem.
 - (d) Memiliki motivasi untuk mengemangbangkan diri. Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha,



dan biaya yang harus di investasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

c) Proses Seleksi

Kegiatan rekrutmen di dukung dengan proses seleksi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana SDM perusahaan, spesifikasi jabatan, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku, dan juga kepentingan calon karyawan itu sendiri. (Widodo.2013:61) Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. (Yullianti.2009:132.)

Proses seleksi pegawai perlu ditetapkan suatu dasar yang rasional dan seragam serta diterapkan secara tegas sehingga akan memberikan keyakinan kepada para pelamar, masyarakat, dan pegawai sekolah bahwa kemampuan merupakan faktor kunci yang menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon. Dengan demikian pendidikan perlu dibekali dengan sesuatu instrumen pengawasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas para pegawai; dan para pejabat yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam seleksi seluruh pegawai harus memiliki suatu dasar yang kuat dalam menilai proses seleksi tersebut. (Tim Dosen Adpen UPI. 2012: 238)

Proses seleksi sebenarnya terdiri dari dua babak besar. Hal ini dilakukan terutama bila perusahaan merekrut sejumlah tenaga kerja untuk posisi yang tidak terlalu senior/tinggi melalui pemasangan iklan. Jumlah pelamar untuk iklan bisa mencapai sepuluh sampai empat puluh kali dari jumlah yang dibutuhkan. Bila kita hanya membutuhkan dua belas orang management trainee misalnya, jumlah lamaran yang diterima empat ratus atau lebih. Bila hal tersebut terjadi, kita harus menciutkan jumlah calon yang akan mengikuti seleksi tahap kedua sampai jumlah tertentu. Alasan penciutan tersebut adalah pertimbangan dari segi efisiensi waktu dan biaya. Lalu, berapa besarnya jumlah tertentu itu. Tidak ada ketentuan yang pasti apalagi yang bersifat ilmiah. Sebuah patokan yang dapat digunakan hanyalah berdasarkan logika dan kebiasaan yang dipegang oleh para praktisi. Kebiasaan itu adalah berdasarkan tahap akhir pada



saat keputusan final harus dibuat, yaitu untuk setiap satu lowongan paling sedikit harus tersedia tiga calon yang paling memenuhi syarat. Dengan demikian, bila kita akan merekrut dua belas trainee, berarti jumlah calon akan mengikuti seleksi babak kedua harus tiga puluh enam orang. Mereka inilah yang menjalani proses seleksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang mungkin mencakup bermacam-macam tes, pemotretan psikologis, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan. Tujuan dari semua cara atau metode tersebut adalah untuk menggali dan mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dari keterangan yang diberikan secara tertulis tentang calon. Informasi itu dapat digunakan sebagai dasar untuk memutuskan siapa calon yang paling memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam “profil kandidat”.

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksanaan teknis profesional, dan tenaga pendukung lainnya harus melalui tiga tahapan proses, yaitu: 1) Pra seleksi, yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi; 2) Seleksi, yang merupakan pengajuan seleksi dan implementasi aturan yang ditetapkan pada tahap satu; 3) Pasca Seleksi, tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pemuatan kontrak dan penempatan pegawai.

2. Tes

a) Pengertian Tes

Tes adalah suatu alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh data-data atau kategori-kategori yang diinginkan tentang seseorang dengan cara yang boleh dikatakan tepat dan cepat. (Sukinah. E-Jurnal Dinas Pendidikan Kota Surabaya, Vol 3, ISSN 2337-3253).

Menurut Jacobs dan Chase Tes (test) merupakan suatu alat penilaian dalam bentuk tulisan untuk mencatat atau mengamati prestasi siswa yang sejalan dengan target penilaian. (Kuncoro. Jurnal Sosio Humanivora, Vol 3 (4), ISSN 2087-1899)

60) Menurut Zainul A dan Mulyana A berpendapat bahwa tes adalah sebagai suatu pertanyaan atau tugas atau seperangkat tugas yang direncanakan untuk memproleh informasi tentang atribut pendidikan atau psikologik tertentu dan setiap butir pertanyaan atau tugas tersebut mempunyai jawaban atau ketentuan tersebut, maka jawaban anda dianggap salah.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tes merupakan suatu alat pengukuran yang direncanakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan dengan cara yang tepat.



b) Proses Tes

Pada umumnya alat yang hampir selalu digunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi adalah berbagai jenis tes dan wawancara. Semua cara tersebut akan dijelaskan secara singkat:

(1) Screening lamaran

Seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran mereka. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat dicek secara kasar, apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau tidak. Lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak, kemudian dipisahkan dan disimpan dalam file yang berbeda.

(2) Tes mengisi formulir lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang dilakukan adalah meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan. Bila pekerjaan yang dilamar menuntut kemampuan bahasa Inggris, formulir tersebut harus dipersiapkan dalam bahasa Inggris.

(3) Tes kemampuan dan pengetahuan

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Seperti tes psikologi. Tes kemampuan dan keterampilan teknis, dan tes pengetahuan umum. (Sutrisno.2009:57)

(4) Wawancara

Wawancara merupakan bagian dari kegiatan seleksi yang memegang peranan penting. (Sutrisno,2009:64) Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan di gunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan calon yang akan dipilih. (Sutrisno.2009:57) Wawancara yang baik, akan mengungkap banyak informasi yang berguna tentang calon karyawan bagi perusahaan, oleh karena itu bagi pihak atau para manajer yang mendapat tugas mewawancarai, perlu mengetahui bagaimana caranya melakukan wawancara yang baik atau efektif. (Widodo.2013:64)

3. Orientasi

a) Pengertian Orientasi

Orientasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungannya. (Rugaiyah.2010:100) Orientasi adalah salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru

yang berhenti, dengan menyelenggarakan program pengenalan. (Siagian.2008:156.)

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan orientasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan karyawan atau pegawai baru terhadap lingkungannya.

b) Tujuan Orientasi

- 1) Untuk memperkenalkan tentang kehidupan, sosial budaya, lingkungan kerja disekitar tempat kerja.
- 2) Pengenalan tentang letak geografis, budaya, sosial ekonomi, infrastruktur, fasilitas umum (Olahraga, keagamaan, kemasyarakatan).
- 3) Memberitahukan mengenai tujuan, riwayat, filosofi, prosedur dan peraturan organisasi tersebut. Itu juga harus mencakup tunjangan kebijakan dan tunjangan SDM yang relevan seperti jam kerja, prosedur penggajian tuntutan lembur dan tunjangan.
- 4) Orientasi unit kerja mengakrabkan karyawan dengan sasaran unit kerja tersebut. (Widodo.2013:66)

c) Manfaat Orientasi

Jika berbagai aspek program pengenalan yang telah dibahas dan dilakukan dengan baik, manfaat yang segera dapat dipetik antara lain ialah:

- (1) Cepatnya pegawai baru melakukan penyesuaian yang diperlukan.
- (2) Hilangnya keragu-raguan dalam diri pegawai baru itu tentang cocok tidaknya organisasi sebagai tempat bekarya.
- (3) Tumbuhnya harapan kekaryaannya yang realistik.
- (4) Segera dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi yang terwujud dalam produktivitas yang tinggi.
- (5) Makin kecilnya kemungkinan pegawai tersebut minta berhenti. (Widodo.2013:168)

C. Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan dari kegiatan rekrutmen diantaranya adalah:

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang

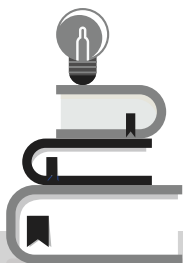


baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efekluberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan. (Setiani.2013:40)

Setelah mengetahui tujuan dari diadakannya kegiatan rekrutmen, maka ada suatu alasan yang melatar belakangi dilakukannya kegiatan rekrutmen. Adapun alasan dilakukannya kegiatan rekrutmen ialah :

- 1) Berdirinya organisasi baru
- 2) Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- 4) Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- 5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormatmaupun tidak dengan hormat.
- 6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia. (Setiani.2013:40)



EVALUASI DIRI

1. Jelaskan pengertian rekrutmen!
2. Jelaskan pengertian seleksi!
3. Jelaskan pengertian tes!
4. Jelaskan tujuan orientasi!
5. Jelaskan tujuan wawancara!

Petunjuk Jawaban

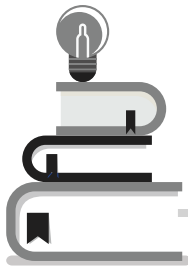
Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Rekrutmen atau “Recruiting” adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan. (Silahkan anda kembangkan jawaban sendiri)
2. 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. (Silahkan anda kembangkan jawaban sendiri)
3. Tes adalah suatu alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh data-data atau kategori-kategori yang diinginkan tentang seseorang dengan cara yang boleh dikatakan tepat dan cepat. (Silahkan anda kembangkan jawaban sendiri)
4. Tujuan Orientasi adalah :
 - a. Untuk memperkenalkan tentang kehidupan, sosial budaya, lingkungan kerja disekitar tempat kerja.
 - b. Pengenalan tentang letak geografis, budaya, sosial ekonomi, infrastruktur, fasilitas umum (Olahraga, keagamaan, kemasyarakatan).



- c. Memberitahukan mengenai tujuan, riwayat, filosofi, prosedur dan peraturan organisasi tersebut. Itu juga harus mencakup tunjangan kebijakan dan tunjangan SDM yang relevan seperti jam kerja, prosedur penggajian tuntutan lembur dan tunjangan.
 - d. Orientasi unit kerja mengakrabkan karyawan dengan sasaran unit kerja tersebut. (Silahkan anda kembangkan jawaban sendiri)
5. Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan di gunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan calon yang akan dipilih. (Silahkan anda kembangkan jawaban sendiri)





RANGKUMAN

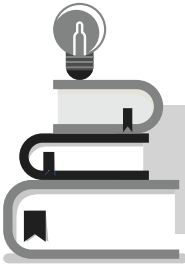
Rekrutmen atau “Recruting” adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan. (Harsono.2011:26) Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus. (Rugaiyah.2010:100) Tes adalah suatu alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh data-data atau kategori-kategori yang diinginkan tentang seseorang dengan cara yang boleh dikatakan tepat dan cepat. (Sukinah.”, E-Jurnal Dinas Pendidikan Kota Surabaya, Vol 3, ISSN 2337-3253.4)

Tujuan Orientasi adalah (a) untuk memperkenalkan tentang kehidupan, sosial budaya, lingkungan kerja disekitar tempat kerja, (b) pengenalan tentang letak geografis, budaya, sosial ekonomi, infrastruktur, fasilitas umum (Olahraga, keagamaan, kemasayarakatan) (c) memberitahukan mengenai tujuan, riwayat, filosofi, prosedur dan peraturan organisasi tersebut. Itu juga harus mencakup tunjangan kebijakan dan tunjangan SDM yang relevan seperti jam kerja, prosedur penggajian tuntutan lembur dan tunjangan (d) orientasi unit kerja mengakrabkan karyawan dengan dengan sasaran unit kerja tersebut. (Widodo.2013:66)

Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan di gunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan calon yang akan dipilih. (Sutrisno.2009:57)



Chapter 5



STANDAR KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI GURU

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang sangat efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broke dan Stone (dalam Mulyasa. 2008: 25) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai “...descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful” (“...kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Sementara Charles (dalam Mulyasa.2008:25) mengemukakan bahwa: “competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition” (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi yang dimaksud pada Undang-Undang di atas lebih diperjelas pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa: “guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.

Chapter 5 ini akan membahas tentang standar kompetensi dan kualifikasi guru yang terdiri dari bahasan standar tenaga pendidik dan kependidikan, pengertian kompetensi guru, karakteristik kompetensi,



standar kompetensi guru, dan macam-macam kompetensi guru. Adapun tujuan pembahasan pada chapter ini adalah agar pembaca mampu memahami dan menganalisa tentang standar tenaga pendidik dan kependidikan, pengertian kompetensi guru, karakteristik kompetensi, standar kompetensi guru dan macam-macam kompetensi guru.

A. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. (Amtu. 2011:244)

1. Memenuhi kebutuhan SDM terutama tenaga guru untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang islami dengan kualitas yang unggul.
2. Mendorong guru untuk selalu meningkatkan kemantapan, zikir, pikir, amal saleh dan kompetensinya baik dalam penguasaan materi/substansi bidang studi maupun metode pengajarannya, serta mampu melakukan berbagai inovasi yang dapat menjamin tercapainya kompetensi siswa untuk setiap mata pelajaran yang diampunya. (Prabowo. 2009:182)

Standar ini disusun dan dikembangkan oleh keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian, kompetensi profesional; atau kompetensi sosial.

Sementara yang dimaksud dengan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (Rugaiyah:2010:99). Tenaga Kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. (Amtu:2011:244)

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. (Mulyasa:2012:26)



Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar (Uno.64).Kompetensi guru merupakan gambaran hakikat kualitatif perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.(Lamatenggo.2016:19).

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi guru adalah suatu ilmu yang memengaruhi kompetensi guru agar membentuk suatu dasar profesi guru yang berperilaku sangat berarti.

B. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensiterdapat lima aspek, yaitu:

1. Motivasi adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
2. Traitsadalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
3. Self conceptadalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
4. Knowledgeadalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Skillsadalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan keempat karakteristik kompetensi lainnya yang bersifat “intern” dalam diri individu, skill merupakan karakteristik kompetensi yang berupa “action”. Skill mewujudkan sebagai perilaku yang didalamnya terdapat motives, traits, self concept, danknowledge..(Hidayat.2012:26)

C. Standar Kompetensi Guru

Standar kompetensi guru merupakan upaya dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang sejalan dengan gerakan peningkatan mutu guru pada khususnya dan peningkatan mutu pendidikan pada



umumnya. (Hidayat.2015:48-49) Dalam rangka menjamin tercapai tujuan, diperlukan perangkat standarisasi dan kompetensi yang bermutu dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Standar kompetensi dikembangkan meliputi seperangkat kemampuan yang di persyaratkan dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar yang harus dikuasai oleh setiap guru pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Perangkat kemampuan dimaksud terdiri atas kemampuan aktualisasi, penguasaan, dan kemampuan akses; sedangkan peningkatan kompetensi dititikberatkan pada meningkatkan kinerja guru pada ketiga aspek tersebut.
2. Pengembangan standar kompetensi guru didasarkan atas asumsi-asumsi yang diangkat dari fakta empiris, pertimbangan para ahli, dan pilihan nilai masyarakat yang pola pikir dan pola kehidupannya semakin maju searah dengan kemajuan zaman.
3. Pengembangan standar kompetensi guru dilakukan secara sistematis, yakni mulai dari kondisi individu dan masyarakat masa depan yang diharapkan, yang dirumuskan dalam bentuk pilihan nilai maupun kondisi manusia yang tidak pernah berhenti bertanya untuk memahami diri, lingkungan, dunia, dan penciptanya.
4. Substansi yang dikembangkan lebih diarahkan pada terbentuknya suatu koridor atau acuan kemampuan yang bersifat nasional dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk kreatif sesuai dengan bidang kemampuannya.

Standar kompetensi guru memiliki beberapa aspek sebagaimana pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Standar Kompetensi Guru

No.	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Kelas
I	Kompetensi Pedagogik	
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	<p>Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.</p> <p>Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekoiah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p>



		Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI.
		Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI.
		Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
		Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.
		Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI.
		Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
		Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.
		Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.
		Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.
		Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.

		Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan.
		Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan ka-rakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/ MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
		Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/ MI sesuai dengan situasi yang berkembang.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.
		Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.
		Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.



8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.
		Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.
		Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
		Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
		Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
		Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.
		Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.
		Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.
		Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.
		Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.
		Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.
		Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
II	Kompetensi Kepribadian	
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.
		Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.
		Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.
		Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.
		Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
		Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.
		Bekerja mandisi secara profesional



5	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	Memahami kode etik profesi guru.
		Menerapkan kode etik profesi guru.
		Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
III	Kompetensi Sosial	
1	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.
		Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.
		Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.
		Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
3	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.
		Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.

4	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.
		Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
IV	Kompetensi Profesional	
1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Bahasa Indonesia
		Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa.
		Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.
		Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
		Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan menulis)
		Memahami teori dan genre sastra Indonesia.
		Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.
		Matematika
		Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika.
		Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.



		Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, pro-sedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.
		Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.
		IPA
		Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.
		Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari.
		Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antarkonsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.
		IPS
		Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.
		Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.
		Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.
		Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.



		PKn
		Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.
		Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.
		Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.
		Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral, dan norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewargaan negara dan dunia.
2	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.
		Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.
		Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
		Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
		Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.



		Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
		Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

D. Macam-Macam Kompetensi Guru

1. Kompetensi paedagogik
 - a. Pengertian paedagogik

Kompetensi paedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa.(Idrus.2011:33).Kompetensi paedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran peserta didik, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.(Risidiana.2015:218). Kompetensi paedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. (Novauli.2015:49).

Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar (EHB)
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.(Mulyasa.2012:75)

b. Ruang lingkup kompetensi paedagogik

Guru mempunyai kemampuan-kemampuan sebagai berikut:

- 1) Menguasai landaskan mengajar
- 2) Menguasai ilmu mengajar (didaktik metodik)
- 3) Mengetahui siswa
- 4) Menguasai teori motivasi
- 5) Mengetahui lingkungan masyarakat
- 6) Menguasai penyusunan kurikulum
- 7) Menguasai teknik penyusunan RPP
- 8) Menguasai pengetahuan evaluasi pembelajaran, dll (Idrus.2011:34)

Dari penjabaran kompetensi paedagogik yang telah disebutkan di atas, maka guru profesional adalah kemampuan dalam menguasai pengetahuan yang luas dan dapat mengelola peserta didik dengan baik.

2. Kompetensi profesional

a. Pengertian kompetensi professional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. (Trianto.2007:90)

Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. (Idrus.2011:48) Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

b. Ruang lingkup kompetensi professional

Secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya



- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik. (Mulyasa.135-136)

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka kompetensi profesional adalah kemampuan dasar guru yang memiliki pengetahuan dalam bidang pendidikan, teknologi dan budaya.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat(Hidayat.2012:52-53).Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (Hidayat.2012:173)

Kompetensi sosial ialah kemampuan individu sebagai bagian masyarakat yang mencakup kemampuan untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan atau isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsioanal
- 3) Bergaul secara efektif dengan pesera didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik

- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku
- 5) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan (Idrus.2010:65)

Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada siswa, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan berinteraksi sosial. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penugasan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral. (Hidayat.2012::63-640)

4. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, asal dilakukan secara sadar. Dan perbuatan baik sering dikatakan bahwa seseorang itu mempunyai kepribadian baik atau berakhlak mulia. Sebaliknya, bila seseorang melakukan sikap dan perbuatan yang tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan orang itu tidak mempunyai kepribadian baik atau tidak berakhlak mulia. (Hidayat.2012: 39)

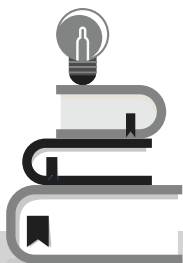
Menurut Samani, Mukhlas secara rinci kompetensi kepribadian mencakup hal-hal sebagai berikut ; 1) berakhlak mulia, 2) arif dan bijaksana. 3) mantap, 4) berwibawa, 5) stabil, 6) dewasa, 7) jujur, 8) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 9) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, 10) mau siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Menurut Djama'an Satori yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpencah dalam perilaku sehari-hari. (Idrus.2011:175) Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu



menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi alam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.





EVALUASI DIRI

1. Jelaskan pengertian standar tenaga pendidik dan kependidikan!
2. Jelaskan pengertian kompetensi guru!
3. Jelaskan pengertian standar kompetensi guru!
4. Jelaskan pengertian kompetensi professional!
5. Jelaskan pengertian kemampuan pedagogik!

Petunjuk Jawaban

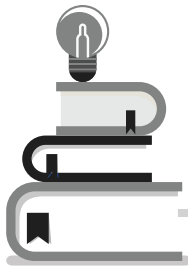
Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. (Silahkan kembangkan jawaban anda!)
2. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. (Silahkan kembangkan jawaban anda!)
3. Standar kompetensi guru merupakan upaya dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang sejalan dengan gerakan peningkatan mutu guru pada khususnya dan peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. (Silahkan kembangkan jawaban anda!)
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. (Silahkan kembangkan jawaban anda!)



5. Kemampuan pedagogik menurut Suparno (2002:52) disebut juga kemampuan dalam pembelajaran atau pendidikan yang memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa. (Silahkan kembangkan jawaban anda!)



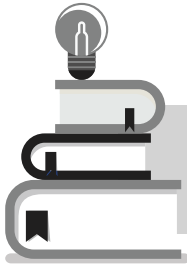


RANGKUMAN

Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. (Amtu. 2011:244). Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. (Mulyasa:2012:26) Standar kompetensi guru merupakan upaya dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang sejalan dengan gerakan peningkatan mutu guru pada khususnya dan peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. (Hidayat.2015:48-49)

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. (Trianto.2007:90) Sedangkan kemampuan pedagogik menurut Suparno (2002:52) disebut juga kemampuan dalam pembelajaran atau pendidikan yang memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.





PROMOSI GURU

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan sekolah. Dengan adanya target promosi, pasti pendidik dan tenaga kependidikan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen sekolah sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada sekolah. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka institusi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan institusi seperti: ketidakpuasan guru dan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang guru dan karyawan atas hasil kerjanya, maka institusi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Chapter ini akan membahas tentang salah satu ruang lingkup pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagian promosi. Bagian ini akan mengupas tentang pengertian promosi, jenis-jenis promosi, dan syarat-syarat promosi. Adapun tujuan dari mempelajari bahasan ini adalah agar pembaca mampu memahami dan menganalisa secara konseptual tentang pengertian, jenis dan syarat promosi pada pendidik dan tenaga kependidikan.

A. Pengertian Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility guru ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Malayu.2014:108) Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji, walaupun tidak selalu demikian. (Tukiman.2014:4393) Promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. (Idrus.2011:108)

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan promosi guru adalah perpindahan suatu jabatan dengan status lebih tinggi yang disertai kenaikan gaji, tanggung jawab, hak, dan status.

B. Jenis-Jenis promosi

1. Promosi sementara (Temporary Promotion)

Seseorang guru dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

Seorang guru dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena guru tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik. (Hadi. Jurnal ilmiah cano ekonomis, Vol 3 (2) juli 2014)

3. Promosi Kecil (Small Scale Promotion)

Menaikan jabatan seorang guru dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi Kering (Dry Promotion)

Seorang guru dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

C. Syarat-Syarat promosi

1. Kejujuran

Guru harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.



2. Disiplin

Guru harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi kerja

Guru itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Kerja sama

Guru dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

5. Kecakapan

Guru itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Guru harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7. Kepemimpinan

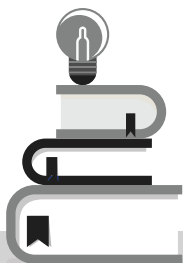
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif

Guru itu dapat berkomunikasi secara efektif dan menerima atau persepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Guru harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.



EVALUASI DIRI

1. Jelaskan pengertian promosi!
2. Jelaskan jenis-jenis promosi!
3. Jelaskan pengertian promosi kering!
4. Jelaskan pengertian promosi kecil!

Petunjuk Jawaban

Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility guru ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Malayu.2014:108). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
2. Jenis – jenis promosi
 - a. Promosi sementara (Temporary Promotion)

Seseorang guru dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
 - b. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

Seorang guru dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena guru tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
 - c. Promosi Kecil (Small Scale Promotion)

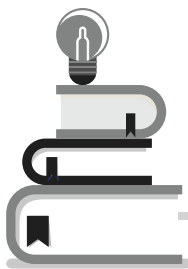
Menaikan jabatan seorang guru dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
 - d. Promosi Kering (Dry Promotion)

Seorang guru dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)



3. Promosi kering adalah seorang guru yang dinaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
4. Promosi Kecil (Small Scale Promotion) adalah menaikan jabatan seorang guru dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)





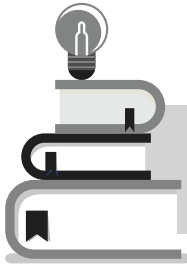
RANGKUMAN

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility guru ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Malayu.2014:108).

Ada beberapa jenis – jenis promosi yaitu, (a) Promosi sementara (Temporary Promotion) adalah seorang guru dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan, (b) Promosi Tetap (Permanent Promotion) adalah seorang guru dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena guru tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik. (c) Promosi Kecil (Small Scale Promotion) adalah menaikkan jabatan seorang guru dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji, (d) Promosi Kering (Dry Promotion) adalah seorang guru dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.



Chapter 7



PENGEMBANGAN KARIER GURU

PENDAHULUAN

Chapter ini merupakan bagian terakhir dari bahasan pada buku pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Bab ini akan membahas tentang pengembangan karier guru yang merupakan point penting dalam pengembangan diri pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah. Chapter 7 ini akan membahas tentang pengertian pengembangan karier, jenis-jenis pengembangan karier, faktor pengembangan karier dan tujuan pengembangan karier. Adapun tujuan dari mempelajari Chapter 7 ini adalah agar pembaca mampu menguasai konsep tentang pengertian pengembangan karier, jenis-jenis pengembangan karier, faktor pengembangan karier dan tujuan dari pengembangan karier.

Pengembangan karier adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Jika seseorang berbicara masalah karier dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya. Memang sukar menemukan sebuah pola universal mengenai karier tertentu. Tetapi ada yang tanpa direncanakan meraih kemajuan dalam kariernya sehingga kemajuan itu dikait-kaitkan dengan “nasib baik”. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib, yang jelas bahwa prestasi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan diri ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier seseorang.

A. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah kegiatan pengembangan personel agar dapat memenuhi rencana karier yang dipilih nya itu (Widodo.2013:112). Pengembangan Karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana

karier. (Sutrisno.2009:164). Menurut Nawawi, pengembang karier adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/jabatan yang diharapkan. (Burlian.2005: 8)

Berdasarkan para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu kegiatan pengembangan individu untuk mencapai suatu rencana karier untuk meningkatkan dan memajukan produktivitas setiap tenaga kerja maupun tenaga kependidikan.

Pembinaan atau pengembangan karier tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. (Mustari.2014:222). Sejalan dengan kebijakan pemerintah ada dalam Undang-undang Republik Indonesia. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen BAB II Pasal 7)

Pengembangan karier pada tenaga kependidikan (guru) harus memiliki sikap positif terhadap berbagai aspek yang dihadapi untuk menjalankan tugasnya, meliputi penyikapian terhadap perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, siswa, tempat kerja, pemimpin dan pekerja. Apabila seorang tenaga pendidik telah melaksanakan pengembangan karier maka akan memberikan dampak positif terhadap aspek-aspek tersebut. dampak positif pengembangan karier diantaranya yaitu: (1) Dapat menggunakan keahlian personel dengan lebih baik, (2) Meningkatkan efektivitas manajemen SDM, (3) Memberikan kejelasan yang lebih baik tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi, (4) Merupakan promosi yang positif bagi perusahaan/ lembaga akan itikad baiknya, (5) Dapat lebih mampu mempertahankan karyawan yang baik. (Widodo.2013:117)

B. Jenis-jenis Pengembangan Karier

1. Pendidikan dan Pelatihan
 - a. In-house training (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara dikelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melauai IHT dilakukan berdasarkan



pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain, dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

- b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas atau manajemen sekolah yang efektif. Program magang dipilih sebagai alternatif bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman.
- c. Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan yang kurang baik, antara sekolah negeri dengan sekolah swasta, dan sebagainya. Jadi, pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau ditempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya, dibidang manajemen sekolah atau manajemen kelas.
- d. Belajar dengan jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan lewat belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di provinsi.
- e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, di mana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- f. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
- g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki



kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

- h. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik di dalam maupun di luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembinaan yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.
2. Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
 - a. Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
 - b. Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan ha-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
 - c. Workshop. Dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
 - d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
 - e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
 - f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.
 - g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat. (Khairil.2012:41-43)



C. Faktor Pengembangan Karier

Sondang P. Siagian berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seseorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja yang Memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan diri sendiri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier. (Widodo:2013:119)

D. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi :

1. Pertumbuhan keilmuan
2. Wawasan berfikir
3. Sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. (Mustari.2014:222)

Meningkatnya kompetensi/kemampuan pada guru maka akan berdampak pada pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran. Apabila proses pembelajaran bermutu, maka diharapkan kualitas proses pendidikan dan output-nya makin bermutu dan meningkat. (Suharsaputra.2010:239)

Agar mutu pendidikan dan kemampuan guru meningkat, maka sekolah perlu mengadakan suatu pendidikan dan pelatihan untuk para guru.

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah 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. Pelatihan, melanjutkan pendidikan, seminar, workshop, dan lain-lain. (Rugaiyah.2010:100)

Menurut Martoyo Susilo, Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu bagian yang tidak terpisahkan di dalam pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif, pendidikan adalah proses pemberian tambahan pengetahuan yang dilakukan oleh sebuah organisasi terhadap pegawainya. Sedangkan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang diarahkan kepada nilai-nilai keterampilan dan keahlian pegawai sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diemban pegawai tersebut. (Mulyadi.2015:38)

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai.

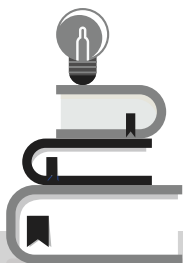
Dari definisi para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan peningkatan tenaga kerja atau pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar lebih berkualitas kinerjanya.

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Adapun tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas output.
- 2) Meningkatkan kualitas output.
- 3) Merealisasikan perencanaan personalia.
- 4) Meningkatkan moral kerja.
- 5) Meningkatkan penghasilan/kesejahteraan.
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keamanan.
- 7) Untuk mengembangkat personalia. (Pidarta.2011:119)





EVALUASI DIRI

1. Jelaskan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan!
2. Jelaskan tugas dan tanggung jawab pendidik!
3. Jelaskan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan!
4. Jelaskan tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan!

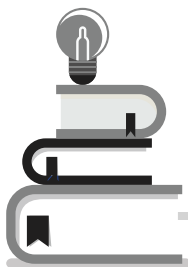
Petunjuk Jawaban

Untuk menjawab soal latihan secara lengkap, Anda dapat mengacu pada uraian materi di atas.

1. Menurut Nawawi, pengembangan karier adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/jabatan yang diharapkan. (Burlian.2005:8). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
2. Tujuan dari kegiatan pengembangan karier ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi :
 - a. Pertumbuhan keilmuan
 - b. Wawasan berfikir
 - c. Sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. (Mustari.2014:222). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
3. Adapun tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan adalah:
 - a. Untuk meningkatkan kuantitas output.
 - b. Meningkatkan kualitas output.
 - c. Merealisasikan perencanaan personalia.
 - d. Meningkatkan moral kerja.
 - e. Meningkatkan penghasilan/kesejahteraan.

- f. Meningkatkan kesehatan dan keamanan.
 - g. Untuk mengembangkat personalia. (Pidarta.2011:119). (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)
4. Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. (Silahkan kembangkan jawaban Anda!)

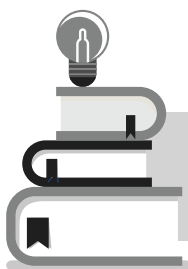




RANGKUMAN

Nawawi berpendapat bahwa pengembang karier adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/jabatan yang diharapkan. (Burlian.2005: 8) Tujuan dari kegiatan pengembangan karier ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi (a) pertumbuhan keilmuan, (b) wawasan berfikir dan (c) sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. (Mustari.2014:222)

Adapun tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan adalah (a) untuk meningkatkan kuantitas output, (b) meningkatkan kualitas output, (c) realisasikan perencanaan personalia, (d) meningkatkan moral kerja (e) meningkatkan penghasilan/kesejahteraan, (f) meningkatkan kesehatan dan keamanan, (g) untuk mengembangkan personalia. (Pidarta.2011:119) Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai.



GLOSARIUM

Kode etik	Suatu sistem norma, nilai & juga aturan profesional tertulis yang secara tegas
Pendidik	Tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi
Keputusan	Pilihan di antara dua atau lebih alternative
<i>Brainstorming</i>	Curah pendapat
<i>Profession</i>	Digunakan untuk menunjukkan pernyataan public yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki jabatan public.
Tenaga kependidikan	Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan
Keputusan strategis	Keputusan jangka panjang
Kenaikan pangkat	Penghargaan yang diberikan pemerintah atas pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat diterapkan setiap tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahunnya.



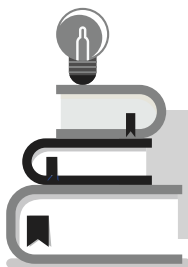
Kualifikasi guru	Persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh guru mulai dari guru yang bertugas pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-Kanak/ Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru SD/MTs, guru SMA/MA, guru SDLB/SMPLB/SMALB dan guru sekolah menengah kejuruan/SMK/MAK.
<i>Equilibrium</i>	Keseimbangan
Kompetensi	Separangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
<i>Expertise</i>	Berpengalaman
Kompensasi	Balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.
Rekrutmen	Kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan.
Seleksi	Kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus
Tes	Suatu alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh data-data atau kategori-kategori yang diinginkan tentang seseorang dengan cara yang boleh dikatakan tepat dan cepat
Orientasi	Kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungannya.
<i>Knowledge</i>	Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
Motivasi	Sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan

<i>Traits</i>	Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
<i>Self concept</i>	Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability
<i>Skills</i>	Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan keempat karakteristik kompetensi lainnya yang bersifat “intern” dalam diri individu, skill merupakan karakteristik kompetensi yang berupa “action”. Skill mewujudkan sebagai perilaku yang didalamnya
Kompetensi guru	Perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme
Kompetensi paedagogik	Ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa.
Program magang	Pelatihan yang dilaksanakan didunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
Kompetensi profesional	Kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.



Kompetensi sosial	Kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat
Kompetensi kepribadian	Kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancarkan dalam perilaku sehari-hari
Promosi	Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).
Pengembangan Karier	Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier.
<i>In-house training (IHT)</i>	Pelatihan yang dilaksanakan secara dikelompokkan kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan





DAFTAR PUSTAKA

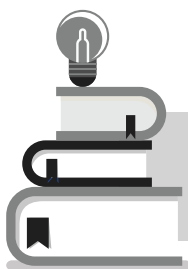
- Agustinus Hermino. (2014) Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter. Bandung: Alfabeta
- Arimal Hadi2, "Dampak Mutasi Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMANegeri 2 Rambah Hilir Seprini 1"Jurnal ilmiah cano ekonomis, Vol 3 (2) juli 2014
- Baiq Setiani "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen tenaga kerja di Perusahaan",Jurnal Ilmiah, Vol 1 (1), Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321
- Bakar, Usman Abu.,et all. (2015) Ilmu dan Paradigma Tauhid. Bogor: Universitas Djuanda Press
- Edy Sutrisno.(2009). Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta: Kencana
- Ellyta Yullianti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol 16 (3), September-Desember 2009, ISSN 0845-3844
- Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus. (2011) Pengembangan Profesionalitas Guru.Jakarta: GPPress
- Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus. (2010) Pengembangan Profesionalitas Guru.Jakarta: Gaung Persada
- Feralys Novauli, "Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada SMP Negeri Dalam Kota Banda Aceh" ISSN 2302-0156 Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 3, No. 1, Februari 2015
- Hasan dan Risdiana. (2015). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hasbulloh.(2006). Otonomi Pendidikan.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2016) Tugas Guru dalam Pembelajaran.Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah Nur.Jurnal Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009
- Harsono.(2011) Sistem Administrasi Kepegawaian.Bandung: Kusmedia.



- <http://www.kemendikbud.go.id/artikel/indonesia-peringkat-ke-57-edi-dari-115-negara-tahun-2014>
- <http://wartakota.tribunnews.com/2015/04/10/sd-pertiwi-di-bogor-jadi-favorit-para-orangtua-siswa>
- Jurnal High-Quality Professional Development for All Teachers: Effectively Allocating Resources. Research & Policy Brief. 2011
- Lakip Kemendikbud. (2015) BAB III Akuntabilitas Kinerja Kemendikbud
- Made Pidarta.(2011) Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Malayu.(2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohamad Mustari. (2014) Manajemen Pendidikan.Jakarta: PT Raja Grafindo
- Muhammad Wahyu Kuncoro, “Evaluasi Kualitas Tes Psikologi Kepribadian”, Jurnal Sosio Humanivora, Vol 3 (4), ISSN 2087-1899
- Muhaimin, Sut’ah dan Sugeng Listyo Prabowo.(2009) Manajemen Pendidikan.Jakarta: Kencana
- Mulyasa.(2012). Manajemen Berbasis Sekolah.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mustari, Muhamad. 2014. Manajemen Pendidikan. Rajawali Pers: Jakarta
- Onisimus Amtu. (2011). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Raffles Tiara, Mulyadi, “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu”, Jurnal Penelitian Sosial Politik, Vol 4 (2), April-Juni 2015, ISSN 2252-5270
- Rugayah.(2010). Profesi Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan.Bandung: Alfabeta
- Rohmatuh Lukluk Isnaini, “Implementasi Rekrutmen Guru DISD Ta’marul Islam Surakarta”, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol 7 (10, Juni 2015, hlm.112-113.
- Syarif Hidayat. (2012) Profesi Kependidikan. Tangerang: PT. Pustaka Mandiri
- Syarif Hidayat. (2015) Teori dan Prinsip Pendidikan.Tangerang: PT Pustaka Mandiri
- Sondang P. Siagian. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara

- Sukinah, "Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa kelas VIII-D SMP Negeri 33 Surabaya dalam Pelajaran Matematika Melalui Media Berbantuan Komputer", E-Jurnal Dinas Pendidikan Kota Surabaya, Vol 3, ISSN 2337-3253
- Sudarwan Danim dan H. Khairil.(2012) Profesi Kependidikan.Bandung: Alfabeta
- Sulistriyorini.(2006). Manajemen Pendidikan Islam.Bandung: Elkap.
- Suparno Eko Widodo. (2013) Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tilaar. (2008) Manajemen Pendidikan Nasional.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik. (2007) Sertifikasi Guru dan Upaya Meningkatkan Kualifikasi,Kompetensi & Kesejahteraan. Tangerang: Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT)
- Tukimin dkk , "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan", ISSN: 1411-0229Jurnal Kultura Universitas Muslim Nusantara Al Wasiyah, Vol 15 (1), 1 September 2014
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2012) Manajemen Pendidikan.Bandung: Alfabeta
- Uhar Suharsaputra. (2010). Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Yeti Heryati, Mumuh Muhsin. Manajemen Sumber Daya Pendidikan. Bandung: CV Pustaka.





BIOGRAFI PENULIS



Rusi Rusmiati Aliyyah, M.Pd lahir di Sukabumi pada tanggal 05 Mei 1984. Menikah dengan Gian Lukisandy Kurniawan SP, MP pada tahun 2009 yang lahir di Palu tanggal 14 Juli 1981. Menyelesaikan SD pada tahun 1996 dari SDN Cicurug No 03 dengan peraih NEM terbesar se-wilayah III Cicurug, kemudian menyelesaikan pendidikan di MTs Al-Amin Cicurug Sukabumi pada tahun 1999 dengan perolehan NEM ketiga terbaik tingkat kabupaten Sukabumi. Pada tahun 2002 menyelesaikan pendidikan di MA Al-Amin Cicurug Sukabumi dan pada tahun 2006 lulus S1 di Universitas Djuanda Bogor predikat cum laude dengan IPK 3,87 serta menjadi mahasiswa terbaik tingkat Fakultas. Pada tahun 2013 lulus strata dua (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta IPK 3,72 dengan predikat cum laude, tahun 2017 saat ini penulis sedang menyelesaikan strata tiga (S3) program studi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Penulis aktif dalam berbagai organisasi pendidikan, diantaranya adalah forum MGMP sosiologi di kabupaten Sukabumi (2002-sekarang), MGMP bahasa arab kabupaten Sukabumi (2003-2015), IGTKI

kabupaten Bogor (2009-2013), Sekretaris Umum pada Yayasan Pendidikan Islam Mahmudiyyah Sukabumi (2010-sekarang), Anggota pada DPP Al-Ittihadiyyah Indonesia (2011-sekarang), Sekretaris Umum pada Yayasan Pendidikan Islam Antariksa Sukabumi (2013-sekarang).

Pernah mengajar di MI Cicurug I (2002-2004), mengajar di Madrasah Diniyyah Mahmudiyyah Cicurug Sukabumi (2002-2008), mengajar di MTs Antariksa Cidahu Sukabumi (2003-2013) dan menjadi Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum (2009-2013), mengajar di SMA Islam Terpadu Mahmudiyyah Cicurug Sukabumi (2003-sekarang) dan menjadi Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat (2010-2014), Asisten dosen di Fakultas Studi Islam UNIDA Bogor (2006-2012), Kepala Sekolah Taman Kanak Kanak Teladan Amaliah Ciawi Bogor (2009-2013), Ketua Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP UNIDA Bogor (2013-2014), Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Keuangan dan Sumber Daya Manusia FKIP UNIDA Bogor (2014-2016). Saat ini (2015-sekarang) penulis sedang tugas belajar di Universitas Negeri Jakarta.

