

# TUGAS DAN FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

SUARGA

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar  
Jl. HM. Yasin Limpo No. 36 Makassar  
Email: suargabk@gmail.com

## **Abstract:**

*In particular the duties and functions of educators and education staff are based on Law No. 14 of 2007, namely as agents of learning to improve the quality of national education, development of science, technology, art, and service to the community. In article 6, it is mentioned: the position of teachers and instructors as professionals to implement the national education system and realize the goals of national education, namely developing the potential of students to become human beings who believe and to God Almighty, have noble character, are healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, as well as being a citizen who is supported and responsible. Management of education staff to utilize effective and efficient education personnel to achieve optimal results but still in pleasant conditions*

**Keywords:** *Tasks, Functions, Management, Educators, and education staff*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah hal utama bagi sebuah negara, pendidikan yang berkualitas menghasilkan masyarakat yang berkualitas pula. Dalam pendidikan hal yang selalu disoroti adalah guru, guru sebagai tenaga penggerak utama dalam bidang pendidikan dengan jumlah yang paling besar, yang kemudian diharapkan dapat memajukan dunia pendidikan, guru memiliki tugas-tugas kependidikan yang amat berat, walaupun mereka sering mendapatkan perlakuan yang kurang adil. Menurut Sultan Masyhud (2014: 14), mereka memperoleh penghasilan yang pas-pasan dan bekerja dengan peralatan yang kadang kurang mendukung.

Tugas guru pun terasa lebih berat dan kompleks apabila dihadapkan dengan luapan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Tetapi dengan dukungan fasilitas yang minim dan dengan iklim kerja yang dirasa belum menyenangkan (Gunawan, 1981: 21).

Oleh karena, itu wajarlah bila tuntutan sekolah dan peran guru juga meningkat. Atau dengan perkataan lain, masyarakat membutuhkan sekolah yang baik, guru-guru yang profesional dan dengan kegiatan pembelajaran yang maksimal (Tim Dosen Adminstrasi Pendidikan UPI, 2012: 5). Hal tersebut yang kemudian menjadi pemacu semangat guru-guru untuk memperbaiki lembaga pendidikan yang berawal atas kesadaran untuk selalu meningkatkan kualitas diri dan mengajajar pendidik baik dalam persiapan, pelaksanaan dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

### Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Kata manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang diambil dari bahasa Itali “*Managgio*” dari “*Managgiare*” yang diambil dari bahasa Latin “*manus*” yang berarti Tangan (*Hand*). Kata *Manage* dalam kamus tersebut diberi arti: 1) *to direct and control* (membimbing dan mengawasi), 2) *to treat with care* (memperlakukan dengan seksama), 3) *to carry on business or affair* (mengurus perniagaan, atau urusan-urusan/persolana-persoalan), 4) *to achieve one's purpose* (mencapai tujuan tertentu) (Syamsuddin, 2014: 95).

Dari pengertian tersebut, manajemen adalah seni atau keterampilan dalam merencanakan, mengarahkan, mengelola dan mengawasi agar segala aktivitas berjalan dengan baik dan menghasilkan tujuan yang ingin dicapai bersama. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan ( Idris, 2014: 53).

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknis, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang termaksud dalam tenaga kependidikan adalah:

1. Kepala satuan pendidikan

Yaitu orang-orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan.

2. Pendidik

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.

3. Tenaga kependidikan lainnya

Tenaga kependidikan lainnya adalah orang yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan.

Berdasarkan pengertian tenaga pendidik dan pendidik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatannya, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

### **Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut Departemen Pendidikan Budaya (1983), berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) 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.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

1. Pendidik dan 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 dialogis.
  - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
  - c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Idris, 2014: 61).

Sebagai kesimpulan bahwa Pengoptimalisasian peran guru dalam proses pembelajaran disekolah dapat dilihat dari perannya sebagai:

#### 1. Guru sebagai sumber belajar

Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa menilai baik atau tidaknya seorang guru hanya dari penguasaan materi pengajaran.

#### 2. Guru sebagai fasilitator

Berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran.

#### 3. Guru sebagai pengelola

Guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat

menjaga kelas agar tetap kondusif.

4. Guru sebagai demonstrator

Peran untuk mempertunjukkan kepada siswa segala segala sesuatu yang dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami.

5. Guru sebagai pembimbing

Guru berperan membimbing siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka.

6. Guru sebagai motivator

Berperan untuk meningkatkan motivasi siswa dalam belajar dengan cara positif.

7. Guru sebagai evaluator

Guru berperan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan siswa selama proses pembelajaran (Sanjaya, 2008: 291).

Dengan peran guru tersebut, tidaklah dianggap lagi bahwa guru adalah seseorang yang disegani dan ditakuti melainkan guru sebagai teman dan dapat memberikan rasa aman.

Adapun langkah-langkah manajemen menurut pendapat Staping yaitu: 1) perencanaan; 2) rekrutmen yang terdiri dari rekrutmen bersifat terbuka dan tertutup. 3) seleksi; 4) pengenalan orientasi; 5) penilaian kinerja; 6) balas jasa; 7) pengembangan karir.

### **Perencanaan**

Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Masyhud, 2007: 212).

Dalam perencanaan dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Sedangkan perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian (Idris, 2014: 63).

Namun pada kenyataan yang terjadi, masalah yang paling krusial dalam dunia pendidikan saat ini terletak pada proses perencanaan, dimana kondisi pendidikan dan tenaga kependidikan tidaklah seimbang dari segi kuantitas dan kualitasnya. Guru pada kondisi saat ini 1 berbanding 11, artinya bahwa jumlah guru hanya dipadati pada satu titik daerah (Maju) tertentu, yang kemudian tidaklah terorganisir

dengan baik, akibatnya pada suatu titik daerah (terpencil) masih banyak yang memerlukan guru yang berkualitas yang harus menyebar rata pada setiap daerah yang dianggap membutuhkan terkhusus pada daerah terluar dan terpelosok.

### **Seleksi**

“*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.

### **Proses Seleksi**

Dalam 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 factor kunci yang menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon. Dengan demikian, pendidikan perlu dibekali dengan suatu 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.

### **Pra Seleksi**

Inti dari tahap pra seleksi adalah bahwa suatu sistem keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kebijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya organisasi dalam mencapai tujuan seleksi.

Terdapat dua tugas utama pengujian dalam tahap pra seleksi, yaitu:

#### 1. Pengembangan kebijakan seleksi.

Dasar pengembangan sistem rencana gabungan dalam seleksi personal dimulai dari dewan pendidikan. Kebijakan dewan mengidentifikasi kewenangan dewan berkaitan dengan seleksi, dan kebijakan tersebut dipergunakan sebagai pedoman umum dalam proses seleksi, pendekatan terhadap kebijakan seleksi adalah dengan menghubungkan kebijakan umum tentang sumber daya manusia dengan kebijakan seleksi.

#### 2. Keputusan prosedur pra seleksi.

Kerangka pengembangan keputusan prosedur pra seleksi, meliputi:

- a. Hukum dan per UU seleksi, yaitu upaya meminimalisasi permasalahan hukum yang berkaitan dengan aktivitas seleksi.
- b. Komponen keputusan seleksi, yaitu mengembangkan ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai predictor kinerja atau keberhasilan.
- c. Predictor atau alat untuk memprediksi keberhasilan keputusan seleksi, seperti: wawancara, biodata formulir lamaran, wawancara lanjutan, pengujian personal (Masyhud, 2007: 150),

Proses seleksi difokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan antara

pelamar dan segala kualitasnya dengan tuntutan-tuntutan jabatan. Sebagai konsekuensinya, penting dilakukan penyelidikan referensi dan latar belakang mereka yang lolos proses penyaringan awal. Semakin penting jabatan yang dilamar dalam organisasi, semakin berat atau rumit penyelidikan yang seharusnya dilakukan. Dalam konteks ini, ada dua aspek yang penting dicermati, yaitu:

### 3. Penilaian data dan pelamar

Ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiga tipe yang dimaksud adalah:

- a. Ujian fisik (tes kesehatan) sebelum bekerja.
- b. Tes kecanduan obat-obat terlarang.
- c. Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi.

### 4. Implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi

Organisasi proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang paling baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efisien dan efektif. Setiap pihak masing-masing memiliki tanggung jawab dalam aktivitas seleksi, seperti pengembangan kebijakan seleksi, organisasi dan administrasi seleksi, penentuan anggaran seleksi, pengembangan pedoman jabatan, formulasi criteria seleksi, pengembangan format administrasi dan arsip untuk memfasilitasi proses seleksi, dan kegiatan seleksi lainnya ( Idris, 2014: 68).

### ***Pasca Seleksi***

Setelah mengevaluasi para pelamar suatu jabatan, tahap berikutnya adalah membuat keputusan individual mengenai setiap pelamar berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, perlu juga dibuat keputusan tentang batasan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan. Keputusan seleksi dilaksanakan dengan sistem yang memutuskan untuk menerima atau menolak pelamar, atau sebaliknya, pelamar yang mengambil keputusan ini.

Dalam pasca seleksi ini, paling sedikit ada dua hal yang penting diperhatikan, yakni yang berkaitan dengan kontrak dan kerangka pekerjaan.

#### 1. Kontrak

Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a. “*mutual assent*” (suasana atau kondisi penawaran dan penerimaan).
- b. Konsiderasi.
- c. Pihak-pihak kompeten yang sah (legal).
- d. Pengembangan “*subject matter*” yang tidak dihambat oleh hukum.
- e. Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan).

## 2. Batasan atau kerangka kerja

Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan organisasi harus membuat suatu perjanjian berdasarkan batasan atau kerangka kerja. Pengadaan perjanjian ini sangat penting karena dapat dicapai pemahaman sepenuhnya antara dua pihak dan kondisi-kondisi kerja yang melakukan perjanjian kerja (Idris, 2014: 70).

Terkait dari proses seleksi, masalah yang sering dijumpai yaitu sering terjadinya kecurangan-kecurangan pada saat perekrutan yang kemudian mengakibatkan tidak sesuai kemampuan tenaga pendidikan yang dibutuhkan dengan skill yang dimiliki, yang kemudian berdampak pada proses kerja yang kurang maksimal. Dalam hal ini dibutuhkan sikap adil dan kemampuan kompetensi yang jujur agar segalanya terkait dengan masalah pendidikan dapat memberikan hasil yang baik pula.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja tenaga pendidik dan kependidikan meliputi:

1. Fungsi kerja esensial yang diharapkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Seberapa besar kontribusi pekerjaan pendidik dan kependidikan bagi pencapaian tujuan pendidikan.
3. Apa arti konkrit mengerjakan pekerjaan yang baik
4. Bagaimana tenaga kependidikan dan dinas bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan kinerja yang ada sekarang.
5. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
6. Mengenal berbagai hambatan kerja dan menyingkirkannya.

Menurut Masyhud (2015: 215), sistem manajemen kinerja yang seperti apa yang akan kita gunakan tentunya akan sangat tergantung pada kebutuhan dan tujuan masing-masing organisasi. Adapun langkah-langkah manajemen kinerja adalah: 1) persiapan pelaksanaan proses; 2) penyusunan rencana kerja; 3) pengkomunikasian kinerja yang berkesinambungan; 4) pengumpulan data, pengamatan dan dokumentasi; 5) mengevaluasi kinerja; dan 6) pengukuran dan penilaian kinerja.

Dalam manajemen kinerja tidaklah terlepas dari penilaian kinerja guru yang dilakukan pada kegiatan UKG atau PKG sebagai penunjang prestasi guru dan juga sebagai proses bagaimana dia menilai diri mereka sendiri, disamping adanya penilaian dari kepala sekolah selaku manajer dalam lembaga pendidikan tersebut.

Selama proses belajar berlangsung, apa yang menjadi kekurangan dijadikan sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik, dan apa yang menjadi prestasi untuk kemudian dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik pula. Sebab pada kenyataan yang terjadi, manusia pada umumnya lebih sulit menerima kritikan yang sifatnya membangun.

### ***Pemberian Kompensasi***

Menurut Masyhud (2015: 217), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas serta disiplin karyawan. Pemberian kompensasi berkaitan dengan pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Ada beberapa faktor penggerak motivasi yang disebutkan Peterson dan Plowman (dalam Malayu 2005: 142), yakni:

1. *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup)  
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat melanjutkan kehidupannya.
2. *The Desire for Possesion* (Keinginan untuk memiliki sesuatu)  
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The Desire for Power* (Keinginan akan kekuasaan)  
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition* (Keinginan akan adanya pengakuan)  
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya (Robbins dan Judge, 2007: 230-233).

Dengan demikian, setiap orang membutuhkan alasan tersendiri agar dapat termotivasi dan meningkatkan kualitas dirinya atau untuk lembaga itu sendiri dan Negara pun telah memberikan motivasi tersendiri Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 2006 tentang Penyesuaian Gaji Pokok PNS, PP No. 3 tahun 2006 tentang Tunjangan Struktural, PP No. 12 tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi Pegawai Negeri Sipil, PP No. 25 tahun 2006 tentang Pemberian Gaji/Pensiun/Tunjangan Bulan Ketiga Belas Kepada Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun/Tunjangan.

Dari beberapa aturan tersebut, selain gaji pokok yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus PNS ada beberapa tunjangan yang diberikan antara lain tunjangan jabatan struktural dan tunjangan jabatan fungsional. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus non PNS kebijakan

pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga/ yayasan (Mujiyanto, 2017: 70-71)

### ***Pengembangan Karir***

Betapapun baiknya suatu perencanaan karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja, rencana tersebut tidak akan terealisasi dengan baik tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan terprogram. Menurut Driyarkara (1980: 18), pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir diperlukan sebagai alat pemacu semangat dan penguji kualitas diri seseorang.

Aktifitas manajemen diatas merupakan aturan-aturan yang akan menjadi hal yang ideal apabila dilaksanakan secara terstruktur dan profesional sehingga menghasilkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik yang maksimal pula.

### **PENUTUP/SIMPULAN**

1. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.
2. Tugas dan Fungsi tenaga pendidik (Guru dan Dosen) didasarkan pada UU No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Sementara Tugas tenaga kependidikan Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) 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.
3. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pembelajaran. Untuk menjadi seorang guru yang memiliki kompetensi, guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan empat aspek kompetensi yang ada pada dirinya, yaitu kompetensi profesional, sosial, pedagogik dan personal.
4. Aktifitas pendidik dan tenaga pendidikan terdiri dari perencanaan, proses seleksi, pra seleksi, seleksi, dan pasca seleksi, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, dan pengembangan karir.

## Saran

Penulis sangat menyadari akan kekurangan dalam penulisan dan penyusunan makalah ini, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca agar kiranya makalah ini menjadi jauh lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arry, Gunawan. 1981. *Administrasi sekolah*, Jakarta: Penlok P3G Depdikbud
- Agus W. dan Hamrin. 2012. *Menjadi Guru Berkarakter*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Driyarkara, Driyarkara. 1980. *Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Depdikbud. 1983. *Pendidikan Tenaga Kependidikan berdasarkan Kompetensi (PTKKB)*, Jakarta: Proyek PPIPT Ditjen Dikti Depdikbud, 1983.
- Hamalik, Oemar *Pendidikan Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Idris, Ridwan. 2014. *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, Makassar, Alauddin University Press.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007.
- Masyhud, Sultan. 2014. *Manajemen Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: Kurnia kalam Semesta
- Masyhud, M. Sulthon. 2007. *Modul Pengembangan Profesi Kependidikan Bagi Pengawas Sekolah*, Jember: FKIP Universitas Jember
- Mulyasa, E. *Standar. 2007. Kompetensi Sertifikasi Guru*, Cet Ke-1, Bandung, RemajaRosdakarya
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujianto. 2017. *Rencana Sertifikasi dan Konsorsium Tenaga Kependidikan. Jurnal tenaga Kependidikan*, Vol. 1 No 1- April 2017.
- Ni.am, Asrorun. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru*, Jakarta: eLSAS
- Robbins dan Judge.terj. Diana Angelica. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Syamsudduha, St. 2014. *Governance dalam manajemen pendidikan*, Makassar, Alauddin University Press
- Sanjaya, Wina. 2008. *Kurikulum Dan Pembelajaran*, Jakarta: Prenada Media group
- Suparno, Paul. 2004. *Guru Demokratis*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sumaryo, Endro. 2004. *Mengembalikan Wibawa Guru*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2012. *Manajemen Pendidikan*.Bandung: Alfabeta.

