

MANAJEMEN PERSONALIA PENDIDIKAN



LIA YULIANA, M.Pd
FIP, UNY



Pengertian Tenaga Kependidikan

Menurut UU sisdiknas no.20 tahun 2003 Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Menurut PP No.2 tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992 tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.

Jenis Tenaga Kependidikan

Peraturan Pemerintah (PP) No.38 Tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992 pasal (1) sampai (3) disebutkan beberapa jenis tenaga dalam lingkup ketenagaan pendidikan yaitu sebagai berikut :

1. **Tenaga kependidikan**
2. **Tenaga pendidik**

Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan diluar sekolah.

Jenis Tenaga Kependidikan :

1. Tenaga Pendidik
2. Administrator Pendidikan
3. Teknis Pendidikan



TENAGA PENDIDIK TERDIRI DARI :

sumber: UU sisdiknas no 20 tahun 2003

Guru

Dosen

Konselor

Pamong Belajar

Widyaiswara

Tutor

Instruktur

Pembimbing

Supervisor



Secara umum tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi lima kategori yaitu :



Sumber : Lia Yuliana (2007 : 5)

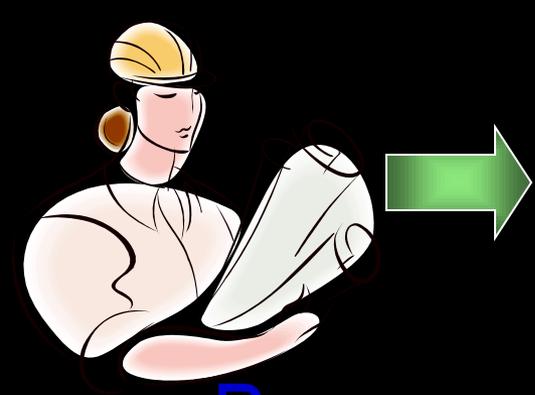
PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, M.Pd

FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id



APA PERENCANAAN TENAGA KEPENDIKAN?



Perencanaan adalah proses peramalan, pengembangan, pengimpletasikan dan pengontrolan yang menjamin lembaga mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat secara ekonomis dan lebih bermanfaat.

MENGAPA DIPERLUKAN ?

- (1) Pemetaan keseimbangan proporsi jumlah personalia pendidikan
- (2) Mengetahui kecenderungan tenaga-tenaga yang akan memasuki usia pensiun, pindah
- (3) Pengembangan organisasi dan unit baru
- (4) Mengetahui proyeksi kebutuhan sumber daya tenaga yang diperlukan selama 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun yang akan datang





BAGAIMANA CARANYA ?

- (1) Meramal/prediksi kebutuhan tenaga, (pertumbuhan jumlah konsumen)
- (2) Memproyeksi persediaan tenaga kerja
- (3) Membandingkan kebutuhan tenaga yang diramalkan dengan persediaan yang diproyeksikan
- (4) Merencanakan kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan tenaga (unit menyusun rencana kebutuhan berdasarkan hasil analisis jabatan, dilaporkan pada pimpinan



ANALYSIS JABATAN

Analysis jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan , (mengupas jabatan, memberi jawaban tentang apa yang harus dilakukan. Bagaimana menjalankannya, mengapa pekerjaan itu dilakukan

FORMASI

Jumlah dan susunan pangkat pegawai untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilakukan.

Analisis dibutuhkan didasarkan pada :

- (1) Jenis pekerjaan (macam pekerjaan dan tugas pokoknya)
- (2) Sifat pekerjaan (sudut waktu)
- (3) Analisis beban kerja (perkiraan rata-rata jenis pekerjaan dgn jangka waktu tertentu)
- (4) Beban kerja (frekuensi)
- (5) Prinsip pelaksanaan pekerjaan (penentuan formasi)
- (6) Peralatan yang tersedia (makin mutu makin sedikit pegawai)
- (7) Kemampuan Keuangan Negara tau Daerah



REKRUITMEN MANAJEMEN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, M.Pd

FIP UNY

lia_yuliana@gmail.com



REKRUITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

REKRUITMEN : pengadaan tenaga pegawai yang dimaksudkan untuk mengisi formasi yang lowong, memperoleh tenaga yang berkualitas, profesional, handal sesuai dengan tuntutan organisasi.

SEBAB FORMASI : susunan jatah petugas, beban tugas masing-masing, kemungkinan ada perangkapan tugas, masa kerja dan pengalaman tenaga kependidikan.

MENGAPA DIPERLUKAN ?

**Peningkatan pelayanan publik
perluasan pekerjaan
karena mekarnya lembaga
besarnya beban tugas
mutasi pegawai
pegawai memasuki usia pensiun.**

CARA MENCARI:

1. Melalui lembaga yang menghasilkan tenaga-tenaga spesifik (konsumen dtg ke produsen)
2. Dengan memberikan peluang secara terbuka kepada anggota masyarakat yg memenuhi kualifikasi yg ditentukan utk berkompetisi (pengumuman, pendaftaran, seleksi yang memenuhi syarat)
3. Perpaduan internal&eksternal (melalui orang dalam ada info dari org dalam, eksternal krn tenaga tdk dr dalam, internal krn info dari dalam)
4. Ada lamaran yang sdh masuk sehingga bisa dipanggil kembali.
5. Adanya mutasi pegawai dari lembaga lain ke lembaga kita

EXSTERNAL

Iklan media massa

Lembaga pendidikan

Lamaran Kerja yang Sudah masuk di Lembaga.

PENEMPATAN DAN PENUGASAN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, M.Pd

FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id



PENEMPATAN DAN PENUGASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

The Right Man On The Right Place

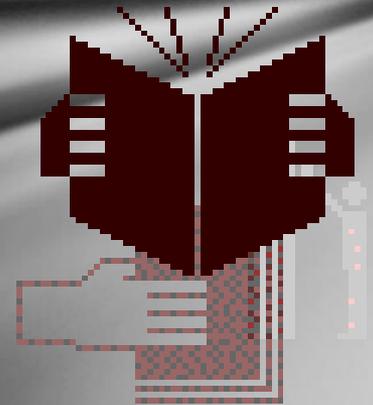
Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang dalam rangka susunan suatu satuan organisasi.



FAKTOR-FAKTOR YANG PERLU DIPERHATIKAN DALAM PENEMPATAN

- a. *Senioritas dalam
kepanjangan*
- b. *Usia*
- c. *Pendidikan dan
Pelatihan (Diklat)
Jabatan*
- d. *Pengalaman*



PEMELIHARAAN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, M.Pd

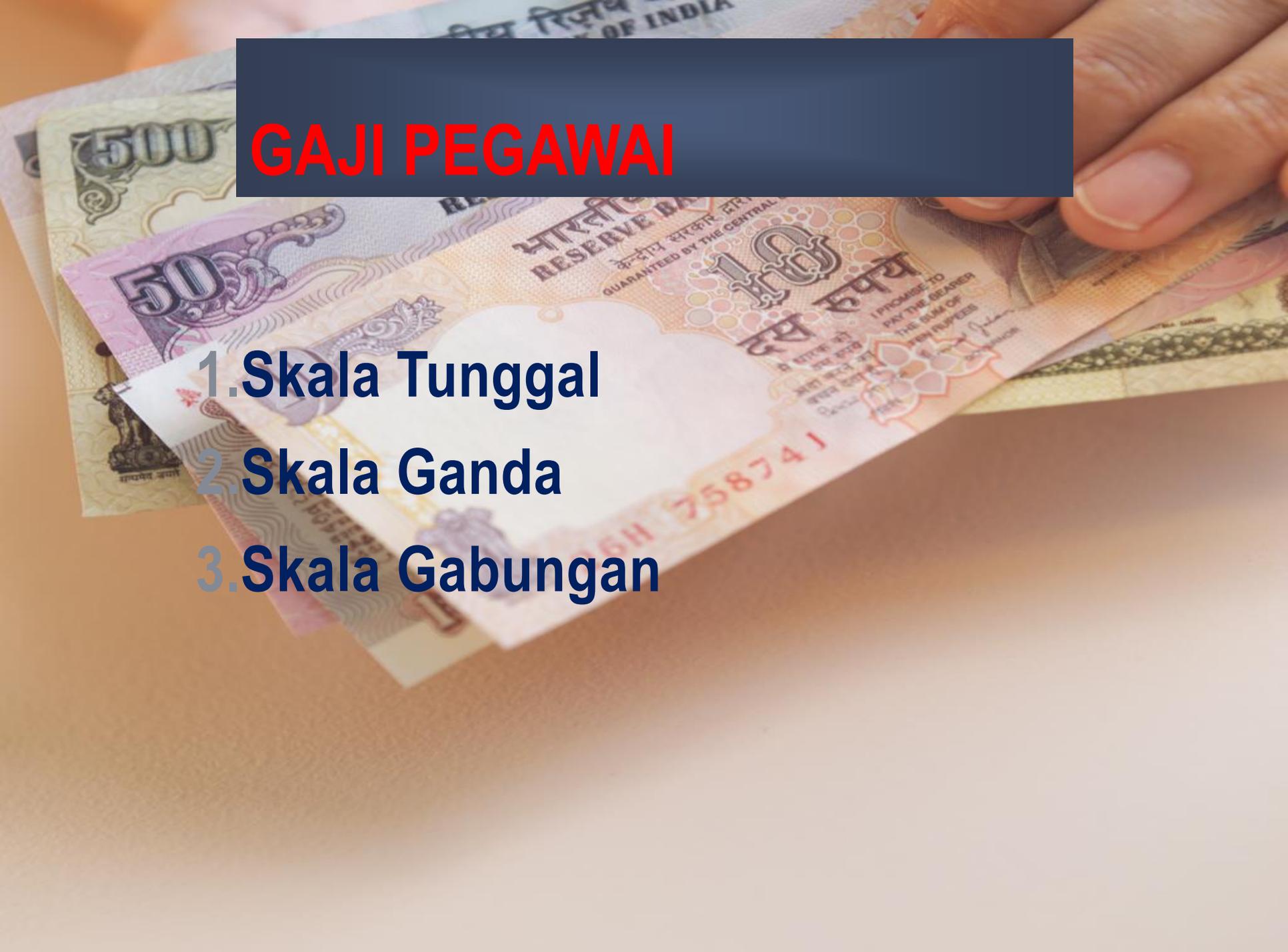
FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id

A young man with short dark hair, wearing a red polo shirt, is smiling broadly and looking slightly to his right. He is holding a stack of banknotes in his hands. The background is a blurred office or indoor setting with shelves and equipment.

PEMELIHARAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. **GAJI**
2. **TUNJANGAN**
3. **CUTI**
4. **TUNJANGAN
KESEHATAN**
5. **5. HAK PENSIUN**



GAJI PEGAWAI

1. Skala Tunggal
2. Skala Ganda
3. Skala Gabungan

TUNJANGAN PEGAWAI

- a. Tunjangan Keluarga**
- b. Tunjangan Jabatan**
- c. Tunjangan Pangan**
- d. Tunjangan Lain**

CUTI PEGAWAI

1. Cuti Tahunan
2. Cuti Besar
3. Cuti Sakit
4. Cuti Bersalin
5. Cuti karena alasan penting
6. Cuti di luar tanggungan negara



PEMBINAAN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, MPd

FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id



PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Semua upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mempertahankan para pegawai agar tetap berada dilingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan.

CARA-CARA PEMBINAAN

MANDIRI

kursus-kursus, membaca artikel,
Internet
melalui membaca buku.

KELOMPOK

Lokakarya, Seminar, Simposium
promosi.



SISTEM PEMBINAAN

- 1. Sistem Karier**
 - a. Sistem Karier Tertutup**
 - b. Sistem Karier Terbuka**
- 2. Sistem Prestasi Kerja**
- 3. Sistem Kenaikan pangkat**

MACAM-MACAM KENAIKAN PANGKAT

Kenaikan pangkat regular

Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan Pangkat Tugas Belajar

Kenaikan Pangkat Menjadi Pejabat Negara

**Kenaikan Pangkat Penugasan di Luar
Instansi**

Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah



MUTASI PEGAWAI

Suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

Ada dua hal :

1. Permintaan Sendiri
2. Keinginan Perusahaan



MANFAAT MUTASI

Memenuhi kebutuhan tenaga di bagian/unit yang kekurangan tenaga, tanpa merekrut tenaga dari luar

Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Menjamin keyakinan pegawai, bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangmampuan atau kekurangcakapan mereka.

Memberikan motivasi kepada pegawai

Mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama.





DITINJAU AKTIVITAS TEMPAT KERJA :

- a. Mutasi antarurusan
- b. Mutasi antarseksi
- c. Mutasi antarbagian
- d. Mutasi antarbiro
- e. Mutasi antarinstansi



PENGEMBANGAN KARIER TENAGA KEPENDIDIKAN

Suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuannya.



TUJUAN PENGEMBANGAN KARIR

1. Membantu pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu.
2. Merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya,
3. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya,
4. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi.



PENGEMBANGAN KUALITAS TENAGA PENUNJANG

Pendidikan lanjutan

Program penyegaran

Magang

DISIPLIN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, M.Pd

FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id

DISIPLIN PEGAWAI

Keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin Preventif : pengawasan, pemberian, motivasi, pemberian nasehat, peringatan, bimbingan atau penyuluhan

Disiplin Kuratif : pengenaan hukuman.

Tingkat hukuman disiplin :

Hukuman disiplin ringan

- Teguran lisan
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tertulis



HUKUMAN DISIPLIN SEDANG

- Penundaan kenaikan gaji berkala
- Penundaan kenaikan pangkat
- Penundaan gaji



HUKUMAN DISIPLIN BERAT

- Penurunan pangkat
- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian dengan hormat
- Pemberhentian tidak dengan hormat



PEMBERHENTIAN PERSONALIA PENDIDIKAN

Oleh:

Lia Yuliana, MPd

FIP UNY

lia_yuliana@uny.ac.id

PEMBERHENTIAN PEGAWAI

PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT :

- *Pemberhentian karena permintaan sendiri*
- *Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun*
- *Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi*
- *Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani*
- *Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang*
- *Pemberhentian karena meninggal tugas.*

PEMBERHENTIAN *TIDAK* DENGAN HORMAT

Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil melanggar jabatan dan atau melanggar disiplin.

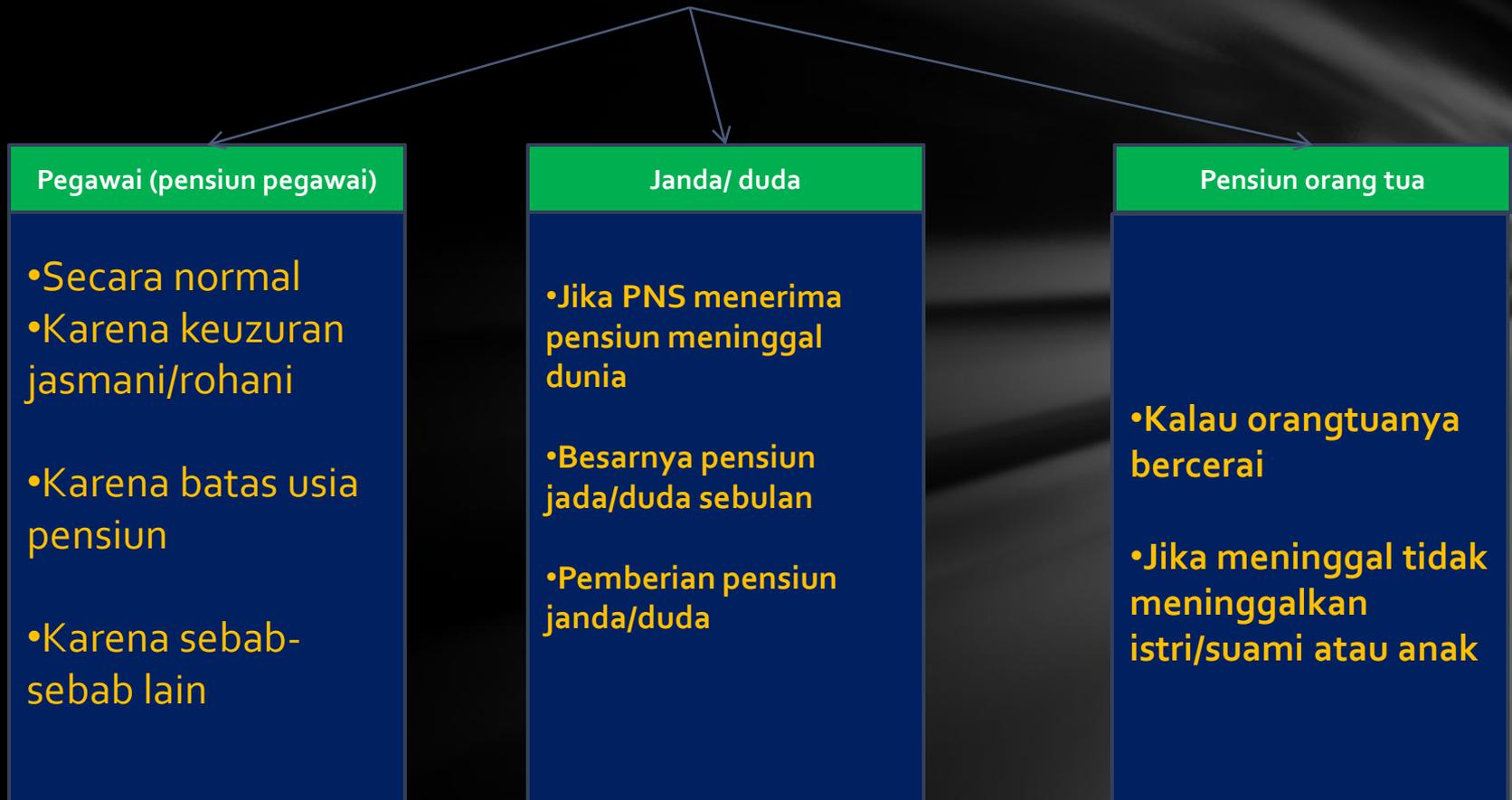
Dihukum penjara karena tindak pidana kejahatan/penyelewangan.

Melakukan kegiatan untuk mengubah Pancasila UUD 1945 dan anti Negara.

PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL

	Pengertian
	<p>Dalam kamus besar bahasa indonesia pensiun artinya tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai dengan mendapat uang tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p>

Yang Berhak Atas Pensiun



Pemberitahuan Mencapai Batas Usia Pensiun

PNS yang bersangkutan diberitahu usia pensiunya pada 1 tahun 3 bulan sebelumnya

PNS yang tidak memohon untuk berhenti, tetap diberhentikan berdasarkan data yang ada

PNS yang menerima surat pemberitahuan berhenti, harus mengajukan permintaan berhenti 1 tahun sebelumnya

Yang berhak memberhentikan adalah pejabat yang berwenang menerbitkan Sknya dan paling akhir 3 bulan sebelumnya yang bersangkutan diberhentikan

Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Akhir dari masa jabatan adalah pemberhentian masa jabatan. Proses pemberhentian Pegawai Negeri sipil adalah pemberhentian seorang pegawai yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai (Lia Yuliana, 2007 : 81)

Pemberhentian Tenaga Kependidikan

	Pemberhentian dengan hormat
	<ul style="list-style-type: none">•Pemberhentian karena permintaan sendiri•Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun•Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi•Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani•Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang•Pemberhentian karena lain-lain

	Pemberhentian tidak dengan hormat
	<ul style="list-style-type: none">•Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil melanggar jabatan dan atau melanggar disiplin•Dihukum penjara karena tindak pidana kejahatan/penyelewengan•Melakukan kegiatan untuk mengubah Pancasila UUD 1945 dan anti negara.

	Pemberhentian untuk sementara
	Dikarenakan untuk kepentingan peradilan

Sumber:

- PP no.32 tahun 1979
- PP no.21 tahun 2014
- peraturan pemerintah no.4 tahun 1966 pasal 1

Terima kasih

SELESAI

Wassalam