

PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA
TENAGA PENDIDIK
DAN
KEPENDIDIKAN SEKOLAH



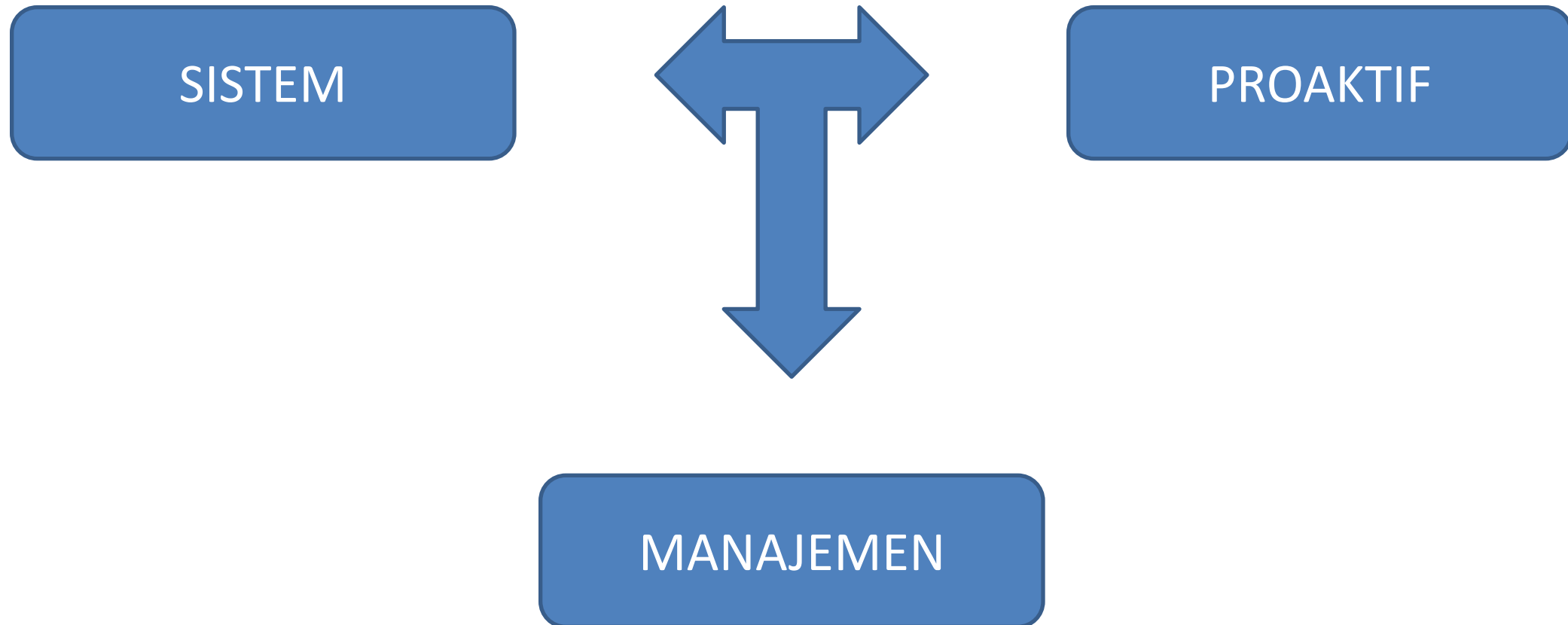


BAB I

Apa itu Manajemen Sumber Daya Manusia??

segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

PENDEKATAN MSDM





TUJUAN

Merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan

Mengembangkan dan memberdayakan TPK

Mewujudkan sekolah yang sehat

Mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktifitas dan kompetisi



POSISI SDM DALAM SEKOLAH



SEKOLAH
Disain, Visi, dan Misi

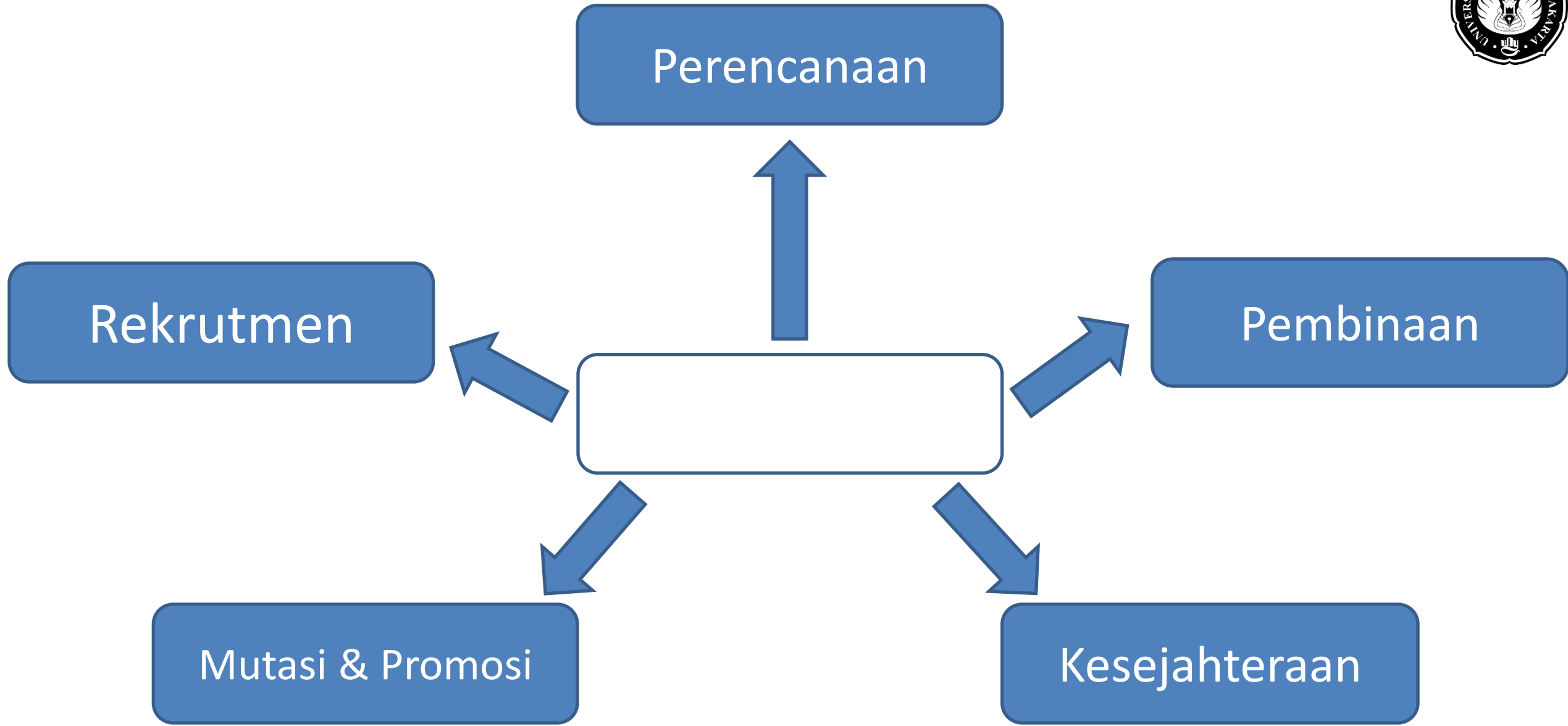
**STRUKTUR TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKANAN**
Spektrum dan Rupa Tugas
Analisis Vertikal, Horizontal dan Diagonal



**SPESIFIKASI TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKANAN**
Kompetensi Tenaga pendidik dan kependidikan
Fasilitas dan Teknologi
Kondisi dimana tenaga pendidik dan kependidikan itu
dilaksanakan

**SPESIFIKASI ORANG/TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKANAN**





Perencanaan

Rekrutmen

Pembinaan

Mutasi & Promosi

Kesejahteraan



Perencanaan SDM
Analisis Tenaga pendidik dan kependidikan
Pengadaan Tenaga pendidik dan kependidikan
Orientasi, Penempatan dan Penugasan
Konpensasi
Penilaian Kinerja
Pengembangan Karir
Pelatihan dan Pengembangan Tenaga pendidik dan kependidikan
Penciptaan Mutu Kehidupan Kerja
Perundingan Ketenaga pendidik dan kependidikan
Riset Tenaga pendidik dan kependidikan
Pensiun dan Pemberhentian Tenaga pendidik dan kependidikan

SAJA??

BAB II

MERENCANAKAN KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN



PERENCANAAN??

adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya)





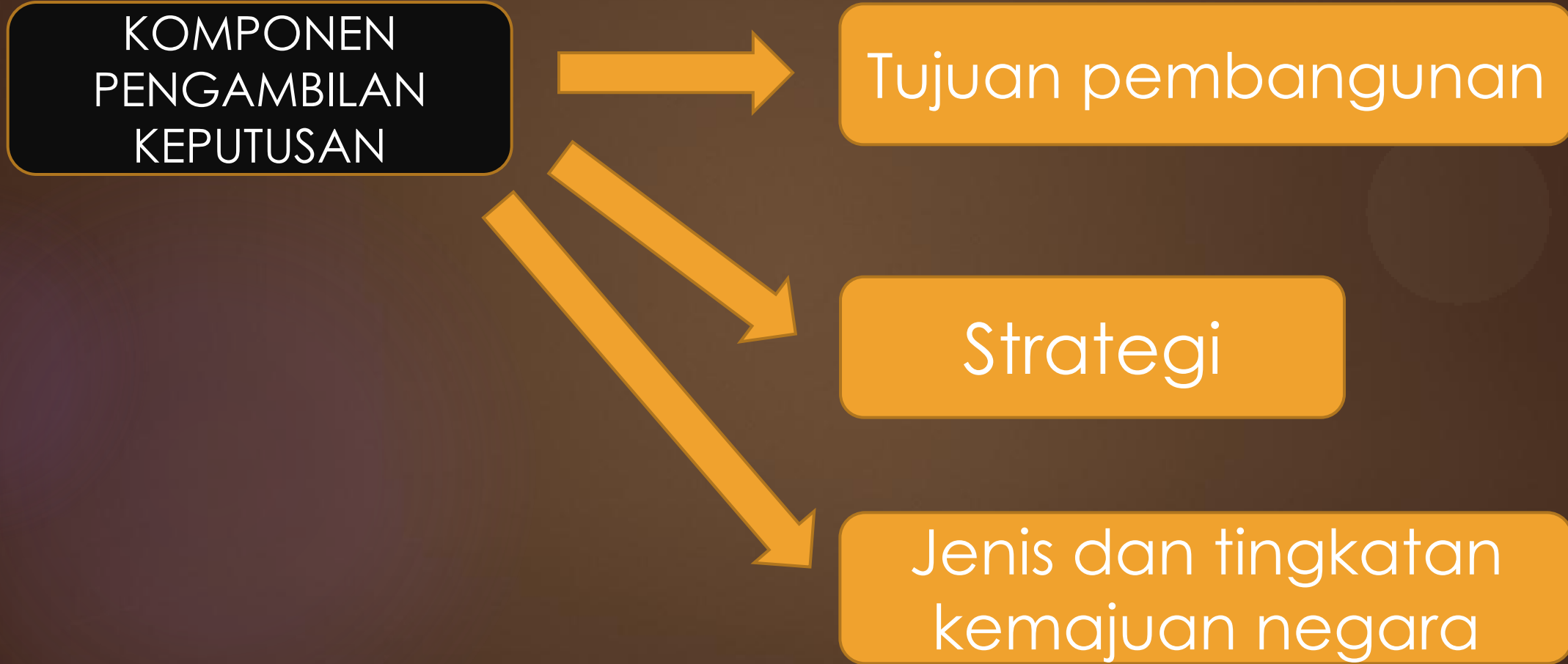
Penggunaan analisa

Proses perkembangan

UNSUR DALAM
PERENCANAAN

Prinsip efektifitas & efisien

Kebutuhan & tujuan



PRINSIP PERENCANAAN PENDIDIKAN



- Interdisiplinair
- Fleksibel
- Obyektif rasional
- Dimulai dari apa yang dimiliki
- Wahana menghimpun kekuatan terkoordinir
- Disusun dengan data
- Mengendalikan kekuatan sendiri
- Komprehensif dan ilmiah

TAHAPAN DALAM PROSES PERENCANAAN



Kajian terhadap hasil sebelumnya
Rumusan tujuan
Rumusan kebijakan
Pengembang program dan proyek
Schedulling
Implementasi rencana
Evaluasi dan revisi



BAB III



REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN SEKOLAH

REKRUTMEN ??



Rekrutmen secara umum didefinisikan sebagai pencarian dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada.

SUMBER DAN METODE PEREKRUTMEN

INTERNAL



EXTERNAL

CARA DAN METODE SELEKSI



PRINSIP PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PERSONIL SEKOLAH

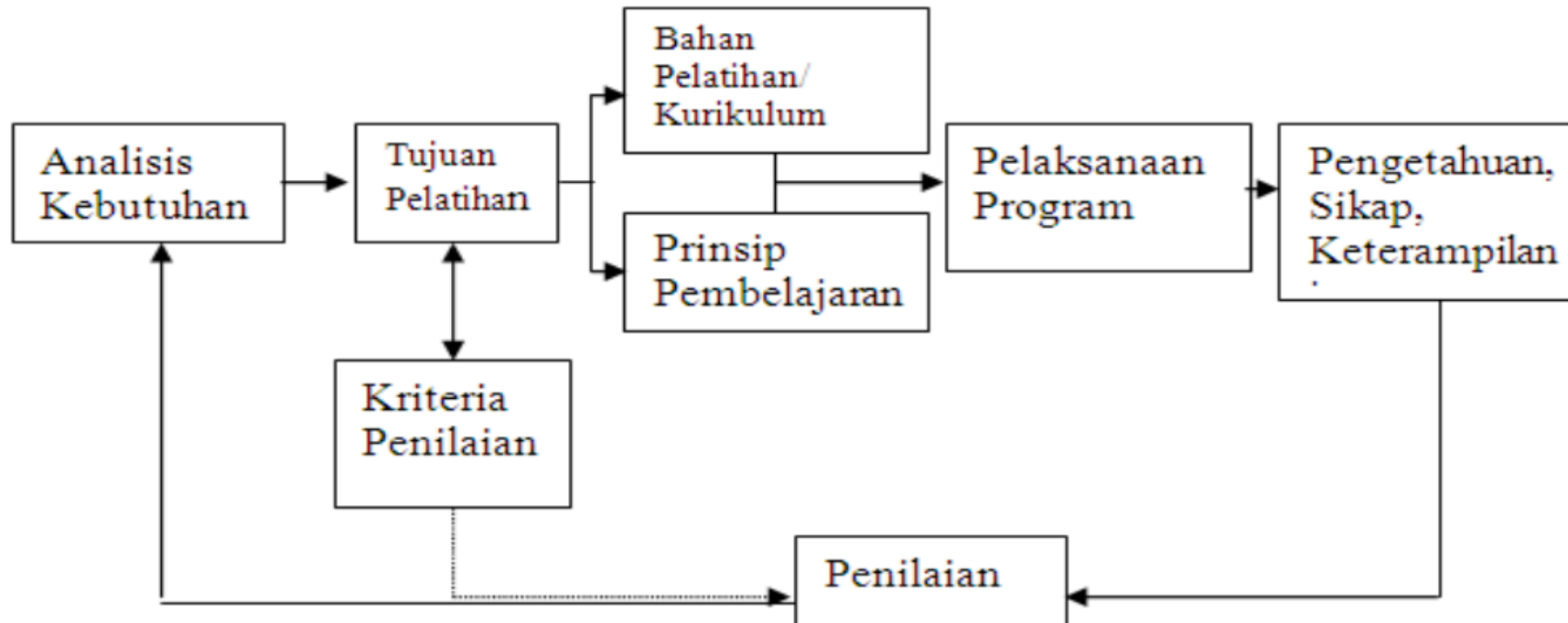
PRINSIP PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN



Pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan sekolah merupakan kebutuhan sesuai dinamika Internal dan tuntutan Eksternal sekolah

Pengembangan SDM di lingkungan dunia kerja harus dilakukan by design sesuai perencanaan pengembangan sekolah

PROSEDUR PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN



Model Pengembangan Guru	Keterangan
<p>Individual Guided Staff Development (Pengembangan Guru yang Dipadu secara Individual)</p>	<p>Para guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para guru harus dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian personil dari kebutuhan mereka.</p>
<p>Observation/Assessment (Observasi atau Penilaian)</p>	<p>Observasi dan penilaian dari instruksi menyediakan guru dengan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk tujuan</p>
	<p>peningkatan belajar siswa. Refleksi oleh guru pada prakteknya dapat ditingkatkan oleh observasi lainnya.</p>
<p>Involvement in a development/Improvement Process (keterlibatan dalam Suatu Proses Pengembangan/Peningkatan)</p>	<p>Pembelajaran orang dewasa lebih efektif ketika mereka perlu untuk mengetahui atau perlu memecahkan suatu masalah. Guru perlu untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pada proses peningkatan sekolah atau pengembangan kurikulum.</p>
<p>Training (Pelatihan)</p>	<p>Ada teknik-teknik dan perilaku-perilaku yang pantas untuk ditiru guru dalam kelas. Guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan belajar meniru perilaku dalam kelas mereka.</p>
<p>Inquiry (Pemeriksaan)</p>	<p>Pengembangan profesional adalah studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktek mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan.</p>

TANTANGAN PROFESIONALISME GURU

Kurang jelasnya definisi profesi guru

Tidak cukup terlindungi dari terjadinya “gangguan” dari luar

Standart mutu guru sulit dikendalikan

PGRI cenderung bergerak dipertengahan antara pemerintah dan guru-guru

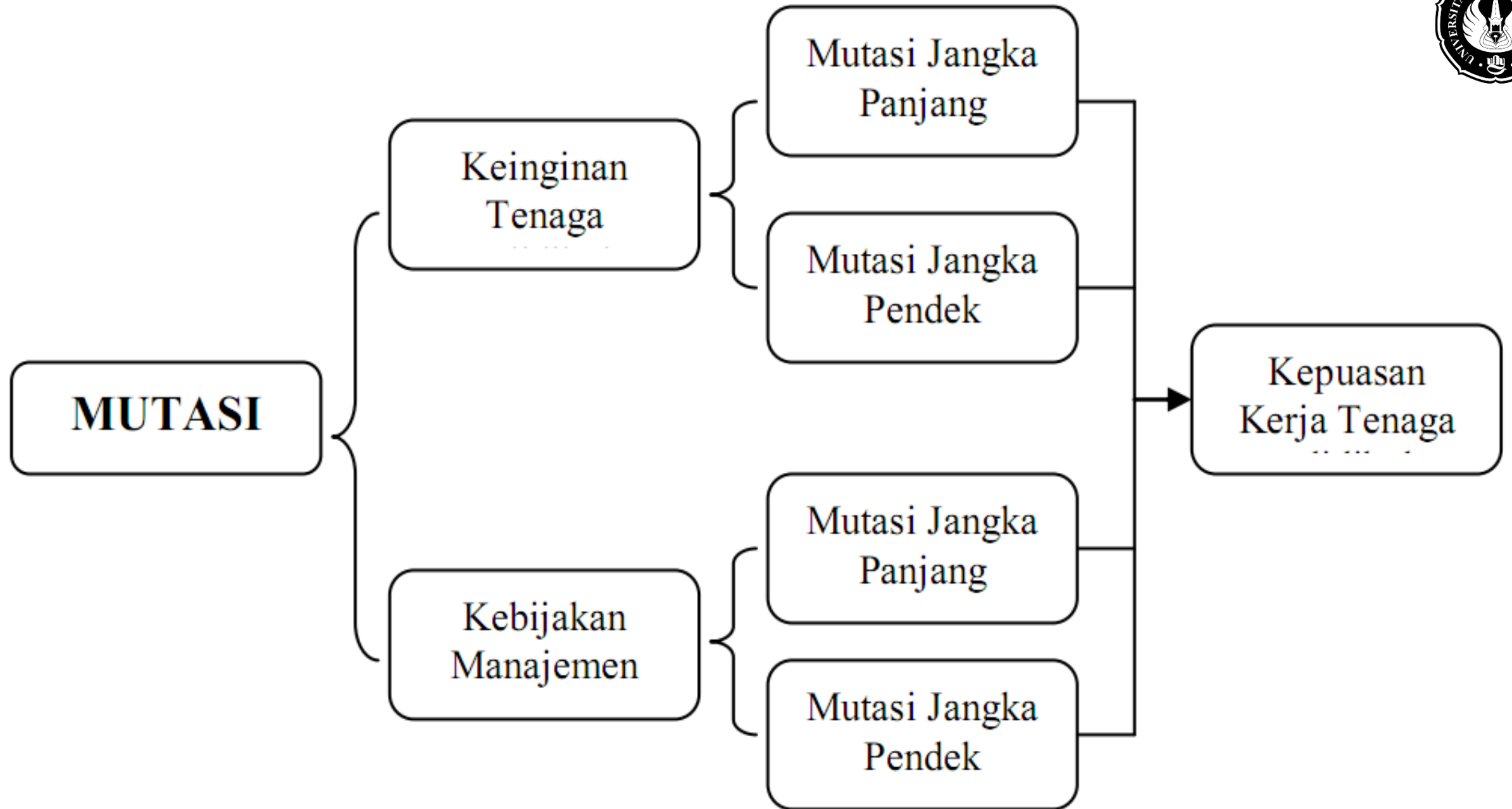
Tuntutan dan harapan masyarakat yang terus meningkat

MUTASI DAN PROMOSI



MUTASI ??

- ▶ Kegiatan ketenagapendidik dan kependidikan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga pendidik dan kependidikan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada sekolah.



FAKTOR

Berdasarkan kebijakan dan peraturan pemimpin

DASAR

Atas dasar prinsip “The Right Man on The Right Job”

MUTASI

Sebagai tindakan peningkatan moral kerja

Sebagai media kompetisi yang rasional

Sebagai langkah promosi

Mengurangi Labour Turnover

PROMOSI ??



- ▶ Promosi adalah proses menaikkan tenaga pendidik dan kependidikan kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab

KRITERIA PROMOSI



- Senioritas
- Kualifikasi pendidikan
- Prestasi kerja
- Karsa + Daya cipta
- Tingkat loyalitas
- Kejujuran
- Supelitas

TUJUAN PROMOSI

Meningkatkan
moral kerja

Meningkatkan
disiplin kerja

Mewujudkan
iklim sekolah
yang baik

Meningkatkan
produktivitas
kerja

KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN



Faktor yang mempengaruhi kepuasan terhadap kesejahteraan



Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan

- Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan

Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima TPK lain

- Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik diterimanya untuk TPK yang diberikan kepadanya

Individualistis

Proses keputusan
terbuka

PEDOMAN
DALAM SISTEM
KOMPENSASI

Imbalan berdasarkan
kinerja

Sistem kepastian yang
merata



TERIMA KASIH