MAKALAH
MANAJEMEN KETENAGAKERJAAN/ TENAGA
KEPENDIDIKAN

Mata Kuliah : Manajemen Sekolah
Dosen Pengampu : Wahyu Bagja Sulfemi, M.Pd

Disusun oleh :

Sinta Megawati Huntua : 0142S1A018042

STKIP MUHAMMADIYAH BOGOR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SEMESTER III
2019

MANAJEMEN KETENAGAKERJAAN/ TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Pengertian Manajemen Ketenagakerjaan

1. Pengertian Manajemen

Berikut pengertian manajemen menurut para ahli

- a. Menurut Marry Parker Follet, dalam buku manajemen Personalia (2014:15) yang ditulis Nurzaman Kadar, Manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus.
- b. Menurut Harlod Koontz dan Cyrill O'Donnel, dalam buku manajemen Personalia (2014:15) yang ditulis Nurzaman Kadar, Manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.
- c. Menurut Laurence A. Apley dan Oey Liang Lee, dalam buku manajemen personalia, (2014:16) yang ditulis Nurzaman Kadar, Manajemen adalah strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan sebelumnya.

Secara umum proses manajemen dapat dikatakan terdiri dari kegiatan-kegiatan berikut : 1). Penetapan tujuan; 2). Perencanaan; 3). Pengorganisasian; 4). Pengarahan; dan 5). Pengendalian.

2. Pengertian Ketenagakerjaan/Tenaga Kependidikan

Dalam masyarakat, tenaga kependidikan masih dianggap mempunyai dua arti yaitu guru yang ada dalam masyarakat (informal) seperti guru mengaji, ustad maupun orang tua atau disegani dalam masyarakat tersebut. Yang kedua yaitu tenaga kependidikan formal yaitu guru yang ada di sekolah-sekolah. Namun peran guru disini lebih menekankan tenaga pendidikan yang bersifat formal dimana memenuhi kriteria dan sah menurut hukum atau peraturan yang berlaku.

Menurut KBBI V, Tenaga Kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan keahliannya, yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, peneliti, pengelola atau administrator pendidikan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.

3. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen 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. Kegiatan atau fungsi manajemen Tenaga Pendidikan diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan.

Perencanaan manajemen tenaga pendidikan contohnya seperti analisis pekerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai, perencanaan dan pengadaan guru dan pegawai baru. Contoh fungsi pengorganisasian seperti pembagian tugas guru dan pegawai. Contoh fungsi pengerahan seperti pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai, pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai, pengaturan perpindahan dan pemberhentian guru dan pegawai. Contoh fungsi pengawasan yaitu seperti pemantauan kinerja guru dan pegawai, penilaian kinerja guru dan pegawai.

4. Teori Kenerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan bebas dari *performance* yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja atau penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara, 1992 : 3). Prestasi kerja (kinerja) pegawai adalah tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan dalam satu hari masa kerja maupun dalam kontinuitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam peraturan pemerintah RI Nomor 10 Tahun 1979, pasal 4 ayat 2 (huruf 6) menyatakan: “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai atau karyawan (Waworuntu, 1997). Sedangkan Mangkunegara (2000 : 67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Mathis (2002 : 77 - 78), mengatakan manajemen prestasi atau kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan penghargaan terhadap prestasi atau kinerja kerja karyawan. Seorang pegawai pemerintah atau swasta yang mempunyai prestasi akan memperoleh penghargaan, perhatian dari atasannya serta memperoleh penilaian positif dari rekan-rekan kerjanya. Bentuk penghargaan atau perhatian dari atasannya bisa berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, hadiah, fasilitas dan lain-lainnya. Prestasi kerja tidak dimiliki oleh semua pegawai, melainkan mereka yang mempunyai sifat rajin, ulet, semangat, penuh gairah, motivasi yang kuat dan disiplin yang tinggi. Undang-undang RI Nomor 8 tahun 1974 mengatakan: “ Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian di mana, pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan secara nyata. Sistem prestasi kerja

tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja”.Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik. Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru pada penelitian ini adalah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu : 1) kemampuan guru sebagai pendidik, 2) kemampuan guru sebagai pengajar, dan 3) kemampuan guru sebagai profesional.

B. Jenis Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jenisnya, tenaga kependidikan terdiri atas :

1. Kepala Sekolah
2. Guru
3. Tenaga Administrasi / TU
4. Penjaga dan Kebersihan sekolah
5. Tenaga fungsional lainnya (Guru BP, Pustakawan, Laboran dan Teknisi sumber belajar).

Sedangkan apabila dilihat dari statusnya tenaga kependidikan terdiri atas : 1). Pegawai Negeri Sipil (PNS); 2). Guru tidak tetap; 3). Guru bantu; 4). Tenaga sukarela

Berikut merupakan jenis-jenis kependidikan untuk lingkungan Departemen Pendidikan Nasional :

1. Tenaga Struktural

Menurut tempat kerja disekolah, tenaga struktural meliputi : Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Urusan Kesiswaan, Urusan Sarana dan Prasarana, dan Urusan Pelayanan Khusus. Menurut tempat kerja di luar sekolah tenaga struktural meliputi : Pusat (Menteri, Sekjen, Dirjen), Wilayah (Ka. Kanwil, Kormin, Kepala bidang), Daerah (Kakandepdiknas Kab/Kec).

2. Tenaga Fungsional

Menurut tempat kerja disekolah, tenaga struktural meliputi : Guru (pembimbing/penyuluh (guru BP)), Pengembang Kurikulum dan Teknologi Kependidikan, Pengembang tes, dan Pustakawan. Menurut tempat kerja di luar sekolah tenaga struktural meliputi : Penilik, Pengawas, Pelatih, Tutor dan Fasilitator, dan Pengembangan pendidikan.

3. Tenaga Teknis

Menurut tempat kerja disekolah, tenaga struktural meliputi : Laboran, Teknisi sumber belajar, pelatih (olahraga, kesenian dan keterampilan) dan Petugas TU. Menurut tempat kerja di luar sekolah tenaga struktural meliputi : Teknisi sumber belajar, Petugas TU.

C. Tugas Tenaga Kependidikan

Menurut pasal 39 ayat 1 Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan adminstrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berikut deskripsi tugas tenaga kependidikan :

1. Kepala Sekolah

Bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya baik ke dalam maupun ke luar yakni dengan

melaksanakan segala kebijaksanaan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh lembaga yang lebih tinggi.

2. Wakil Kepala Sekolah (Urusan Kurikulum)

Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kurikulum dan proses belajar mengajar

3. Wakil Kepala Sekolah (Urusan Kesiswaan)

Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan kegiatan kesiswaan dan ekstrakurikuler

4. Wakil Kepala Sekolah (Urusan Sarana dan Prasarana)

Bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan inventaris pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana serta keuangan sekolah

5. Wakil Kepala Sekolah (Urusan Pelayanan Khusus)

Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan pelayanan-pelayanan khusus, seperti hubungan masyarakat, bimbingan dan penyuluhan, usaha kesehatan sekolah dan perpustakaan sekolah.

6. Pengembang Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program pengembangan kurikulum dan pengembangan kurikulum dan pengembangan alat bantu pengajaran

7. Pengembang Tes

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program pengembangan alat pengukuran dan evaluasi kegiatan-kegiatan belajar dan kepribadian peserta didik

8. Pustakawan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan perpustakaan sekolah

9. Laboran

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan laboratorium di sekolah

10. Teknisi Sumber Belajar

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemberian bantuan teknis sumber-sumber belajar bagi kepentingan belajar peserta didik dan pengajaran guru

11. Pelatih

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program kegiatan latihan seperti olahraga, kesenian, keterampilan yang diselenggarakan

12. Petugas Tata Usaha

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dan pelayanan administratif atau teknis operasional pendidikan di sekolah.

D. Pengadaan Tenaga Kependidikan

Berikut prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan tenaga kependidikan adalah:

1. Formasi (benar-benar diperlukan tambahan tenaga edukatif).
2. Mengacu pada analisa jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan.
3. Objektif, artinya dalam pelaksanaan tenaga kependidikan tidak menganut nepotisme dan kolusi (pemberian sesuatu).
4. The right man on the right place, kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Berikut langkah-langkah Pengadaan tenaga kependidikan:

1. Pengumuman. Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut: 1). Persyaratan yang dituntut dari para pelamar; 2). Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran; 3). Alamat dan tempat pengajuan pelamaran; 4). Lain-lain yang dipandang perlu.

2. Pendaftaran. Pendaftaran dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.
3. Seleksi atau penyaringan. Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap yaitu: a).Penyaringan administrative.Penyaringan administrative dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan lengkapan dalam hal administrative maka peserta tersebut akan gagal; b).Ujian atau test. Setelah peserta yang lulus dala tes penyaringan administrative maka akan mengikuti ujian pegawai dengan materi pengetahuan umum, pengetahuan tehnis, dan lainnya yang dipandang perlu.
4. Pengumuman. Ini berisi pemberitahuan peserta yang lolos dalam seleksi sesuai ketentuan dan penempatan kerja.

E. Proses Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan ialah untuk mendapatkan calon tenaga pengajar yang memang dibutuhkan. Perencanaan merupakan proses awal dalam pelaksanaan untuk itu lembaga mampu merencanakan kebutuhan dimasa yang akan datang guna mendapatkan kebutuhan yang diperlukan dan guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Jadi dengan adanya perencanaan yang terarah dan sistematis pelaksanaan kegiatan akan berjalan lancar.

2. Seleksi

Fungsi seleksi ialah penyeleksian calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk direkrut atau diambil atas kebutuhan pada lembaga tersebut, yang mana penyeleksian juga harus dapat disesuaikan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga misalnya :

persyaratan administrasi, ujian (tes), dan wawancara dan persyaratan lainnya.

3. Pengangkatan atau Penempatan

Fungsi pengangkatan dan penempatan adalah mengangkat calon tenaga pendidik yang memang sudah diseleksi dan sudah dipertimbangkan oleh lembaga guna mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional. Sedangkan penempatan calon tenaga harus disesuaikan dengan bidang keahliannya masing-masing agar pelaksanaan tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif.

4. Pembinaan

Fungsi pembinaan ialah untuk membina tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kompetensi, peningkatan moral, disiplin kerja, melalui pendidikan dan pelatihan. Pembinaan harus dilakukan terus menerus sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

5. Kesejahteraan

Fungsi kesejahteraan ialah untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan motivasi dan kepuasan kerja melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para tenaga pengajar sebagai balasan jasa untuk kerja mereka. Kesejahteraan tidak harus berupa materi semata melainkan juga pujian-pujian atas prestasi yang diraih oleh tenaga pendidik atau personil.

6. Penilaian atau Evaluasi

Fungsi penilaian atau evaluasi ialah sebagai control terhadap pelaksanaan yang sudah dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk itu pelaksanaan evaluasi atau penilaian dapat berjalan secara efektif bila pelaksanaannya berjalan dengan baik.

7. Pemutusan Hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja ialah untuk mempertegas atau memperjelas keterikatan masa kerja yang sudah tidak ada. Hal ini misalnya adanya surat SK (surat keterangan) pensiun bahwa masa kerja

dilembaga tersebut sudah selesai oleh sebab itu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dilakukan akhir selesai masa kerja.

F. Simpulan

Manajemen 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. Kegiatan atau fungsi manajemen Tenaga Pendidikan diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

G. Soal

a. Soal Pilihan Ganda

1. Berikut yang merupakan pengertian Manajemen menurut Marry Parker Follet yaitu...
 - a. Manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain
 - b. Manajemen adalah strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan sebelumnya
 - c. Manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus.
 - d. Manajemen merupakan proses pengelolaan
2. Berikut ini yang merupakan proses kegiatan manajemen yaitu...
 - a. Perencanaan
 - b. Penelitian
 - c. Observasi
 - d. Penetapan tujuan; Perencanaan; Pengorganisasian; Pengarahan; dan Pengendalian.
3. Menurut KBBI V, Tenaga Kependidikan merupakan...
 - a. anggota masyarakat yang mengabdikan diri di sekolah
 - b. anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan keahliannya, yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, peneliti, pengelola atau administrator pendidikan
 - c. Pekerja dilingkungan sekolah

d. Pengelola pendidikan

- .4. “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan...” pernyataan tersebut merupakan isi dari pengertian tenaga kependidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat...
 - a. 3
 - b. 6
 - c. 8
 - d. 5

5. Manajemen tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan...
 - a. Norma dan standar tenaga kependidikan
 - b. Prosedur dan pengangkatan tenaga kependidikan
 - c. Pembinaan dan penatalaksanaan tenaga kependidikan
 - d. norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan.

6. “Manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain...” pernyataan tersebut merupakan pengertian manajemen menurut...
 - a. Marry Parker Follet
 - b. Laurence A. Apley dan Oey Liang Lee
 - c. Harlod Koontz dan Cyrill O’Donnel
 - d. Nurzaman Kadar

7. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu, kecuali...
 - a. kemampuan guru sebagai pendidik,
 - b. kemampuan guru sebagai pengajar,
 - c. kemampuan guru sebagai profesional.
 - d. kemampuan guru sebagai penyemangat.

8. “Tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan Menurut pasal 39 ayat 1 Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun...
 - a. 2003
 - b. 2010

- c. 2005
 - d. 2004
9. Berikut merupakan jenis-jenis kependidikan untuk lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, kecuali...
- a. Tenaga Struktural
 - b. Tenaga Fungsional
 - c. Tenaga Teknisi
 - d. Tenaga Teknis
10. Berikut prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan tenaga kependidikan, kecuali...
- a. Formasi
 - b. Variasi
 - c. Objektif
 - d. The right man on the right place, kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai

b. Essai

1. Sebutkan pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan!
2. Apa sajakah fungsi Manajemen Tenaga Kependidikan!
3. Sebutkan Masing-masing contoh fungsi Manajemen Tenaga Kependidikan!
4. Sebutkan tugas tenaga kependidikan menurut pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003!
5. Sebutkan jenis-jenis tenaga kependidikan!

Kunci Jawaban :

a. Pilihan Ganda

1. C	6. C
2. D	7. D
3. B	8. A
4. A	9. C
5. D	10. B

b. Jawaban Essai

1. Manajemen 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.
2. Kegiatan atau fungsi manajemen Tenaga Pendidikan diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan.
3. Perencanaan manajemen tenaga pendidikan contohnya seperti analisis pekerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai, perencanaan dan pengadaan guru dan pegawai baru. Contoh fungsi pengorganisasian seperti pembagian tugas guru dan pegawai. Contoh fungsi pengerahan seperti pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai, pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai, pengaturan perpindahan dan pemberhentian guru dan pegawai. Contoh fungsi pengawasan yaitu seperti pemantauan kinerja guru dan pegawai, penilaian kinerja guru dan pegawai.
4. Menurut pasal 39 ayat 1 Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
5. 1).Kepala Sekolah; 2).Guru; 3).Tenaga Administrasi / TU; 4).Penjaga dan Kebersihan sekolah; 5).Tenaga fungsional lainnya (Guru BP, Pustakawan, Laboran dan Teknisi sumber belajar).

DAFTAR PUSTAKA

Sulfemi, Wahyu Bagja. 2019. Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya. STKIP Muhammadiyah Bogor

Sulfemi, Wahyu Bagja. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru. STKIP Muhammadiyah Bogor

Sulfemi, Wahyu Bagja. 2019. Manajemen Sekolah. STKIP Muhammadiyah Bogor

<https://ganieindraviantoro.wordpress.com/kuliah/semester-4/educati>

<https://henypita.wordpress.com/2011/04/01/manajemen-pendidikan-tenaga-kependidikan/amp/>

<https://googleweblight.com/i?u=http://millarosd.blogspot.com/2015/12/manajemen-tenaga-pendidik-dan.html?m>