

Pengembangan Karir Guru dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 5 Cimahi

Syatiri Ahmad¹, Tentr Septiyani²

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: syatiriahmad@staialfalah.ac.id

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is an important thing in the implementation of education. Education can be said to be of quality or quality with support from human resources. Therefore, every educational institution must pay attention to human resources and manage them well, in order to create high-quality education. Therefore, research was conducted at Junior High School 5 Cimahi to find out the extent of HRM being carried out at the school in order to see the quality and quality of the HR empowerment being carried out. Data collection techniques were carried out by direct interviews with the school principal. Career development in human resource management at Junior High School 5 Cimahi is structured and implemented in accordance with the needs of each human resource in the school. Career development of an educator is very influential in increasing professionalism as an educator and education staff

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu hal yang penting dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan bermutu atau berkualitas dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Maka dari itu, penelitian dilakukan di SMP Negeri 5 Cimahi untuk mengetahui sejauh mana MSDM yang dilakukan di sekolah tersebut guna melihat mutu dan kualitas dari pemberdayaan SDM yang dilakukan. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung kepada Kepala sekolah. Pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Cimahi terstruktur dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari setiap SDM yang ada di sekolah. Pengembangan karir seorang tenaga pendidik sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 10 Juli 2023

First Revised: 16 Agustus 2023

Accepted: 19 Sept 2023

First Available online: 1 Okt 2023

Publication Date: 1 Okt 2023

Keyword: Career Development, Human Resource Management.

Kata Kunci: Pengembangan Karir Sumber daya manusia.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia (Ali, 2022: Wakila, 2021). Oleh karena itu salah satu kemajuan dari pendidikan berdasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas (Mantiri, 2019; Widiansyah, 2018). Pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh (Mashar, 2019). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan kenegaraan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia atau karyawan dan sarana prasarana (Sakban dkk, 2019). Karyawan sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi baik dilihat dari jabatan di dalam organisasi maupun latar belakang pendidikan dari masing-masing individu karyawan (Danandjaya, 2020; Hamzah dkk, 2019). Oleh karena itu maka sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan sumber dayanya dan disesuaikan dengan tuntutan lingkungan atau dunia luar (Abidin, 2021). Seberapa besar kemampuan dan tingginya tingkat pendidikan para karyawan dari suatu organisasi tidak akan dapat mengikuti tuntutan perkembangan tersebut bila tanpa mengembangkan diri secara terus menerus (Hayati dan Yulianto, 2021).

Pengembangan diri tidak harus melalui pendidikan formal atau pelatihan, tetapi dalam semua situasi tempat seseorang berinteraksi dengan orang lain merupakan bagian dari pengembangan diri (Rohida, 2018). Pengembangan diri harus berorientasi pada kesuksesan baik di lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan (Tahar dkk, 2020). Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang baik (salabi, 2021; Amaral dkk, 2023).

Seperti halnya dalam dunia pendidikan, demi terwujudnya keberhasilan peserta didik, tentu harus ada pendidik dan tenaga pendidik profesional yang bisa menjadi penyebab utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan begitu perlu adanya pengembangan karir untuk sumber daya manusia di sekolah, terutama dalam hal pedagogik, kepribadian, sosial

dan profesional. Kebutuhan pengembangan diri bagi pendidik dan tenaga kependidikan semakin meningkat seiring dengan kemajuan teknologi (Sulastri dkk, 2020; Anwar, 2020). Karena pada dasarnya sumber utama pengetahuan yang di dapat oleh peserta didik sangat besar di dapatkan dari sekolah, maka dari itu pendidik dan tenaga kependidikan harus lebih unggul dalam segala bidang pengetahuan yang nantinya akan disampaikan pada peserta didiknya.

2. METODE PENELITIAN

Sebagai langkah sistematis untuk membahas Pengembangan Karir Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif ini sifatnya hanya menggambarkan serta menjabarkan temuan di lapangan tanpa memerlukan hipotesis (Mudjiyanto, 2018). Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Andini dkk, 2020). Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Peneliti menggunakan catatan lapangan berupa catatan observasi dan sumber lain.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara. dengan melakukan wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang ingin ditanyakan terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Wawancara dilakukan secara langsung, atau melalui tatap muka antara peneliti dengan narasumber. Sebelum melakukan wawancara, pewawancara hendaknya membuat beberapa daftar pertanyaan yang bisa dijadikan pedoman ketika melakukan wawancara. Metode wawancara ini dilakukan dengan mewawancarai kepala sekolah SMP Negeri 5 Cimahi dengan menyiapkan instrumen pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat itu, terkait tema yang akan di teliti dan melaksanakan wawancara langsung di sekolah (SMP Negeri 5 Cimahi).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi Pengembangan Karir MSDM di SMPN 5 Cimahi Pengembangan karir sumber daya manusia itu sangat penting, karena dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan (Maulyan, 2019). Seperti halnya dalam lembaga pendidikan yaitu para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah guna mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah SMPN 5 Cimahi memberikan kesempatan untuk seluruh warga sekolah baik itu pendidik, tenaga kependidikan, bahkan peserta didik sekalipun untuk mengembangkan dirinya.

Terutama untuk pendidik dan tenaga kependidikan honorer, tidak akan selamanya menduduki jabatan sebagai tenaga honorer. Pasti ingin menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Sementara pihak sekolah tidak menginginkan suatu jabatan diduduki oleh orang yang tidak memiliki pengalaman dan pengetahuan lebih. Maka dari itu mereka diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan dirinya kearah yang lebih lanjut. Seperti adanya pengangkatan guru PPPK (P3K) setiap guru honorer yang ada di sekolah diberikan pemahaman akan hal tersebut.

2. Kegiatan Dalam Pengembangan Karir MSDM di SMPN 5 Cimahi Pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri pribadi nya terlebih dahulu (Kadarisman, 2018). Sementara organisasi atau lembaga pendidikan hanya berkewajiban untuk memfasilitasinya. Maka dari itu SMPN 5 Cimahi memberi kesempatan untuk para pendidik dan tenaga pendidiknya agar bisa mengembangkan diri kearah yang lebih baik. Untuk guru-guru tenaga PNS diberi kesempatan untuk menempati kedudukan yang ada di sekolah, seperti contoh nya wakil kepala sekolah. Disekolah ini terbiasa mengangkat wakil kepala sekolah dengan sistem pemilihan dari semua guru dan tenaga adminitrasi. Pemilihan dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga sampai saat ini segala proses dapat berjalan dengan baik. Wakil kepala sekolah yang terpilih baik bidang kurikulum ataupun kesiswaan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Untuk pemilihan staff nya itu diserahkan kepada tiap-tiap wakil kepala sekolah sesuai dengan bidang nya namun masih tetap dengan pertimbangan dari kepala sekolah. Hal utama yang menjadi pertimbangan yaitu dilihat dari kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan menjadi wakil kepala sekolah dan staff, tentunya memiliki pengalaman yang lebih untuk kedepannya. Jadi, apabila akan menduduki jabatan sebagai kepala sekolah atau jabatan-jabatan atas lainnya dapat memberikan hal-hal yang telah didapatkan saat menjadi wakil kepala sekolah atau staff, karena yang menjadi kepala sekolah itu biasanya yang sudah berpengalaman dan menduduki jabatan-jabatan di bawah nya. Selain dari itu pelaksanaan pengembangan karir di SMPN 5 Cimahi dapat dilaksanakan dengan berbagai macam kegiatan seperti pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior yang bertujuan untuk mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh para guru yang nanti nya ditindak lanjuti.
3. Inovasi Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir di SMPN 5 Cimahi Hal-hal yang dipertimbangkan dalam menentukan pengembangan karir seorang pendidik dan tenaga

kependidikan di sekolah tidak hanya terkait dengan tugas atau pekerjaannya saja melainkan mencakup pandangan hidup dan dasar karir. Maka dari itu, mengenai inovasi yang dilaksanakan di sekolah sebenarnya belum terlalu memiliki inovasi yang signifikan, sekolah masih mengikuti kegiatan-kegiatan pada umumnya. Namun, sekolah memberikan kebebasan dan kesempatan serta memfasilitasi untuk mengikuti pengembangan karir seperti pelatihan-pelatihan yang ada.

4. Respon Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir Sampai saat ini respon dari pendidik atau pun tenaga pendidikan itu baik tidak ada respon negatif. Seperti contoh pada saat bulan Februari ada pergantian wakil kepala sekolah karena wakil kepala sekolah pensiun. Dengan begitu tidak mungkin diadakan pemilihan wakil kepala sekolah di tengah perjalanan. Makanya dengan wewenang kepala sekolah untuk mengganti wakil kepala sekolah dengan sistem tunjuk, tetapi tentunya dengan segala pertimbangan yang ada. Hal tersebut tidak ada respon negatif karena sebenarnya untuk pemilihan wakil kepala sekolah itu wewenang dari kepala sekolah meskipun tidak ada pemilihan tapi tetap mendengar aspirasi dari bawahan terlebih dahulu. Begitupun dengan berbagai respon yang diberikan oleh pendidik dan tenaga kependidikan terkait supervisi yang dilaksanakan serta pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan karir dan kemampuan yang dimiliki para guru. Karena pada dasarnya setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah dapat memberikan banyak manfaat terutama bagi pribadi para guru yang nantinya berdampak pada mutu dan kualitas sekolah.
5. Yang Terlibat Dalam Proses Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir Mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karir yang dilaksanakan maka sebuah lembaga pendidikan perlu menyediakan sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dalam hal pelaksanaan pengembangan karir sumber daya manusia (SDM) di SMPN 5 Cimahi itu ada dari dua pihak, yang pertama ada pihak internal yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah SDM dibawah bidang pengelolaan dan Tata Usaha (TU) bagian kepegawaian. Pihak kedua ada dari pihak eksternal yang terdiri dari kabid GTK di dinas pendidikan dan ada seksi GTK khusus SMP, jadi segala hal yang berkaitan dengan rekrutmen dan pengembangan karyawan langsung koordinasi ke dinas pendidikan.
6. Kesulitan Dalam Proses Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Karir Dalam pengembangan karir sumber daya manusia tentunya tidak mudah. Banyak hambatan

bahkan kesulitan yang dirasakan dalam pelaksanaan kegiatannya (Ahmadi, 2022). Karena pada dasarnya pengembangan karir berawal dari diri pribadi tiap individu. Kesulitan dalam pelaksanaan pengembangan SDM di SMPN 5 Cimahi ini sebagai kepala sekolah sebenarnya ingin memberikan seluas-luasnya kebebasan dalam pengembangan karir kepada semua warga sekolah, tetapi tenaga yang dibutuhkan terbatas. Hal tersebut harus bisa ditangani oleh kepala sekolah agar bisa pintar-pintarnya memilih siapa yang tepat, takutnya apabila tidak tepat memilih ada respon negatif dari yang lain. Seperti contoh pemilihan wakil kepala sekolah di bulan Februari lalu. Apabila ada pergantian yang langsung di pilih oleh kepala sekolah tentunya semua warga sekolah harus menerima. Kesulitan dalam hal tersebut yaitu kesulitan dalam memberikan pemahaman dan pengertian kepada tiap-tiap warga sekolah supaya tidak terjadi hal yang tidak diinginkan (ketidak setujuan dalam pengambilan keputusan).

4. KESIMPULAN

Pengembangan karir dalam setiap lembaga atau organisasi khususnya lembaga pendidikan sangat penting untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Terutama pengembangan karir sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan mutu lembaga pendidikan. pengembangan karir tidak hanya bergantung pada pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga saja melainkan pada pribadi individu. Pelaksanaannya pun tidak hanya bergantung pada pelatihan saja namun bisa dilaksanakan dengan kegiatan supervisi dan sistem kerja yang dibuat oleh sekolah itu sendiri.

Daftar Rujukan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2021). Manajemen peningkatan mutu pendidikan karakter berbasis agama, budaya, dan sosiologi. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Ahmadi, S., & Syahrani, S. (2022). Pelaksanaan pembelajaran di stai rakha sebelum, semasa dan sesudah pandemi covid-19. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 51-63.
- Ali, L. (2022). Manusia: keharusan dan kemungkinan pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(1), 1-10.

- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663-674.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 125-132.
- Hamzah, I. F., Agoha, C., & Silviani, A. (2019). Membangun identitas sosial dalam organisasi mahasiswa pascasarjana. *Psycho Idea*, 17(1), 32-41.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Kadarisman, M. (2018). Analisis pengembangan karier aparatur sipil negara di pemerintah kota depok. *Civil Service Journal*, 12(2 November).
- Mantiri, J. (2019). Peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20-26.
- Mashar, A. (2019). Manajemen strategik kepala madrasah dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 39-54.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: theoretical review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian eksploratif komunikasi. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 22(1), 65-74.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan karier guru di pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1-16.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264.

- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.
- Wakila, Y. F. (2021). Konsep dan fungsi manajemen pendidikan. *Jurnal ilmiah sosial teknik*, 3(1), 43-56.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 229-234.