

MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA KEPENDIDIKAN (Studi di SMP Al Hikam Garut)

Sehan Rifky¹, Tamsik Udin², Kristin Warningsih³, Masduki Duryat⁴, Hasan Rahmat⁵, Juniari Tri Trisno⁶
^{1,2,3,4,5,6}Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
sehanrifky@gmail.com¹, tamsik63@gmail.com², kristin.warningsih77@gmail.com³, masdukiduryat@syekhnurjati.ac.id⁴,
hasanrahmatmpi@gmail.com⁵, arijuniari5@gmail.com⁶

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 18-08-2023
Disetujui: 14-09-2023

Kata Kunci:

Pengembangan Karir;
Tenaga Kependidikan;
Manajemen Pendidikan

ABSTRAK

Abstrak: Tenaga kependidikan seringkali dipandang sebelah mata karena dianggap pekerjaannya yang hanya sebatas hal administratif serta teknis, sehingga tidak perlu adanya pengembangan karir untuk tenaga kependidikan. Maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan karir tenaga kependidikan di SMP Al Hikam Garut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara, sumber data dari kepala sekolah, ketua Yayasan dan tenaga kependidikan SMP Al Hikam Garut. Hasil penelitian yang didapatkan bahwasannya diketahui implementasi pengembangan karir tenaga kependidikan di SMP Al Hikam Garut yakni kepala sekolah memfasilitasi keinginan serta minat para tenaga kependidikan untuk memilih pelatihan/lokakarya yang ingin diikuti, serta diberikan hak yang sama dalam melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. karena Pendidikan akan berbanding lurus dengan karir yang akan didapatkan. Kepala sekolah senantiasa memberikan tanggungjawab dan Amanah kepada para tenaga kependidikan untuk memegang sebuah kegiatan besar, dampaknya para tenaga kependidikan bisa mengenali potensi diri. Tenaga kependidikan juga didelegasikan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh dinas atau lembaga lain, sehingga tenaga kependidikan bisa mendapatkan jejaring lebih luas, ini akan membuka peluang berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Begitu besar peran tenaga kependidikan disekolah sehingga pengembangan karir bagi tenaga kependidikan sangatlah penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan semaksimal mungkin.

Abstract: Education staff are often looked down upon because their work is only limited to administrative and technical matters, so there is no need for career development for education staff. Therefore, the aim of this research is to find out how to implement the career development of educational staff at Al Hikam Middle School, Garut. This research uses a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of observation and interviews, data sources from the school principal, chairman of the Foundation and educational staff at Al Hikam Middle School, Garut. The results of the research obtained show that the implementation of career development for education staff at Al Hikam Middle School in Garut is that the principal facilitates the desires and interests of education staff to choose the training/workshops they wish to take part in, as well as being given the same rights in continuing their education to a higher level. because education will be directly proportional to the career you will get. The school principal always gives responsibility and mandate to the education staff to carry out major activities, the impact of which is that the education staff can recognize their own potential. Educational staff are also delegated to activities organized by other agencies or institutions, so that educational staff can gain a wider network, this will open opportunities to share experiences and best practices in carrying out their assigned tasks. The role of educational staff in schools is so great that career development for educational staff is very important to pay attention to and implement as fully as possible.

A. LATAR BELAKANG

Salah satu tolak ukur dalam keberhasilan proses pendidikan ialah seperangkat nilai, gagasan atau cita-cita sebagai tujuan yang menjelmakan serta dinyatakan dalam pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku, merupakan sebuah ciri sehingga pola pola latihan yang harus diberikan sehingga peserta didik mampu mencapai tujuan pendidikan tersebut (Darmadi, 2019).

Pada pelaksanaan tugas, kepala sekolah dapat mendelegasikan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya kepada wakil kepala sekolah maupun pendidik dan tenaga kependidikan yang dipandang mampu untuk melaksanakan tugas kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya melaksanakan pengelolaan secara akuntabel dan transparan, sehingga mendukung pencapaian mutu sekolah secara optimal (Warisno, 2021).

Jika sumber daya manusia sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, dan staf lainnya yang melakukan tugasnya dengan baik, didukung, maka pekerjaan berkualitas tinggi akan dihasilkan. Pada tingkat satuan pendidikan, peran tenaga kependidikan sangat menentukan (Gusvita, 2022). Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pada BAB XI, yang berbunyi pendidikan dan tenaga pendidikan pasal 39 ayat 1 bahwa tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan yang menjadi titik penekanannya adalah personal itu sendiri, dalam perencanaan dan pengorganisasian personal yang dipilih dan diangkat tentunya orang-orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya (Purwanto, 2017).

Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran,

penjaga dan anggota kebersihan sekolah (Faisal et al., 2021).

Tenaga kependidikan, lulusan LPTK atau non-LPTK, pendidikan keahlian atau non keahlian dalam menjalankan karirnya dituntut mampu menjalankan tugas pokok dengan sebaik-baiknya. Menjalankan tugas pokok yang sesuai dengan latar belakang pendidikan diasumsikan sebagai memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan yang lebih baik daripada tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Mujiyanto, 2006).

Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga kepuncakan karirnya tentu saja untuk hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan (Zahidah et al., 2022).

Kemampuan tenaga kependidikan yang amanah diduga dapat mendukung tugas kepala sekolah secara optimal, namun dalam hal ini diperlukan kepala sekolah yang dapat membimbing bawahannya agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal melalui kegiatan pengembangan karir (Gusvita, 2022).

B. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan yaitu Metode penelitian kualitatif, menurut (J. Moleong, 2007) penelitian kualitatif merupakan langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar.

Metode penelitian kualitatif juga merupakan Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013).

Penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan

sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari observasi dan wawancara dengan Ketua Yayasan, kepala sekolah dan tenaga kependidikan di SMP Al Hikam Garut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi pengembangan karir tenaga kependidikan

Tenaga Kependidikan merupakan salah satu SDM yang berperan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan kegiatan operasional sehingga lembaga harus mampu mempertahankannya. Hal tersebut didukung dengan perubahan jaman yang terus mengalami peningkatan dimana era revolusi industry 4.0 menuntut sumberdaya manusia lebih cepat tanggap dalam membaca peluang dan SDM yang memiliki talenta akan mudah untuk menghadapi persaingan secara mudah (Hendri et al., 2022).

Dalam teori karir dan undang-undang ketenagakerjaan, setiap pegawai/karyawan harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya. Karir pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada para pegawai yang selanjutnya dapat memengaruhi kinerja pegawai (Wirawan, 2015).

Pembicaraan mengenai pengembangan tenaga pendidikan menyangkut dua hal pokok yaitu : (1) Pola rekrutmen tenaga kependidikan, (2) Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pengamatan lapangan menunjukkan ada tiga pola pendekatan yang menjadi pilihan kebijakan dalam rekrutmen tenaga kependidikan, yaitu : (1) Pendekatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip profesionalisme, (2) Pendekatan politik balas budi dan hubungan baik, (3) Pendekatan geogarafis kedaerahan akibat otonomi daerah (Nur, 2009).

Sedangkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan

antara pencapaian tujuan lembaga dengan kebutuhan para pendidik dan tenaga kependidikan dengan member kesempatan karir yang tersedia di lembaga pendidikan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan pendidik dengan tujuan pendidikan (Zainal et al., 2015).

Dalam dunia pendidikan, ada beberapa cara pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan, antara lain: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan melalui MGMP, simposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah dan organisasi profesi, penelitian, magang, mengikuti pemberitaan aktual, dan diskusi sejawat (Ulfiatin & Triwiyanto, 2016).

Perkembangan karir tenaga kependidikan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan umpama dua sisi mata uang, keduanya tidak bisa dipisahkan dan menjadi hal penting untuk diusahakan. Keberhasilan suatu lembaga tidak lepas dengan karir karyawan, dan karir karyawan tidak akan bisa dikembangkan bila tidak didukung dengan keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan karir karyawan dengan keberhasilan suatu organisasi satu nafas dalam tarikan garis vertikal (As'adiyah, 2019).

Pembinaan dan pengembangan, pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, mejaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in service training. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri (Al Ashari Lubis, 2019).

Pengembangan tenaga kependidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan dan atas dasar tersebut para tenaga kependidikan menjadi lebih produktif. Dalam usaha pengembangan dan peningkatan tenaga kependidikan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah kemampuan yang telah dimiliki atau searah dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan yang bersangkutan atau dalam menjalankan pekerjaannya lebih profesional (Manullang, 2001).

Sasaran utama sebagian besar dari program-program pengembangan ialah meningkatkan prestasi individu dan organisasi dan mempersiapkan karyawan-karyawan pilihan untuk memangku pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi. Usaha pengembangan dapat dilakukan melalui beberapa hal, diantaranya pendidikan dan latihan, tugas belajar, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah, adapun usaha-usaha lain seperti seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk (Zulaini, 2018).

Ada tiga model pengembangan karir, yaitu: (1) Model siklus hidup (life-cycle model), merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. Seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir. (2) Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses pembelajaran bagi karyawan untuk memiliki jalur karir yang pasti. (3) Model pola terarah, dalam model ini karyawan dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka (Hutauruk et al., 2003).

Pemberian motivasi tentang urgensi pengembangan karir merupakan hal yang harus senantiasa dilaksanakan oleh manajer pendidikan sehingga tenaga kependidikan bersedia meningkatkan karir untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar tenaga kependidikan termotivasi, maka semakin besar pula kesediaannya untuk meningkatkan etos kerja dan terciptanya lingkungan yang ilmiah dan

intelektual serta lembaga pendidikan yang bermutu tinggi (Yuniarto, 2009).

SMP Al Hikam Merupakan sekolah berbasis pesantren yang berada dibawah naungan yayasan Al Hikam Galeuh Pakuan, jadi semua pola pembelajarannya di integrasikan dengan pembelajaran dipesantren, banyak juga tenaga kependidikan yang merangkap menjadi musyrif, dan menjadi ustadz di pesantren tersebut. Maka dari itu untuk gaji yang didapatkan juga berbeda antara sekolah dengan pesantren, itu membuat para tenaga kependidikan menjadi ada tambahan untuk memenuhi kehidupan.

Tenaga kependidikan kebanyakan alumni pesantren yang sedang mengabdikan/berkhidmat kepada pesantren, jadi apapun yang di instruksikan oleh pimpinan pesantren akan senantiasa dilaksanakan dengan senang hati.

Implementasi pengembangan karir yang ada di SMP Al Hikam Garut yakni dengan cara mendelegasikan secara merata pada seluruh tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi dan bidang pendidikannya, untuk TU, Operator dan staff administrasi akan diarahkan mengikuti pelatihan ataupun loka karya yang bersifat administratif serta menunjang kinerjanya, seperti pelatihan microsoft office, corel draw secara online maupun offline. Pelatihan pengelolaan dana BOS disertai tata cara pelaporannya yang biasanya difasilitasi oleh UPT.

Tenaga pendidikan juga diberikan keluasaan untuk memilih setiap pelatihan maupun workshop yang diminati, itu semua akan didukung oleh kepala sekolah dan ketua yayasan. Karir selalu tegak lurus dengan pendidikan, dalam hal ini para tenaga kependidikan diberikan hak yang sama dengan guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, itu berguna untuk menunjang karir dan kualifikasi individu dengan harap akan sebanding dengan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kepala sekolah berkolaborasi dengan ketua yayasan yang dalam hal ini adalah pimpinan pesantren, untuk membuat program atau kegiatan yang mampu meningkatkan value para tenaga kependidikan, seperti program wirausaha muda, bergantian diberikan amanah atau tanggung jawab dalam mengelola sebuah agenda besar agar tampil didepan sehingga bisa dipandang oleh masyarakat dan memiliki nilai

lebih dibanding tenaga kependidikan lembaga lainnya yang hanya berada dibelakang layar.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan karir bagi tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan serta sudah sepatutnya dilaksanakan di setiap sekolah karena hal ini untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Implementasi pengembangan karir di SMP Al Hikam adalah dengan cara mendelegasikan secara bergantian semua tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan maupun lokakarya online atau offline, pola yang diterapkan juga adalah kekeluargaan dan dialogis, sehingga semua tenaga kependidikan diberikan keleluasaan untuk memilih program apa yang cocok guna untuk meningkatkan kapasitas diri, semua tenaga kependidikan juga diberikan kesempatan yang sama untuk melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi sehingga karir akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Setiap kepala sekolah harus memperhatikan dan juga mempertimbangkan karir tenaga kependidikan, tidak hanya karir tenaga pendidik saja yang terus diperhatikan dan digaungkan karena dalam era yang terus berkembang ini, peran tenaga kependidikan tidak hanya sebatas memberikan hal administratif saja, tetapi juga melibatkan aspek pengembangan diri, keterampilan, dan pemahaman terhadap perkembangan teknologi dan pendidikan. Model pengembangan karir tenaga kependidikan perlu dirancang secara holistik dan berkelanjutan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap sistem pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Ashari Lubis, A. H. (2019). *Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/8591>
- As'adiyah, N. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Tazkia International Islamic Boarding School Malang* [Pascasarjana IAIN Jember]. <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/20461>
- Darmadi, H. (2019). *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi: Konsep Dasar, Teori, Strategi dan Implementasi Dalam Pendidikan Globalisasi*. An1mage.
- Faisal, Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Sistem Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 77-85. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1>
- Gusvita, M. (2022). Kegiatan Monitoring Dan Evaluasi Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Pondok Pesantren Zuhijjah Kabupaten Batanghari. *Jurnal Pendidig*, 2(1). <http://www.jurnal.pcpergunubatanghari.com/index.php/jurpendig/article/view/15>
- Hendri, M. I., Tsabita, Y. E., Rusmita, S., & Syahbandi. (2022). Model penerapan manajemen talenta aparatur sipil negara dalam pengembangan karir tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 9(1), 212-217. <https://doi.org/10.29210/020221856>
- Hutauruk, M., Amini, Hutapea, E., Indrawati, N., Solin, N., & Susanti. (2003). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2053-2059. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11267>
- J. Moleong, L. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mujianto. (2006). Rencana Sertifikasi dan Konsorsium Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 1(1), 70-71.
- Nur, H. (2009). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Medtek*, 1(2), 1-10. https://www.academia.edu/download/53146931/Hamzah_Nur.pdf
- Purwanto, N. (2017). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Ulfiatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. RajaGrafindo Persada.
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1(1), 1-8. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/AND/article/view/74>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Yuniarto, B. (2009). Peran Pengelolaan Tenaga Kependidikan bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. *OASIS*, 2(1), 63-70.

<http://repository.syekhnurjati.ac.id/id/eprint/3043>

- Zahidah, U., Afifa, F. R., Apriyanti, L., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 01(02), 309-319. <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/bharasumba/article/view/221>
- Zainal, Rivai, V., & Dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Zulaini, L. (2018). *Pengelolaan Tenaga Kependidikan Dalam Pembagian Job Description Di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7879>