

PENGEMBANGAN KARIER MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI MIFTAHUL ULUM JENGGAWA

Refy Eka Yuni Saputra¹, Lily Asfiatul Ahadiyah², Faris Hilmi Aditya³
repycans24@gmail.com¹, laililumajang993@gmail.com², cadit278@gmail.com³

UIN Kiai Haji Ahamd Siddiq Jember

ABSTRAK

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 MI Miftahul Ulum 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 MI Miftahul Ulum 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.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Manajemen Sumber Daya, Tenaga Kependidikan.

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 MI Miftahul Ulum Jenggawa 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 MI Miftahul Ulum Jeggawa 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.

Keywords: Career Development, Resource Management, Education Personnel.

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia. Oleh karena itu salah satu kemajuan dari pendidikan berdasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. 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.

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. 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. 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.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan fokus pada observasi langsung untuk mengamati proses pengembangan karier manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian dilakukan di MI Miftahul Ulum Jenggawah, Kabupaten Jember, yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki sistem manajemen yang sedang berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena pengembangan karier di sekolah tersebut berdasarkan pengamatan langsung dan interaksi dengan subjek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, di mana peneliti secara langsung hadir di sekolah untuk mengamati aktivitas sehari-hari pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk pelaksanaan program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta proses evaluasi dan promosi yang dijalankan oleh manajemen sekolah. Selain observasi, dilakukan pula wawancara mendalam dengan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi untuk mendapatkan wawasan mengenai kebijakan pengembangan karier yang diterapkan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai pandangan mereka terhadap program pengembangan karier serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Data tambahan juga diperoleh melalui analisis dokumen terkait kebijakan pengembangan karier di MI Miftahul Ulum Jenggawah, seperti laporan pelatihan, data evaluasi kinerja guru, dan dokumen kebijakan sekolah. Dokumen-dokumen ini dianalisis untuk memahami secara rinci bagaimana manajemen sekolah mengelola pengembangan karier pendidik dan tenaga kependidikan, serta melihat kesesuaian antara kebijakan formal dan implementasinya di lapangan. Dengan menggabungkan berbagai sumber data, penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang komprehensif tentang proses pengembangan karier di sekolah tersebut.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis kualitatif, dimulai dengan reduksi data, yaitu merangkum dan menyederhanakan data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, yang menjelaskan temuan-temuan utama mengenai pengembangan karier di MI Miftahul Ulum Jenggawah. Dari hasil penyajian data tersebut, peneliti akan menarik kesimpulan tentang efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pengembangan karier di sekolah ini.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber (observasi, wawancara, dan dokumen) untuk memastikan konsistensi temuan. Selain itu, dilakukan pula member check, di mana hasil wawancara dan interpretasi temuan dikonfirmasi kembali kepada responden untuk memastikan bahwa pemahaman peneliti sesuai dengan perspektif mereka. Dengan

demikian, metode ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan terkait pengembangan karier di MI Miftahul Ulum Jenggawah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karir dalam manajemen

Hasil observasi di MI Miftahul Ulum Jenggawah mengenai pengembangan karir manajemen sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa madrasah ini telah mengambil langkah-langkah penting dalam mengembangkan tenaga pendidik melalui berbagai program pelatihan dan workshop. Guru-guru secara rutin mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional, seperti metode pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi dalam pengajaran. Program peningkatan kualifikasi akademik juga didorong dengan memberi dukungan bagi guru-guru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada para siswa, sekaligus memperkuat posisi guru dalam jenjang karir mereka.

Tahap Perencanaan Karier

Tahap perencanaan karir tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa madrasah telah mulai menerapkan beberapa langkah awal dalam mendukung pengembangan karir, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya terstruktur. Tahap perencanaan karir di madrasah ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan, yang dilakukan melalui evaluasi kinerja dan pencatatan aspirasi individu terkait pengembangan diri. Madrasah juga berupaya memahami minat dan potensi masing-masing tenaga pendidik agar program pengembangan yang ditawarkan dapat sesuai dengan kebutuhan mereka.

Sebagai bagian dari tahap perencanaan karir, MI Miftahul Ulum berupaya mengembangkan program pelatihan berkala, baik internal maupun eksternal, yang disesuaikan dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang karir guru. Madrasah telah bekerja sama dengan beberapa lembaga pelatihan dan pendidikan untuk menyediakan workshop dan seminar bagi guru. Selain itu, guru didorong untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, baik melalui program S1 maupun S2, sebagai upaya meningkatkan kualifikasi dan membuka peluang pengembangan karir lebih lanjut. Namun, pelatihan yang ditawarkan belum merata dan masih terbatas pada guru-guru tertentu, sementara staf administrasi belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam perencanaan karir mereka.

Dalam proses perencanaan karir ini, MI Miftahul Ulum juga berupaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi dengan memberikan kesempatan pada guru senior untuk berbagi pengalaman dan menjadi mentor bagi guru-guru yang lebih junior. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan dalam menjalankan tugas sehari-hari di kelas.

Namun, kendala utama dalam tahap perencanaan karir di MI Miftahul Ulum adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya. Program-program pelatihan dan pengembangan karir sering kali harus disesuaikan dengan ketersediaan dana, sehingga tidak semua guru dan staf bisa mengikuti program pengembangan yang direncanakan. Selain itu, perencanaan karir belum dilakukan secara terstruktur dengan sistem yang formal, dan masih bergantung pada inisiatif masing-masing individu serta kebijakan pimpinan madrasah.

Secara keseluruhan, meskipun MI Miftahul Ulum Jenggawah telah memulai upaya dalam perencanaan karir tenaga pendidik dan kependidikan, masih dibutuhkan perbaikan dan penguatan dalam hal perencanaan yang lebih strategis dan berkelanjutan. Dukungan

yang lebih besar dalam bentuk anggaran, kebijakan yang lebih terstruktur, serta penyediaan akses yang merata terhadap program pengembangan akan menjadi langkah penting dalam memaksimalkan potensi karir seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini.

Pilihan Pengembangan karir

Pilihan pengembangan karir untuk tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa madrasah ini telah menyediakan beberapa opsi yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Salah satu pilihan utama dalam pengembangan karir adalah pelatihan dan workshop yang fokus pada metode pengajaran modern dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Madrasah secara rutin mengadakan pelatihan internal yang diisi oleh tenaga ahli dan praktisi pendidikan untuk membantu guru menguasai teknik-teknik baru yang relevan dengan perkembangan zaman.

Selain pelatihan internal, MI Miftahul Ulum juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal dan seminar di luar madrasah. Pilihan ini memberikan variasi dalam pengalaman belajar dan memungkinkan guru untuk menjalin jaringan dengan pendidik lainnya. Partisipasi dalam program-program pengembangan yang diadakan oleh lembaga pendidikan dan pemerintah juga didorong, sehingga guru dapat memperoleh sertifikasi yang diakui dan berkontribusi pada peningkatan kualifikasi akademik mereka.

Di samping itu, madrasah mendukung guru yang ingin melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program sarjana atau pascasarjana. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan memberikan pengetahuan dan keahlian yang lebih mendalam. Madrasah juga memberikan fasilitas, seperti waktu yang fleksibel dan dukungan administratif, untuk memudahkan guru dalam menjalani studi mereka.

Salah satu pilihan pengembangan karir yang mulai diperkenalkan adalah program mentoring, di mana guru senior diharapkan dapat membimbing guru-guru junior. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi guru baru dalam hal penguasaan materi dan teknik pengajaran, tetapi juga membantu menciptakan ikatan kolaboratif di antara para pendidik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Namun, meskipun pilihan pengembangan karir yang ada sudah cukup beragam, MI Miftahul Ulum masih menghadapi beberapa tantangan dalam pelaksanaannya. Keterbatasan anggaran dan sumber daya sering kali menjadi kendala dalam menyediakan pelatihan yang lebih berkualitas dan beragam. Oleh karena itu, perlu ada dukungan yang lebih besar dari pihak manajemen madrasah dan pemerintah untuk memperluas pilihan pengembangan karir dan memastikan bahwa semua tenaga pendidik dan kependidikan memiliki akses yang adil untuk mengembangkan diri mereka secara profesional.

Mendesain Pengembangan Karier

Desain program pengembangan karir untuk tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa madrasah telah mengambil langkah-langkah yang strategis untuk merancang program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi guru. Proses desain program ini dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan, di mana pihak manajemen bersama dengan tenaga pendidik melakukan diskusi untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan. Hasil dari analisis ini menjadi dasar dalam merumuskan tujuan program pengembangan karir yang spesifik, terukur, dan relevan dengan perkembangan pendidikan saat ini.

Salah satu elemen penting dalam program pengembangan karir yang dirancang di MI Miftahul Ulum adalah penyediaan pelatihan yang berfokus pada kompetensi pedagogik dan profesionalisme. Madrasah mengadakan pelatihan rutin yang meliputi teknik

pengajaran inovatif, penggunaan teknologi informasi dalam pendidikan, serta strategi manajemen kelas. Pelatihan ini tidak hanya disampaikan melalui metode ceramah, tetapi juga melibatkan praktik langsung dan studi kasus, sehingga guru dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh secara langsung dalam proses pembelajaran.

Untuk memastikan keberlanjutan program, MI Miftahul Ulum juga merancang sistem evaluasi yang komprehensif. Setiap program pelatihan yang diadakan dievaluasi untuk menilai efektivitas dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru. Umpan balik dari peserta pelatihan menjadi acuan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian program di masa mendatang. Selain itu, madrasah juga mendorong guru untuk melakukan refleksi diri setelah mengikuti program pengembangan, guna mengevaluasi sejauh mana mereka dapat menerapkan apa yang telah dipelajari dalam praktik sehari-hari.

Program pengembangan karir di MI Miftahul Ulum juga mencakup aspek dukungan karir, di mana guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan rencana karir pribadi. Dalam hal ini, pihak manajemen berupaya untuk menyediakan bimbingan dan konseling karir yang membantu guru dalam merencanakan langkah-langkah pengembangan diri mereka di masa depan. Hal ini termasuk kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal dan terlibat dalam komunitas profesional di bidang pendidikan.

Meskipun langkah-langkah yang diambil sudah baik, MI Miftahul Ulum masih menghadapi beberapa tantangan dalam mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu kendala utama yang mempengaruhi kualitas dan frekuensi pelatihan yang dapat diberikan. Oleh karena itu, dibutuhkan dukungan dari pihak terkait, seperti pemerintah dan lembaga pendidikan, untuk memastikan bahwa desain program pengembangan karir dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan.

Manfaat perencanaan Karier

Manfaat perencanaan karir untuk tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa perencanaan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan individu dan organisasi. Salah satu manfaat utama yang terlihat adalah peningkatan motivasi dan kinerja guru. Ketika guru memiliki rencana karir yang jelas, mereka lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada siswa. Madrasah juga telah menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan rencana karir guru, yang membantu mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka.

Selain itu, perencanaan karir membantu dalam identifikasi dan pengembangan potensi masing-masing tenaga pendidik. Dengan memahami tujuan karir individu, madrasah dapat memberikan dukungan yang lebih tepat, seperti pelatihan yang relevan dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi guru secara pribadi tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MI Miftahul Ulum. Dengan tenaga pendidik yang lebih terlatih dan berkualitas, madrasah dapat memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

Perencanaan karir yang baik juga berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia di madrasah. Dengan memiliki data yang jelas tentang aspirasi dan kompetensi tenaga pendidik, manajemen dapat merencanakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia dengan lebih efektif. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan karir mereka.

Selanjutnya, perencanaan karir juga memberikan dampak positif terhadap retensi tenaga pendidik. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang

dan mencapai tujuan karir mereka, mereka cenderung lebih loyal kepada madrasah. Hal ini mengurangi tingkat turnover dan menciptakan stabilitas dalam tim pengajar, yang penting untuk mempertahankan kontinuitas dan kualitas pendidikan.

Namun, meskipun manfaat perencanaan karir sudah mulai terlihat, masih ada tantangan yang perlu diatasi. Keterbatasan sumber daya dan anggaran dapat menghambat implementasi program pengembangan karir yang lebih efektif. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari pihak manajemen madrasah dan pemerintah untuk memastikan bahwa perencanaan karir dapat dijalankan secara optimal, sehingga semua tenaga pendidik dan kependidikan di MI Miftahul Ulum Jenggawah dapat merasakan manfaatnya secara maksimal.

KESIMPULAN

Pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini telah menunjukkan kemajuan yang signifikan melalui berbagai langkah strategis. Pertama, tahap perencanaan karir telah dilakukan dengan melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan aspirasi individu, meskipun implementasinya masih perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua tenaga pendidik mendapatkan kesempatan yang sama. Kedua, manfaat perencanaan karir telah terlihat dari peningkatan motivasi dan kinerja guru, serta kontribusinya terhadap retensi tenaga pendidik, yang semakin mendukung stabilitas dan kualitas pendidikan di madrasah.

Selanjutnya, pilihan pengembangan karir yang tersedia cukup beragam, mulai dari pelatihan internal hingga kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal, serta program mentoring. Namun, ada tantangan terkait keterbatasan sumber daya yang menghambat akses dan kualitas pelatihan. Desain program pengembangan karir juga menunjukkan upaya yang baik dari madrasah untuk menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan guru melalui analisis yang cermat dan sistem evaluasi yang terencana.

Meskipun sudah ada langkah-langkah positif dalam mendesain program pengembangan karir, tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya, perlu diatasi untuk memaksimalkan potensi yang ada. Oleh karena itu, dukungan lebih lanjut dari pihak manajemen madrasah dan pemerintah sangat diperlukan agar semua tenaga pendidik dapat mengembangkan karir mereka secara optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MI Miftahul Ulum.

DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Publikasi Kebijakan dan Program Pengembangan Guru.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (n.d.). Publikasi Kebijakan dan Program Pengembangan Guru. Diakses dari <https://kemdikbud.go.id>.
- Wibowo, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, A. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi, S. (2011). Manajemen Pendidikan: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Bumi Aksara.