

**PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH  
ATAS SWASTA LABORATORIUM PERCONTOHAN UPI**Zaini Hafidh<sup>1</sup>, Yayah Rahyasih<sup>2</sup>, Tia Oktaviani<sup>3</sup>

Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

e-mail: [1zainihafidh.13@upi.edu](mailto:1zainihafidh.13@upi.edu), [2rahyasih@upi.edu](mailto:2rahyasih@upi.edu), [3tiaoktaviani197@upi.edu](mailto:3tiaoktaviani197@upi.edu)**Abstrak**

*Penelitian yang dibuat ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir yang ada pada SMA Laboratorium School UPI. Pengembangan karir dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini sangat penting dalam memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan yang ada pada suatu instansi sekolah, agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi sekolah. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada masa sekarang ini dilaksanakan dengan melakukan pengembangan terhadap Teknologi Informasi (IT), yang merupakan peluang dan tantangan dalam mencapai tujuan-tujuan yang memiliki daya saing dalam menciptakan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Analisis data berupa unitisasi data, kategorisasi dan penafsiran data serta uji absah data Pengembangan karir ini dapat membrikan dampak positif pada proses perubahan dengan melakukan serangkaian posisi, pekerjaan, dan jabatan. Sekolah memberikan fasilitas dalam pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja seorang karyawan agar lebih efektif. Sumber Daya Manusia yang kuat dapat melahirkan sekolah dengan memiliki adaptibilitas dan kapasitas untuk memperbaharui sistem. Dalam hal ini tentu saja harus bertujuan untuk mengembangkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk belajar dan berkembang lebih baik dari sebelumnya.*

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Tenaga Pendidik, Kemampuan Kerja.**Abstract**

*This research aims to find out the career development that exists at UPI Laboratory School High School. Career development in Human Resource Management (MSDM) is very important in improving and increasing the effectiveness of the implementation of existing work in a school institution so that it can realize the goals that have been set following the school's vision and mission. In Human Resource Management at present time it is carried out by developing Information Technology (IT), which is an opportunity and a challenge in achieving goals that have competitiveness in creating jobs. This study uses a type of qualitative research with a case study approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and document studies. Data analysis in the form of unitization of data, categorization, and*

*interpretation of data as well as a data validation test. This career development can have a positive impact on the change process by carrying out a series of positions, jobs, and positions. Schools provide facilities in development to increase the knowledge and ability of an employee to be more effective. Strong Human Resources can give birth to schools with the adaptability and capacity to update the system. In this case, of course, it must aim to develop an environment that encourages employees to learn and develop better than before.*

**Keywords :** *Career Development, Educators, workability.*

Accepted: July 06 2022	Reviewed: September 10 2022	Published: October 31 2022
---------------------------	--------------------------------	-------------------------------

### **A. Pendahuluan**

Sumber daya Manusia (SDM) pada tiap tahun tentu saja memberikan dampak baik dalam pengelolaannya, dimana peranan mereka besar dalam meyukseskan sebuah perusahaan hingga intansi di bidang Pendidikan dan non Pendidikan. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market.*

SDM adalah aset utama organisasi, bertindak sebagai perencana dan operator dari berbagai fungsi organisasi. Mereka memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, kedudukan dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam lingkungan organisasi. Berbeda dengan sumber daya perusahaan lainnya seperti uang, mesin dan material lainnya, yang dapat dikendalikan sepenuhnya oleh manajemen untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah merencanakan, menarik, memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh penerapan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi (Kaseger, 2013)

Manusia adalah elemen terpenting untuk menggerakkan roda organisasi, mengingat sumber daya manusia adalah elemen terpenting maka penting untuk menjaga hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dengan SDM sangat penting dalam organisasi mana pun. Teori SDM menunjukkan bahwa hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam menjaga hubungan tersebut terkait dengan disiplin, manajemen stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi,

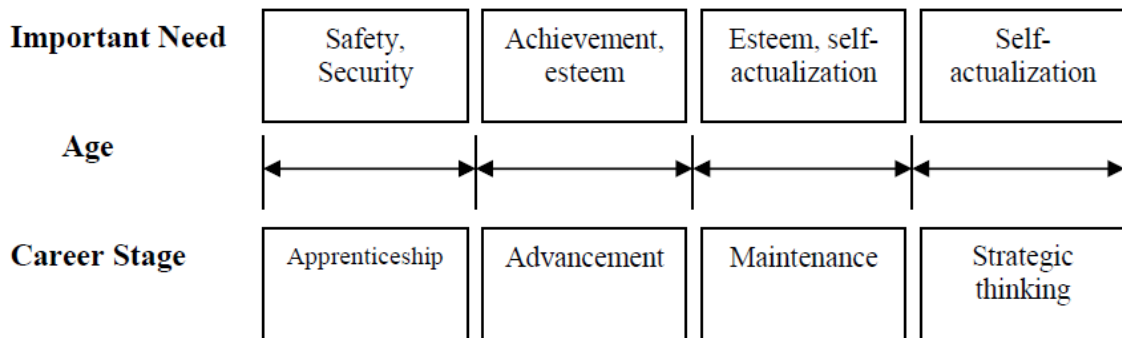
perubahan dan pengembangan organisasi, serta kualitas hidup dan kekayaan. karyawan atau pekerja (Bianca & Susihono, 2012)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja SDM dalam suatu organisasi adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja SDM sehingga karir selanjutnya lebih tepat sasaran. Pengembangan karir adalah suatu tugas atau sekumpulan tugas dimana seseorang dalam kehidupan kerja melewati jenjang pendidikan di lingkungan perusahaan. Tujuan pengembangan karir sebagai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja agar dapat lebih berpartisipasi dalam mewujudkan organisasi (Humaira et al., 2020)

Perjalan karir seseorang umumnya bergerak dari kombinasi antara skills atau keterampilan-keterampilan dengan nilai-nilai, khususnya nilai kerja yang dimiliki seseorang (Pio, 2017). Tujuan utama dari sistem SDM pada hakekatnya adalah untuk memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk memperluas tujuan karirnya. antara lain karena pelaksanaan pengembangan karir cenderung membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan melebihi manfaat dan kepuasan karyawan itu sendiri.

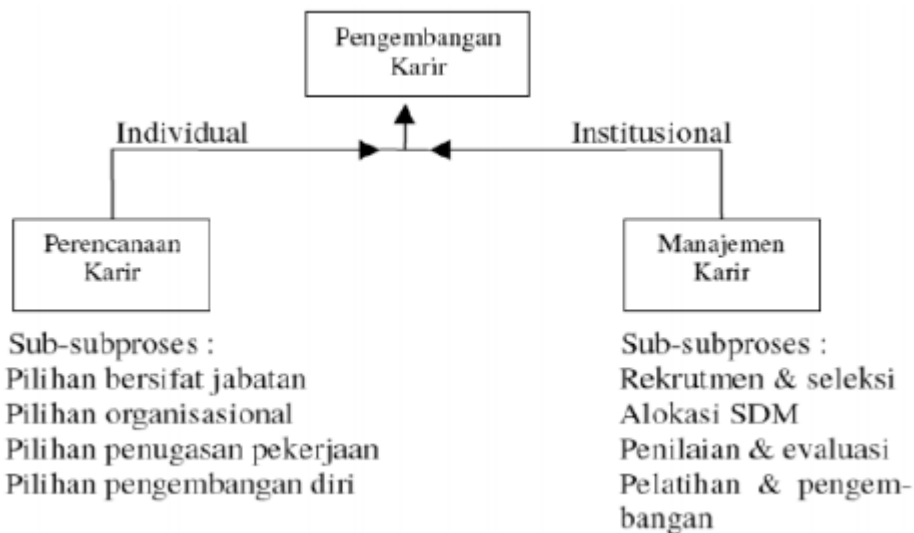
Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Stone dalam Gomez (menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang (Bahri & Nisa, 2017). Pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian sebagai berikut: (1) Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang; (2) Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jalur-jalur karir; (3) Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja (Pio, 2017)

Waktu yang dihabiskan pada setiap tahap dalam kehidupan pekerjaan, berbeda-beda untuk setiap orang, akan tetapi kebanyakan pekerja melalui semua tahapan ini (Marwansyah, 2009). Berikut bagan tahapan karir:



**Gambar 1. Career Stage and Important Needs**  
 Sumber: Marwansyah (2009)

Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi membutuhkan dua proses, yaitu bagaimana individu merencanakan dan melaksanakan tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merencanakan dan melaksanakan program pengembangan karir (Perdana, 2011)



**Gambar 2. Pengembangan Karir (Sumber : Perdana, 2011)**

Setiap karyawan mendambakan pengembangan karir, seperti promosi, karena dengan pengembangan ini mereka akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari sebelumnya, baik materi, peningkatan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya, serta harta tidak berwujud seperti status sosial, kebanggaan dan sebagainya (Wirotomo & Pasaribu, 2015)

**B. Metode Penelitian**

Sebagai langkah sistematis untuk membahas tentang Pengembangan Karir Pendidikan di SMA Laboratorium UPI. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif

dengan *case method*. Metode ini bisa dilihat dari karakteristiknya serta cirinya antara lain, ciri-ciri : pertama : objek yang diteliti berbentuk kasus atau masalah khusus. Kedua : Ada Diagnosa, Diagnosa adalah dugaan awal penyebab munculnya masalah. Ketiga : Analisa yang digunakan adalah logika sebab-akibat. Keempat: Menghasilkan satu atau lebih alternatif penyelesaian masalah.

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yaitu. informasi deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau makna dan perilaku yang diamati dari orang-orang yang terlibat dalam penelitian. Informasi kuantitatif terkait dengan data penelitian juga merupakan data yang relatif saling melengkapi. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan analisis dokumen.

Analisis data dilakukan dengan menggabungkan data (reduksi data dan kategorisasi), mengkodekan data yang dihasilkan, meninjau semua kategori, melengkapi data yang terkumpul untuk ditinjau dan dianalisis. Interpretasi data dilakukan melalui interpretasi logis dan empiris berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian

### **C. Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah**

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan upaya dalam memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan kompetensi-kompetensi yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsinya masing-masing

Pelatihan berbeda dengan pengembangan. Pelatihan yaitu kegiatan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu instansi sekolah untuk kenaikan jabatan maupun rotasi dan selain itu juga memberikan stimulus terhadap karyawan baru.

Pengembangan yaitu aktivitas dalam membantu tenaga pendidik maupun kependidikan untuk mempermudah dalam menangani tanggung jawab dan tujuan dimasa yang akan datang.

Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan ini juga melihat aspek- aspek yang mempengaruhi, sebagai berikut:

##### **1) Penciptaan Mutu Lingkungan Kerja**

Menciptakan lingkungan kerja adalah upaya yang berkaitan dengan mewujudkan pengawasan yang suportif, kondisi kerja yang baik, gaji dan penghargaan yang merangsang, serta menjadikan tenaga pendidik dan

kependidikan sebagai sesuatu yang menantang dan memberikan kepuasan. Perundingan tenaga pendidik dan kependidikan

2) Perundingan tenaga pendidik dan kependidikan

Kegiatan yang berkaitan dengan menempatkan hak dan kewajiban tenaga pendidik dan kependidikan dan sekolah menjadi jelas, merumuskan kesepakatan-kesepakatan menangani perselisihan ketenaga pendidik dan kependidikan, dan menyepakati konsekuensi yang akan diperoleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai akibat pelanggaran hubungan kerja.

3) Riset Tenaga pendidik dan kependidikan

Riset atau penelitian sumber daya manusia adalah upaya untuk menemukan tindakan-tindakan ketenaga pendidik dan kependidikan secara empirik yang dimaksudkan untuk memperbaiki tindakan-tindakan ketenaga pendidik dan kependidikan pada masa kini, dan pengembangannya di masa depan. Riset SDM dapat dilakukan dalam lingkungan internal sekolah maupun di luar sekolah. Riset SDM dapat dilakukan oleh unit yang ada dalam sekolah itu atau dilakukan oleh lembaga-lembaga khusus yang menaruh perhatian pada pengembangan dan pemberdayaan SDM atau MSDM pada umumnya.

4) Pensiun dan Pemberhentian Tenaga pendidik dan kependidikan

Pensiun merupakan hak tenaga pendidik dan kependidikan. Fungsi MSDM ini berkaitan dengan merumuskan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang memberikan kejelasan/pedoman bagi pemenuhan hak pensiun. Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan terjadi atas permohonan sendiri atau karena diberhentikan organisasi akibat sangsi tertentu yang berkaitan dengan kesepakatan hubungan kerja. Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan dalam arti ini biasanya dilakukan dalam periode kontrak kerja (*work service*)

5) Profesionalisme SDM Pendidikan

Tenaga kependidikan adalah profesional. Kata profesi berasal dari Bahasa Inggris "*to profess*" yang berarti ikrar atau pernyataan diri bahwa seseorang akan mengabdikan sepenuh hati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang telah dipilihnya sebagai karir dan sumber kehidupan sepanjang hayat.

## 2. Sistem Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Sistem yang dilakukan SMAS Laboratorium Percontohan UPI dalam pengembangan karir dilakukan Diknas dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), Pendidikan dan Latihan Profesional Guru (PLPG), dan studi lanjut secara tugas yang dilaksanakan oleh individu. Dalam melaksanakannya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan, workshop, In House

Training (IHT), dilat, dan kegiatan lainnya dengan mengusung pengembangan dalam karir tenaga pendidik.

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilakukan pada SMAS Laboratorium Percontohan UPI ini dikatakan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan pengetahuan materi pelajaran dan alat/alat atau perangkat pembelajaran yang ada dengan memanfaatkan berbagai macam sumber. Dengan demikian tenaga pendidik pada sekolah ini mampu penerapannya dilakukan dalam pengajaran dan penilain sesuai dengan kurikulum 2013.

Pada kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dilakukan pada SMAS Laboratorium Percontohan UPI untuk meningkatkan kemampuan guru di bidang pengetahuan umum tentang informasi, isu- isu, kemajuan IT, dan kejadian dalam penemuan baru yang tentu saja berhubungan langsung dengan kegiatan pembelajaran.

Pada SMAS Laboratorium Percontohan UPI Sebagian besar sudah melakukan Program pelatihan Profesional Guru (PLPG) karena agar proses belajar mengajar yang dilakukan itu secara professional sesuai dengan beberapa kompetensi guru yang ada.

### 3. Proses Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala Sekolah SMAS Laboratorium Percontohan UPI ini dalam melakukan proses pengembangan karir terhadap tenaga pendidik mengacu pada kompetensi dan keahlian dari kemampuan karyawan. Dalam melakukan pengembangan dikatakan Kepala Sekolah bahwa “meakukan pengembangan tentu saja sesuai dengan dasar pengembangan dimana pada saat pelatihannya dilihat dari kemampuan karyawan pada kompetensi dan keahlian bekerja.”

Maka berdasarkan hal itu tentu saja kepala sekolah mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

SMAS Laboratorium Percontohan UPI sedang melakukan beberapa program, namun saat ini program yang sedang dilaksanakan dalam melakukan pengembangan karir tenaga pendidikanya yang dikatakan kepala sekolah yaitu, “Program yang dilaksanakan tentu saja sarana yang harus terpenuhi, seperti sarana prasarana dan keungan. Program yang sedang digarap pada tahun ini yaitu SDM dalam penguasaan IT, karena sekarang dituntut untuk e-learning. Apalagi saat masa pandemic ini dan juga perkembangan zaman akan teknologi.”

Pada jaman sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) pada Teknologi Informasi (IT) sangat berpengaruh karenan perkembangan jaman yang membuat pendidikan berpusat pada e-leraning. Penguasaan Teknologi Informasi (IT) sangat berperan penting dalam melakukan kegiatan untuk meningkatkan kualitas hasil belajar dan juga menjadikan pembelajaran lebih menarik, siswa pun saat belajar lebih termotivasi dan dalam memahami materi pembelajaran.

Dalam melakukan pengembangan IT juga dapat dilihat pemanfaatannya, karena tenga pendidik ayang ada pada sekolah tersebut lebih bisa memahami dan mengembangan diri Kompetensi Inti Guru dalam ranah Kompetensi Profesional sebagaimana yang tercantum dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Namun tentu saja dalam melakukan program ini terdapat penilai kerja, kepala sekolah mengatakan bahwa “dalam melakukan penilaian tentu saja kita melihat dan memonitoring tenaga pendidik lalu akan terlihat unggul ke arah mana dan passion tenaga pendidik tersebut akan terlihat. Dan juga dalam penilain ini tentu saja kami akan musyawarahkan lebih baik ditempatkan dimana, karena setiap orang dalam dunia kerja bisa saja berbeda dan juga dapat diberikan pelatihan yang baru dengan keahlian yang sesuai.”

Pada kenyataan wawancara bahwa tentu saja hasil sangat penting dalam melakukan kegiatan, karena untuk mencapai tujuan yang efektif dengan usaha yang diperoleh lebih luas dan menjadi pengetahuan umum. Kebutuhan khusus yang dilakukan sekolah tersebut dapat membantu dalam penyesuaian dirinya dan instansi sekolah, serta memberikan perubahan pula pada situasi yang ada

#### **D. Simpulan**

Pengembangan sumber daya manusia tentu saja perlu dilakukan dalam sebuah intasi/perusahaan. Pengembangan ini juga untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam pengetahuan dan keterampilan atas pekerjaannya. Sedangkan karir yaitu suatu jabatan atau pekerjaan yang dimiliki selama ia bekerja.

Pengembangan karir ini pula dapat dikatakan sebagai aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang aktivitas tersebut memberikan perubahan pada suatu kondisi tertentu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja.

Pada SMAS Laboratorium Percontohan UPI tentu saja dalam melakukan pengembangan banyak aspek yang diperhatikan sesuai dengan aturan. Kepala sekolah SMAS laboratorium Percontohan UPI melakukan pengembangan dilihat dari hasil akreditasi sekolah dan kebutuhan sekolah yang ada. Dalam melakukan pengembangan memberikan sarana prasarana yang baik dan juga memperhatikan berabgai hal kecil seperti dalam mengfollow up tenaga pendidik.



Kepala sekolah SMAS Laboratorium Percontohan UPI dalam melakukan evaluasi pengembangan mengambil Teknik dalam pemberian tugas hingga seleksi musyawarah. Dalam pelatihannya pula melihat kemampuan karyawan agar sesuai dengan fashion karyawan tersebut. Tentu saja sebagai Kepala Sekolah SMAS Laboratorium Percontohan UPI memberikan reward terhadap tenaga pendidik yang mendapatkan prestasi dan juga memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar ketentuan.

### Daftar Rujukan

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Dan Beradaptasi. *Kepuasan Kerja*, 10(2), 169–182.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4), 906–916.
- Marwansyah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Perdana, D. Y. (2011). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG*. Universitas Diponegoro.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Wirotomo dan Pasaribu 466 – 480 Jurnal MIX, Volume V, No. 3, Oktober 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*, V(3), 466–480.

