

**SISTEM PENGEMBANGAN JENJANG KARIR SUMBER DAYA MANUSIA
DI SDN 02 AUR KUNING BUKITTINGGI****Rahmad Fuad¹, Zulfani Sesmiarni²**¹²Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi¹Email Korespondensi: rahmadfuad55@admin.sd.belajar.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan sistem pengembangan karir sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mengembangkan karir yang selaras dengan posisi mereka saat ini, memungkinkan mereka untuk secara efektif bersaing dengan lembaga lain dan memastikan keberadaan mereka yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, yaitu teknik studi lapangan, menggunakan studi kasus sebagai metode yang dipilih. Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini berkaitan dengan strategi pengembangan karir yang dilaksanakan oleh kepemimpinan di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. Lembaga ini mengumpulkan data tentang pertumbuhan profesional menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Studi ini menggunakan pendekatan triangulasi untuk analisis, yang melibatkan beberapa tahap: pengumpulan data, pengolahan data, dan akhirnya menarik kesimpulan. Studi ini menyajikan analisis sistem pengembangan karir yang diamati di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. Proses pengembangan karir sumber daya manusia melibatkan beberapa langkah, termasuk analisis kebutuhan di lembaga, penempatan sumber daya manusia, pengembangan karier sumber daya manusia, dan evaluasi. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pengembangan karir sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat secara efektif memenuhi tanggung jawab kerja mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Sistem Pengembangan, Jenjang Karir, Sumber Daya Manusia

Abstract This research aims to expose the human resource career development system in educational institutions. It is essential for an educational institution to develop careers that are in line with their current position, allowing them to effectively compete with other institutions and ensure their sustainable existence. This research uses qualitative methodology, i.e. field study techniques, using case studies as the chosen method. The data required for this research relates to the career development strategy implemented by the leadership at SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. The institute collects data on professional growth using methods of interviews, observations, and documentation. The study uses a triangulation approach to analysis, which involves several stages: data collection, data processing, and eventually drawing conclusions. The study presents an analysis of the career development system observed in SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. The human resources career development process involves several steps, including needs analysis in institutions, human resources placement, human resource career development, and evaluation. Improving human resources competence through career development is essential to ensure that they can effectively fulfil their work responsibilities and the goals of the organization.

Keywords: *System Development, Career Lines, Human Resources*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangatlah dianggap penting sebagai faktor strategis dalam pengembangan suatu negara terkhususnya lembaga pendidikan. Meskipun menjadi kontributor yang signifikan dalam meningkatkan intelijen negara. Sebuah bangsa harus memiliki kemampuan teknologi canggih untuk secara efektif terlibat dalam perintah global. Pendidikan dalam pertumbuhan suatu bangsa sering dapat dikategorikan menjadi dua orientasi: orientasi



individu dan orientasi komunitas. Orientasi dan pendidikan seseorang adalah faktor yang berpengaruh dalam pertumbuhan orang yang berpendidikan, yang dicapai melalui proses perbaikan diri. Pengampunan yang ditampilkan oleh mereka yang berpendidikan baik berfungsi sebagai alat untuk memahami diri sendiri dan lingkungan, serta untuk beradaptasi dan terlibat aktif dalam proses transformatif. Orang-orang ini memainkan peran penting dalam mendorong perubahan, bertindak sebagai inovator, dan memiliki pola pikir yang berpikir ke depan dan proaktif. Oleh karena itu, individu yang terinformasi dapat berfungsi sebagai contoh perilaku dan memainkan peran yang signifikan dalam membangun masyarakat konstruksi sosial.

Untuk mencapai tujuan ini, individu yang memiliki pendidikan yang baik harus memiliki manfaat dari partisipasi aktif untuk membawa perubahan sosial yang mendalam dan luas. Dalam hal orientasi sosial, pendidikan melayani tiga fungsi utama: sebagai pemelihara, katalis untuk kemajuan, dan penggerak transformasi. Pendidikan, sebagai agen konservatif, dilakukan secara efektif melalui kegiatan belajar yang berfokus pada memelihara dan melindungi nilai-nilai sosial-budaya asli yang berkelanjutan. Oleh karena itu, masyarakat akan memiliki kemampuan untuk secara mandiri menangani fenomena globalisasi saat ini. Pendidikan memainkan peran penting dalam mendorong pengembangan ilmiah, mempromosikan dekriminialisasi pengetahuan, memfasilitasi integrasi sosial, dan memudahkan penerapannya secara praktis. Pendidikan memainkan peran penting dalam menumbuhkan masyarakat yang menghargai pembelajaran berkelanjutan dan didorong oleh keinginan yang kuat untuk mencari, menggunakan, dan berbagi informasi.

Pendidikan, sebagai katalis untuk revolusi sosial, memiliki implikasi yang signifikan untuk implementasi produk pendidikan inovatif. Pendidikan bukan hanya berfokus pada saat ini, melainkan merupakan proses dinamis yang mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pendidikan diperlukan untuk memiliki sumber daya pendidikan yang diperlukan untuk melatih mereka yang akan membawa perubahan untuk menjadi resilien, luar biasa, terlibat, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan mencakup semua alat, bahan, komunitas, dukungan keuangan, infrastruktur, dan persediaan yang digunakan dalam penyediaan pendidikan, seperti yang didefinisikan oleh UURI No. 20 dari 2003. Kekuatan pendidikan mengacu pada anggota komunitas yang berkomitmen dan secara resmi ditunjuk untuk mempertahankan pemeliharaan pendidikan. Selain itu, dalam pidato ini, istilah sumber daya manusia digunakan dalam bidang pendidikan. (Ningrum, 2016) Pendidikan memiliki peran penting dalam mempromosikan sumber daya manusia dan membentuk karakter bangsa, pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan masyarakat dan bangsa secara keseluruhan.

Prestise dan posisi suatu negara sebagian besar dipengaruhi oleh kaliber sistem pendidikannya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menyebabkan transformasi di hampir setiap elemen keberadaan manusia, yang mengharuskan akuisisi dan peningkatan pengetahuan dan teknik untuk mengatasi tantangan yang kompleks. Selain itu, dengan keuntungan bagi keberadaan manusia, transformasi ini juga telah mendorong umat manusia ke era yang ditandai dengan eskalasi persaingan global. Pencarian masyarakat untuk berpartisipasi dalam daya saing global, sebagai bangsa yang didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, harus berlanjut dalam meningkatkan dan memperbaiki kaliber sumber daya manusia. (Sidabutar et al., 2022) Beberapa organisasi mengabaikan aspek operasional dari fasilitas mereka, seperti pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, dan remunerasi. Banyak organisasi menderita kelemahan internal, termasuk masalah dengan loyalitas, komitmen, dan dedikasi keseluruhan anggota mereka.

Selain itu, kurangnya koordinasi yang efektif antara pembentuk kebijakan dan pembuat kebijakan dapat menyebabkan kekacauan dan stagnansi dalam sebuah organisasi. Dari kejadian-kejadian ini, seseorang harus memiliki kapasitas atau intelektual yang diperlukan yang dianggap penting untuk menavigasi tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam hidup. Kemampuan atau kemampuan kognitif untuk secara efektif menavigasi dan mengatasi tantangan, seperti yang dijelaskan oleh Paul G. Stoltz, disebut sebagai kuota kesulitan. Kemampuan ini dirancang untuk mengurangi rasa putus asa, memungkinkan individu untuk mengubah rintangan atau tantangan menjadi peluang untuk pencapaian atau kemenangan. Koefisien kesulitan telah diperiksa secara menyeluruh dan diteliti, terutama dalam lanskap pendidikan saat ini, karena pengakuan pentingnya bagi siswa sebagai individu prospektif yang diharapkan memiliki ketahanan, kompetensi, dan kinerja tinggi di bidang masing-masing di masa depan. Tujuan dasar pendidikan adalah untuk menerangi keberadaan bangsa.

Tujuan ini akan menghasilkan hasil yang lebih besar dalam hal efektivitas dan efisiensi jika dicapai melalui penggunaan lembaga pendidikan. (Mi'roj & Putro, 2022) Kehadiran sumber daya manusia adalah komponen penting dari fungsionalitas lembaga pendidikan karena setiap individu memainkan peran strategis. Dengan demikian, tugas pelatihan dan pengembangan staf saat ini berada di bawah pengawasan kepala sekolah yang memegang posisi tertinggi otoritas dalam lembaga. Dalam kaitannya dengan upaya untuk mendirikan lembaga pendidikan tujuannya adalah untuk memastikan kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan kemampuan mereka untuk bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Untuk membangun sistem yang efektif untuk mempertahankan lembaga pendidikan, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk memiliki basis sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi. (Rohman & Hidayah, 2022)

Sebuah lembaga membutuhkan struktur organisasi yang ditentukan dengan baik yang mencakup pemimpin yang kompeten bertanggung jawab untuk mengelola operasi organisasi. Setiap anggota tim harus memiliki kekuatan dan tanggung jawab yang berbeda untuk berhasil menyelesaikan tugas dan membuat keputusan. (Ulfatin & Triwiyanto, 2015) Variasi dalam tugas dan tanggung jawab di antara anggota lembaga pendidikan berarti kemajuan yang konsisten dalam karir mereka, memastikan bahwa individu dalam organisasi cukup dipersiapkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Tujuan pengembangan karir adalah untuk membekali anggota di lembaga pendidikan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawab mereka dalam unit kerja masing-masing. (Mulyatno, 2022)

Dalam bidang lembaga pendidikan, pengembangan karir dapat memanfaatkan potensi bakat yang tersedia. Kepala sekolah sebagai pemimpin unit pendidikan, dapat menentukan keberadaan potensi tersebut. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah melayani sebagai administrator di unit pendidikan. Ini termasuk wewenang untuk membuat jadwal kerja dan menetapkan struktur organisasi berdasarkan keahlian staf. (Andriyani & Mitrohardjono, 2020) Struktur organisasi memfasilitasi pembagian tugas oleh kepala sekolah sehingga meningkatkan produksi, efisiensi, dan efektivitas. (Effendi, 2021) Kompetensi seorang pendidik di lembaga pendidikan akan berdampak pada efisiensi dan produktivitas pekerjaan.

Seorang pendidik dapat meningkatkan kompetensi mereka dengan terlibat aktif dalam pelatihan dan pendidikan. Pelatihan adalah proses instruksi yang dikondensasi yang mengikuti pendekatan terstruktur dan metodis. (Nasfi, 2020) Partisipasi aktif dalam pelatihan dan pendidikan akan menawarkan pengalaman berharga yang dapat digunakan untuk

meningkatkan pengembangan organisasi. Pengalaman ini menunjukkan bahwa individu memiliki waktu dan usaha yang didedikasikan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan dapat secara efektif menerapkan pengetahuan ilmiah dan mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi mencakup unit pendidikan yang memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan. Unit ini bergantung pada individu yang memiliki dedikasi yang kuat untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan menggunakan kekuasaan mereka.

Frasa ini tampaknya akurat karena Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai aset nyata yang secara aktif mendorong dan membentuk tindakan organisasi. (Isnain, 2022) Oleh karena itu disebuah lembaga pendidikan sangat penting sekali pengembangan karir sumber daya manusia. Dengan berkembangannya jenjang karir sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan maka sumber daya di sebuah lembaga pendidikan tersebut sangatlah berkualitas sekali sumber daya manusianya. Pada artikel ini kita akan memperdalam sebuah sistem jenjang karir sumber daya manusia di lembaga pendidikan yaitu di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi agar kita bisa mengetahui sistem pengembangan jenjang karir sumber daya manusia di lembaga pendidikan ini.

METODE

Studi ini menggunakan metodologi kualitatif untuk melakukan penelitian ini dalam keadaan saat ini, dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang sumber daya manusia. Penelitian ini adalah bentuk studi lapangan yang berkaitan dengan sistem pengembangan jenjang karir sumber daya manusia di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah studi kasus, karena melibatkan pengumpulan data tentang aktivitas dan perilaku manusia. (Sugiyono, 2014) Data ini berkaitan dengan apa yang orang katakan dan lakukan pada saat tertentu, mencerminkan interpretasi mereka tentang dunia di sekitar mereka. Penelitian ini membutuhkan data spesifik tentang perkembangan karir pendidikan sumber daya manusia di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. Data ini dikategorikan dalam empat topik yaitu pertama adalah Sumber data primer dan sekunder akan digunakan untuk mengumpulkan empat titik data. Data primer dikumpulkan langsung dari sumber asli, sedangkan data sekunder diterima secara tidak langsung, sering melalui dokumen. Data yang disebutkan di atas dikumpulkan oleh para peneliti dari sumber-sumber yang dapat diandalkan, sehingga sangat penting bagi informant untuk menyadari ini sepanjang penelitian. Para responden untuk penelitian ini dipilih menggunakan pendekatan sampling yang bertujuan, secara khusus menargetkan mereka yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang pengembangan karir sumber daya manusia dalam pendidikan. Oleh karena itu, informasi ini kita dapatkan dari kepala sekolah, buku, jurnal dan penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Tugas mengatur, mengurutkan, mengumpulkan, mengkode atau menandai, dan mengkategorikan data kualitatif mengarah pada kesimpulan yang didasarkan pada subjek penelitian atau masalah yang perlu diselesaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah aset lembaga pendidikan dan sangat penting untuk menggunakannya dengan cara yang sukses, efisien, dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Dalam lembaga pendidikan, pendidik dan staf pendidikan adalah individu yang melayani sebagai pejabat atau pekerja. Sebuah lembaga pendidikan akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin rumit karena pertumbuhan. Oleh karena itu, administrasi sumber daya manusia harus dilakukan dengan keahlian oleh lembaga pendidikan khusus dalam sebuah lembaga pendidikan yang dikenal sebagai sumber daya



manusia. Kepala sekolah adalah manajer yang bertanggung jawab untuk mengawasi kurikulum dan bertindak sebagai kepala sekolah dalam lembaga pendidikan. Organisasi, terutama lembaga pendidikan, yang bertujuan untuk mempertahankan keberadaannya dan menumbuhkan persepsi publik yang menguntungkan, harus memprioritaskan bagian-bagian pengembangan kualitas dalam pengambilan keputusan strategis mereka. (Gusli et al., 2023)

Oleh karena itu, pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Manajemen sumber daya manusia mencakup proses strategi, pembelian, meningkatkan, mempertahankan, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individual atau organisasi. Salah satu aspek administrasi sumber daya manusia melibatkan kemajuan karir sumber daya manusia sebagai pendidik dan tokoh berpengaruh dalam organisasi pendidikan. Berdasarkan deskripsi yang diberikan, jelas bahwa pengembangan karir tidak dapat dicapai hanya melalui kegiatan seperti pengambilan keputusan strategis, perencanaan, perekrutan, dan pemilihan dalam kerangka manajemen staf. Tindakan manajemen sumber daya manusia harus bertujuan untuk mendapatkan basis tenaga kerja potensial dengan kualitas tertinggi. (Gusli et al., 2024)

Sangat penting untuk menyediakan pekerja dengan peluang pengembangan karir, memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memenuhi tuntutan yang berkembang dari lingkungan pendidikan. Ini tidak hanya akan memastikan kelangsungan hidup organisasi tetapi juga mempromosikan pertumbuhan dan kemajuan. Penulis berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengembangan karir dalam sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Pengembangan Karir adalah sub-fungsi pengembangan sumber daya manusia, yang termasuk dalam bidang yang lebih luas dari manajemen sumber daya manusia. Selain pengembangan karir, sub-fungsi tambahan dalam pengembangan sumber daya manusia termasuk pelatihan dan pengembangan. Tujuan pengembangan karir dalam manajemen adalah untuk membekali sumber daya manusia dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk secara efektif menangani peran masa depan mereka dalam organisasi. (Akhyar et al., 2024)

Sebelum membahas lebih banyak dalam topik pengembangan karir, sangat penting untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang definisi karir. Mathis mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya yang disengaja untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai tantangan dalam peran atau tanggung jawab profesional mereka. Pertahanan, pertumbuhan karir melibatkan transformasi dalam cita-cita, sikap, dan motivasi individu saat mereka bertambah tua dan menjadi lebih matang. Menurut definisi di atas, pengembangan karir mengacu pada proses yang sedang berlangsung untuk meningkatkan dan memperoleh keterampilan oleh individu yang secara aktif mengejar tujuan dan aspirasi karir mereka. (Hutauruk et al., 2022)

Berikut ini akan kita uraikan sistem pengembangan jenjang karir sumber daya manusia lembaga pendidikan di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi yaitu:

Pengembangan karir sumber daya manusia berdasarkan analisis kebutuhan

Kepala sekolah SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi menerapkan rencana pengembangan karir yang melibatkan beberapa tahap, dimulai dengan tahap analisis persyaratan. Kepala sekolah telah mengambil inisiatif untuk mengalokasikan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi khusus masing-masing guru. Pada awal tahun akademik baru, kami mengadakan pertemuan untuk mendistribusikan tanggung jawab di antara para guru di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi. Untuk mengelola lembaga pendidikan SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi secara efektif, kepala sekolah menetapkan tanggung jawab

kepada setiap tenaga pendidik berdasarkan kompetensi masing-masing. Untuk meringankan tanggung jawab pemimpin kepala sekolah, pembagian kekuasaan diperlukan. Alokasi tanggung jawab ditentukan oleh persyaratan khusus sekolah, termasuk koordinasi kurikulum, hubungan publik, penerimaan, staf administrasi, rekan-rekan siswa, profesional bisnis, dan staf pendukung agar lembaga pendidikan dapat beroperasi dengan efisiensi dan efektivitas yang optimal, ia harus memiliki kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi dan menangani kebutuhan dan tuntutan bawahannya.

Persyaratan staf ditentukan dengan menganalisis informasi kualitatif dan kuantitatif tentang kebutuhan dan deskripsi pekerjaan mereka. (Nawawi, 2005) Hasil analisis di tingkat unit pendidikan atau organisasi menunjukkan persyaratan untuk koordinator lapangan, pengawas kelas, dan lain-lainnya. Posisi-posisi ini membutuhkan individu yang berpengetahuan di bidang masing-masing dan mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan keandalan. Pemilihan ketua bidang yang cocok untuk posisi ini akan tunduk pada analisis lebih lanjut oleh tim manajemen sumber daya manusia. Tanggung jawab pekerjaan staf diuraikan dalam lampiran keputusan kepala sekolah mengenai alokasi tugas pengajaran dan tanggung jawab lainnya. Keberadaan analisis kebutuhan mengharuskan kepala sekolah untuk dengan hati-hati memilih individu yang akan mengisi posisi untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka, meningkatkan kinerja, dan meminimalkan perilaku dysfunctional yang dapat berdampak negatif pada karyawan lain.

Penempatan sumber daya manusia

Sebelum menerapkan pendidikan sumber daya manusia, perlu untuk menganalisis relevansi program untuk memastikan bahwa itu sejalan dengan kompetensi staf. Dalam menentukan sumber daya manusia yang cocok di letakan di posisi tersebut kita bisa lihat dokumen tentang mereka dan kinerja mereka setelah itu kita adakan rapat. Hasil diskusi / pertemuan dengan guru kemudian dikirim ke kepala sekolah persetujuan. Setelah proses seleksi berhasil selesai, Pembuat Keputusan Strategis sumber daya manusia ditempatkan berdasarkan posisi dan formasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ini melibatkan mengalokasikan anggota staf untuk peran atau tugas tertentu. Tindakan penempatan anggota staf tidak hanya terbatas pada karyawan baru, tetapi juga dapat dilakukan oleh pemimpin organisasi pada karyawannya yang telah melayani untuk waktu yang lama berdasarkan delegasi tugas atau tugas. (Akhyar et al., 2023)

Untuk ditunjuk sebagai koordinator kurikulum, mahasiswa, sarpras, atau staf sosial/humas di sekolah, ada tahap-tahap spesifik yang harus diselesaikan dengan sukses, seperti yang dinyatakan oleh kepala sekolah. "Pertama, ketika saya mengamati guru yang hadir dalam sekolah ini terlibat dalam bentuk sembahyang yang sama, saya akan menentukan apakah guru-guru itu akurat dalam praktik mereka setelah analisis yang hati-hati." Saya secara terbuka membubarkan masalah dan kemudian melaporkannya ke yayasan. Sebagai koordinator bidang humas, saya membutuhkan kandidat yang memiliki keterampilan komunikasi yang luar biasa untuk terlibat dengan komunitas. Individu ini harus mampu secara efektif menyampaikan dampak dan umpan balik yang diterima dari komunitas kembali ke sekolah. Saya secara khusus mencari kandidat yang aktif terlibat dalam komunitas lokal mereka, terutama wanita yang diakui sebagai tokoh berpengaruh. Inklusi kehadiran manusia dalam lingkungan sosial masyarakat akan memberikan wawasan berharga bagi sekolah untuk menilai dan mempertimbangkan ketika merumuskan kebijakan yang selaras dengan harapan masyarakat untuk sekolah masa depan di sekitarnya.

Saya awalnya melatih Sarpras karena dia adalah seorang wanita dan karena dia terhubung dengan tujuan dan objek yang harus dipenuhi oleh seorang pria. Siswa adalah guru yang memiliki hubungan yang erat dengan siswa. Kurikulum tidak diganti, tetapi berfungsi sebagai tingkat tertinggi perencanaan di sekolah. Setelah Anda mencapai tingkat kurikulum, adalah kebiasaan bagi Anda untuk maju ke posisi kepala sekolah. Saya tidak membedakan antara pria dan wanita yang sangat kompeten di lapangan, karena mereka berkontribusi pada kepemimpinan sekolah. SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi menerapkan teknik transfer pekerjaan dari posisi yang bersifat serupa. Contohnya adalah transformasi posisi wakil kepala kurikulum menjadi peran wakil kepala, yang melibatkan transfer tanggung jawab sambil mempertahankan serangkaian tugas yang berbeda. Promosi adalah proses transfer kekuasaan atau kewajiban ke tingkat yang lebih tinggi.

Dalam hal ini, ia melibatkan dipromosikan dari instruktur biasa untuk akhirnya menjadi kepala madrasah. Kemajuan karir dapat terjadi dalam dua cara: vertikal atau horizontal. Saya memiliki seorang guru yang berdedikasi yang memiliki kemampuan untuk mengawasi kurikulum, tetapi sayangnya, dia meninggal." Karena rekam jejaknya yang mengesankan, yang mencakup pencapaian luar biasa dari tahun-tahun awal kuliahnya, serta keterampilan dan keahlian luar biasa di bidang kualifikasi KKMI, ia telah menjadi trailblazer. Selain itu, dia baru-baru ini ditunjuk untuk posisi di pelayanan publik. Meskipun demikian, dia telah memilih untuk mengejar karir sebagai guru sekolah dasar. Proses mengisi posting tidak mendiskriminasi berdasarkan gender. Kriteria utama bagi kepala sekolah untuk memilih kandidat adalah kemampuan mereka. Persyaratan untuk setiap formasi bervariasi. Pemimpin sekolah tidak menentukan kriteria untuk mengisi posisi kosong di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi.

Upaya pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan karir sumber daya manusia diawasi oleh kepala sekolah melalui implementasi program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, lembaga pendidikan harus mempekerjakan guru yang memiliki kualifikasi tertentu, seperti mereka yang memiliki keahlian dalam olahraga, yang merupakan keterampilan yang tidak sering ditemukan di kalangan pendidik. Eksposur kepala sekolah menekankan kebutuhan kepala untuk memperoleh pengetahuan yang luas. Ada sebagian yang belum di sertifikasi tetapi yang sudah disertifikasi sudah banyak. Semua guru di institusi kami memiliki kualifikasi minimal S1 dalam pendidikan. Tingkat linearitas adalah 75%, yang berarti bahwa guru olahraga kami, yang satu-satunya dengan kualifikasi S1 dalam olahraga, telah mencapai pencapaian yang luar biasa. Gloria sendiri menyaksikan pencapaian ini selama acara porseni baru-baru ini di mana institusi kami memenangkan kejuaraan tempat ketiga. (Fuad et al., 2023)

Para pendidik di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi memiliki kualifikasi pendidikan yang khusus disesuaikan untuk memenuhi persyaratan sekolah. Kepala sekolah mengeluarkan pernyataan berikut: "Kebanyakan lulusan PGMI, PAI, dan Olahraga." Koordinator yang sempurna sesuai dengan deskripsi pekerjaan adalah wakakur, lulus, sarpras, dan humas / sosial religius. Pengembangan karir guru di SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi melibatkan proses pelatihan, penempatan, dan partisipasi dalam program PPG yang diselenggarakan oleh Kementerian pendidikan. Selain itu, instruktur diberikan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan kompetensi masing-masing.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia

Evaluasi melibatkan perencanaan strategis dari tindakan untuk menilai kinerja administratif dan prosedur dan teknik logis yang digunakan dalam implementasi program pengembangan. Pada dasarnya, tujuannya adalah untuk memeriksa bagaimana implementasi pengembangan sejalan dengan rencana asli. Program evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah, yang mendasarkan penilaian mereka pada hasil wawancara, seperti yang dijelaskan di bawah ini: Penilaian bulanan dilakukan untuk mengidentifikasi kesalahan dan kekurangan dalam kegiatan sekolah. Saya sering terlibat dalam pengawasan intelektual tersembunyi terhadap guru tanpa pengetahuan mereka. Saya telah mengidentifikasi beberapa karakteristik instruktur. Sekitar 6% dari semua guru memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan memiliki keterampilan dalam mengajar. Di sisi lain, ada juga guru yang mendidik karena faktor eksternal seperti masalah keluarga yang mempengaruhi pilihan karir mereka.

Pemimpin sekolah menggunakan strategi dan tujuan sendiri ketika melakukan pengawasan, dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan profesional para guru ini. "Saya tidak ingin mengintimidasi guru tentang kemampuan mengajar mereka. Namun, penting bagi mereka untuk menjadi sadar diri. Dalam pengamatan saya, keberhasilan pengajaran tergantung pada kepala sekolah, yang harus memiliki keahlian dalam berbagai teknik pengajaran, serta keterampilan administratif dan pengalaman praktis. Tanpa kualitas ini, upaya mereka mungkin tidak efektif, mirip dengan harimau cacat yang bisa berbicara tetapi tidak bisa berlari. " "Selain tugas koordinasi bulanan, saya bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dengan empat orang: pengawas kurikulum, koordinator siswa, pejabat hubungan masyarakat, dan koordinator fasilitas. Saya juga mengawasi pemeliharaan halaman sebelum pergi." Efisiensi proses evaluasi tergantung pada koordinasi. Kepala sekolah menggunakan teknik meyakinkan untuk melakukan pengawasan. Ini diilustrasikan oleh bimbingan dan kesadaran setiap instruktur untuk memenuhi tanggung jawabnya secara sukarela, tanpa bentuk paksaan. Selain itu, pemimpin sekolah secara konsisten terlibat dalam upaya koordinasi untuk mengevaluasi kemajuan dan kemajuan dalam lembaga.

SIMPULAN

SDN 02 Aur Kuning Bukittinggi dalam melakukan jenjang karir sumber daya manusia melalui beberapa tahap yaitu: Pertama, penilaian persyaratan Pemeriksaan kepala kebutuhan kepala sekolah melibatkan memetakan persyaratan sumber daya manusia dalam lingkup sekolah, termasuk koordinator lapangan, pengawal kelas, pekerja administrasi, dan seorang anak pejabat. Kedua, penempatan sumber daya manusia dilakukan melalui kesepakatan dengan guru, dan hasilnya disajikan kepada kepala sekolah untuk disetujui dan legalisasi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah tidak menetapkan persyaratan khusus, tetapi sangat penting bahwa individu mampu memenuhi tanggung jawab ini, tanpa perbedaan berdasarkan gender. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dicapai dengan menghadiri sesi pelatihan bulanan secara konsisten, selain partisipasi kepala dalam pelatihan dan pendidikan yang sedang berlangsung. Selain itu, penilaian yang dilakukan oleh pemimpin sekolah tentang pertumbuhan sumber daya manusia melibatkan implementasi pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, M., Iswantir, M., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Adaptasi dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Islam di Era Digital 4 . 0. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 5(1), 18–30. <http://dx.doi.org/10.24014/idj.v7i1.29452>



- Akhyar, M., M, I., & Gusli, R. A. (2023). Implementasi Pendidikan Karakter Anak Usia Dini Melalui Pembelajaran Al-Qur'an Di Sd It Karakter Anak Shaleh Kota Padang. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 4(2), 31–46. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v4i2.196>
- Andriyani, & Mitrohardjono, M. (2020). emberdayaan Sumbang Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 117–128. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2>.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1). <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Fuad, R., Akhyar, M., & Aulia Gusli, R. (2023). Strategi manajemen madrasah efektif dalam peningkatan kualitas belajar mengajar. *Journal of Management in Islamic Education*, 4(2), 207–218. <https://doi.org/10.32832/idarrah.v4i2.15437>
- Gusli, R. A., Iswantir, M., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Inovasi kurikulum pendidikan Islam Era 4 . 0 di MTsN 1 Pariaman. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(2), 77–88. <https://doi.org/10.32832/idarrah.v5i2.16401>
- Gusli, R. A., M, I., & Akhyar, M. (2023). Konsep Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Lembaga Islam Di MTs S Sungai Rambah Kabupaten Padang Pariaman. 4(2), 61–78. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v4i2.197>
- Hutauruk, M., Amini, Hutapea, E., Indrawati, N., Solin, N., & Susianti. (2022). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 1349–1358.
- Isnain, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>.
- Mi'roj, N. K. Al, & Putro, K. Z. (2022). Tata Kelola Sumber Daya Manusia Dalam Adversity Quotient Di Kopma UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Thawalib | Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 45–60. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v3i2.96>
- Mulyatno, C. B. (2022). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada university Press.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 201–218.
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,* "Fakultas Ilmu Pendidikan, Malang. PT Raja Grafindo Persada.