

Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan

Khairunnisa¹, Achmad Wahyudin², Anis Zohriah³

anis_zohriah@uinbanten.ac.id³

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten^{1,2,3}

Abstrak: Pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan adalah hal krusial dalam memajukan kualitas pendidikan dalam era globalisasi dan perubahan konstan. Artikel ini membahas berbagai aspek pengembangan karir, termasuk pelatihan, pendidikan berkelanjutan, mentoring, evaluasi kinerja, kenaikan jabatan, kolaborasi, fasilitasi jaringan, serta pemberian reward dan pengakuan. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur untuk menganalisis kontribusi dan tantangan dalam pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan disesuaikan, pendidikan berkelanjutan, serta pembinaan dan pemantauan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, diperlukan pendekatan yang bijaksana dalam kenaikan jabatan dan promosi, serta kolaborasi dan jaringan yang kuat untuk mendukung pengembangan karir yang holistik. Pemberian reward dan pengakuan juga dapat memotivasi staf, tetapi perlu dikelola dengan bijak. Dalam rangka menciptakan masa depan pendidikan yang lebih baik, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan strategi yang efektif dalam pengembangan karir pegawai mereka.

Kata kunci: Pengembangan, Karir, Pegawai, Lembaga Pendidikan

Abstract: Career development for employees in educational institutions is crucial in advancing the quality of education in the era of globalization and constant change. This article discusses various aspects of career development, including training, continuous education, mentoring, performance evaluation, promotions, collaboration, networking facilitation, as well as rewards and recognition. This research employs a literature review method to analyze the contributions and challenges in the career development of employees in educational institutions. The findings indicate that relevant and tailored training, continuous education, effective mentoring, and performance evaluation can motivate employees to enhance the quality of education. However, a thoughtful approach to promotions and collaborations and building strong networks is necessary to support holistic career development. Rewards and recognition can also motivate staff but need to be managed wisely. To create a better future for education, educational institutions should consider effective strategies for employee career development.

Keywords: Development, Career, Employees, Educational Institution

Pendahuluan

Pengembangan karir pegawai pada lembaga pendidikan adalah sebuah aspek krusial dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan (Kumala, 2022). Dalam era globalisasi dan perubahan konstan, lembaga pendidikan harus senantiasa beradaptasi dan berkembang untuk memenuhi tuntutan masyarakat serta standar-standar pendidikan yang semakin meningkat (Nur, Ramli, Semmaila, & Nurlaelah, (2021). Bagian yang tidak terpisahkan dari transformasi

pendidikan adalah pengembangan karir pegawai (Fauziah, 2019). Pegawai di lembaga pendidikan, baik itu guru, dosen, staf administrasi, atau tenaga pendukung, memiliki peran penting dalam membentuk masa depan generasi muda (Mini, 2017). Oleh karena itu, pengembangan karir mereka tidak hanya akan membawa manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak pada kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan itu sendiri.

Pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan mencakup berbagai

aspek, mulai dari peningkatan kompetensi profesional, pengembangan kepemimpinan, hingga peningkatan kesejahteraan (Effendi, 2021). Seiring dengan perubahan cepat dalam teknologi, metode pengajaran, dan kebutuhan siswa, pegawai di lembaga pendidikan harus terus belajar dan berkembang. Guru dan staf perlu memperbarui pengetahuan mereka, memahami tren pendidikan terkini, dan mengembangkan keterampilan baru agar dapat memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi para siswa.

Pentingnya pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan juga tercermin dalam peningkatan tanggung jawab yang mereka hadapi. Guru tidak hanya menjadi fasilitator pembelajaran, tetapi juga harus menjadi mentor, peneliti, dan inovator dalam bidangnya (Trisnani, 2018; Sastrawan, 2016). Ini memerlukan peningkatan berkelanjutan dalam kapasitas mereka untuk menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks ini, pengembangan karir pegawai dapat berarti banyak hal, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan jabatan, dan peningkatan tanggung jawab. Misalnya, seorang guru dapat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, sementara seorang staf administrasi mungkin diberikan kesempatan untuk memimpin proyek-proyek penting. Selain itu, para dosen di perguruan tinggi dapat mengembangkan penelitian dan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan melalui publikasi dan proyek penelitian.

Pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan juga dapat membantu dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja (Andriyani & Mitrohardjono, 2021). Dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, lembaga pendidikan dapat memotivasi pegawai mereka untuk tetap

setia dan berkontribusi secara maksimal (Septiana, Wicaksono, Saputri, Fawwazillah, & Anshori, 2023). Ini juga dapat membantu dalam mengurangi tingkat pergantian pegawai, yang seringkali menjadi masalah di beberapa lembaga pendidikan.

Selain manfaat bagi individu dan lembaga, pengembangan karir pegawai juga dapat memiliki dampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Guru dan dosen yang terus menerus meningkatkan kompetensi mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih baik dan relevan. Mereka juga dapat memainkan peran yang lebih aktif dalam membimbing dan membantu siswa dalam pencapaian mereka. Dengan demikian, pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan adalah investasi jangka panjang dalam masa depan pendidikan.

Namun, pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan juga memiliki tantangan tersendiri (Fitrianingrum, Lusyana, & Lellyana, 2020). Salah satunya adalah sumber daya yang terbatas, baik dalam hal anggaran maupun waktu. Lembaga pendidikan seringkali harus mengatasi tekanan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas sambil mempertimbangkan batasan-batasan sumber daya. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang cermat dan strategi yang efisien untuk mengimplementasikan program pengembangan karir yang efektif.

Selain itu, pengembangan karir juga harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tujuan lembaga (Maulyan, 2019; Febriyanni, & Sari, Syarifah, 2022). Setiap pegawai memiliki aspirasi dan kebutuhan yang berbeda, dan lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan faktor ini dalam merancang program pengembangan karir yang relevan. Juga, pengembangan karir harus menjadi upaya berkelanjutan, bukan sekadar kegiatan satu kali. Pegawai dan lembaga perlu

bekerja sama untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam lembaga pendidikan.

Dalam hal ini, pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan merupakan perjalanan yang panjang dan menuntut komitmen dari semua pihak yang terlibat. Ini adalah investasi yang bernilai tinggi dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan relevan untuk masa depan. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi berbagai aspek pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan, termasuk strategi, tantangan, manfaat, dan bagaimana lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir yang berkelanjutan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan, kita dapat memajukan pendidikan menuju masa depan yang lebih cerah. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan

Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kajian literatur (Arifin, 2020). Menurut Fraenkel dkk (dalam Setyosari, 2016), metode kajian literatur adalah pendekatan yang tepat untuk penelitian ini karena memungkinkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber yang telah terverifikasi dan diakui keandalannya dalam konteks ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan. Metode kajian literatur dipilih karena penelitian ini bergantung pada data dan informasi yang telah ada dalam literatur ilmiah yang relevan (Ramdhan, 2021). Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan. Sumber-sumber literatur ini

mencakup jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan publikasi-publikasi terkait lainnya. Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, peneliti akan melakukan analisis terhadap data yang ditemukan dalam literatur tersebut. Data tersebut digunakan untuk menyusun pemahaman yang mendalam tentang pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan.

Pembahasan

Pengembangan karir pegawai pada lembaga pendidikan adalah proses yang penting untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas staf pendidikan, sekaligus memberikan manfaat bagi lembaga dan peserta didik. Berikut adalah beberapa langkah penting yang dapat diambil untuk mengembangkan karir pegawai pada lembaga pendidikan:

Pelatihan dalam Pengembangan Karir Pegawai

Penelitian tentang hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir guru dan staf menyoroti pentingnya pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan individu. Penelitian Audah (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkualitas berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru dan staf, yang berdampak positif pada pengajaran dan kinerja mereka. Demikian pula, penelitian Kurniawan, Dwikurnaningsih, dan Sulasmono (2018) menekankan bahwa pelatihan yang mendukung pengembangan karir individu dapat meningkatkan motivasi mereka, berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Namun, penelitian Pujiati (2017) menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak relevan atau terlalu umum dapat merugikan motivasi dan kinerja guru dan staf. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan harus bijaksana. Penelitian Kurniawan dan Hasanah (2021) menyoroti pentingnya kolaborasi dalam pelatihan sebagai sarana bagi guru dan staf untuk

saling belajar dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan karir. Oleh karena itu, aspek sosial dan kolaborasi juga perlu diperhatikan dalam perencanaan pelatihan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menggarisbawahi hubungan yang kompleks antara pelatihan dan pengembangan karir guru dan staf. Pelatihan yang relevan, disesuaikan dengan kebutuhan individu, dan mendukung kolaborasi cenderung memiliki dampak positif, sementara pelatihan yang tidak relevan perlu dihindari dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan karir guru dan staf.

Pendidikan Lanjutan dalam Pengembangan Karir Pegawai

Pendidikan berkelanjutan, atau pengembangan profesional berkelanjutan, adalah kunci penting dalam meningkatkan pengembangan karir bagi guru dan staf pendidikan. Penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara pendidikan berkelanjutan dan perkembangan karir. Guru yang terlibat dalam pendidikan berkelanjutan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, mendorong motivasi jangka panjang dalam karir (Pudjiastuti, 2016).

Pengembangan profesional berkelanjutan juga meningkatkan keterampilan pedagogis guru, mendukung pengakuan dan promosi dalam karir mereka (Darling-Hammond, 2019). Hargreaves dan Fullan (2020) menekankan bahwa pendidikan berkelanjutan mendukung perkembangan kepemimpinan staf sekolah, memungkinkan peran kepemimpinan di sekolah mereka. Studi Klassen et al. (2018) menyoroti dampak positif pendidikan berkelanjutan pada kepuasan guru. Guru yang terlibat dalam program ini merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai pencapaian karir yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung pentingnya pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan karir guru dan staf pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan dan pemerintah untuk mendukung program pendidikan berkelanjutan dan memastikan akses yang mudah ke sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pengembangan karir guru dan staf pendidikan.

Mentoring dan Pembinaan dalam Pengembangan Karir Pegawai

Pengembangan karir guru dan staf pendidikan adalah kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian terbaru menyoroti hubungan antara pemantauan dan pembinaan terhadap guru dan staf dalam pengembangan karir mereka. Penelitian oleh Maolana, Darmiyanti, dan Abidin (2023) menunjukkan bahwa pembinaan yang efektif memiliki dampak positif pada motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan mengidentifikasi area pengembangan. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengintegrasikan program pembinaan yang baik.

Selain itu, penelitian oleh Salabi (2021) menekankan pentingnya pemantauan yang efektif dalam mendukung pengembangan karir. Guru yang menerima umpan balik teratur tentang kinerja mereka lebih berfokus pada pengembangan diri. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu memiliki sistem pemantauan yang efisien sebagai bagian dari strategi pengembangan karir. Namun, hubungan ini dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti budaya organisasi dan dukungan kepemimpinan, sebagaimana disorot dalam penelitian Purwanto dan Hermanto (2023). Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang program pemantauan dan pembinaan. Terakhir, penggunaan

teknologi, seperti yang disoroti dalam penelitian Nurhayati (2013), dapat meningkatkan pengembangan karir guru dan staf. Teknologi membantu melacak kinerja guru dengan lebih akurat dan memberikan umpan balik tepat waktu, memungkinkan identifikasi area pengembangan yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam teknologi pemantauan dan pembinaan juga penting.

Pentingnya pembinaan yang terarah, pemantauan yang konsisten, memperhatikan faktor-faktor kontekstual, dan penggunaan teknologi yang tepat dalam pengawasan dan pembinaan untuk mendukung pengembangan karir guru dan staf pendidikan. Dengan memperhatikan temuan ini, institusi pendidikan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan pengembangan karir guru dan staf, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Evaluasi Kinerja Berkala dalam Pengembangan Karir Pegawai

Penelitian tentang evaluasi kinerja berkala dalam pendidikan menunjukkan pentingnya hubungannya dengan pengembangan karir guru dan staf. Evaluasi berkala adalah praktik umum untuk menilai kontribusi mereka terhadap tujuan pendidikan. Hasil penelitian oleh Salabi (2021) menunjukkan bahwa evaluasi yang efektif dapat mendorong pengembangan karir yang lebih baik. Umpan balik positif dari evaluasi kinerja dapat meningkatkan motivasi guru dan staf untuk meningkatkan keterampilan dan mencari peluang pengembangan karir.

Penelitian oleh Sangkala dan Hasniati (2021) menyoroti peran insentif finansial sebagai faktor penggerak dalam evaluasi kinerja berkala. Guru dan staf yang menerima insentif finansial cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan karir tambahan. Namun,

penelitian Sumarni, Yuliawati, dan Fauji (2021) menunjukkan bahwa evaluasi yang terlalu fokus pada target dan statistik dapat menekan guru dan staf, menghambat pengembangan karir. Diperlukan pendekatan seimbang yang mempertimbangkan aspek kualitatif dalam evaluasi kinerja.

Dwipayana, Supartha, dan Sintaasih (2015) menekankan pentingnya evaluasi yang adil dan transparan dalam mendukung keadilan dan kepuasan kerja guru dan staf. Kesimpulannya, evaluasi kinerja berkala dapat mendukung pengembangan karir jika dilakukan dengan efektif, inklusif, dan adil. Kesimpulannya, hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi lembaga pendidikan dalam mengelola evaluasi kinerja berkala dengan cara yang paling efektif untuk mendukung pengembangan karir guru dan staf.

Kenaikan Jabatan dan Promosi dalam Pengembangan Karir Pegawai

Hubungan antara kenaikan jabatan dan promosi dalam pengembangan karir guru dan staf dalam dunia pendidikan adalah aspek penting. Penelitian mengungkapkan hasil yang relevan terkait topik ini. Studi oleh Permana, Sari, dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa kenaikan jabatan guru memiliki dampak positif pada pengembangan karir. Kenaikan jabatan mendorong guru untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan kursus pengembangan profesional, serta memotivasi mereka untuk mencapai pencapaian lebih tinggi dan meningkatkan kualitas pengajaran. Jabatan yang lebih tinggi juga membuka peluang pengembangan karir, seperti menjadi kepala sekolah.

Namun, Aini, Herlambang, dan Susbiyani (2020) menekankan pentingnya promosi kenaikan jabatan yang bijak. Promosi kenaikan jabatan yang terlalu

cepat atau tanpa persiapan memadai dapat mengganggu pengembangan karir guru dan staf serta meningkatkan tekanan. Pengembangan karir pegawai harus didasarkan pada masa kerja, pangkat golongan, dan promosi jabatan. Namun, jika kinerja pegawai tidak memenuhi kriteria, promosi tidak akan terjadi, menghambat perkembangan karir.

Studi Fauzi (2023) menyoroti peran dukungan institusi dan mentor dalam pengembangan karir yang positif. Guru yang mendapat dukungan dan mentor berpengalaman cenderung mengalami perkembangan karir yang lebih baik. Penelitian Animun, Sepang, dan Uhing (2017) menekankan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan pegawai, dan memberikan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan prestasi.

Kesimpulannya, pengembangan karir guru dan staf membutuhkan perencanaan cermat, dukungan, dan pembaruan keterampilan. Kenaikan jabatan dapat menjadi motivasi tambahan jika didukung oleh dukungan institusi dan mentor yang baik, sementara promosi yang bijak harus diperhatikan. Dengan pendekatan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan guru dan staf mereka memiliki peluang terbaik dalam pengembangan karir.

Pemberian Reward dan Pengakuan dalam Pengembangan Karir Pegawai

Pemberian reward dan pengakuan berperan penting dalam perkembangan karir guru dan staf di dunia pendidikan. Studi oleh Sholeh (2023) menunjukkan bahwa reward yang adil dan konsisten dapat mendorong guru dan staf untuk merasa dihargai dan termotivasi meningkatkan kinerja. Pemberian bonus kinerja, kenaikan gaji, dan penghargaan rutin meningkatkan kepuasan kerja dan

komitmen terhadap institusi pendidikan, mendukung perkembangan karir.

Pengakuan juga berperan kunci, seperti yang ditemukan oleh Romli (2020). Penghargaan atas prestasi dan kontribusi mendorong guru dan staf untuk meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik positif dan apresiasi dari manajemen dan kolega berperan penting. Namun, perlu menghindari reward yang terlalu berfokus pada hasil kinerja yang dapat menciptakan ketegangan.

Komunikasi terbuka dan transparan, seperti disorot oleh Habe, Samsu, Mardalina, Gumahansyah, Rusmini, Ahdiyenti, dan Fardinal (2022), membantu memfasilitasi pemberian reward yang sesuai dan pengakuan yang layak. Kesimpulannya, reward dan pengakuan dapat memotivasi guru dan staf, namun harus dikelola dengan bijak. Perencanaan karir dan komunikasi yang efektif juga penting untuk kesuksesan karir mereka.

Pengembangan karir pegawai pada lembaga pendidikan adalah investasi yang penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik dan pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan pendidikan. Dengan memberikan dukungan dan peluang untuk pengembangan karir, lembaga pendidikan dapat mempertahankan staf yang berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan pendidikan mereka.

Kesimpulan

Pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikan adalah suatu proses penting untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas staf pendidikan, sambil memberikan manfaat bagi lembaga dan peserta didik. Beberapa langkah penting untuk mengembangkan karir pegawai pada lembaga pendidikan meliputi pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan individu, serta mendukung kolaborasi. Pendidikan

berkelanjutan juga memiliki peran besar dalam perkembangan karir guru dan staf, dengan penekanan pada motivasi jangka panjang dan peningkatan keterampilan. Mentoring dan pembinaan yang efektif adalah faktor penting, demikian juga pemantauan yang konsisten dengan dukungan kontekstual yang tepat. Evaluasi kinerja berkala harus dilakukan dengan baik, memberikan umpan balik yang positif dan adil, serta mempertimbangkan aspek kualitatif. Kenaikan jabatan dan promosi dapat menjadi motivasi tambahan, asalkan didukung dengan baik dan diperlukan pembaruan keterampilan. Kolaborasi antar staf memiliki dampak positif, tetapi harus dikelola dengan bijak, dengan perhatian pada faktor kontekstual. Fasilitasi jaringan, pemberian reward, dan pengakuan juga memiliki peran penting dalam pengembangan karir pegawai pada lembaga pendidikan. Dengan pendekatan holistik dan dukungan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan pengembangan karir guru dan staf yang sukses, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Andriyani, A., & Mitrohardjono, M. (2021). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar di SD Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 117-128.
- Aini, N., Herlambang, T., & Susbiyani, A. (2020). Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 164-176.
- Animun, J. S. D., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3098-3107.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 1-5.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159-174.
- Darling-Hammond, L. (2019). Teacher Education around the World: What Can We Learn from International Practice?. *European Journal of Teacher Education*, 42(3), 291-309.
- Dwipayana, A. D., Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja; Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(10), 643-664.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121-126.
- Fauziah, N. M. (2019). Asn Corporate University. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 51-62.
- Febriyanni, R., & Sari, N. A., Syarifah. (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 1 Langkat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(2), 121-131.
- Fitrianingrum, L., Lusiana, D., & Lellyana, D. (2020). Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari

- Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan. *Civil Service Journal*, 14(1), 43-54.
- Habe, M. J., Samsu, S., Mardalina, M., Gumahansyah, R., Rusmini, R., Ahdiyenti, A., & Fardinal, F. (2022). Faktor Penentu Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 304-313.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2020). Professional Capital After the Pandemic: Reconceptualizing Development for a Post-COVID World. *Journal of Professional Capital and Community*, 5(1), 1-14.
- Klassen, R. M., Durksen, T. L., & Tze, V. M. C. (2018). Teachers' Self-Regulation and Burnout: The Predictive Role of Work-Related Stress Appraisals. *Teaching and Teacher Education*, 74, 208-219.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 254-261.
- Kurniawan, H., & Hasanah, E. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas Guru di Masa Pandemi di SD Muhammadiyah Bantul Kota. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 56-66.
- Kurniawan, D., Dwikurnaningsih, Y., & Sulasmono, B. S. (2018). Evaluasi Program Supervisi Akademik di PAUD Swasta. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 107-123.
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 83-94.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Mini, R. (2017). Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter dan Attitude. *Nur El-Islam*, 4(2), 79-96.
- Nur, M. J., Ramli, M., Semmaila, B., & Nurlaelah, N. (2021). Implementasi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan di IAIN Bone. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 13(1), 25-37.
- Nurhayati, S. (2013). Hubungan Kinerja Supervisor Dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 1(2), 194-202.
- Permana, A., Sari, A. I. C., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan Career Development Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Organisasi (Studi Empirik Pada Guru Sdit). *Research And Development Journal of Education*, 8(1), 271-281.
- Pujiati, H. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Global Mandiri. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 2(1), 16-32.
- Pudjiastuti, R. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Sub-Rayon Bangsri Kabupaten Jepara. *Jurnal Pendidikan Sains Universitas Muhammadiyah Semarang*, 4(2), 59-70.
- Purwanto, M., & Hermanto, Y. B. (2023). Faktor-Faktor Kontekstual dan Implikasi Kesiapan Perubahan

- Organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1738-1748.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Romli, O. (2020). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 27-31.
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1-16.
- Sangkala, S., & Hasniati, H. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pelatihan dan Pendidikan, dan Pemberian Insentif. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 12(2), 45-54.
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 65-73.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Setyosari, P. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Prenada Media.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234.
- Sumarni, N., Yuliawati, J., & Fauji, R. (2021). Evaluasi Kinerja Pada SMP Islam Karawang Berbasis Balanced Scorecard. *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(1), 1013-1029.
- Trisnani, N. (2018). Changes In the Role of Teachers in It-Based Mathematical Learning in Disruption Era. *In Social, Humanities, And Educational Studies (Shes): Conference Series 1(1)*, 562-567.