



## Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Manba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari

St. Nur Azizah<sup>1</sup>, Ulfia Rhodotul Jannah<sup>2</sup>, Halimatus Sya'diyah<sup>3</sup>, Rofiq Hidayat<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup> UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

<sup>2</sup> MA Manba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [anur38431@gmail.com](mailto:anur38431@gmail.com)

### ABSTRACT

Pengembangan karir dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan investasi jangka panjang yang krusial bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program pengembangan karir serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui studi kasus pada MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari, ditemukan bahwa hasil penelitian, misal: program mentoring yang terstruktur, kesempatan pelatihan yang relevan, dan adanya jalur karier yang jelas sangat berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi lembaga pendidikan untuk merancang program pengembangan karir yang komprehensif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari. Model yang diusulkan menggabungkan elemen-elemen dari berbagai teori pengembangan karir, seperti teori minat, teori sosial kognitif, dan teori karier-life span. Melalui proses validasi, model ini terbukti relevan dan dapat diterapkan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Implementasi model ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan karir dan memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### Kata Kunci

*Jalur Karier, Kinerja, Kepuasan Kerja, Kebijakan Pendidikan.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek krusial dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, terutama pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, pengembangan karir bagi para pendidik dan tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Lunenburg, pengembangan karir tidak hanya memberikan peluang untuk peningkatan profesionalisme, tetapi juga berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. (Amon, 2022)

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan berperan vital dalam memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang memadai. Menurut Armstrong, manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan. (Syakroni, 2023)

Selain itu, tantangan dalam pengembangan karir pendidik dan tenaga kependidikan sangat beragam. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya akses terhadap program pelatihan dan pengembangan yang berkualitas. Hal ini sering kali disebabkan oleh keterbatasan anggaran dan kurangnya penelitian oleh Darling-Hammon menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional yang berkualitas dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam praktik mengajar dan hasil belajar siswa. dukungan dari lembaga pendidikan.

Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir. Hal ini mencakup penyediaan sumber daya, pembinaan mentor, dan program-program kolaboratif yang memungkinkan pertukaran pengalaman dan pengetahuan antar pendidik. Sejalan dengan itu, Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir. Hal ini mencakup penyediaan sumber daya, pembinaan mentor, dan program-program kolaboratif yang memungkinkan pertukaran pengalaman dan pengetahuan antarpendidik. Sejalan dengan itu, evaluasi dan umpan balik yang konstruktif juga menjadi bagian integral dari proses pengembangan karir Gordon.

Secara keseluruhan, pengembangan karir manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga institusi pendidikan. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi seluruh komponen masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif Dengan Jenis Penelitian Field Research Untuk Mengkaji Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Field Research Memungkinkan Peneliti Untuk Mengumpulkan Data Langsung Dari Lokasi Penelitian Yang Kami Laksanakan Di Sekolah Ma Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari, Sehingga Kami Bisa Mendapatkan Informasi Yang Lebih Mendalam Mengenai Praktik Dan Tantangan Yang Dihadapi Oleh Pendidik

Dan Tenaga Kependidikan Dalam Pengembangan Karir Mereka. (Creswell, 2014)

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Meliputi Wawancara Mendalam, Observasi, Dan Analisis Dokumen. Wawancara Dilakukan Dengan Kepala Sekolah Ma Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari, Tenaga Kependidikan, Dan Pengelola Pendidikan Untuk Menggali Pandangan Mereka Mengenai Program Pengembangan Karir Yang Ada. Observasi Digunakan Untuk Mencatat Dinamika Interaksi Dalam Lingkungan Pendidikan, Sementara Analisis Dokumen Akan Meninjau Kebijakan Dan Program Yang Berkaitan Dengan Pengembangan Karir.

Validitas Data Dalam Penelitian Ini Dijamin Melalui Triangulasi, Yaitu Membandingkan Informasi Yang Diperoleh Dari Berbagai Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data. Triangulasi Membantu Memastikan Bahwa Data Yang Dikumpulkan Akurat Dan Dapat Dipercaya. Selain Itu, Peneliti Juga Akan Melakukan Member Checking, Di Mana Hasil Wawancara Akan Dikonfirmasi Dengan Informan Untuk Memastikan Kebenarannya. Hal Ini Penting Agar Temuan Penelitian Memiliki Validitas Yang Tinggi. (Liza Musyarofah, 2024)

Analisis Data Dilakukan Dengan Menggunakan Pendekatan Analisis Tematik. Setelah Data Terkumpul, Peneliti Akan Mengkategorikan Informasi Berdasarkan Tema Atau Pola Yang Muncul Dari Wawan Dan Observasi. Langkah-Langkah Ini Meliputi Pengkodean Data, Penentuan Langkah Ini Meliputi Pengkodean Data, Penentuan Tema, Dan Interpretasi Hasil. Analisis Tematik Memungkinkan Peneliti Untuk Memahami Secara Mendalam Pengalaman Dan Pandangan Responden Mengenai Pengembangan Karir Mereka Dengan Demikian, Hasil Analisis Diharapkan Dapat Memberikan Rekomendasi Yang Berguna Untuk Perbaikan Pengembangan Karir Di Bidang Pendidikan (Braun, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tahapan Perencanaan Karier di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari**

Perencanaan karir merupakan proses yang penting bagi individu dalam mencapai tujuan profesional. Tahapan pertama adalah penilaian diri, di mana individu harus memahami kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai mereka. Perencanaan karir bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan karyawan dengan peluang dan tantangan yang ada saat ini maupun di masa yang akan datang didalam organisasi. Atau boleh dikatakan bahwa program perencanaan karir dirancang untuk memperluas peluang bahwa organisasi menempatkan orang-orang yang tepat ditempat yang benar pada

waktu yang tepat. (Riane Johnly Pio, 2017) Hal ini dapat dilakukan melalui tes psikologi, umpan balik dari orang lain, atau refleksi pribadi. Setelah itu, tahap berikutnya adalah penetapan tujuan, di mana individu merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang berdasarkan penilaian diri yang telah dilakukan. Terakhir, tahap penerapan dan evaluasi diperlukan untuk mengimplementasikan rencana karir dan mengevaluasi kemajuan yang dicapai. (Aziza)

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir guru yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk guru yang bersangkutan dengan unit tempat guru tersebut bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. (Rahmi Widyanti, 2018)

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu guru maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir guru, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang guru untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karir guru harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu guru yang bersangkutan. (Sudrajat, 2020)

#### **Tahapan-Tahapan Perencanaan Karir**

Tahapan atau langkah-langkah yang akan ditempuh untuk menyusun rencana karir terdiri atas hal-hal berikut ini :

1) Menilai Diri Sendiri

Hal utama dalam memulai perencanaan karir adalah bertanya atau memahami diri sendiri. Mengenali peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, konsekuensi-konsekuensi, keterampilan, bakat dan nilai berhubungan pada kesempatan karir.

2) Menetapkan Tujuan Karir

Setelah orang dapat menilai kekuatan, kelemahan, dan setelah mendapat pengetahuan tentang arah dari kesempatan kerja, maka tujuan karir dapat diidentifikasi dan kemudian dibentuk.

3) Menyiapkan Rencana-Rencana

Rencana tersebut mungkin dibuat dari berbagai macam desain kegiatan untuk tujuan karir.

4) Melaksanakan Rencana-Rencana

5) Untuk mengimplementasikan satu rencana kebanyakan diperlukan iklim organisasi yang mendukung. Artinya bahwa manajemen tingkat atas harus mengajak semua tingkatan dari manajemen untuk membantu bawahan mereka dalam meningkatkan karir mereka. (Wahyudi, 2022)

Perencanaan karir di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari dimulai dengan identifikasi potensi siswa. Proses ini melibatkan asesmen

kemampuan akademik, minat, dan bakat siswa melalui tes psikologi dan konsultasi dengan guru pembimbing. Setelah itu, dilakukan penyusunan rencana individu yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta strategi untuk mencapainya.

Tahapan selanjutnya adalah pemantauan dan evaluasi didalam evaluasi ini yang menilai adalah pengawas yang telah ditugaskan untuk menyurvei sekolah tersebut, harapan yang ingin dirubah dari sekolah ini dilihat dari kekurang nya terlebih dahulu seperti ketertiban para siswa yang ada disekolah tersebut yang ternyata masih banyak yang kurang tertib dalam pelaksanaan KBM seperti ketika berangkat sekolah para siswa mengulur waktu dengan berbagai alasan yang berbeda beda. Sekolah juga memastikan bahwa siswa tetap berada di jalur yang tepat sesuai dengan rencana karir yang telah ditetapkan. (Liza Musyarofah, 2024)

### **Pilihan Pengembangan Karir di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari**

Pengembangan karier merupakan suatu Proses yang berkelanjutan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. (Supardi,2016) Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

Pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Peningkatan status dapat berupa jabatan atau berupa golongan kepangkatan, mulai dari yang paling bawah atau posisi saat sekarang sampai pada posisi yang paling tinggi.

Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga. Ketika karier sumberdaya daya manusiadalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama. (Muspawi, 2017)

#### 1) Pendidikan Formal

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang

terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dasar sampai dengan jenjang universitas. (Raudatus Syaadah,2022) Dan bisa Melanjutkan studi: S2, S3, atau program profesional (seperti MBA) untuk meningkatkan kualifikasi dan membuka peluang karir baru.

Sertifikasi: Memperoleh sertifikasi dalam bidang tertentu untuk menunjukkan kompetensi dan keahlian.

## 2) Pelatihan dan Pengembangan

Workshop dan Seminar: Mengikuti berbagai workshop dan seminar terkait pendidikan, seperti pembelajaran inovatif, teknologi pendidikan, atau pengembangan kurikulum.

Kursus Online: Memanfaatkan berbagai platform online untuk belajar materi-materi baru, seperti kursus tentang pembelajaran jarak jauh, penilaian berbasis kompetensi, atau pengembangan bahan ajar digital.

## 3) Pengembangan Karier Internal

Rotasi Tugas: Meminta untuk ditugaskan di posisi yang berbeda di sekolah, seperti menjadi wali kelas, koordinator bidang studi, atau terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Promosi Jabatan: Mencari peluang untuk naik jabatan, seperti menjadi wakil kepala sekolah atau kepala sekolah.

## 4) Pengembangan Diri

Membaca Buku dan Jurnal: Membaca buku-buku pedoman, jurnal pendidikan, atau karya ilmiah lainnya untuk memperkaya wawasan.

Menulis Artikel atau Buku: Menulis artikel atau buku tentang pendidikan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Bergabung dalam Komunitas Pendidikan: Berinteraksi dengan guru lain melalui komunitas pendidikan online atau offline untuk berbagi ide dan pengalaman.

## 5) Kewirausahaan Pendidikan

Menjadi Tutor: Memberikan les privat atau bimbingan belajar kepada siswa.

Membuat Konten Pendidikan: Membuat konten pendidikan seperti video pembelajaran, modul, atau buku kerja untuk dijual atau dibagikan secara gratis.

Mendirikan Lembaga Pendidikan: Mendirikan lembaga pendidikan nonformal seperti kursus atau bimbingan belajar.

MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari menawarkan berbagai pilihan pengembangan karir yang relevan dengan kebutuhan pelatihan kerja. Program ini mencakup antara lain pelatihan keterampilan soft skills seperti

kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim, serta hard skills yang spesifik, seperti keterampilan di bidang teknologi informasi dan bahasa asing. Sekolah juga menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan yang lain dan dunia industri untuk menyediakan magang dan pengalaman kerja nyata bagi siswa, sehingga mereka lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus.

### **Mendesain Program Pengembangan Karir di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari**

Program-program pengembangan karir dapat atau bahkan tidak dapat menghasilkan keluaran yang positif bagi organisasi dan tenaga kerja, bila program-program mengakibatkan peningkatan dalam aspirasi para tenaga kerja sampai pada tingkat yang tidak realistis atau mengonfirmasikan bahwa perencanaan karir individu tenaga kerja tidak sesuai dengan perencanaan karir yang ada dalam organisasi. Kesempatan-kesempatan karir pada organisasi dapat mendorong tenaga kerja menjauhi organisasi dibandingkan mengikat mereka terhadap organisasi. (Gunawan, 2015)

Mendesain program pengembangan karir dapat membantu para pimpinan lembaga untuk melahirkan dan mengambil keputusan yang kreatif dan inovatif mengenai pengembangan karir para guru yang bertugas di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari. Oleh karena itu, dalam mendesain program pengembangan karir, perlu fase perencanaan.

#### **1.) Fase perencanaan**

Fase perencanaan ialah kegiatan dalam menyesuaikan atau menyeleraskan rancangan para tenaga kerja dan rancangan organisasi mengenai pengembangan karir di lingkungan kerjanya. Tujuan dilakukannya fase ini adalah untuk mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja dalam melaksanakan tupoksi yang diembannya sehari-hari. Pimpinan lembaga dapat melakukan berbagai usaha untuk membantu para tenaga pendidik diantaranya adalah:

##### **a. Pelatihan.**

Pelatihan dalam rangka pengembangan karir bagi para tenaga pendidik mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, tidak sekadar yang diselenggarakan secara lembaga dan formal di kelas, labotarium, dan sebagainya, namun lebih dari itu. Menawarkan kesempatan pelatihan kepada para guru untuk membantu mereka menciptakan peluang karier yang lebih besar. Agar para guru tetap produktif, perlu tersedia program pengembangan karir yang dapat mendukung tugas dan kebutuhan emosional guru pada tiap tahap (penjelajahan, penegakan, pertengahan karir dan karir lanjut).

b. Rotasi jabatan.

Rotasi jabatan dilakukan dengan cara menugaskan pendidik untuk berbagi jabatan melalui proses pemindahan secara horisontal. Rotasi jabatan dilakukan agar pendidik mendapatkan perspektif secara komprehensif tentang lembaga dan bisa memahami hubungan antara bagian satu dengan bagian lainnya dalam lembaga tersebut. (Rohman, 2016)

Mendesain program pengembangan karir di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari dalam sekolah ini seperti yang telah dijelaskan oleh waka kesiswaan sendiri bahwa sekolah ini memberi kesempatan kepada para guru untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi, namun untuk mencapai hal tersebut kepala sekolah juga harus melihat kinerja dan kemampuan para guru agar mengetahui guru mana yang layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi tersebut, selain itu MA MHI Bangsalsari juga melibatkan beberapa langkah untuk mendesain program perencanaan karir yang ada di sekolah tersebut dengan cara menganalisis kebutuhan yang melibatkan siswa, orang tua, dan alumni untuk memahami aspirasi karir mereka. Kemudian, program ini harus mencakup berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, dan bimbingan karir yang diselenggarakan secara rutin. Selain itu, pemerataan teknologi informasi berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, dan bimbingan karir yang diselenggarakan secara rutin. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi melalui platform online dapat memudahkan akses siswa terhadap informasi dan sumber daya terkait pengembangan karir. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan siswa dapat meraih kesuksesan dalam memilih dan mengembangkan karir yang sesuai dengan potensi dan minat mereka. (Liza Musyarofah, 2024)

## KESIMPULAN

Pengembangan karir di MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari telah menunjukkan kemajuan yang signifikan, terutama dengan adanya program mentoring yang melibatkan alumni. Inovasi ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk belajar dari pengalaman praktisi, tetapi juga memperkuat jaringan alumni dan meningkatkan rasa memiliki terhadap madrasah, selain itu Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Ma Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari ini juga menunjukkan Proses Rekrutmen Yang Sistematis Dan Berfokus Pada Kualitas, Dengan Mempertimbangkan Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Yang dapat memengaruhi perkembangan karir guru, lembaga ini juga memberi

kesempatan kepada guru guru yang ada disana untuk bisa mengembangkan karir nya salah satunya dengan cara melihat kinerja dan lama masa jabatan guru tersebut maka ketika guru tersebut sudah memenuhi standar keberhasilan guru tersebut akan dipertimbangkan untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi. Novelty Dari Penelitian Ini Terletak Pada Penekanan Pentingnya Orientasi Berbasis Nilai-Nilai Institusi Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pendidik Baru, Yang Belum Banyak Dieksplorasi Dalam Penelitian Sebelumnya. Dengan Demikian, Pendekatan Ini Dapat Dijadikan Model Untuk Lembaga Pendidikan Lain Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Karir Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amon, Lorensius, and Harliansyah Harliansyah. "Analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan.," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2022. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/258>.
- Aziza, Wafiq, and Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. "Pengertian Perencanaan Karir."
- Braun, V., & Clarke, V. "Penggunaan Analisis Tematik dalam Psikologi," *Penelitian Kualitatif dalam Psikologi*, 2006.
- Creswell, J. W. "Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Publikasi SAGE.," 2014.
- Fathorrozi, Fathorrozi, and Abd Muhith. "Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Pemasaran Sekolah Dasar di Jember Jawa Timur." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 3.2 (2021): 203-220.
- Gunawan dan Imam, "Strategi meningkatkan kinerja guru: apa program yang ditawarkan oleh kepala sekolah.," n: *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang* 2015, 305-21.
- Hidayati, Titiek Rohanah. "Supervisi Pendidikan; Sebuah Upaya Pembinaan Kompetensi Guru." (2013).
- Hidayat, Rofiq, "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Ideal", *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), 41-51
- Liza musyarofah dan suci Wulandari, "Wawancara dari Penulis," di *MA Mamba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari*, 25 September 2024.

- Muspawi, Mohamad. "Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17.1 (2017): 114-122.
- Mufidah, Hafidho, et al. "Pengembangan Model Pembelajaran Connecting, Organizing, Refleting, Extending (Core) Berbasis Google Sites Sebagai Pembaharuan Pembelajaran Matematika Pada Sekolah Menengah Pertama Kelas 8 Materi Bangun Ruang Sisi Datar." *Cartesian: Jurnal Pendidikan Matematika* 2.1 (2022): 163-173.
- Rahmi Widyanti. *Manajemen Karir*. Makasar: Rizky Artha Mulia, 2018. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/>
- Raudatus Syaadah dkk., "Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Informal," *PEMA: Jurnal Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 2 (No Tahun 2022): 127, <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/pema>.
- Riane Johnly Pio. "Perencanaan dan Pengembangan Karir," Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech), 10 Oktober 2017.
- Rohman dan Wafrotur, "Upaya meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam peningkatan profesionalisme guru," 2016.
- Supriyadi, A. "Perencanaan Karir dan Kesiapan Kerja Siswa," Jakarta: Gramedia 2020.
- Sudrajat, Abdul Rafiq, dan Sufina Latifa, "Perencanaan Tenaga Kependidikan," *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, 4 No. 2 (2020): 268-77.
- Supardi, Endang. "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Geografi Gea* 9.1 (2016)..
- Supriadi, Supriadi. "Konsep Manajemen Insani Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah." *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 2.2 (2020): 76-91.
- Syakroni, Muhammad. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah," PT Arr rad Pratama 2023.
- Tsauri, Sofyan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2013).
- Wahyudi dan Dedy, "Bab V Perencanaan Karir (Konsep Dasar di Era Digital)," 2022, 45.
- Wulandani, Tri Budi & Rif'an Humaidi. "Peran Guru dalam Peningkatan Kualitas Belajar Peserta Didik Pada Pembelajaran Daring Di Madrasah Ibtidaiyah." *EDUCARE: Journal of Primary Education* 2.1 (2021): 75-86.
- Zaini, Mohammad, and Machfudz Machfudz. "The Pattern of Profetical Leadership Education Based on Religion Moderation." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11.02 (2022).