



Problematics of Human Resources Development in Improving The Quality of Education in Madrasah

Evania Rika Muslimatun*, Subiyantoro

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

Email: rikaeoania29@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Human Resource Management, Career, Quality

***Corresponding Author**

The aims of this research are; 1) how to implement human resource management in career development at MI Ma'arif Giriloyo; 2) how to assess human resource management at MI Ma'arif Giriloyo. This study was conducted with a qualitative approach with the type of research, namely case studies. The critical informants of this research concern the director, teacher, and staff of MI Ma'arif Giriloyo. Data collection techniques in this study are in the form of interviews, observations, and documentation. Data collection, observation, presentation, and conclusion are data analysis techniques used in this study. The conclusions of this study include the implementation, monitoring, and evaluation of human resource management at MI Ma'arif Giriloyo, namely: 1) the development and development of professional and spiritually oriented guidance, namely observations to be liked to improve the quality of human resources According to professions that include a spiritual approach: more many studies in titles, meetings, assignments, driving, socialization or seminars; 2) monitoring and evaluation carried out by Ma'arif Giriloyo by leading and knowing the history of HR which includes monitoring and evaluating the performance of teachers and education staff. Teacher Performance History Monitoring and Evaluation System. In addition, career development teachers carry out missions at the end of each semester in connection with monitoring and evaluating performance with the presence of teacher learning and activities.

Article History:

Received: 28 February 2022; Recieved in Revised Form 11 March 2022; Accepted: 21 March 2022; Available online: 1 June 2022

Please cite this article in APA style as:

Muslimatun, E. R. & Subiyantoro. (2022). Problematics of Human Resources Development in Improving The Quality of Education in Madrasah. *Journal of Educational Management Research*, 1(1), 1-11.

PENDAHULUAN

Kualitas atau mutu pendidikan menyangkut dua dimensi, yaitu dimensi "proses" dan dimensi "hasil (output)". Mutu proses diukur dari indikator mutu komponen dan interaksi antar komponen (Handoko, 2020; Dewi & Ali, 2020). Sedangkan mutu hasil diukur dari indikator capaian skor prestasi lulusan baik menyangkut akademik maupun non-akademik. Masalah guru menjadi sorotan, karena guru merupakan ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk pola, gerak, dan geliatnya perubahan dalam dunia

pendidikan (Fauzan et al., 2022). Ketika berbagai model pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum misalnya, gurulah yang sangat berperan dalam melaksanakannya (Mundiri et al., 2021). Mengingat peran besar guru tersebut, guru dituntut untuk memberikan perhatian sebesar-besarnya kepada pengembangan dan mutu pendidikan. Tapi persoalannya, keadaan guru sendiri belum banyak mendukung kearah itu, baik menyangkut kualitas, profesionalisme, kuantitas, maupun kesejahteraan (Rosmawati et al., Ahyani, & Missriani, 2020). Pada dasarnya pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia berlangsung sepanjang kehidupan melalui siklus kehidupan yang dilakukan melalui berbagai bidang pembangunan yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, Kesehatan dan gizi serta bidang-bidang lainnya. Namun demikian, diantara bidang-bidang tersebut, pendidikan merupakan komponen yang paling mendasar karena pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan dibidang lainnya. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui bentuk-bentuk lain seperti kesehatan dan gizi, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, akan berhasil jika didukung oleh keberhasilan pembangunan dibidang Pendidikan.

Pendidikan diarahkan dalam upaya mengembangkan dan menyebarkan nilai dan sikap produktivitas SDM melalui pengembangan dua kemampuan sekaligus, yaitu (1) kemampuan teknis seperti peningkatan penguasaan kecakapan, profesi dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan lapangan kerja yang berubah, dan (2) kemampuan lain dalam kaitan dengan budaya yang mendorong SDM untuk menjadi kekuatan penggerak pembangunan, seperti wawasan, penalaran, etos kerja, orientasi ke depan, kemampuan belajar secara terus-menerus, dan sejenisnya. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai-pegawai baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam suatu keadaan perkembangan yang mantap. Pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak baik juga akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka (Sari, 2021).

Beranjak dari pemikiran teoritis diatas, diperlukan upaya untuk merumuskan kebijakan dan pengembangan profesi guru. Itu sebabnya, akhir-

akhir ini makin kuat dorongan untuk melakukan kaji ulang atas system pengelolaan guru, terutama berkaitandengan penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karier, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi (Siregar, 2018). Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, magang, studi banding, dan lain-lain. Prakarsa ini menjadi penting karena secara umum guru masih memiliki keterbatasan, baik finansial, jaringan, waktu, akses, dan sebagainya. Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karier guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pengembangan profesi dan karier diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses Pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kemampuan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru (Pengembangan, Dan, Insentif, Loyalitas, & Guru, 2013). Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Namun demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (training provider) non pemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh Kepala Sekolah. Analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi program sejenis.

Pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi (Lubis, 2017). Sebagai bagian dari pengembangan karier, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah peningkatan karier. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. Pertama, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Katidjan et al., 2017). Komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan disampaikan dan diajarkan agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas tersebut (Hayati et al., 2020).

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah serta kebijakan kompensasi yang diterapkan dan faktor-faktor lainnya. Rendahnya latar belakang pendidikan guru terutama latar belakang pendidikan yang relevan juga menyebabkan rendahnya kompetensi profesionalisme guru tersebut sehingga penguasaan materi dan metode pengajaran masih berada dibawah standar (Mudrikah et al., n.d.) Dengan demikian guru kurang menguasai teknik-teknik mengajar yang baik dalam merencanakan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa. Kurangnya motivasi kerja guru akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Seseorang yang mempunyai motivasi atau berkemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik akan menganggap bahwa pekerjaan itu penting dan merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas tertentu. Oleh karena itu, seorang guru tidak akan mempunyai kinerja yang baik tanpa didasari adanya motivasi kerja dari guru itu sendiri. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.

Dari paparan di atas tampak jelas bahwa pengembangan karier manajemen sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan hasil penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan pengembangan karier dan hubungannya terhadap kinerja guru di MI MA'ARIF Giriloyo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan melakukan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di MI MA'ARIF Giriloyo. Informan kunci pada penelitian ini melibatkan kepala sekolah dan didukung oleh informan tambahan yaitu bagian SDM dan beberapa guru MI MA'ARIF Giriloyo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa interview, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini (Rachmawati, 2007).

Data-data dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan melalui teknik observasi (pengamatan), wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menggunakan pengamatan atau pengindraan dan pencatatan secara langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku yang dapat diperoleh dan dikumpulkan datanya melalui penggunaan metode observasi, sumber datanya adalah ruang tertentu (Rachmawati, 2007). Wawancara dilakukan peneliti secara face-to-face interview (wawancara berhadapan-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam focus group interview (wawancara dengan kelompok tertentu), baik terstruktur maupun tidak terstruktur. Teknik dokumentasi dilaksanakan dengan pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan Check-list, yaitu daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Dalam hal ini peneliti tinggal memberikan tanda pada setiap pemunculan gejala yang dimaksud, yang alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

Analisis data merupakan kelanjutan dari pengolahan data. Setelah semua butir diketahui, peneliti membandingkan sekor antar butir, dalam analisis ini peneliti melakukan analisis, yaitu membandingkan dan mengkaitkan sekor dari data-data yang didapat, baik itu dari data sekunder maupun dari data-data primer. Setelah itu membahas hasil analisis data apakah tentang keterkaitan antar data dan mungkin dengan latar belakang yang menyebabkan adanya persamaan atau perbedaan tersebut sehingga dapat memperoleh kesimpulan penelitian. Teknik untuk menguji kredibilitas data

atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian ini menggunakan perpanjangan pengamatan, triangulasi (pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu), dan member check. Setelah beberapa cara tersebut dilakukan maka akan mudah melihat, apakah data-data yang diperoleh dari beberapa sumber betul-betul valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dilakukan guna mempermudah pekerjaan sehingga lebih efektif dan efisien didalam mencapai tujuan yang diinginkan madrasah, lebih-lebih dalam dunia pendidikan memang harus dikelola dengan sebaik mungkin guna mencapai visi, misi dan tujuan dengan sempurna. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi yang mencakup (Rekrutment, Seleksi, dan Penempatan) merupakan suatu kegiatan yang berproses dalam menangani segala permasalahan dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka men-stabilkan aktifitas di dalam organisasi atau lembaga agar tercapainya misi yang telah ditetapkan. Manajemen SDM pada suatu perguruan tinggi sangat diperlukan dalam mengatur sumber daya pendidikan agar tujuan SDM dapat tercapai menjadi SDM yang berkualitas di dalam perguruan tinggi. Dapat diibaratkan seperti industry, dunia pendidikan memerlukan pengelolaan secara efisien dan professional pada komponen-komponennya, supaya melahirkan komoditi yang berkualitas.

Sistem manajemen professional merupakan salah satu syarat dalam berhasilnya pendidikan. Kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan akan menentukan pula keberhasilan lembaga tersebut dengan melakukan manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas sumber daya tersebut. Manajemen dapat dimulai dari merencanakan, pengadaan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi secara baik dan matang serta membina efektivitas hubungan kerja. Seluruh kegiatan dalam manajemen harus berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, karena perencanaan merupakan inti dari manajemen yang dilakukan organisasi. Dengan adanya perencanaan tersebut sumber daya manusia yang ada pada setiap organisasi dapat didayagunakan oleh pengambil keputusan sehingga dapat menggunakan SDM secara berhasil dan berguna.

Menurut Rivai (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Mangkunegara (2015) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir

masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Wahyudi (2017:161) pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu. Menurut Siagian (2016:215), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Perencanaan pengembangan karir guru yang disampaikan oleh Kepala Sekolah Ibu Sulikhah: Pembinaan dan pengembangan karir penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan guru harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan sehingga tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama dengan tenaga pendidik untuk mengembangkan karir sesuai dengan jenjang jabatan mereka sehingga sebuah pendidikan bisa berjalan dengan baik dalam satu visi dan misi. Dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir terhadap guru secara individu guru sangat diperhatikan oleh lembaga, memberikan masukan bagi guru untuk bersikap dinamis melakukan perubahan dan meningkatkan kualitas hasil pendidikan, hal ini sesuai dengan apa dikemukakan oleh Guru yaitu Ibu Rina: peran seorang guru dalam dunia pendidikan bukan hanya bisa mengajar dengan baik tetapi juga seorang guru yang profesional harus dapat mengembangkan minat dan bakat para peserta didik mereka. Selain dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir oleh lembaga sekolah, pengembangan karir di lembaga ini harus memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses

pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan guru, Ibu Martini: Semua tenaga pengajar di MI MA'ARIF Giriloyo mengajar sesuai dengan kompetensi keahliannya dan berdasarkan kode etik dan kurikulum yang berlaku. Secara individu para guru sudah memahami dan mengerti apa yang telah di rencanakan dalam pembinaan dan pengembangan karir guru di MI MA'ARIF Giriloyo, sesuai dengan pertanyaan oleh peneliti terhadap informan guru-guru mengenai 1). Pengembangan karir yang ada di sekolah ini seharusnya diketahui oleh semua warga sekolah, 2). Pengembangan karir di sekolah ini sudah terprogram dengan baik, 3). Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua guru, dengan informan . Dari data hasil wawancara yang disajikan bersama informan menunjukkan bahwa rencana pengembangan karir telah dilakukan sesuai dengan pembinaan dan pengembangan karir guru, dimana sudah sesuai dengan syarat perencanaan karir yaitu perencanaan itu harus sesuai dengan organisasi, individu dan manajerial.

Pelaksanaan pengembangan karir dilakukan adalah sebagai aktivitas kepersonaliaan sekolah yang membantu tenaga kependidikan dan pendidik untuk merencanakan karir masa depan mereka, pelaksanaan pengembangan karir di lembaga ini sudah memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya, memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan mereka, Dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan mereka dalam pelaksanaan pengembangan karir juga akan berdampak pada prestasi akademik siswa dan nama sekolah MI MA'ARIF Giriloyo. Pelaksanaan pengembangan karir juga mengemukakan pelatihan-pelatihan sebagai dasar bagi pelaksanaan pengembangan karir, karena dengan pelatihan mereka bisa mendapatkan keterampilan, wawasan luas dan perubahan perilaku yang dapat menjadi pendorong dan motivasi dalam peningkatan karir mereka (tenaga pendidik dan kependidikan).

Beberapa kendala dalam pelaksanaan pengembangan karir di MI MA'ARIF Giriloyo telah peneliti perbandingkan dengan beberapa dimensi tidak maksimalnya pelaksanaan pengembangan karir. Diantaranya pendidikan guru yang jauh dari memadai berdampak pada kualitas dan kompetensi guru. Guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Prestasi harus ditekankan melalui pemahaman visi bukan dengan pemaksaan aturan. Pengembangan karir juga menyangkut individu masing-masing, tidak mengambil kesempatan yang ada yang diberikan oleh lembaga, untuk meningkatkan kualifikasi profesional guru masih terkendala faktor eksternal. Kendala itu terkadang muncul dari individu masing-masing. Kesempatan sudah ada tetapi faktor eksternal terkadang

mempengaruhi, misalnya faktor ketidpercayaan diri dan faktor persetujuan keluarga khususnya apabila mereka harus keluar daerah untuk pengembangan karir mereka. Sebagai guru yang memiliki kemampuan komprehensif, guru dituntut. Adakalanya seseorang memiliki kompetensi yang mumpuni, namun tidak diimbangi dengan sikap kerja yang baik seperti kurangnya rasa tanggung jawab, kurang percaya diri, sering tidak ada di tempat, malas, suka terlambat, dan lain-lain. Kendalanya terkadang dari individu guru sendiri yang masih memiliki ketidpercayaan diri dalam mengembangkan karirnya sendiri dan ada pula yang terhambat karena faktor eksternal keluarga, misalnya apabila ada kesempatan pengembangan karir tetapi harus berada di luar kota / provinsi. Pengelolaan sarana dan prasarana amat penting di MI MA'ARIF Giriloyo, karena mendukung terhadap suksesnya proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Dalam pelaksanaan pengembangan karir, sarana dan prasarana di sekolah sangat dibutuhkan karena menyagkut manajemen karir sekolah, sehingga dengan memiliki sarana dan prasarana yang baik dapat menunjang perkembangan karir guru dan sekolah dapat melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pemeliharaan dan pengawasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam tahap awal yakni tahap perencanaan pengembangan karir telah berjalan sesuai dengan rencana untuk tahapan pelaksanaan pengembangan karir MI Ma'arif Giriloyo selanjutnya. Dalam tahap pelaksanaan pengembangan karir telah memenuhi standar pengembangan karir yang telah di tekankan dalam dimensi pengembangan karir yaitu, berdasarkan pada dimensi kompetensi, dimensi kualifikasi ditambah dengan penilaian dari pada individu guru. Dalam pelaksanaan pengembangan karir di MI Ma'arif Giriloyo tentu terdapat beberapa kendala, antara lain faktor individu, faktor eksternal yang bersangkutan, dan faktor sarana dan prasarana sekolah.

Adapun peneliti akan menyampaikan beberapa saran kepada pihak lembaga yakni sebagai berikut: 1) Perlu adanya standarisasi penilaian yang dilakukan oleh setiap kepala unit kerja atau pengurus terhadap kinerja guru agar dapat dievaluasi secara menyeluruh atas hasil kerja ataupun capaian yang telah dilakukan oleh guru maupun tenaga pendidik dalam rangka mencapai suatu tujuan lembaga. 2) Diperlukan adanya sosialisasi khusus bagi para guru dalam meningkatkan kualitas pendidik yang berkembang sesuai standar zaman modern.

ACKNOWLEDGMENT

Peneliti mengucapkan banyak sekali terimakasih kepada berbagai pihak yang ikut berkontribusi dalam kelancaran pembuatan artikel ini sehingga dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu, dan trimakasih juga kepada Universitas tercinta yaitu Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang menyediakan berbagai seminar dan wawasan dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai artikel jurnal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. R., & Ali, N. (2020). Peningkatan Skor Akreditasi Madrasah melalui Lembaga Penjaminan Mutu. *J-MPI*, 5(1), 44–54.
- Fauzan, M., Groot, W., & Witte, K. De. (2022). Teachers ' preferences for online professional development: Evidence from a discrete choice experiment. *Teaching and Teacher Education*, 119, 103870. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103870>
- Handoko. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional. *Jurnal Dewantara*, 9(1), 35.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). (No Title). In *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Lubis, S. (2017). Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 2(2), 189–205. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2\(2\).1045](https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2(2).1045)
- Mudrikah, A., Khorri, A., Hamdani, A., Holik, L., Luqmanul, H., Yasmadi, B., & Hidayat, H. (n.d.). *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Universitas Islam Nusantara*. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2177>
- Mundiri, A., Zamroni, Z., Bali, M. E. I., Baharun, H., Holidi, M., Ervansyah, F., ... Erliana, C. I. (2021). Indigeneity and the Plight of Managing Behaviour; A Collaborative Instructional Model Based on Digital Classroom. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(4), 1655–1660.
- Pengembangan, H., Dan, K., Insentif, P., Loyalitas, T., & Guru, K. (2013). *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* | 48 (Vol. 01).

- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/JKI.V11I1.184>
- Rahmadiyah Siregar. (2018). Penilaian Pemangku Kepentingan Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik profesional. *Jurnal Benchmarking*, 2(2), 64–72.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Sari, A. K., Yusuf, A. M., Iswari, M., & Afdal, A. (2021). Analisis teori karir krumboltz: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1).