

Analisis dampak pengembangan karir guru terhadap kinerja dan kepuasan kerja

Thohirotul Ainiyah

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: thohirotulainiyah@gmail.com

Kata Kunci:

Kurikulum, karir guru, ketidakpastian, pendidikan, kepuasan kerja

Keywords:

Curriculum, teacher career, uncertainty, education, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Dampak Pengembangan Karir Guru terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja di lingkungan pendidikan. Pengembangan karir, yang mencakup pelatihan, promosi, serta pemberian kesempatan pengembangan profesional, diyakini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru serta tingkat kepuasan kerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kepustakaan (library research) untuk menganalisis dampak pengembangan karir guru terhadap kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan pendidikan. Studi ini mengeksplorasi berbagai sumber sekunder, termasuk jurnal ilmiah,

buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesional, dan kesempatan promosi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek pedagogik maupun manajerial. Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang terlihat dari sikap positif guru terhadap pekerjaan mereka, loyalitas terhadap lembaga, serta motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan dari lembaga dalam merancang program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan guru dan tantangan pendidikan saat ini.

ABSTRACT

This study analyzes the Impact of Teacher Career Development on Performance and Satisfaction in educational settings. Career development, which includes training, promotion, and providing professional development opportunities, is believed to contribute significantly to improving teacher performance and their job satisfaction levels. The research method used is a library research approach to analyze the impact of teacher career development on performance and job satisfaction in educational settings. This study explores various secondary sources, including scientific journals, books, research reports, and relevant education policy documents. The results of the analysis indicate that structured career development programs, such as ongoing training, professional certification, and promotion opportunities, have a positive impact on improving teacher performance, both in pedagogical and managerial aspects. In addition, career development also plays a role in increasing job satisfaction, as seen from teachers' positive attitudes towards their work, loyalty to the institution, and motivation to improve the quality of learning. This study emphasizes the importance of support from institutions in designing career development programs that are in accordance with teacher needs and current educational challenges.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dalam merancang serta melaksanakan kegiatan pembelajaran, memberikan arahan dan pelatihan, sekaligus melaksanakan kegiatan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi dosen di perguruan tinggi. Peran ini tidak bisa dipisahkan dari lembaga pendidikan formal, sebab kehidupan guru sangat erat berkaitan dengan dunia sekolah. Sebagian besar waktu mereka tercurah untuk kegiatan di sekolah, sedangkan selebihnya dijalani di lingkungan keluarga dan masyarakat (Lailatussaadah, 2015). Sebagai pelaksana pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan dan mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi masa depan yang lebih baik. Untuk menjalankan peran ini, profesionalisme menjadi syarat utama yang diperlukan. Seorang guru dapat dianggap profesional jika ia memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Guru yang memiliki kompetensi dapat menyampaikan pembelajaran berkualitas dan senantiasa berusaha menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Mereka memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia dan berupaya mengurangi keterbatasan serta hambatan yang ada (Arifa & Prayitno, 2019).

Pengembangan karir guru memiliki peranan penting karena berdampak langsung pada motivasi dan tingkat kepuasan kerja. Guru yang aktif dalam program pengembangan profesional merasa lebih dihargai dan mendapatkan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang kemudian dapat memperkuat semangat serta komitmen mereka terhadap tugasnya. Program pengembangan karir yang dirancang dengan baik tidak hanya memperbaiki kompetensi, tetapi juga memperkuat keterikatan guru terhadap profesi yang mereka jalani. Selain itu, pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang senantiasa memperbaharui pengetahuan dan keterampilannya lebih mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif, membangkitkan motivasi siswa, serta merespons kebutuhan belajar yang beragam. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karir guru berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan dan prestasi akademik siswa. Program yang terstruktur juga memberikan ruang bagi guru untuk berkolaborasi, berbagi pengalaman terbaik, serta membangun jejaring profesional. Melalui kolaborasi ini, guru dapat belajar dari pengalaman sesama dan mengadaptasi strategi yang telah terbukti efektif, sehingga memperkaya pengalaman profesional mereka dan membentuk budaya belajar yang aktif di lingkungan sekolah. (Adwiyah & Hsb, 2024) (Zuhroh, 2015)

Upaya pengembangan profesi dapat dilaksanakan oleh instansi pemerintah, lembaga pelatihan swasta, penyelenggara, maupun satuan pendidikan. Dalam praktiknya, pembinaan serta pengembangan karier guru mencakup tiga hal utama, yakni penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Namun, pembinaan yang diberikan kepala sekolah kerap dilakukan secara umum, padahal idealnya guru yang menghadapi persoalan perlu mendapatkan pendampingan secara langsung agar masalah tidak berkepanjangan dan berpengaruh terhadap kinerja guru lain (sahlan,

2010). Menurut Gaynor (1998: 20), guru juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi. Namun, promosi bagi guru biasanya berarti peralihan tugas ke bidang administrasi, sehingga mereka meninggalkan peran sebagai pengajar di kelas. (Mukti, 2017) Seorang pendidik juga perlu mengembangkan kariernya sebagai guru. Karier guru mencakup perkembangan dan kemajuan yang sistematis yang telah diraih dalam profesinya. Penting bagi seorang guru untuk terus mengembangkan kariernya melalui berbagai kegiatan pembinaan dan pengembangan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan. (Munawir et al., 2022)

Departemen Pendidikan Nasional (2008:21) menjelaskan bahwa kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja tersebut dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran yang diemban, yang dapat diamati melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan tindak lanjut dari hasil penilaian. (Alfa, 2020) Kinerja seseorang dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian yang dimilikinya, demikian pula dalam hal penugasan guru. Penempatan guru harus dilakukan dengan mempertimbangkan bidang keahliannya secara mutlak. Apabila guru diberikan tugas di luar kompetensinya, hal ini dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja dan hasil yang dicapai, serta menimbulkan ketidakpuasan. Kecewa yang dirasakan dapat menghambat perkembangan motivasi dan moral kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan cara menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. (Sardiman, 2013)

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap positif terhadap tugas dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen atau departemen sumber daya manusia perlu secara berkala memantau tingkat kepuasan kerja karena faktor ini berpengaruh terhadap tingkat absensi, turnover, dan berbagai dinamika organisasi lainnya. Sunyoto mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hamali, kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang terbentuk berdasarkan evaluasi terhadap situasi kerja yang mereka hadapi. (Pratama & Pasaribu, 2020)

Dengan demikian, penelitian mengenai Dampak Pengembangan Karir Guru Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja menjadi sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan karir tidak hanya mendorong peningkatan kompetensi profesional guru, tetapi juga berkontribusi besar dalam membentuk sikap kerja yang lebih positif dan produktif. Guru yang mendapatkan dukungan dalam proses pengembangan dirinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan. Selain itu, meningkatnya kepuasan kerja sebagai hasil dari pengembangan karir yang tepat dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan motivasi dari dalam diri, serta mendorong terciptanya kerja sama yang

baik antar guru. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai keterkaitan antara pengembangan karir, kinerja, dan kepuasan kerja sangat diperlukan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode *library research* atau studi kepustakaan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), yang melibatkan proses pengumpulan data berdasarkan sumber-sumber pustaka. Penelitian ini menitikberatkan pada penggalian informasi dari berbagai referensi tertulis, seperti buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen lainnya, untuk menganalisis obyek yang diteliti.

Penggunaan metode *library research* dalam penelitian ini dianggap sesuai karena kajian ini berfokus pada analisis teoretis dan konseptual yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap teori dan temuan-temuan terdahulu. Dalam melaksanakan tinjauan pustaka, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti majalah, buku, artikel, dan dokumen lainnya. Dokumen-dokumen tersebut dipilih secara selektif dan dianalisis secara mendalam oleh peneliti. Proses analisis meliputi tahap pemilihan dan pengumpulan data, memahami isi literatur melalui pembacaan, mengorganisasi data yang diperoleh, serta menyusun ringkasan dan menarik Kesimpulan. Menurut Mendes, Wohlin, Felizardo, dan Kalinowski, studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur dan mengkaji topik-topik yang relevan secara terintegrasi. Dalam proses ini, penelusuran informasi dapat menggunakan beragam sumber seperti jurnal ilmiah, buku, kamus, dokumen, majalah, maupun referensi lainnya, tanpa perlu melibatkan pengumpulan data langsung di lapangan. (Fatha Pringgar & Sujatmiko, 2020)

Pembahasan

Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Proses ini melibatkan tahapan pemindahan karyawan berkualitas tinggi ke posisi yang lebih strategis dan memiliki potensi pengembangan lebih lanjut, di mana tanggung jawab yang lebih besar dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. (Kuswibowo, 2021)

Program pengembangan karir merupakan strategi untuk mengoptimalkan potensi guru melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan profesional, pendidikan lanjutan, forum kelompok kerja seperti FKKG, MGMP, dan KKG, serta partisipasi dalam seminar dan diskusi ilmiah. Inisiatif ini bertujuan agar guru mampu mengikuti dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi secara fungsional dalam jenjang kariernya. Di lingkungan sekolah swasta, pelaksanaan program ini terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, pengembangan karir berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan. (Alfa, 2020)

Seorang guru perlu secara aktif mengidentifikasi bidang-bidang yang ingin mereka kembangkan serta mengikuti pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Pengembangan ini dapat mencakup pendalaman dalam metode pengajaran tertentu, keterlibatan dalam penelitian pendidikan, atau pengembangan kurikulum. Selain itu, membangun jejaring profesional juga merupakan elemen krusial dalam pengembangan karir guru. Keterlibatan dalam organisasi profesi, komunitas pendidikan, serta kolaborasi dengan sesama pendidik dapat membuka peluang baru dan mendorong pertukaran gagasan serta praktik terbaik. Sepanjang perjalanan kariernya, guru perlu secara berkala mengevaluasi dan merefleksikan praktik pembelajaran yang mereka terapkan, serta terbuka terhadap umpan balik dari peserta didik, kolega, maupun atasan. Langkah ini bertujuan untuk terus meningkatkan mutu pengajaran dan memastikan relevansi terhadap dinamika perubahan dalam dunia pendidikan. Menjaga motivasi dan komitmen terhadap profesi juga menjadi hal esensial, mengingat karier di bidang pendidikan kerap kali penuh tantangan namun memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan siswa dan masyarakat luas. Dengan semangat dan dedikasi yang konsisten, guru akan mampu menghadapi berbagai tantangan dengan keyakinan dan terus bertumbuh secara profesional. (Nisa et al., 2024)

Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar selaras dengan kebutuhan dan harapan perusahaan.
2. Promosi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. (Sari et al., 2023)
3. Pengembangan karir profesional guru memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung penerapan Kurikulum Merdeka Belajar. Kurikulum ini merupakan pendekatan baru dalam sistem pendidikan Indonesia yang berfokus pada pembelajaran yang lebih responsif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, pengelolaan karir guru di era ini menjadi hal yang sangat penting guna memastikan para pendidik memiliki keahlian dan wawasan yang selaras dengan tuntutan kurikulum yang bersifat lebih dinamis dan fleksibel. (Hasibuan, 2023)

Kinerja guru

Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007, kinerja guru merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mengajar yang mencerminkan tanggung jawab profesional guru di bidang pendidikan. Menurut Wibowo, kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi serta memberikan dampak terhadap aspek ekonomi. Dengan kata lain, kinerja mencakup proses pelaksanaan tugas serta cara pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja juga merefleksikan hasil yang diperoleh pegawai sebagai konsekuensi dari perilaku kerja mereka dalam menjalankan tugas.

Kinerja guru merujuk pada pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang guru di lingkungan satuan pendidikan atau madrasah, selaras dengan peran dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan

hasil pelaksanaan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, serta tingkat kesungguhan individu dalam menjalankannya. (Fadila Zannuba Arifah, 2024) Menurut Surya Darma, aspek-aspek kinerja terdiri dari a) tujuan yang berhasil dicapai, b) kompetensi yang mencakup pengetahuan dan sikap, serta c) efektivitas kerja. Terkait dengan kinerja guru dalam menjalankan proses pembelajaran, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa tugas profesional guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas, serta penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru yang optimal tercermin melalui penampilan mereka, baik dalam aspek kemampuan akademik maupun kompetensi profesional, yang meliputi kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas serta mendidik siswa di luar kelas secara efektif. (Emda, A. 2016). Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat berdampak terhadap perubahan kinerjanya. (Vienty & Ajepri, 2022) Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki karakter pribadi yang unik, yang menjadi pembeda antara satu dengan yang lainnya. Kepribadian merupakan aspek yang bersifat abstrak, namun dapat dikenali melalui tampilan lahiriah, tindakan, cara berbicara, berpakaian, serta dalam cara menghadapi berbagai situasi atau permasalahan.

b. Pengembangan profesi

Profesi guru semakin mendapat perhatian seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang menuntut kesiapan agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika zaman. Profesi sendiri merujuk pada suatu jenis pekerjaan atau jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab, serta komitmen tinggi terhadap bidang tersebut. Namun demikian, profesi tersebut harus dijalankan demi kepentingan masyarakat luas, bukan untuk keuntungan pribadi, kelompok, maupun golongan tertentu.

c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar adalah keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan pendidikan. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu: pedagogic, kepribadian, professional, dan sosial.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) bagi karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, rasa cinta terhadap pekerjaan, serta kesetiaan karyawan. "Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya cenderung akan lebih fokus pada tugas mereka daripada pada imbalan, meskipun imbalan tetap penting". Guru yang merasakan kepuasan kerja tinggi akan menikmati

pekerjaannya dan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, meskipun tetap mempertimbangkan besaran kompensasi yang diterima. (Almeyda & Gulo, 2022)

Kepuasan kerja merupakan topik yang sering menjadi bahan pembahasan dalam berbagai forum ilmiah karena memiliki dampak signifikan terhadap hasil kinerja dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat dicapai apabila faktor-faktor pemicunya tersedia secara optimal. Kepuasan kerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai elemen baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari individu karyawan itu sendiri. Menurut Lantara, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, tunjangan, keadilan perlakuan, keamanan kerja, kesempatan untuk menyampaikan ide, gaji, serta peluang pengembangan diri. Apabila karyawan dapat bekerja secara produktif dan perusahaan mampu memenuhi ekspektasi mereka, maka kepuasan kerja pun akan terwujud. Sebaliknya, jika pimpinan atau rekan kerja kurang mendukung atau tidak peduli, maka proses kerja akan terganggu, muncul berbagai permasalahan, dan tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan rekan kerja untuk saling memahami serta saling memotivasi agar terjalin hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang positif berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sering kali merupakan cerminan dari harapan karyawan, dan dalam hubungan ini, motivasi berperan sebagai pendorong yang dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. (Indra Syafrin et al., 2022)

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif (suka) atau negatif (tidak suka) yang dirasakan seseorang terhadap sebagian atau seluruh aspek dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhinya mencakup tantangan mental dalam pekerjaan, penghargaan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja, kesesuaian antara kepribadian dan jenis pekerjaan, sistem insentif yang dianggap adil, peluang untuk promosi, apresiasi terhadap hasil kerja, penempatan yang tepat, perlakuan yang adil, ketersediaan peralatan kerja, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Skala kepuasan kerja ini, sebagaimana dikemukakan oleh Munandar, didasarkan pada beberapa aspek utama, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja. (Nugraha, 2019)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Pengembangan karir guru memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Melalui program-program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan, promosi, dan kesempatan untuk pengembangan profesional, guru dapat meningkatkan kompetensi pedagogis dan manajerial mereka. Pengembangan karir tidak hanya memperkuat kapasitas individu guru, tetapi juga membentuk sikap kerja yang positif, menurunkan stres kerja, dan mendorong kolaborasi yang produktif di lingkungan sekolah. Dengan demikian, pengembangan karir guru merupakan strategi penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas

dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam pengembangan karir cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, loyalitas yang tinggi terhadap institusi, serta motivasi yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, dukungan dari institusi pendidikan dalam merancang program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan guru sangatlah penting. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Saran

Lembaga pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta, dianjurkan untuk secara aktif mengembangkan dan menerapkan program peningkatan karir guru yang berkelanjutan, terencana dengan baik, dan sesuai dengan tuntutan profesional di era pendidikan modern. Inisiatif seperti pelatihan rutin, sertifikasi profesi, mekanisme promosi yang adil dan transparan, serta penyediaan ruang kerja sama antarpendidik harus menjadi fokus utama guna memperkuat kemampuan pedagogik dan manajerial para guru. Selain itu, penting bagi lembaga untuk secara berkala meninjau dan menilai efektivitas program tersebut agar tetap relevan dengan perubahan dan tantangan pendidikan yang terus berkembang. Suasana kerja yang mendukung dan inklusif, serta pemberian penghargaan atas kinerja guru yang baik, juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap lembaga. Melalui pendekatan yang menyeluruh dan terarah pada pengembangan kualitas sumber daya manusia pendidik, program pengembangan karir guru dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Aji W., S. B. (2019). UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR DAN KETERAMPILAN PROSES SISWA MELALUI MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM BASED LEARNING DI KELAS IV SD N TINGKIR TENGAH 02. *Jurnal Basicedu*, 3(1), 47-52.
- Arsyad, A. (2013). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Asrul, A. (2020). Pembelajaran Inovatif pada Pendidikan Dasar. *Jurnal Bunaya*, 137-150.
- Fadila Zannuba Arifah, M. A. (2024). Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Performasi Siswa di MAN 2 Jombang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://repository.uin-malang.ac.id/20099/>
- Hasbullah. (2014). *Media Pembelajaran Matematika*. Jakarta: Savitra Collage.
- Hendriana, d. (2019). *Pembelajaran Inovatif matematika*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ramadanti, E. C. (2020). Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Pembelajaran IPA. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1053-1062.
- sahlan, a. (2010). Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Sebagai Wahana Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Studi di Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang. *Research Repository UIN Malang*. https://repository.uin-malang.ac.id/758/1/2010_1.pdf

- Septy, L. (2015). Pengembangan Media Komik Pada Materi Peluang Kelas VIII. *Jurnal Dedaktik Matematika*, 2 (2), 16-26.
- Suandito, B. (2017). Bukti Informal Dalam Pembelajaran Matematika. *Al-Jabar : Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(1), 13.
- Sulfemi, & W. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya*. Bogor: STKIP Muhammadiyah.
- Zaenal, A. (2017). Variasi Pembelajaran Matematika Di sekolah Rumah Bagi Para Homeschooler. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 36(2), 157-161.
- Zuhroh, N. (2015). PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME, PENGEMBANGAN DIRIBERKELANJUTAN DAN KEPUASAN KINERJA GURU IPS MAN Se Kota MALANG PASCASERTIFIKASI. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14-16. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jpips/article/view/6835>