

## KONSEP DAN STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI SMPIT BANTEN ISLAMIC SCHOOL

Ridwan Nurkarim<sup>1</sup>, Anis Zohriah<sup>2</sup>, Rijal Firdaos<sup>3</sup> Encep Syarifudin<sup>4</sup>

<sup>1</sup> UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Serang, Banten  
e-mail: [ridwannurkarim11@gmail.com](mailto:ridwannurkarim11@gmail.com)

<sup>2</sup> UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Serang, Banten  
e-mail: [anis.zohriah@uinbanten.ac.id](mailto:anis.zohriah@uinbanten.ac.id)

<sup>3</sup> UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Serang, Banten  
e-mail: [rijalfirdaos@uinbanten.ac.id](mailto:rijalfirdaos@uinbanten.ac.id)

<sup>4</sup> UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Serang Banten  
email : [encep.syarifudin@uinbanten.ac.id](mailto:encep.syarifudin@uinbanten.ac.id)

DOI :

### ABSTRACT

*Career development in an institution is a very important thing to do, whether it is an old institution or a newly established institution, this article is here to explain how and what the concepts and strategies for employee career development are like. Where the discussion in this article is the teaching staff, namely teachers and educational staff. Specifically, this research aims to describe the concepts and strategies for employee career development at SMPIT Banten Islamic School, which is still newly established. Writing this article uses a descriptive qualitative method where the author will describe descriptively the concepts and strategies for employee career development at SMPIT Banten Islamic School. The results of the research carried out are that SMPIT Banten Islamic School already has concepts and strategies for employee and principal career development. provide flexibility and also support to teachers and educational staff in the process of developing employee careers in schools. Apart from adding to the body of knowledge in the field of employee career development in educational institutions, this article is hoped to be able to provide a theoretically useful touch for educational institutions in terms of employee career development.*

**Keywords:** *concepts, strategies, career development*

### ABSTRAK

*Pengembangan karir disuatu lembaga adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan, baik lembaga yang sudah lama ataupun lembaga yang baru berdiri sekalipun, penulisan ini hadir untuk memaparkan bagaimana dan seperti apa konsep dan strategi pengembangan karir pegawai Dimana pembahasan pada artikel ini adalah tenaga pendidik yakni guru dan staff kependidikan. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana konsep dan strategi pengembangan karir pegawai di SMPIT Banten Islamic School yang secara pengelolaan masih baru berdiri. Penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana penulis akan memaparkan secara deskriptif bagaimana konsep dan strategi pengembangan karir pegawai di SMPIT Banten Islamic School, hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa SMPIT Banten Islamic*

*School sudah mempunyai konsep dan juga strategi dalam pengembangan karir pegawai dan kepala sekolah memberikan keleluasaan dan juga support kepada guru dan staff kependidikan dalam proses pengembangan karir pegawai di sekolah, Selain menambah khazanah keilmuan dibidang pengembangan karir pegawai dilembaga pendidikan artikel ini diharapkan mampu memberikan sentuhan yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan secara teoritis dalam hal pengembangan kari pegawai.*

**KataKunci:** konsep, strategi, pengembangan karir

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah landasan bagi pertumbuhan dan perkembangan individu. Lembaga pendidikan sebagai fasilitator proses pendidikan mempunyai tugas yang sangat penting salah satunya adalah memastikan bahwa staf pendidik dan tenaga kependidikan memiliki akses dan dukungan dalam upaya pengembangan karir di lembaga pendidikan.

Pengembangan adalah upaya seseorang, lembaga atau instansi memberikan suatu stimulus untuk peningkatan terhadap pengetahuan dan kemampuan teknis pegawai yang sesuai dengan posisi mereka melalui pelatihan atau pendidikan (Hasibuan, 2016). Pengembangan juga akan bersifat meningkat dari yang baik menjadi lebih baik atau yang besar menjadi lebih besar dari sebelumnya (Ulfatin, 2016).

Karir adalah sebuah perjalanan pekerjaan dimana didalamnya melekat tugas dan jabatan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan atau pegawai sepanjang dia berada didunia pekerjaan. (Wirawan, 2015), karir juga merupakan seluruh pekerjaan yang ditangani, dipegang atau dibebankan kepada seorang pegawai selama kehidupan kerjanya. (Handoko, 2011). Karir merupakan perjalanan hidup seseorang dalam dunia profesional. Ini melibatkan serangkaian pekerjaan, pengalaman, dan pencapaian yang membentuk lintasan kehidupan seorang individu dalam dunia kerja. Pengembangan karir adalah proses yang memungkinkan individu untuk mengasah keterampilan, mengeksplorasi minat dan potensi, serta mencapai tujuan-tujuan karirnya.

Pengembangan karir disuatu lembaga pendidikan sangat penting untuk dilakukan selain untuk meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam hal ini guru dan staff dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fitria, Dkk 2019). Perencanaan karir adalah sebuah perjalanan yang dilakukan untuk masa yang akan datang terkait proses dalam perjalanan didunia pekerjaan dimana proses tersebut harus direncanakan dengan baik serta efektif dan efisien. sementara karir adalah proses yang dijalankan seseorang selama dia berada didunia kerjanya dimana dia mendapatkan nilai, keseimbangan dan kelangsungan hidup dari sesuatu yang dijalankannya tersebut. Oleh karena itu, perencanaan karir adalah proses identifikasi yang dilakukan seseorang untuk

mencapai tujuan karir yang diinginkannya dengan melakukan tindakan sesuai yang telah direncanakannya. Proses ini memungkinkan seseorang melakukan perencanaan yang didalamnya terdapat penyusunan tujuan karir yang disesuaikan dengan kemampuan dan minatnya, menyusun langkah-langkah kongkrit untuk melaksanakan aktivitas yang dapat membantu proses pengembangan karir serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaannya sembari mempertimbangkan pilihan karir yang lain. Dalam pengembangan karir lembaga pendidikan sebagai organisasi dan juga tenaga pendidikan dan kependidikan sebagai individu harus berkolaborasi dan bekerjasama dalam mensukseskan pengembangan karir tersebut agar prosesnya berjalan dengan efektif dan efisien dan juga berjalan sesuai dengan tujuan pengembangan karir suatu lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan juga harus mempunyai perencanaan yang baik dengan adanya konsep dan strategi dalam pengembangan karir pegawai di lembaga pendidikannya sehingga kerjasama dan kolaborasi tadi bisa terlaksana dengan tujuan yang jelas dan mekanisme yang terstruktur karena pengembangan karir mempunyai manfaat untuk lembaga yaitu meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Karena perusahaan pesaing memiliki peluang kerja yang lebih baik, perusahaan yang tidak memiliki program pengembangan karir yang menarik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Priskila & Ie, 2021)

Penelitian tentang konsep dan strategi pengembangan karir ini akan dilakukan di SMPIT Banten Islamic School yang merupakan lembaga pendidikan yang baru berdiri 2 tahun dan dalam proses pengembangan karir pegawai yang dalam konteks ini adalah guru dan staf kependidikan tentu memerlukan konsep dan strategi yang terstruktur dengan mengedepankan prinsip efektif dan efisien.

Meskipun sekolah yang baru berdiri, SMPIT Banten Islamic School mampu membuat satu konsep dan strategi pengembangan karir yang efektif dan efisien dibuktikan dengan beberapa prestasi yang didapatkan guru diluar sekolah dan juga peningkatan kualifikasi pendidikan yang didukung oleh pihak sekolah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang konsep dan strategi pengembangan karir di SMPIT Banten Islamic School dengan fokus penelitian pada konsep dan strategi pengembangan karir, adapun tujuan penelitian adalah untuk memaparkan dan menjelaskan bagaimana dan seperti apa konsep dan strategi SMPIT Banten Islamic School dalam mengembangkan karir pegawainya yang dalam pembahasan ini ada guru dan staf kependidikan.

## **METODE**

Metode penulisan artikel ini adalah metode deskriptif kualitatif untuk menguraikan bagaimana konsep dan strategi pengembangan karir di SMPIT Banten Islamic School, maka dari itu penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif.

Metode deskriptif mengacu pada analisis data yang dikumpulkan oleh peneliti, yang dapat berupa kata-kata, foto, catatan lapangan, rekaman video, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.(Moleong, 2010)

Sumber data dalam penyelesaian artikel ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan juga guru serta staf kependidikan di SMPIT Banten Islamic School, melakukan observasi langsung kesekolah dan melakukan kegiatan dokumentasi yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai di SMPIT Banten Islamic School serta menjadikan buku dan juga jurnal terkait sebagai sumber referensi tambahan untuk memperkuat hasil dengan teori dalam menyelesaikan penulisan artikel ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep dan Strategi Pengembangan Karir Pegawai di SMPIT Banten Islamic School**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPIT BIS dengan pertanyaan tentang bagaimana konsep dan strategi pengembangan karir pegawai di SMPIT BIS, konsep dan strategi kepala sekolah dalam pengembangan karir pegawai di SMPIT BIS dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya :

#### **1. Self-Assessment (Evaluasi Diri)**

Evaluasi diri ini lebih kepada evaluasi kemampuan guru dan staff kependidikan baik kelebihan yang dimiliki dan juga kekurangan yang sekiranya perlu ditingkatkan melalui pengembangan dan peningkatan kompetensi, sehingga sekolah dapat melihat hal-hal apa saja yang sekiranya perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Self-Assesment ini juga sebagai upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk memberikan kesempatan kepada guru dan staff kependidikan melakukan manajemen diri karena pengembangan karir akan mempunyai pengaruh yang tinggi jika setiap individu dalam suatu lembaga mampu melakukan manajemen diri dengan baik dalam melaksanakan program pengembangan karir yang sudah di rencanakan oleh suatu lembaga pendidikan.(Abdi Baha & Kholifah, 2023).

## 2. Penetapan Tujuan Karir

Kepala sekolah menjelaskan tentang penempatan karir ini lebih kepada arah pengembangan karir yang akan dilakukan oleh guru dan staf kependidikan ingin seperti apa dan bagaimana, penetapan tujuan karir ini merupakan hasil dari self-asesment atau evaluasi diri, Dimana terdapat beberapa tujuan karir yang telah ditetapkan oleh guru dan staff kependidikan di SMPIT Banten Islamic School yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil PNS / Guru PPPK
- b. Tujuan untuk menjadi guru yang memiliki sertifikasi
- c. Tujuan untuk menjadi guru yang professional dengan mempunyai kelebihan di bidang yang lainnya seperti : tahfidzul qur'an, tahsin, pelatih pramuka, pelatih sepak bola dan lain sebagainya.
- d. Tujuan untuk melanjutkan studi S2
- e. Tujuan untuk menjadi kepala sekolah

Hasil dari tujuan penetapan karir diatas adalah hasil dari evaluasi diri yang dilakukan oleh guru dan staf kependidikan dan akan ditindak lanjuti sesuai kebutuhan sekolah serta dibuatkan skala prioritas tanpa mengurangi dukunagn terhadap tujuan-tujuan karir yang sudah di buat oleh guru dan staff kependidikan tadi.

## 3. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi.

Pengembangan keterampilan dan kompetensi ini dilakukan setelah kepala sekolah mendapatkan data hasil penetapan tujuan karir yang dilakukan oleh guru dan staff kependidikan tadi, sehingga akan dibuat perencanaan terkait pengembangan karir pegawai mau seperti apa dan bagaimana.

Pengembangan ini akan mempunyai dua sifat yang pertama pengembangan secara individual dan juga pengembangan secara organisasi dalam hal ini semua guru dan juga staff kependidikan.

Seseorang yang mempunyai kompetensi adalah seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya (Ekowati dan Arianto, 2022), seorang pendidik baik guru atau dosen dapat dikatakan professional jika dapat mengarahkan dan membimbing siswa atau peserta didik dalam memenuhi kewajibannya sesuai kompetensi dan standar pendidikan nasional, karena sudah jelas jika seseorang dapat menghasilkan pekerjaan dan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi atau keahlian. (Atmawati, Samsudi, dan Sudana, 2017), kinerja yang baik sejatinya dihasilkan dari kepemilikan kompetensi seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya (Wahyudi, Marantika dan Yusup, 2022).

Setelah dilakukan perencanaan yang baik tentang pengembangan karir guru dan staff kependidikan maka dibuat time line terkait pelatihan dan workshop untuk menunjang pengembangan karir tadi dan juga disesuaikan dengan manfaat yang akan diterima oleh lembaga pendidikan yang melaksanakan pengembangan karir tersebut karena selain mempunyai manfaat untuk karyawan pengembangan karir juga mempunyai manfaat untuk organisasi atau lembaga yang melaksanakan pengembangan karir dengan baik, karena organisasi akan menerima output secara langsung dari upaya pengembangan anggotanya. (Zaini dan Syafaruddin, 2020).

Pelatihan dan worksop yang sudah dilakukan dan menjadi bukti kongkrit bahwa proses pengembangan karir di SMPIT BIS berjalan dengan terstruktur, efektif dan efisien meskipun merupakan sekolah baru, karena pada prinsipnya Program pelatihan bertujuan agar individu mampu melakukan peningkatan dalam pekerjaannya yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi atau jabatan mereka saat ini.(Priyatna, 2016), hal ini diperkuat dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa guru dan dosen memiliki hak untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesional pada bidangnya serta untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi mereka. (Hadiyat, 2019).

Organisasi pendidikan dapat mengadakan pelatihan dan workshop tentang pengembangan karir, yang mencakup topik seperti pengembangan keterampilan, manajemen waktu, dan persiapan untuk dunia kerja (Zulpriyadi, Badaruddin, dan Daud, 2022). Pelatihan dan workhop ini sangat penting sebagaimana yang dinyatakan oleh Soekijo, pendidikan dan pelatihan adalah yang paling penting untuk meningkatkan kualitas kemampuan kerja, berpikir, dan keterampilan.(Mukhlison Effendi, 2021). Hal ini senada dengan gagasan bahwa pelatihan yang dimaksudkan untuk mengembangkan karir guru di sekolah, dapat meningkatkan kompetensi guru.Menurut Zuzandi dan Sudarwan (2019). Maka dari itu SMPIT BIS melakukan pelatihan dan workshop sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dalam proses mengajar dan menyiapkan administrasi dengan mengadakan kegiatan workshop tentang kurikulum merdeka, dengan mendatangkan narasumber yang sudah paham tentang bagaimana dan seperti apa kurikulum merdeka baik dalam segi implementasi di kelas ataupun dari segi administrasi yang harus dilengkapi oleh guru.
2. Mendukung guru-guru untuk terlibat aktif di kegiatan musyawarah guru mata Pelajaran (MGMP).
3. Mendukung dan memberikan support untuk guru-guru yang ingin menjadi guru PNS atau guru PPPK.
4. Mengirimkan guru yang ingin mempunyai keterampilan professional lebih di bidang yang lain seperti pramuka dengan mengirimkan guru untuk mengikuti kegiatan kursus pembina pramuka

tingkat dasar dan guru yang dikirimpun mendapatkan predikat peringkat 1 pada kegiatan tersebut dengan support yang diberikan oleh sekolah.

5. Mengadakan pelatihan membaca Al-Qur'an dengan metode Maqdis untuk mengakomodir guru dan staf kependidikan agar mempunyai pengetahuan tentang membaca Al-Qur'an dengan menggunakan metode Maqdis dan setelah pelatihan ini dilaksanakan semua guru diarahkan untuk mentransfer pengetahuan tentang membaca Al-Qur'an dengan metode MAQDIS ini kepada seluruh siswa di sekolah.
6. Mensupport semua kegiatan pelatihan yang bersifat individu untuk satu atau dua guru saja seperti pelatihan pengembangan budaya literasi, peningkatan proses bimbingan konseling di sekolah, peningkatan atau pelatihan yang diajukan oleh guru bidang studi untuk meningkatkan kompetensinya.
7. Memfasilitasi kegiatan pelatihan peningkatan pelayanan dan administrasi untuk staf kependidikan agar proses pelayanan umum seperti registrasi, proses pembayaran spp dan administrasi sekolah bisa berjalan dengan efektif dan efisien.
8. Memberikan kemudahan dalam bentuk izin dan surat tugas kepada guru dan staf kependidikan yang ingin atau sedang menempuh studi S2.

#### **4. Evaluasi Program Pengembangan Karir**

Mengevaluasi tujuan karir secara teratur dan membuat rencana untuk mencapainya adalah langkah penting menuju kemajuan karir. Kinerja guru dipengaruhi oleh pengembangan karir mereka. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan upaya yang lebih besar untuk mengembangkan karirnya. Pekerjaan guru tidak berhenti setelah pengembangan karir, karena kinerja yang baik akan menyebabkan pengembangan karir, dan setelah pengembangan karir, kinerja diharapkan meningkat. Namun, kinerja ini tidak berarti berhenti setelah pengembangan karir. (Wardhani dan Wijaya, 2019).

Agar institusi pendidikan berhasil, sistem pengembangan karier tenaga pendidik dan kependidikan harus mempertimbangkan beberapa hal. Perencanaan dan pengadaan staf, pembinaan dan pengembangan karir staf, promosi dan mutasi staf, pemberhentian staf, dan evaluasi kinerja staf adalah semua bagian dari sistem pengembangan karir pendidik dan staf kependidikan. Setiap langkah harus dilakukan secara menyeluruh untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, dapat diandalkan, dan berguna (Hidayat dan Siti Choiriyah, 2021). Langkah-langkah berikut diambil: (a) Persiapan. Pelaksanaan fungsi manajemen tenaga pendidik dimulai dengan perencanaan. Strategi untuk mengembangkan dan menyusun tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) untuk memenuhi kebutuhan

organisasi di masa depan dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia (SDM). Seleksi adalah proses pengambilan keputusan di mana individu dipilih untuk pekerjaan tertentu berdasarkan kualitas mereka. Upaya untuk mendayagunakan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan dikenal sebagai pembinaan atau pengembangan. Kegiatan pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai hal. Ini termasuk meningkatkan pengetahuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan melaksanakan tugas. (d) Penilaian: Penilaian adalah proses menentukan seberapa baik seorang pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugasnya dan seberapa besar potensi mereka untuk berkembang. Performa ini dicapai ketika guru dan tenaga kependidikan diberhentikan. Ini dapat terjadi secara bertahap atau berkelanjutan.

Manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari persiapan, pelaksanaan, dan pengawasan rencana karier seseorang. Secara umum, manajemen karier mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, diawali dengan masuknya dia sebagai karyawan dengan proses rekrutmen, proses penempatan, proses pengembangan karir dan juga proses pemberhentian seseorang sebagai karyawan. Manajemen karir juga dapat disebut sebagai proses dimana karyawan dikelola dengan baik oleh perusahaan atau lembaga dengan memperhatikan tahapan kegiatan rekrutmennya.(Salabi, 2021).

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses yang melibatkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam dunia kerja. Namun, beberapa faktor dapat mempengaruhi sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan karirnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sangat beragam dan kompleks. Dari pendidikan hingga pengalaman, minat hingga kondisi ekonomi, semua aspek ini berperan penting dalam membentuk perjalanan karir seseorang. Memahami faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola dan memanfaatkannya adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam karir. Dengan kesadaran dan kerja keras, setiap individu dapat menavigasi jalan menuju perkembangan karir yang sukses dan memuaskan.

#### **a. Pendidikan dan Kualifikasi**



Tingkat pendidikan dan kualifikasi akademik dapat mempengaruhi akses individu terhadap jenis pekerjaan tertentu. Gelar atau sertifikasi yang relevan seringkali menjadi syarat penting untuk masuk ke bidang atau industri tertentu.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam industri atau bidang tertentu adalah faktor kunci dalam pengembangan karir. Pekerjaan sebelumnya, magang, atau proyek-proyek khusus dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan individu.

c. Keterampilan dan Kompetensi

Keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan analitis adalah faktor penting dalam membentuk potensi karir seseorang. Meningkatkan keterampilan ini melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dapat membantu mengarahkan karir ke arah yang diinginkan. Keterampilan dan pengalaman kerja atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan sangat berpengaruh signifikan terhadap upaya pengembangan karir pegawai disuatu lembaga. (Arisandy, 2019)

d. Minat dan Passion

Kepuasan kerja sering kali terkait dengan sejauh mana pekerjaan sesuai dengan minat dan passion individu. Menjalani karir yang sejalan dengan minat pribadi dapat memotivasi dan memenuhi secara pribadi.

e. Jaringan dan Hubungan Profesional

Hubungan dengan rekan kerja, mentor, dan profesional lain dapat mempengaruhi kesempatan dan arah pengembangan karir. Membangun jaringan yang kuat dapat membuka pintu untuk peluang baru.

f. Kondisi Ekonomi dan Pasar Kerja

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi global, tren industri, dan stabilitas pasar kerja juga dapat mempengaruhi kesempatan dan arah pengembangan karir. Fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi eksternal menjadi penting.

g. Kepemimpinan dan Manajemen Diri

Kemampuan untuk memimpin diri sendiri, mengatur waktu, dan mengambil inisiatif adalah faktor penting dalam pengembangan karir. Individu yang dapat mengelola diri mereka sendiri cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan karir.

h. Komitmen pada Pengembangan Pribadi

Sikap dan komitmen terhadap pengembangan pribadi juga memainkan peran besar. Individu yang bersedia untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka cenderung lebih sukses dalam menghadapi tantangan karir.

i. Kebijakan Organisasi

Beberapa organisasi menyediakan peluang untuk pengembangan karir melalui program pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi internal. Kebijakan-kebijakan ini dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk berkembang dalam lingkungan kerja tertentu. Pengembangan karir, fasilitas sarana prasarana dan juga kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dilembaga pendidikan seperti guru, tenaga kependidikan dan juga dosen.(Asih, 2023).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Konsep dan Strategi SMPIT Banten Islamic School dan proses pengembangan karir pegawainya adalah terdiri dari proses perencanaan yang didalamnya ada proses manajemen diri atau self-Asessment yang dilakukan oleh guru berkaitan tentang bagaimana dan seperti apa karir yang akan dijalani oleh guru atau staff kependidikan di sekolah dan proses tujuan karir yang merupakan proses yang dilakukan oleh kepala sekolah setelah mendapatkan data dari guru dan staff terkait seperti apa tujuan karir yang akan dilakukan. Pada proses pelaksanaan ada langkah kongkrit yang dilaksanakan setelah adanya proses penetapan tujuan karir ini dengan melakukan pengembangan keterampilan dan kompetensi, dimana proses ini harus menunjang penetapan tujuan karir yang telah disusun oleh guru atau staf kependidikan. Proses yang terakhir adalah evaluasi yang tentu ini akan menjadi tolak ukur kepala sekolah dan sekolah sebagai lembaga yang memberikan program pengembangan karir tadi apakah program pengembangan karir tadi sudah sesuai kebutuhan atau belum dan apakah program pengembangan tadi berjalan dengan baik atau belum, sehingga dengan evaluasi tadi temuan-temuan baik kekurangan atau kelebihan yang ada bisa diperbaiki ditahun berikutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdi Baha, M., & Kholifah, N. S. N. (2023). Peran Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Kinerja Guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(2), 149–159. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i2.14576>
- Arisandy, M. R. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DONGGALA.
- Armstrong, 1991, M, *Personnel Management Practice*, Fourth Edition, London: Kogan Page limited.
- Asih, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(5), 2968–2975.
- Atmawati, A., Samsudi, S. dan Sudana, I. M. (2017) “Keefektifan Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan Berbasis Industri pada Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video,” *Journal of Vocational and Career Education*,2(2). doi: 10.15294/jvce.v2i2.13809.
- Dewi, A. P., & Rusdinal. (2020). PERKEMBANGAN KARIR GURU. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 8–13.
- Ekowati, S. dan Arianto, T. (2022) “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1),hal. 551–558.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N.(2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Hidayat, Moch. C. (2019). *PENGEMBANGAN KARIR BIDANG PENDIDIKAN (Teoritis dan Praktik)*. UM Surabaya Publishing.
- Lexy J., Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maskur, Hidayat dan Siti Choiriyah. (2021) *Manajemen Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah*, *Jurnal Ilmu Ekonomi Islam* 7, no. 02.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996),
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, PT. RAJGRAFINDO PERSADA, DEPOK. 2018
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). PENGARUH PERKEMBANGAN KARIER DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: Vol. III (Issue 2).
- Priyatna, M. (2016). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. In Manajemen Pengembangan SDM... Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam (Vol. 05).
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>
- Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahyudi, D., Marantika, A. dan Yusup, Y. (2022) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), hal. 887–898. doi:10.36778/jesya.v5i1.658.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148–156.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>
- Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, A. (2022) “Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dosen dan knowledge management terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia,” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), hal. 845–858.
- Zuzandi. (2019). Pengembangan Profesi Dan Karir Guru. *Ilmiah Manajemen Pendidik*, 13(2), 88-99. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/7287/3649>.