

PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 6 KOTA PARIAMAN

¹Irmansyah Putra Telaumbanua, ²Sermal, ³Nursyamsi
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia
E-mail: irmansptelaumbanua@gmail.com

Received: 12 Agustus 2023

Revised: 21 September 2023

Aproved: 22 November 2023

Abstract

This research is motivated by problems related to the lack of career development activities for educators in schools, low motivation for educators for career development, low number of educators participating in career development activities, the need to increase educators' knowledge about academics, the need to increase teachers' mastery of IT.

The research used qualitative methods with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The data analysis technique in this research is, bydata reduction, pdata presentation, anddrawing conclusions.

The results of this research are the career development assignments for teaching staff in assignments at SMP Negeri 6 Kota Pariaman including: a) Teaching assignments. The criteria for assigning a teacher are seen from the teaching load of a minimum of 24 hours and a maximum of 40 face-to-face hours in one week. And must be in accordance with the academic qualification background held. The terms of a teacher's assignment include designing learning, implementing the learning process, and ending with evaluating learning outcomes; and b) Additional duties in the form of positions as deputy principal in various fields, head of laboratory, head of library, extracurricular supervisor, as well as class teacher, project coordinator, project teacher, scout teacher, scout supervisor, UKS supervisor, PMR supervisor, and OSIS supervisor.

Keywords: *Career development, teaching staff*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait masih minusnya kegiatan pengembangan karir tenaga pendidik di sekolah, rendahnya motivasi terhadap pendidik untuk pengembangan karir, rendahnya jumlah tenaga pendidik yang mengikuti kegiatan pengembangan karir, perlunya penambahan pengetahuan tenaga pendidik tentang akademik, perlunya meningkatkan dalam penguasaan IT terhadap pendidik.

Penelitian yang digunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah penugasan pengembangan karir tenaga pendidik dalam penugasan di SMP Negeri 6 Kota Pariaman meliputi: a) Tugas mengajar kriteria dalam penugasan seorang guru dilihat dari beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Serta harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. Adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran; dan b) Tugas tambahan berupa jabatan sebagai wakil kepala sekolah dalam berbagai bidang, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, pembina ekstrakurikuler, serta wali kela, koor proyek, proyek, guru piket, pembina pramuka, pembina UKS, pembina PMR, dan pembina OSIS.

Kata Kunci: *Pengembangan karir, Tenaga pendidik*

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting bagi pendidik karena akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir pendidik meningkat tentu saja pengakuan lembaga yang menaungi juga meningkat. Salah satunya

dibuktikan dengan peningkatan gaji yang diterima dan tentu akan membuat guru merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu maka pendidik harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut, baik berupa tanggung jawab dan kewajiban maupun persyaratan yang harus dipenuhi (Zulkifli Hasan, 2017).

Karir pendidik di sekolah meliputi dua hal, yaitu: karir struktural dan fungsional, karir struktural berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat para tenaga pendidik bekerja. Dalam hal ini tenaga pendidik dapat menjabat sebagai wali kelas, wakil kepala sekolah, kepala sekolah maupun pengawas sekolah. Karir ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentu bagi pendidik sehingga wawasan maupun pengetahuan, sikap, dan keterampilan harus ditingkatkan agar dapat mengikuti kewajiban yang telah diberikan. Sedangkan karir fungsional berhubungan dengan tingkatan atau perencanaan formal seseorang di dalam profesi yang mereka jalani, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, dan guru profesional. Agar dapat mengalami kenaikan karir, pendidik perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki angka kredit tertentu yang dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal (Musriadi, 2016).

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 ayat 1 k Tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapat bantuan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, berupa mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidang yang dijalankan. Realita yang terjadi masih saja terdapat sebuah perbedaan ketika guru mendapat sebuah pelatihan tidak sepenuhnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi maupun keterampilan didapatkan. Untuk itu perlu dievaluasi agar yang diberikan kepada guru sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian perlu kehadiran seorang pemimpin atau dalam dunia pendidikan disebut kepala sekolah.

Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang memuat dan mengatur sistem pengembangan karir dan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya telah resmi diberlakukan sejak Oktober 2013. Peraturan tersebut berbeda dengan peraturan yang lama, pengembangan karir guru dapat naik jabatan rata-rata dua tahun sekali (Muhammad Putro Joko Wasono, 2019). Artinya, dalam waktu dua tahun, guru mampu mengumpulkan angka kredit minimal yang dipersyaratkan untuk pengembangan karir dengan relatif mudah. Kenaikan pangkat regular yang sebelumnya berjalan secara berkala dua tahun sekali tidak akan berjalan lancar.

Pengembangan karir tenaga pendidik merupakan salah satu dari unsur yang diperlukan untuk memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan fungsional guru. Bentuk kegiatan pengembangan karir pendidik yaitu: 1) melaksanakan pengembangan diri dengan mengikuti diklat fungsional dan melaksanakan kegiatan kolektif guru; 2) publikasi ilmiah dengan

membuat karya tulis ilmiah dan mempublikasikannya yang dapat berupa hasil penelitian, tinjauan ilmiah, buku, modul, dan sejenisnya; dan 3) karya inovatif dengan kegiatan a) menemukan teknologi tetap guna; b) menemukan/menciptakan karya seni; c) membuat/memodifikasi alat pelajaran; dan d) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

SMP Negeri 6 Kota Pariaman yang terletak di daerah jauh dari keramaian pusat kota, maka sekolah ini sangat ideal dijadikan tempat belajar mengajar karena tidak ada kebisingan yang mengganggu dalam proses mengajar. SMP Negeri 6 Pariaman memiliki 18 PNS, 7 orang laki-laki 11 orang perempuan dan 1 orang tata usaha. SMP Negeri 6 Pariaman menerapkan 2 kurikulum yaitu kurikulum K13 dan kurikulum merdeka belajar. Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan dalam waktu 5 hari masuk sekolah. Program pengembangan karir tenaga pendidik Di SMP Negeri 6 Kota Pariaman meliputi kegiatan pengembangan profesi pendidik dilakukan dengan mengikuti kegiatan lokakarya, workshop, dan pendidikan pelatihan di luar. Dalam hal ini SMP Negeri 6 Kota Pariaman memberikan penugasan kepada tenaga pendidik meliputi kegiatan intrakurikuler yaitu segala kegiatan yang berkaitan dengan materi pembelajaran yang ditempuh peserta didik. Ekstrakurikuler ada dua macam yaitu ekstrakurikuler wajib yaitu kepramukaan dan ekstrakurikuler pilihan yang dikembangkan dan diselenggarakan sesuai bakat dan minat peserta didik. Dan proyek penguatan profil Pancasila merupakan kegiatan yang dilaksanakan di luar jam pelajaran kegiatan ini dimaksudkan untuk lebih memperdalam dan menghayati materi pelajaran yang telah dipelajari dalam kegiatan intrakurikuler di dalam kelas, dilakukan secara individual maupun kelompok.

Berdasarkan observasi dari tanggal 18 Juli s.d 15 Oktober 2022 di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Tenaga pendidik yang mengajar SMP Negeri 6 Kota Pariaman dengan jumlah 18 tenaga pendidikan PNS sebagian mengikuti pengembangan karir dan sebagian tidak mengikuti pengembangan karir dalam hal kenaikan pangkat. Mengenai daftar urut kepangkatan tenaga pendidik SMP Negeri 6 Kota Pariaman terlihat belum melakukan pengembangan karirnya dan bahkan ada beberapa tenaga pendidik yang menetap pada tingkat golongan kepangkatan hingga tenaga pendidik pensiun. Dengan 18 PNS di SMP Negeri 6 Kota Pariaman belum seberapa yang berpikir ingin mengembangkan karirnya dikarenakan masih berprioritas pada pelaksanaan tugasnya di sekolah. Hal itu tentu akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu lembaga dan juga mempengaruhi kinerja guru, karena tujuan dari pengembangan karir adalah meningkatkan kemampuan serta kualitas dari tenaga pendidik. Dengan meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik akan mempengaruhi kualitas dari siswa yang dihasilkan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penugasan pengembangan karir tenaga pendidik sebagai salah satu kunci utama dari mewujudkan pendidik yang profesional dan terselenggaranya kegiatan pendidikan di sekolah. Peneliti tertarik untuk mendalami pentingnya pengembangan karir serta implikasi pengembangan karir tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Peneliti juga tertarik untuk mengetahui bagaimana sudut pandang dari pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman mengenai pengembangan karir tenaga pendidik. Dalam penelitian ini, peneliti memilih judul “Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 6 Kota Pariaman.”

KAJIAN TEORI

Penugasan seorang guru harus disesuaikan dengan latar belakang kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik/keahlian yang dimiliki dengan beban mengajar paling sedikit memenuhi 24 jam tatap muka per minggu. Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah/wakil kepala sekolah/madrasah atau tugas lain wajib melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan sertifikasi pendidik/keahlian yang dimiliki, dengan beban mengajar paling sedikit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Daryanto and Tasril, 2015).

Berdasarkan jenis dan penugasannya, guru digolongkan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu: 1) guru kelas merupakan guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran seluruh mata pelajaran dikelas; 2) Guru mata pelajaran merupakan guru yang mempunyai tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada satu mata pelajaran tertentu dalam satuan pendidikan formal; dan 3) Guru bimbingan dan konseling/konselor merupakan guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik satuan pendidikan formal.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Studi kasus adalah bagian dari metode kualitatif yang penelitian dilakukan untuk mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka ragam sumber informasi. Studi kasus ini dapat membantu peneliti untuk mengadakan studi mendalam tentang perorangan, kelompok, program, dan lain sebagainya (J.R. Raco, 2010).

Penelitian ini di laksanakan di SMP Negeri 6 Kota Pariaman yang terletak di jalan Gondariah no 70 Pariaman, kecamatan Pariaman Timur, Kota Pariaman, provinsi Sumatera Barat. Sedangkan waktu penelitan dilakukan pada bulan Januari s.d Mei 2023.

Sumber data yang digunakan yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh disini adalah: kepala madrasah, kepala tata usaha, tenaga kependidikan bidang

administrasi kepegawaian dan bidang administrasi keuangan. Data sekunder bisa didapatkan dari data tentang latar belakang objek penelitian, profil sekolah, dan studi kepustakaan yang dibutuhkan dan berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan bertanya jawab langsung antara peneliti dengan responden untuk memperoleh informasi secara langsung dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti (Fakhry Zamzam, 2018). Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, dan tujuan. Studi dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini berupa catatan-catatan di lapangan dan juga berupa foto-foto ketika melakukan observasi dan wawancara dengan objek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, Analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Kegiatan analisis data kualitatif menyatu dengan aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian (Ahmad Rijali, 2018).

Teknik penjaminan keabsahan data, dalam penelitian, setiap hal temuan harus dicek keabsahannya agar hasil penelitiannya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan dapat dibuktikan keabsahannya (Lexy J. Moleong, 2007). Sehingga data yang diperoleh dapat memenuhi beberapa kriteria sebagai berikut: *credibility* (derajat kepercayaan), *transferability* (keteralihan), *dependability* (bergantung), *confirmability* (dapat dikonfirmasi).

HASIL/TEMUAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada tanggal 30 Maret – 26 Mei 2023 di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Di sekolah tersebut terdapat 26 orang tenaga pendidik, 1 operator, 1 tenaga kependidikan dan 1 orang penjaga sekolah. Kurikulum yang digunakan di SMP Negeri 6 Kota Pariaman saat ini adalah Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka Belajar. Kurikulum 2013 untuk kelas VIII dan IX, sedangkan Kurikulum Merdeka Belajar untuk kelas VII.

Hasil penelitian yang ditemukan dilapangan yaitu, penugasan pengembangan karir tenaga pendidik dalam penugasan di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Berdasarkan penelitian dan pembahasan terhadap “Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di SMP Negeri 6 Pariaman” penelitian ini menunjukkan bahwa tugas mengajar pengembangan karir tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Kriteria dalam penugasan seorang guru beban mengajar minimal 24 jam

dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Seperti Nahdian Noor menjelaskan bahwa dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penugasan baik yang bersifat pokok yakni pemberian tugas mengajar bagi guru sebanyak 24 jam pelajaran, dan penugasan lainnya berupa tugas tambahan sebagai wali kelas, serta pelaksanaan diklat kedisiplinan (Nahdian Noor, 2016). Begitu juga menurut Afidatun Nafiah bahwa Untuk upaya guru yang sudah mendapat tunjangan profesi memenuhi tuntutan jam mengajar minimal rata-rata guru sudah memenuhi standar minimal jam mengajar 24 jam tatap muka perminggu. Bahkan beberapa guru jam mengajarnya lebih dari 24 jam tatap muka perminggu. upaya yang dilakukan oleh guru yang sudah memenuhi tuntutan jam mengajar minimal yaitu dengan meningkatkan etos kerja, berkomitmen pada proses belajar siswa, menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan (Afidatun Nafiah, 2017). Maka dapat disimpulkan berkaitan dengan temuan hasil dari tugas mengajar tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman, kriteria dalam penugasan seorang guru dilihat dari beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu.

Secara formal, guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum S1/D-IV dan bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di dalam temuan penelitian menunjukkan bahwa di SMP Negeri 6 Kota Pariaman tenaga pendidik harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran. Hal ini sesuai menurut undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dengan keharusan guru memiliki sertifikat pendidik. A.Fatimah Suhartina menyatakan bahwa sertifikasi guru juga telah meningkatnya kesejahteraan dan martabat guru sebagai konsekuensi atas tunjangan 1 kali gaji pokok setiap bulannya (A.Fatimah Suhartina, 2017). Maka dapat disimpulkan, bahwa berkaitan dengan temuan hasil di SMP Negeri 6 Kota Pariaman tenaga pendidik harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki.

Pembagian tugas tambahan untuk tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman yaitu sebagai wakil kepala sekolah, kepala pustaka, kepala labor, wali kelas, koor proyek, proyek, guru piket, pembina pramuka, pembina UKS, pembina PMR, dan pembina OSIS. Di dalam PP No. 74 Tahun 2008 disebutkan bahwa guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penempatan guru pada jabatan struktural dimaksud dapat dilakukan setelah yang bersangkutan bertugas sebagai guru paling singkat selama delapan tahun. Guru yang ditempatkan pada jabatan struktural itu dapat ditugaskan kembali sebagai guru dan mendapatkan hak-hak guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Musriadi bahwa tenaga

pendidik memiliki banyak tugas yang sesuai dengan peran-peran yang harus dilakukan. Pendidik memiliki banyak peran dan banyak tugas dalam kegiatan pembelajaran. Tugas tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap tumbuh kembang peserta didiknya di sekolah. Penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah dan, pengawas sekolah. Pendidik mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, tenaga pendidik berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja (Musriadi, 2016). Hasil penelitian lainnya menurut ST. Fahrini Amnur menyatakan bahwa Karir struktural berawal dari guru biasa menjadi guru instruktur dan dari guru biasa menjadi wali kelas (ST. Fahrini Amnur, 2016). Menurut Replianis bahwa pembagian tugas dari kepala sekolah kepada wakil kepala sekolah dan guru, melakukan pembagian kerja kepada seluruh personel sekolah baik guru maupun staf (Replianis, 2022). Selain itu menurut Muhamad Rahmat dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa di SDIT Nurul Fikri Kota Depok terjadi ketidaksesuaian antara beban kerja terhadap tugas jabatan dan terjadi kelebihan beban kerja (overload) pada tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah bidang kurikulum level 1-3, wakil kepala sekolah bidang kurikulum level 4-6, wakil kepala bidang kesiswaan, wali kelas dan PJ KKG atau sebesar 45% tugas tambahan, sedangkan pendidik yang mendapat tugas tambahan sebagai kepsek, PJ MGMP, PJ Pramuka, PJ BPI, PJ keputrian dan PJ Ibadah memiliki beban kerja sesuai (inload) atau sebesar 55% tugas tambahan (Muhamad Rahmat, 2021). Maka dapat disimpulkan berkaitan dengan temuan hasil penelitian bahwa, ada pembagian tugas tambahan untuk tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman yaitu sebagai wakil kepala sekolah, kepala pustaka, kepala labor, wali kelas, koor proyek, proyek, guru piket, pembina pramuka, pembina UKS, pembina PMR, dan pembina OSIS.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat peneliti disimpulkan dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa penugasan baik yang bersifat pokok yakni pemberian tugas mengajar bagi guru sebanyak 24 jam pelajaran, dan penugasan lainnya berupa tugas tambahan. Begitu juga hasil penelitian di SMP Negeri 6 Kota Pariaman dalam hal bentuk penugasan pengembangan karir tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Kriteria dalam penugasan seorang tenaga pendidik di beri beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Serta tenaga pendidik harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. Adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran. Dan juga adanya pembagian tugas tambahan untuk tenaga pendidik yaitu sebagai wakil kepala sekolah, kepala pustaka, kepala labor, wali kelas, koor proyek, proyek, guru piket, pembina pramuka, pembina UKS, pembina PMR, dan pembina OSIS.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan terhadap “Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di SMP Negeri 6 Pariaman” maka dapat disimpulkan bahwa penugasan pengembangan karir tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 6 Pariaman dengan peran kepala sekolah SMP Negeri 6 Pariaman dilakukan dengan tiga cara yaitu penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. bentuk penugasan pengembangan karir tenaga pendidik di SMP Negeri 6 Kota Pariaman. Kriteria dalam penugasan seorang guru dilihat dari beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Serta harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. Adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran. Dan juga adanya pembagian tugas tambahan untuk tenaga pendidik yaitu sebagai wakil kepala sekolah, kepala pustaka, kepala labor, wali kelas, koor proyek, proyek, guru piket, pembina pramuka, pembina UKS, pembina PMR, dan pembina OSIS.

REFERENSI

- Amnur, ST. Fahrini. (2016). dengan judul skripsi. *Hubungan manajemen personalia sekolah dengan pengembangan karir guru di SMK YPKK Limbung kabupaten Gowa.*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hasan, Zulkifli. (2017). “Upaya Pengembangan Karir Guru Melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik Dan Profesionalisme (Studi Pada Guru SMP Di Kabupaten Bengkalis).” *Jurnal Akademik*. Vol 13, 134
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Musriadi. (2016). *Profesi Kependidikan Secara Teoritis Dan Aplikatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nafiah, Afidatun. Skripsi. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kota Kendal Pasca Sertifikasi*. Universitas Negeri Semarang.
- Noor, Nahdian. Tesis. (2016). *Pembinaan dan Pengembangan Karir Guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kabupaten Tapin*. Institut Agama Islam Negeri Antasari Pascasarjana.
- Raco, J.R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Rahmat, Muhamad. Dengan judul Tesis. (2021). *Analisis beban kerja tenaga pendidik (Di SDIT Nurul Fikri Kota Depok)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Replianis, Disertasi. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Pengembangan karir Tenaga Pendidik Sekolah Luar Biasa Negeri Di Provinsi Jambi*. UIN Sulthan Thaha Saifussin Jambi.
- Rijali, Ahmad, (2018). “Analisis Data Kualitatif.” *Jurnal Alhadbarah*, Vol 17 No 33, 84

- Suhartina, A.Fatimah. (2017). Skripsi. *Evaluasi Dampak Kebijakan Sertifikasi Pada Guru SD 209 Tanete Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba*. Universitas Negeri Makassar.
- UU RI. “Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14 Pasal 14:1” (2005).
- Wasono, Muhammad Putro Joko.(2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri,” *Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol, 2, 91-92
- Zamzam, Fakhry. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

