

PERENCANAAN KARIR DALAM PENDIDIKAN ISLAM (STUDI LITERATUR)

Septi Gia Aprima¹, Jamilus²

^{1, 2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia
Email: septigia23@gmail.com

Article History

Received: 16-06-2024

Revision: 09-07-2024

Accepted: 12-07-2024

Published: 15-07-2024

Abstract. Islamic education. The research approach used is qualitative with a literature study method. The main source of research data is research articles published through various journals and indexed by google scholar. Data collection was carried out using the keyword "career in Islamic education". Articles used as primary data sources are articles published in the last 10 years. The data analysis used is qualitative data analysis consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings of this study are that career planning in Islamic education begins with a deep understanding of oneself. Individuals are encouraged to understand their potential, interests, talents, and values, in line with Islamic teachings that emphasize the importance of introspection and self-discovery. With a deep understanding of themselves, individuals can identify career goals that align with religious values and qualified personal aspirations.

Keywords: Planning, Career, Islamic Education

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi perencanaan karir dalam pendidikan Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur. Sumber utama data penelitian adalah artikel hasil penelitian yang dipublikasi melalui berbagai jurnal dan terindeks *google scholar*. Pencarian data dilakukan menggunakan kata kunci "karir dalam pendidikan Islam". Artikel yang digunakan sebagai sumber data utama adalah artikel yang dipublikasikan maksimal 10 tahun terakhir. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian ini yaitu perencanaan karir dalam pendidikan Islam dimulai dengan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri. Individu didorong untuk memahami potensi, minat, bakat, serta nilai-nilai yang dimilikinya, sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya introspeksi dan penemuan diri. Dengan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, individu dapat mengidentifikasi tujuan karir yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan aspirasi pribadi yang berkualitas.

Kata Kunci: Perencanaan, Karir, Pendidikan Islam

How to Cite: Aprima, S. G & Jamilus. (2024). Perencanaan Karir dalam Pendidikan Islam (Studi Literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3912-3921. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1330>

PENDAHULUAN

Pada masa kini, kita berada di era revolusi industri 4.0, yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam pola pikir manusia di abad ini. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan mendorong manusia untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dengan berbagai cara guna mencapai target yang diinginkan. Akibatnya, berbagai ideologi muncul di era globalisasi ini, namun ada satu ideologi yang semakin dominan mengendalikan

perilaku manusia saat ini, yaitu kapitalisme. Secara sederhana, kapitalisme menggambarkan kegiatan produksi yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan tujuan memperoleh keuntungan besar. Untuk mencapai produktivitas dan menjalankannya dengan baik, perencanaan karir seseorang harus disesuaikan dengan pengalaman, pengetahuan, dan kebiasaan mereka dalam berinteraksi dengan orang lain. Perilaku kapitalis dalam usaha meningkatkan produktivitas untuk meraih keuntungan akan menciptakan persaingan antar individu atau kelompok, yang jika tidak dikontrol dengan baik, dapat mengakibatkan tindakan yang tidak etis demi keuntungan dan kekuasaan yang diinginkan (Yandri et al., 2021).

Dalam menghadapi persaingan dalam konteks kapitalisme di era globalisasi saat ini, siswa di sekolah perlu dipersiapkan secara mental dan pendidikan dengan baik. Siswa yang berada pada masa remaja rentan mengalami kecemasan, stres, dan kebingungan ketika menghadapi masalah, karena remaja berada pada fase "*storm and stress*," yaitu periode di mana mereka mudah terguncang dalam menghadapi masalah kehidupan. Dalam kondisi seperti ini, remaja juga harus menghadapi salah satu tugas perkembangan penting yang harus mereka capai, yaitu merencanakan karir.

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, penggunaan teknik-teknik ilmiah, dan dedikasi tinggi dalam pelaksanaannya. Keahlian ini diperoleh melalui pendidikan di lembaga yang khusus ditujukan untuk itu, dengan kurikulum yang dapat dipertanggungjawabkan. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian khusus untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru (Hamid 2017). Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang harus menguasai betul seluk- beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu (Rahayu et al., 2022).

Pengembangan karier merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan (Dewi dan Rusdinal 2020). Dengan kata lain, jika karier seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat. Salah satu indikatornya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang mereka terima dan tentunya hal ini akan membuatnya lebih senang dan nyaman bekerja. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri siswa, sehingga pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan (Dewi & Khotimah 2020). Diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan, termasuk berkewajiban memberi dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan (Abdullah, 2018).

Profesi menunjuk kepada suatu pekerjaan oleh pelaku agar dasar suatu janji publik dan sumpah bahwa mereka akan menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Seseorang dikatakan profesional jika orang tersebut dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat memuaskan orang lain, melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok bukan sekedar mengisi waktu luang, dan pekerjaan tersebut menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan. Sayangnya saat ini profesi keguruan menjadi pekerjaan alternatif (bukan pilihan utama). Bahkan, pendidikan prosesi keguruan hanya dijadikan sebagai syarat mendapatkan tunjangan sertifikasi (Rahayu et al., 2022). Upaya peningkatan kompetensi keguruan menjadi program yang membutuhkan dana tinggi namun belum berimplikasi terhadap peningkatan profesionalitas guru secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi perencanaan karir dalam pendidikan Islam.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data utaman dalam penelitian ini. Sumber utama data penelitian adalah artikel hasil penelitian yang dipublikasi melalui berbagai jurnal dan terindeks *google scholar*. Pencaharian data dilakukan menggunakan kata kunci “karir dalam pendidikan Islam”. Artikel yang digunakan sebagai sumber data utama adalah artikel yang dipublikasikan maksimal 10 tahun terakhir. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Manajemen Karir

Menyoroti tahapan dalam manajemen karier, model ini dirancang dalam konteks yang sangat dipengaruhi oleh informasi, peluang, serta dukungan dari pendidikan, keluarga, pekerjaan, dan lembaga kemasyarakatan lainnya. Model ini terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan asumsi bahwa individu tidak perlu mengikuti urutan yang tetap. Setiap individu dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara acak atau memilih untuk mengabaikan beberapa kegiatan tertentu (Salabi, 2021). Menurut

Yandri (2021) perencanaan karier merupakan rangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang terkait dengan karier yang akan ditekuni, mencakup: (1) pemahaman diri, (2) melakukan eksplorasi, (3) mengambil keputusan, (4) merumuskan tujuan, dan (5) merencanakan pendidikan serta pelatihan. Model manajemen karier mencakup langkah-langkah berikut:

- Eksplorasi karier: mengumpulkan informasi secara mendalam tentang berbagai pilihan karier dan memahami lingkungan kerja terkait. Langkah ini melibatkan riset tentang berbagai profesi, industri, dan jalur karier yang mungkin diambil.
- Kesadaran diri dan lingkungan: Mengetahui kekuatan dan kelemahan individu, serta nilai-nilai yang dipegang. selain itu, memahami bagaimana lingkungan, termasuk faktor eksternal seperti tren industri dan kesempatan kerja, dapat mempengaruhi pilihan karier.
- Penetapan sasaran: merancang harapan kerja, nilai-nilai pribadi, serta aspirasi tujuan karier dengan jelas. Ini mencakup menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang realistis dan terukur.
- Pengembangan strategi: mengidentifikasi target yang spesifik dan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Langkah ini melibatkan perencanaan langkah-langkah konkret dan strategi yang akan diambil untuk mencapai tujuan karier.
- Implementasi strategi: memulai tindakan nyata menuju tujuan yang telah ditetapkan dan mengaplikasikan strategi yang telah direncanakan. Pada tahap ini, individu mulai menerapkan rencana mereka dalam situasi nyata dan mulai memperoleh pengalaman praktis.
- Umpan balik dari sumber pekerjaan dan non-pekerjaan: menerima umpan balik dari berbagai sumber, baik dari lingkungan kerja maupun dari luar pekerjaan. Umpan balik ini penting untuk mengevaluasi kemajuan dan memperbaiki strategi jika diperlukan.
- Penilaian karier: mengevaluasi kegiatan berdasarkan umpan balik yang diterima dan pengalaman pribadi terkait karier. Evaluasi ini bertujuan untuk menentukan apakah kemajuan menuju tujuan yang telah ditetapkan sedang terjadi, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau penyesuaian.

Melalui langkah-langkah ini, model manajemen karier berusaha membantu individu mencapai kesuksesan karier yang sesuai dengan harapan dan aspirasi pribadi mereka. Manajemen karier merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan persiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karier dalam organisasi. Secara umum, manajemen karier mencakup semua aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Aktivitas ini dimulai dari rekrutmen, penempatan,

pengembangan, hingga pemberhentian karyawan. Manajemen karier adalah pengelolaan karier karyawan yang meliputi tahapan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier, serta pengambilan keputusan karier. Proses ini melibatkan semua pihak, termasuk karyawan yang bersangkutan, unit tempat karyawan bekerja, dan organisasi secara keseluruhan (Salabi, 2021).

Perencanaan karier mencakup tiga komponen utama: (1) mencari informasi karier yang meliputi potensi diri seperti bakat, minat, dan nilai-nilai pribadi; dunia kerja, termasuk peluang dan tantangan yang ada; serta lingkungan seperti keluarga, (2) mengidentifikasi hasil atau tujuan yang diinginkan, dan (3) mengembangkan strategi untuk mencapai hasil atau tujuan tersebut. Perencanaan karier harus disesuaikan dengan kecenderungan karier yang ingin dikembangkan (Yandri et al., 2021). Manajemen karier, sebagaimana dijelaskan dalam paragraf tersebut, memiliki relevansi yang kuat dengan pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan karier tidak hanya mencakup aspek profesionalisme individu, tetapi juga harmonisasi antara nilai-nilai agama Islam dan perkembangan karier. Sebagai contoh, dalam pendidikan Islam, perencanaan karier tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai moral dan etika yang ditanamkan dalam ajaran Islam. Ini termasuk pengenalan diri yang mendalam, mengidentifikasi tujuan yang sesuai dengan ajaran Islam, dan mengembangkan strategi untuk mencapainya.

Selain itu, manajemen karier dalam konteks pendidikan Islam juga melibatkan pihak-pihak lain seperti guru, dewan pengajar, dan lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan. Mereka memiliki peran penting dalam memberikan bimbingan, konseling, dan dukungan kepada siswa dalam pengembangan karier mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Lebih dari sekadar mencari kesuksesan material, pendidikan Islam menekankan pentingnya keselarasan antara karier dan nilai-nilai agama. Dengan demikian, manajemen karier dalam pendidikan Islam bukan hanya tentang mencapai tujuan karier, tetapi juga tentang merangkul ajaran dan nilai-nilai Islam dalam setiap langkah perjalanan karier seseorang.

Pengembangan Karir

Dalam sebuah organisasi, pengembangan karier seharusnya berkaitan dengan manajemen karier. Mabey & Thomson (1994) menyarankan pentingnya komitmen terhadap proses manajemen karier, kebijakan yang jelas, dan proses yang sistematis untuk memastikan keadilan dan efisiensi dalam memberikan kebebasan individu terkait promosi pekerjaan. Promosi yang ditandai dengan perkembangan dan kemajuan sering disebut sebagai karier. Menurut Simamora (2004) karier adalah rangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, serta

perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang sepanjang hidupnya Handoko (dalam Sunyoto, 2012) menjelaskan bahwa karier dapat dipahami dalam tiga pengertian berikut:

- Karier sebagai rangkaian promosi atau pemindahan lateral ke posisi-posisi yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja.
- Karier sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk pola kemajuan sistematis yang jelas.
- Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau rangkaian posisi yang dipegangnya sepanjang kariernya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, karier dapat dianggap sebagai serangkaian perubahan dalam sikap, nilai, perilaku, dan motivasi individu selama hidupnya. Hal ini mencakup penemuan keahlian, penetapan tujuan karier, kebutuhan untuk pengembangan, perencanaan tujuan karier, serta evaluasi, revisi, dan peningkatan rencana karier secara berkelanjutan.

Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier karyawan dan menggunakan metode yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karier dimulai dengan evaluasi kinerja karyawan, yang sering disebut sebagai penilaian kerja. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier sumber daya manusia atau karyawan memiliki kemungkinan memotivasi karyawan dan membantu mencegah karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja mereka (Nento & Abdullah, 2021). Dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi, mengindikasikan adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang tentunya memerlukan perencanaan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier. Fokus utama dari pengembangan karier ini adalah peningkatan kemampuan mental yang berkembang seiring bertambahnya usia sumber daya manusia atau karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (dalam Salabi, 2021) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karier, yaitu:

- Prestasi kerja (*job performance*): Komponen ini dianggap sebagai faktor utama dalam peningkatan dan pengembangan karier seseorang. Melalui evaluasi hasil kerja, seorang

karyawan dapat menilai peluangnya dalam pengembangan karier. Kinerja yang baik menjadi dasar bagi seluruh upaya pengembangan karier. Sebaliknya, kinerja di bawah standar dapat menghambat pencapaian tujuan karier.

- Eksposur: atasan atau manajer memperoleh pemahaman ini melalui penilaian kinerja, laporan tertulis, presentasi, partisipasi dalam komite, dan interaksi sehari-hari dengan karyawan.
- Jaringan kerja: merujuk pada hubungan dan kontak di luar perusahaan, baik dalam ranah pribadi maupun profesional. Jaringan ini dapat memberikan manfaat besar bagi pengembangan karier seseorang.
- Kesetiaan terhadap organisasi: tingkat loyalitas yang rendah sering terjadi di antara lulusan baru perguruan tinggi karena ekspektasi yang terlalu tinggi terhadap perusahaan tempat mereka pertama kali bekerja, yang kadang-kadang mengakibatkan kekecewaan. Untuk mengatasi masalah ini dan mengurangi tingkat turnover karyawan, perusahaan biasanya mengupayakan untuk memperoleh loyalitas karyawan dengan menawarkan gaji dan tunjangan yang tinggi, serta menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.
- Pembimbing dan sponsor: keberadaan pembimbing dan sponsor dapat membantu karyawan dalam mengembangkan karier mereka. Pembimbing memberikan nasihat dan saran kepada karyawan mengenai pengembangan karier, sementara sponsor adalah individu di dalam perusahaan yang menciptakan peluang-peluang untuk kemajuan karier karyawan.
- Peluang pertumbuhan: karyawan harus diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, kursus, dan pendidikan lanjutan.

Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karier bagi karyawan memiliki harapan besar karena dapat menjadi sumber motivasi bagi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Manfaat dari pengembangan karier ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kepuasan karyawan, tetapi juga pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Samsudin (dalam Salabi, 2021) menjelaskan bahwa pengembangan karier memiliki manfaat utama, yaitu (1) meningkatkan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, dan (2) meningkatkan pasokan karyawan yang berkualitas, di mana karyawan dengan kemampuan yang lebih baik akan menjadi lebih banyak, memudahkan pimpinan dalam menempatkan mereka pada posisi yang sesuai.

Pengembangan karier dalam konteks pendidikan Islam juga memiliki dimensi tanggung jawab yang sama antara individu dan organisasi, dalam hal ini lembaga pendidikan Islam. Seorang pendidik atau siswa di lingkungan pendidikan Islam tidak hanya bertanggung jawab atas perkembangan karier mereka sendiri, tetapi juga organisasi pendidikan Islam tersebut memiliki peran penting dalam memfasilitasi pengembangan karier mereka. Dalam konteks ini, pendidikan Islam mengajarkan nilai-nilai moral dan etika yang menjadi landasan bagi pengembangan karier yang berkelanjutan. Pendidikan Islam juga mempromosikan konsep tanggung jawab sosial, di mana setiap individu diberikan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka, sementara organisasi pendidikan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan ini.

Selain itu, dalam pendidikan Islam, konsep manajemen karier juga dapat diterapkan dalam konteks pengembangan keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan pendidikan Islam, seperti studi agama, kegiatan ekstrakurikuler yang bersifat keagamaan, dan pelatihan dalam keterampilan yang diperlukan dalam memimpin, mengajar, atau mengelola lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, pengembangan karier dalam pendidikan Islam tidak hanya mencakup pertumbuhan profesional individu, tetapi juga melibatkan pembangunan karakter dan spiritualitas yang selaras dengan nilai-nilai Islam, serta pembentukan visi dan misi yang sejalan dengan tujuan pendidikan Islam dalam melayani masyarakat dan mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang agama Islam

KESIMPULAN

Perencanaan karir dalam pendidikan Islam, tidak sekadar mengacu pada pencapaian kesuksesan materi atau jabatan, melainkan juga mencakup pertimbangan yang mendalam terhadap nilai-nilai agama dan moralitas yang menjadi landasan bagi setiap tindakan. Proses perencanaan karir dalam konteks pendidikan Islam membawa dimensi yang lebih luas, yang menggabungkan aspek spiritual, moral, dan intelektual. Perencanaan karir dalam pendidikan Islam dimulai dengan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri. Individu didorong untuk memahami potensi, minat, bakat, serta nilai-nilai yang dimilikinya, sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya introspeksi dan penemuan diri. Dengan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, individu dapat mengidentifikasi tujuan karir yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan aspirasi pribadi yang berkualitas.

Selanjutnya, dalam perencanaan karir dalam pendidikan Islam, identifikasi tujuan karir tidak terlepas dari pertimbangan nilai-nilai Islam yang menjadi pedoman utama dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan karir yang ditetapkan haruslah sejalan dengan ajaran Islam,

mempromosikan kebaikan, kesejahteraan, serta pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini mencakup pilihan karir yang memungkinkan individu untuk berkontribusi secara positif dalam memajukan umat dan menjaga keutuhan serta keadilan sosial. Selain itu, dalam perencanaan karir dalam pendidikan Islam, pengembangan strategi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai agama. Strategi yang dirancang harus mempertimbangkan etika Islam, kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab sosial dalam setiap langkah perjalanan karir. Individu didorong untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka dengan tetap mematuhi prinsip-prinsip moralitas dan keadilan yang diajarkan dalam agama Islam.

Peran guru dan lembaga pendidikan Islam sangatlah penting dalam mendampingi proses perencanaan karir. Mereka berperan sebagai pembimbing, memberikan bimbingan dan konseling kepada siswa dalam mengembangkan rencana karir yang sesuai dengan ajaran Islam. Guru juga berperan dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa untuk menjadikan nilai-nilai agama sebagai panduan utama dalam setiap langkah perjalanan karir mereka. Dengan pendekatan ini, perencanaan karir dalam pendidikan Islam bukan hanya tentang pencapaian tujuan karir individual, tetapi juga tentang membentuk karakter yang kuat dan terhormat yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Ini merupakan bagian integral dari pendidikan Islam yang bertujuan untuk menciptakan individu yang berdaya saing, berintegritas, dan mampu berkontribusi secara positif dalam membangun masyarakat yang berkelanjutan sesuai dengan ajaran Islam

REFERENSI

- Abdullah, Mulyana. 2018. "Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah: Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Partisipasi Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 17 (3): 190–198.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dewi, Asnita Putri, dan Rusdinal Rusdinal. 2020. "Perkembangan Karir Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5 (1): 8–13.
- Dewi, Ratna, dan Sita Husnul Khotimah. 2020. "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar." *Elementary: Islamic Teacher Journal* 8 (2): 279.
- Hamid, Abdul. 2017. "Guru Profesional." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17 (2): 274–285.
- Mabey, C., & Thomson, R. (1994). *Developing Human Resource*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAI EKP.
- Nento, S., & Abdullah, A. H. (2021). Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam Pendahuluan. *Jurnal Ilmiah Iqra*, 15(1), 1–15.
- Rahayu, N., Hawari, E., & Aliyas. (2022). Pengembangan Karier Guru Selama dalam Jabatan : Analisis Kompetensi Profesional. *Al Musannif : Jurnal Pendidikan Islam Dan Keguruan*, 4(2), 135–144.

- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang. *Continous Education : Journal of Science and Research*, 2(1), 1–16.
- Yandri, H., Sujadi, E., & Juliawati, D. (2021). Perencanaan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas dengan Pendekatan Konsep STIFIn untuk Menghadapi Perilaku Kapitalisme di Era Revolusi Industri 4 . 0. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(2), 58–65.