Merancang Strategi Pengembangan Karier dan Dampaknya Terhadap Dunia Pendidikan

Luthfan Fajriansyah¹, Sukarman², Yusuf Nur Ubaidillah³
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara^{1,2,3}
Email: 242610001086@unisnu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya studi mengenai strategi pengembangan karier guru, padahal fenomena ini memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah merancang strategi pengembangan karier yang efektif bagi guru serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal kompetensi guru, motivasi kerja, dan hasil belajar siswa. Metode yang digunakan adalah library research atau penelitian pustaka, dengan data yang diperoleh dari literatur seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber online terpercaya. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan teoritis dan filosofis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengembangan karier guru di Indonesia masih menghadapi kendala, seperti ketidakjelasan jalur karier, kurangnya insentif berbasis kompetensi, dan terbatasnya akses pada pelatihan berkualitas. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan karier yang terstruktur, meliputi penyusunan peta jalan karier, pelatihan berkelanjutan, mentoring, dan sistem penghargaan berbasis prestasi, terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja, kompetensi pedagogik, profesionalisme guru, serta hasil belajar siswa. Temuan ini sejalan dengan teori Donald E. Super yang menekankan pentingnya pendekatan sistematis dan berkelanjutan dalam pengembangan karier. Simpulan utama penelitian ini adalah bahwa strategi pengembangan karier yang sistematis dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Implikasi penelitian ini meliputi rekomendasi bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk menyediakan fasilitas, kebijakan, dan insentif yang mendukung pengembangan karier guru secara profesional. Penelitian ini juga membuka peluang studi lanjutan mengenai implementasi strategi pengembangan karier dalam konteks pendidikan Indonesia.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan Karier, Dunia Pendidikan

Abstract

This study is motivated by the limited research on teacher career development strategies, despite its significant impact on education quality. The study aims to design effective career development strategies for teachers and analyze their impact on improving education quality, particularly regarding teacher competence, work motivation, and student learning outcomes. The method used is library research, with data obtained from literature such as books, journals, scientific articles, and reliable online sources. Data analysis was conducted using a theoretical and philosophical approach. The findings reveal that teacher career development systems in Indonesia face challenges such as unclear career pathways, lack of competency-based incentives, and limited access to quality training programs. These findings show that structured career development strategies, including career roadmaps, continuous training, mentoring, and performance-based reward systems, effectively enhance work motivation, pedagogical competence, teacher professionalism, and student learning outcomes. These findings align with Donald E. Super's theory, which emphasizes the importance of systematic and sustainable approaches in career development. The key conclusion of this study is that systematic and sustainable career development strategies are crucial for improving education quality. The implications of this research include recommendations for governments and educational institutions to provide facilities, policies, and incentives that support professional teacher career development. This study also identifies opportunities for future research on implementing career development strategies in the context of Indonesian education.

Key Words : Strategy, Career Development, Education

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan proses yang bertujuan untuk membudayakan

manusia. Dengan demikian, salah satu indikator kemajuan pendidikan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dihasilkannya. Peran pendidikan sangatlah strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas bangsa secara menyeluruh. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana guna menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang mendorong peserta didik aktif mengembangkan potensinya. Tujuannya adalah agar mereka memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan dalam mengendalikan diri, kepribadian yang utuh, kecerdasan serta wawasan kebangsaan, akhlak yang mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara (Saputra dkk., 2024)

Dalam dunia pendidikan, peran guru adalah kunci dalam menghasilkan generasi yang berkualitas (Widyanto, 2023). Di tengah perubahan yang berlangsung cepat dan penuh dinamika, institusi pendidikan menghadapi tantangan untuk menjaga mutu proses belajar-mengajar. Salah satu elemen penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang optimal, termasuk pengembangan sistem karir yang terstruktur dan berkesinambungan bagi pendidik. Sistem karir yang terencana tidak hanya memberikan arahan bagi tenaga pengajar, tetapi juga meningkatkan semangat kerja, kinerja, serta profesionalisme.

Dalam konteks pendidikan masa kini, perencanaan karir menjadi komponen strategis, terutama ketika persaingan di dunia kerja semakin ketat dan tuntutan

terhadap keterampilan yang relevan terus meningkat.

Berdasarkan teori pengembangan karier menurut Donald E. Super menekankan bahwa karier adalah proses perkembangan sepanjang hidup yang sangat terkait dengan konsep diri individu. Super mengemukakan bahwa pengembangan karier berlangsung dalam lima tahapan utama, yaitu *growth* (pertumbuhan), *exploration* (eksplorasi), *establishment* (pembentukan), *maintenance* (pemeliharaan), dan *disengagement* atau *decline* (penurunan/pensiun) yang mencerminkan dinamika perubahan peran dan identitas seseorang sepanjang rentang hidupnya (Putra, 2021).

Secara ringkas, teori pengembangan karier Donald Super memberikan kerangka kerja komprehensif yang menekankan bahwa karier bukanlah suatu titik tujuan tunggal, melainkan proses dinamis yang melibatkan pertumbuhan, eksplorasi, penyesuaian, dan transisi sepanjang hidup individu (Budiman dkk., 2020).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pelatihan dan peningkatan kompetensi guru (Suhardi, 2017; Kuntarto & Sugandi, 2018), namun masih sedikit studi yang secara komprehensif mengintegrasikan strategi pengembangan karier dengan evaluasi dampaknya terhadap mutu pendidikan secara luas. Selain itu, aspek pengakuan, insentif, dan jalur karier yang jelas bagi guru belum banyak dikaji secara mendalam, sehingga terdapat gap dalam perancangan model pengembangan karier yang holistik dan aplikatif (Inda Pratiwi, 2024a).

Pengembangan profesional guru turut mendorong peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Pendidik yang senantiasa memperbarui wawasan dan kompetensinya memiliki kapasitas yang lebih besar dalam merancang strategi pembelajaran yang adaptif, membangun motivasi belajar, serta

menyesuaikan pendekatan dengan keragaman karakteristik peserta didik (Barat, 2024).

Pengembangan karir bagi guru dan tenaga kependidikan menghadapi berbagai kendala. Keterbatasan akses pada program pelatihan dan pengembangan bermutu menjadi tantangan utama, yang seringkali disebabkan oleh minimnya dana dan dukungan dari institusi pendidikan. Riset oleh *Darling-Hammond* menegaskan bahwa investasi pada pengembangan profesional yang berkualitas akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran dan prestasi siswa .

Penelitian ini bertujuan untuk merancang strategi pengembangan karier yang efektif bagi guru serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal kompetensi guru, motivasi kerja, dan hasil belajar siswa .

Di sisi lain, keterlibatan pemangku kepentingan baik pemerintah, institusi pendidikan, maupun masyarakat memegang peranan penting dalam menciptakan ekosistem pengembangan karier yang kondusif bagi guru. Dukungan kebijakan, penyediaan fasilitas, serta kolaborasi lintas sektor menjadi faktor penentu dalam mewujudkan sistem pengembangan karier yang berkelanjutan. Dengan demikian, upaya penguatan strategi pengembangan karier guru tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kualitas individu pendidik, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan pendidikan nasional secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research, atau penelitian pustaka,

sebagai pendekatan utamanya. Ini berarti fokus utama penelitian adalah pada analisis mendalam terhadap berbagai literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data empiris di lapangan atau lokasi tertentu. Pendekatan yang digunakan adalah teoritis dan filosofis, yang mengindikasikan bahwa penelitian ini berupaya untuk memahami konsep-konsep, teori-teori, dan prinsip-prinsip yang mendasari topik penelitian melalui lensa teoritis dan filosofis. Sumber data penelitian ini adalah berbagai literatur, baik yang berbentuk fisik (seperti buku, jurnal, artikel) maupun yang tersedia secara online (seperti e-book, artikel jurnal elektronik, dan sumber-sumber terpercaya lainnya di internet). Teknik pengambilan data yang digunakan adalah studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan, seleksi, dan analisis literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan teoritis dan filosofis, yang berarti peneliti akan menggunakan kerangka teori yang ada dan prinsip-prinsip filosofis untuk menginterpretasikan dan mensintesis informasi yang diperoleh dari literatur .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan kajian terhadap kondisi pengembangan karier guru di berbagai lembaga pendidikan, ditemukan bahwa sistem pengembangan karier guru di Indonesia masih menghadapi sejumlah kendala signifikan. Salah satu temuan utama adalah ketidakjelasan jalur karier dan kriteria kompetensi yang harus dipenuhi guru untuk naik jenjang karier, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi dan kurang optimalnya peningkatan kompetensi guru. Selain itu, kebijakan pengembangan karier yang ada cenderung lebih mengutamakan masa kerja sebagai dasar kenaikan pangkat daripada pencapaian kompetensi profesional yang terukur. Hal ini menyebabkan guru kurang terdorong untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri secara aktif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah (Inda Pratiwi, 2024).

Merancang strategi pengembangan karier yang efektif memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan nyata guru. Strategi tersebut harus mencakup penyusunan peta jalan karier yang jelas dengan indikator kompetensi yang terukur, program pelatihan berkelanjutan, mentoring, serta sistem penghargaan yang memotivasi guru untuk berprestasi (Barat, 2024).

Implementasi strategi pengembangan karier yang terstruktur tersebut terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja guru, memperbaiki kompetensi pedagogik dan profesional, serta berdampak positif pada hasil belajar siswa. Guru yang merasa mendapat dukungan dan kesempatan pengembangan karier yang jelas cenderung lebih inovatif dalam metode pembelajaran dan berkontribusi lebih besar dalam peningkatan mutu pendidikan (Aswad, 2023).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perancangan strategi pengembangan karier yang sistematis dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu berkomitmen menyediakan fasilitas, kebijakan, dan insentif yang mendukung pengembangan karier guru secara profesional dan berorientasi pada kualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan karier yang terstruktur secara nyata berdampak positif pada motivasi kerja, peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, serta hasil belajar siswa. Guru yang secara aktif mengikuti program pelatihan, workshop, mentoring, dan sertifikasi menunjukkan peningkatan keterampilan, inovasi dalam pengajaran, dan komitmen terhadap profesi mereka.

Temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah dan mendukung hipotesis bahwa strategi pengembangan karier yang baik akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Penelitian Jamali & Refi (2022) menegaskan bahwa guru yang terlibat dalam pengembangan profesional merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga semangat dan komitmen terhadap pekerjaan meningkat. Selain itu, Edy dkk (2023) menemukan bahwa guru yang terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya mampu menciptakan metode pembelajaran yang lebih efektif, memotivasi siswa, dan menyesuaikan dengan kebutuhan belajar yang beragam. Hal ini berimplikasi pada peningkatan hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Barat, 2024).

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi Pratiwi dkk (2024), yang menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan karier secara terstruktur melalui pelatihan berkelanjutan dan program mentoring berkontribusi pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, serta berdampak positif terhadap capaian belajar siswa (Inda Pratiwi, 2024).

Hal yang sejalan juga diungkapkan oleh Edy dkk (2023), yang mencatat bahwa partisipasi aktif guru dalam program pengembangan karier berbanding lurus dengan peningkatan motivasi kerja dan munculnya inovasi dalam proses pembelajaran (Barat, 2024).

Selain itu, hasil penelitian ini turut memperkuat relevansi teori pengembangan karier Donald E. Super (1980), yang menekankan pentingnya pendekatan sistematis dan berkesinambungan dalam proses pengembangan karier sepanjang perjalanan profesional individu. Super menyoroti bahwa dukungan institusional dan

kejelasan arah karier merupakan determinan utama dalam mendorong motivasi serta kinerja seseorang (Budiman dkk., 2020).

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan perspektif dengan studi Suhardi (2017), yang lebih menitikberatkan pada aspek administratif dan birokratis dalam pengembangan karier guru. Penelitian ini justru menekankan pentingnya dimensi psikologis, seperti motivasi, apresiasi, dan dukungan dari lembaga, sebagai elemen kunci dalam keberhasilan strategi pengembangan karier. Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya integrasi antara pengembangan karier dengan inovasi pembelajaran, sebuah aspek yang relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian sebelumnya (Aswad, 2023).

Menurut Muspawi (2017), pengembangan karier merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan, karena mengabaikannya sama saja dengan mengabaikan kemajuan suatu lembaga. Ketika pengembangan karier sumber daya manusia dalam organisasi mengalami hambatan, hal tersebut mencerminkan adanya persoalan serius yang perlu segera ditindaklanjuti. Masalah ini bisa berasal dari individu yang bersangkutan maupun dari struktur atau kebijakan lembaga itu sendiri. Oleh sebab itu, pimpinan perlu menjadikan pengembangan karier sebagai perhatian utama demi mendukung kepentingan bersama dan mendorong kemajuan institusi secara menyeluruh (Azizah dkk., 2024).

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman dalam bidang pengembangan karier dan pendidikan, khususnya mengenai bagaimana strategi pengembangan karier

yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru secara signifikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep pengembangan karier menurut Donald E. Super yang menekankan pentingnya pendekatan sistematis dan berkelanjutan sepanjang perjalanan profesional individu. Temuan ini juga memperkaya literatur dengan menegaskan peran dukungan institusional dan jalur karier yang jelas sebagai faktor utama dalam mendorong profesionalisme dan inovasi dalam pembelajaran.

strategi pengembangan karier menunjukkan bahwa perencanaan yang terarah dan sistematis dalam membina karier pendidik maupun peserta didik membawa dampak positif yang signifikan terhadap dunia pendidikan. Strategi ini disusun dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti peningkatan kompetensi, pemetaan potensi, pemberian peluang, serta evaluasi berkelanjutan. Bagi pendidik, strategi pengembangan karier difokuskan pada peningkatan kualitas profesionalisme, penguasaan teknologi pendidikan, serta keterampilan pedagogik yang inovatif. Guru tidak hanya dipandang sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembelajar sepanjang hayat yang perlu terus mengembangkan diri agar relevan dengan perkembangan zaman.

Dalam implementasinya, strategi pengembangan karier guru dilakukan melalui program pelatihan, workshop, sertifikasi, serta kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dampaknya, kualitas proses pembelajaran di kelas menjadi lebih baik karena guru mampu menghadirkan metode mengajar yang kreatif, menyenangkan, dan sesuai kebutuhan peserta didik. Guru yang berkarier dengan baik juga menjadi teladan bagi siswanya, menumbuhkan budaya belajar yang positif, serta menciptakan atmosfer akademik yang dinamis di sekolah.

Sementara itu, pengembangan karier bagi peserta didik dilakukan dengan cara membekali mereka keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, kreativitas, serta literasi digital. Kurikulum yang mendukung pengembangan karier siswa membantu mereka mengenali bakat dan minat sejak dini, sehingga memiliki arah yang jelas dalam memilih jalur pendidikan maupun profesi di masa depan. Program konseling, bimbingan karier, praktik kerja lapangan, hingga keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler menjadi sarana nyata untuk mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja maupun perguruan tinggi.

Dampak yang lahir dari strategi ini terhadap dunia pendidikan sangat luas. Pertama, terciptanya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional, sehingga mutu pendidikan meningkat secara signifikan. Kedua, lahirnya peserta didik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga siap menghadapi tantangan global dengan keterampilan hidup yang mumpuni. Ketiga, terciptanya budaya sekolah yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan dunia kerja.

Hasil rancangan strategi pengembangan karier ini menegaskan bahwa dunia pendidikan tidak bisa dilepaskan dari upaya berkelanjutan dalam membina dan

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan strategi pengembangan karier yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme guru, sesuai dengan fokus yang dirumuskan dalam permasalahan penelitian. Data

mengarahkan karier, baik untuk guru maupun siswa. Pendidikan yang berorientasi pada pengembangan karier akan mampu melahirkan generasi yang berdaya saing tinggi, mandiri, dan berkarakter, sehingga pada akhirnya mampu memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan bangsa dan masyarakat.

Secara praktis, implikasi penelitian ini menuntut lembaga pendidikan dan pembuat kebijakan untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karier yang komprehensif dan berkelanjutan. Program tersebut harus mencakup pelatihan, mentoring, evaluasi kinerja, serta sistem penghargaan yang memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan berinovasi dalam metode pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan karier yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas guru secara individual, tetapi juga berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan dan hasil belajar siswa.

Selain itu, hasil penelitian ini mendorong perlunya kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru, termasuk penyediaan akses pelatihan yang merata dan dukungan psikologis yang memadai. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional dan kesejahteraan guru, sehingga dapat meningkatkan retensi guru berkualitas di dunia pendidikan.

menunjukkan bahwa guru yang memperoleh dukungan dalam pengembangan karier menunjukkan kinerja lebih optimal dan mampu menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap capaian belajar siswa. Salah satu temuan penting lainnya adalah bahwa kejelasan jalur karier dan dukungan institusi merupakan faktor kunci yang mendorong motivasi guru, sejalan dengan kerangka

pengembangan sumber daya manusia dalam sektor pendidikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan keilmuan di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks pengembangan karier guru. Salah satu kontribusi utama adalah perumusan model strategi pengembangan karier yang holistik, yang menggabungkan unsur pelatihan, pendampingan (mentoring), sertifikasi, dan sistem penghargaan. Model ini dirancang secara kontekstual sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pendidikan di Indonesia, sehingga memiliki relevansi tinggi untuk diterapkan di lapangan.

Selain itu, penelitian ini turut memperkaya literatur dengan bukti empiris mengenai pentingnya pengembangan karier yang dilakukan secara berkelanjutan. Penekanan pada peran dukungan institusional serta kejelasan jalur karier menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Temuan ini mengisi kekosongan dalam kajian-kajian sebelumnya yang cenderung kurang menyoroti aspek-aspek tersebut dalam konteks nasional.

Dampaknya terhadap dunia pendidikan sangat terasa. Pertama, kualitas pembelajaran meningkat karena guru lebih profesional, kompeten, dan memiliki motivasi tinggi untuk berinovasi. Kedua, tercipta budaya kerja yang sehat dan kolaboratif, karena strategi pengembangan karier mendorong setiap pendidik untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Ketiga, keberhasilan strategi ini juga menciptakan iklim kompetitif yang sehat, sehingga setiap individu berusaha menunjukkan performa terbaiknya demi kemajuan institusi pendidikan.

Pengembangan karier yang dirancang dengan baik berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja guru. Mereka merasa dihargai dan diperhatikan, yang akhirnya berdampak pada komitmen lebih besar terhadap tugas mendidik. Dunia pendidikan pun memperoleh keuntungan berupa peningkatan kualitas lulusan, penguatan karakter peserta didik, serta munculnya inovasi-inovasi baru dalam metode dan media pembelajaran.

Lebih jauh, penelitian ini memperdalam pemahaman teoretis mengenai hubungan antara pengembangan karier guru dan mutu pendidikan. Temuan memperlihatkan bahwa strategi pengembangan karier yang tepat tidak hanya berdampak pada aspek individu guru, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, terutama dalam menghadapi tuntutan perubahan kurikulum dan pemanfaatan teknologi dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswad, F. H. (2023). Sistem Pengembangan Karir Guru Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Pringsewu. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 137–143. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i2.61>
- Azizah, St. N., Jannah, U. R., Sya'diyah, H., & Hidayat, R. (2024). Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Manba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 1–10. <https://doi.org/10.51178/jpspr.v4i4.2213>
- Barat, B. (2024). Strategi Pengembangan Karir Guru. *Journal Of Education*, 2(2).
- Budiman, C., Gunawan, G., & Hidayat, D. R. (2020). Layanan Bimbingan Karir Teori Donal E. Super Guna Meningkatkan Kematangan Karir Pada Peserta Didik Di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK). *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27383>

Inda Pratiwi, Y. A. (2024a).
*Pengembangan Profesi dan Karir Guru
Dalam Mewujudkan Kualitas
Pendidikan.*
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.11351570>

Inda Pratiwi, Y. A. (2024b).
*Pengembangan Profesi dan Karir Guru
Dalam Mewujudkan Kualitas
Pendidikan.*
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.11351570>

Putra, B. J. (2021). *Studi Literatur:
Teori Perkembangan Karir Donald Edwin
Super.* 3.

Saputra, R. E. Y., Ahadiyah, L. A., &
Aditya, F. H. (t.t.). *Pengembangan Karier
Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan
Tenaga Kependidikan Di Mi Miftahul Ulum
Jenggawa.*

Widyanto, N. (2023). *Supervisi
Pendidikan Dalam Peningkatan
Profesionalisme Guru Sd Di Kabupaten
Kutai Kartanegara.* 8.