



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Peran Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Kinerja Guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA

Mohamad Abdi Baha^{a}, Nilam Siti Nur Kholifah^b*

^{a,b}Magister Management, Sekolah Pascasarjana Universitas Ibnu Khaldun Bogor

* Corresponding author e-mail: bahamochammad.a11@gmail.com

DOI : 10.32832/djip-uika.v3i2.14576

ABSTRAK

Peran guru dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya adalah aspek utama di mana segala bentuk kegiatan belajar mengajar dimulai melalui persiapannya. Kualitas guru dalam mengajar maupun dalam membangun sebuah pembelajaran yang baik tentunya akan berdampak pada hasil pembelajaran kelas dan hasil keluaran siswa. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas, maka diperlukan perencanaan dan pengembangan karir sebagai guru ataupun sebagai karyawan dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya di sebuah pesantren. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di pesantren Al-Umm ASWAJA. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan dilakukan di pesantren Aswaja. Hasil penelitian ini akan mendeskripsikan; (1) Peran perencanaan karir terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA, (2) Peran pengembangan karir terhadap kinerja guru Pesantren Al-Umm ASWAJA, (3) Peran perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di pesantren Al-Umm ASWAJA.

Kata kunci: Perencanaan, Pengembangan, dan Kinerja

The Role of Career Planning and Development on Employee Performance

ABSTRACT

The role of teachers in an educational institution is certainly the main aspect in which all forms of teaching and learning activities begin through their preparation. The quality of teachers in teaching and in building a good learning will certainly have an impact on classroom learning outcomes and student outcomes. To get qualified teachers, it is necessary to plan and develop careers as teachers or as employees in an educational institution, especially in an Islamic boarding school. The purpose of this study was to determine the role of planning and career development on teacher performance in pesantren Al-umm ASWAJA. This research used descriptive qualitative methods and was conducted at the Aswaja Islamic boarding school. The results of this study will describe; (1) The role of career planning on teacher performance at Pesantren Al-umm ASWAJA, (2) The role of career development on teacher performance at Pesantren Al-umm ASWAJA, (3) The role of career planning and development on teacher performance at pesantren Al-umm ASWAJA.

Keyword: Planning, Development, and Performance

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seringkali, aset penting ini diperhitungkan dan bahkan harus dipertahankan selama bekerja di perusahaan, sehingga aset perusahaan dapat mencapai potensi penuh dan bekerja dengan semangat dan loyalitas bersama perusahaan.

Nyatanya ada beberapa factor atau kendala pada karyawan dimana kemampuan yang ada harus dibina dan disiapkan untuk karyawan yang sudah bekerja di perusahaan maupun calon karyawan yang akan bekerja. Beberapa jawaban muncul seperti perencanaan dan pengembangan karir oleh pihak-pihak terkait dari Lembaga sebelum bekerja maupun organisasi itu sendiri.

Karier adalah posisi sukses yang dimiliki seseorang dan terjadi sepanjang hidup. Oleh karena itu, seseorang harus mampu mengambil keputusan penting dalam hidupnya agar dapat mencapai karir yang sukses. Karena karir seumur hidup, setiap misi pengembangan pribadi memiliki pertumbuhan karir. Dalam tugas perkembangan remaja, aspek perkembangan karir berlangsung selama fase percobaan. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad dan Herma (Osipow, 1983) berpendapat bahwa pilihan karir merupakan proses perkembangan, sering terjadi selama periode yang cukup pasti, dan ditandai dengan serangkaian kesepakatan.. Terdapat tiga tahapan atau rangkaian dalam proses seleksi karir, yaitu: (1) imajiner (masa kanak-kanak sebelum usia 11 tahun), (2) tentatif (masa remaja awal antara usia 11 sampai 17 tahun) dan (3) aktual (menengah). remaja) hingga dewasa awal).

(Amiinnurohim, Saraswati, & Kurniawan, 2014) menyatakan bahwa karir adalah suatu profesi atau jabatan yang melekat dan diyakini sebagai bagian dari kehidupan, mempengaruhi pikiran dan perasaan serta menciptakan gaya hidup yang penuh warna. Perencanaan karir merupakan proses mendasar dalam mempersiapkan tindakan untuk mencapai tujuan yang dipilih dan direncanakan di masa depan (Aminnurrohim, et al, 2014). Perencanaan karir seseorang dalam proses ini mempertimbangkan kemampuan dan minat setiap orang, dengan mempertimbangkan peluang karir yang tersedia. Perencanaan karir juga menuntut seseorang untuk menetapkan semua tujuan karir mereka dan membuat rencana untuk kegiatan pengembangan pribadi. Kemampuan mengambil keputusan merupakan tujuan pertama dalam proses perencanaan karir yang harus diatasi (Atmaja T. , 2014) Perencanaan karir adalah perilaku yang disengaja, ditujukan untuk mewujudkan kelengkapan dalam kaitannya dengan karir dan seluruh rangkaian langkah yang berkontribusi pada pemenuhan karir (Nasution, 2019).

Perencanaan karir adalah suatu proses berkelanjutan dimana seorang individu melakukan penilaian diri dan penilaian terhadap dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan menggunakan pemikiran rasional sebelum mengambil keputusan tentang karir yang diinginkan. (Sutrino, 2013) Perencanaan karir adalah rencana yang berfokus pada pekerjaan dan mengidentifikasi jalur karir yang memungkinkan orang untuk maju secara logis antar fungsi dalam suatu organisasi. (Atmaja T. , 2016)

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi dan materi karir seorang karyawan serta menerapkan metode yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunnyoto, 2013). Pertumbuhan karir dijelaskan dengan keseriusan karyawan dalam melaksanakan rencana dan secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Siagian, 2009). Ukuran organisasi dalam konteks ini mengacu pada jumlah posisi dalam organisasi, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi berbagai posisi dan pekerjaan. Biasanya, semakin besar organisasi, semakin kompleks pengembangan karir karyawan. Namun, ada juga lebih banyak peluang untuk kemajuan dan rotasi staf. Pertumbuhan karir dapat diukur dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk menempati posisi yang sesuai dengan struktur organisasi perusahaan dan karyawan mendapatkan promosi yang jelas dengan menciptakan peluang bagi karyawan yang ingin meniti karir ke jenjang selanjutnya dengan mengikuti pendidikan, pelatihan, seleksi dan penempatan yang disediakan oleh perusahaan.

(Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa kinerja adalah kemampuan bekerja yang diungkapkan oleh hasil kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu kinerja pribadi dan kinerja karyawan. Kinerja sebagai hasil pekerjaan adalah perbandingan antara kinerja pekerjaan yang sebenarnya dan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2009). Mathis dan Jackson (2006:78) berpendapat bahwa efektivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan atau sekelompok karyawan. Atmosoeparto (2001:58), menyatakan bahwa efisiensi adalah perbandingan keluaran yang diperoleh dengan masukan yang diberikan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja berupa produk dan hasil yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan faktor-faktor secara efektif dan efisien. Input diperoleh melalui pelaksanaan tugas oleh seluruh personel. dalam organisasi.

Pesantren merupakan Lembaga Pendidikan Islam dimana murid di asramakan dan mengikuti kegiatan yang telah dibuat oleh elemen-elemen penting dalam pesantren. Pendidikan pesantren memiliki kelebihan dimana proses Pendidikan dinilai berjalan hamper 24 jam karena murid diasramakan. Proses Pendidikan yang berlangsung hamper 2 jam ini juga harus didampingi oleh guru-guru yang memiliki

kompetensi di bidangnya masing-masing. Bukan hanya sekedar mengajar di dalam kelas, namun juga harus bisa membimbing dan mendampingi setiap proses Pendidikan yang ada di luar kelas dalam lingkup pesantren. Kebutuhan akan guru yang berkompetensi pada bidangnya membuat setiap lembaga mempersiapkan karir dewan gurunya mulai dari semua kegiatan saat mereka masih sekolah sampai meniti karir sebagai guru. Kajian ini dibutuhkan karna akan menjadi tolak ukur, rujukan ataupun contoh berkenaan bagaimana perencanaan dan pengembangan karir guru khususnya pada Pesantren itu dilakukan.

Berdasarkan fenomena diatas dan permasalahan yang ada maka penelitian ini menganalisa peranan dari perencanaan dan pengembangsn karir terhadap kinerja guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA.

METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif dengan objek penelitian di Pesantren Al-Umm ASWAJA dengan menambahkan pendekatan literature review yang memberikan output terhadap data yang ada, serta membangun temuan sehingga dapat dijadikan contoh kajian dengan menyusun atau membahas secara eksplisit isi dokumen tersebut. masalah yang akan dipelajari (Windy, 2021). Penulis mencari data atau dokumen dalam jurnal atau artikel maupun referensi dalam buku sehingga dapat dijadikan landasan yang kokoh untuk isi atau pembahasan. Dari penelitian ini, konten berfokus pada penggunaan metode penelitian dengan meninjau literatur secara sistematis. Ketika menggunakan penelitian sosiologis, pelajari dan kumpulkan beberapa penilaian dan tarik beberapa kesimpulan kemudian kaji secara mendetail untuk mendapatkan hasil akhir yang baik dan konsisten sesuai harapan.

Dalam metode penelitian systematic literature review menurut (Perry & Hammond, 2002) para peneliti mencari referensi jurnal ilmiah maupun bahan penelitian lain yang dapat dijadikan acuan maupun landasan teori bagi penelitian yang baru yang mana ketika sudah mendapatkan bahan atau pedoman dari adanya referensi oleh peneliti yang lain, peneliti akan dapat menemukan suatu kerangka dasar dan menemukan suatu rumusan masalah untuk selanjutnya dikembangkan menjadi pembahasan serta melewati tahap-tahap atau langkah yang pastinya sudah di tentukan. Systematic or frequent literature review abbreviated as SLR is a literature review method that identifies, assesses, and interprets all findings on a research topic, to answer research questions that have been previously determined (Kitchenham, 2008) Pada metode penelitian systematic literature review telah dilaksanakan secara runtut atau sistematis dengan melaksanakan suatu proses atau tahapan yang menjadikan suatu proses dari systematic literature review terbebas atas praduga maupun kesimpulan merujuk pada sifat subjektif, ketika sedang

melaksanakan tinjauan dengan metode SLR maka diwajibkan untuk melalau tiga tahapan yaitu seperti tahap perencanaan, Pelaksanaan dan hasil laporan. Beberapa jenis dari literature review bias diambil dari beberapa jurnal seperti jurnal, thesis atau disertasi, penilaian kursus, dan review artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Rajif Mulyadi (2018) menemukan hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Diungkapkan melalui kesadaran staf PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda tentang potensinya sangat baik, minat dan niat peningkatan karir karyawan sangat baik, motivasi karyawan untuk sukses karir sangat baik, informasi dan pilihan jalur karir karyawan juga. Perencanaan karir karyawan terbukti berhasil dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan karir mengarah pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Dengan kata lain, semakin tinggi perencanaan karir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rimper (2014) yang menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari karyawan lebih dikenal atasan atau manajernya baik, loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat baik, atasan atau manajer membantu karyawan dan memberikan nasehat karir kepada karyawan. kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti program pelatihan, kursus atau melanjutkan studi adalah baik. Pengembangan Karir PT. Kajian ini membuktikan bahwa Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda berjalan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan karir mengarah pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Dengan kata lain, semakin tinggi pengembangan profesional karyawan, semakin tinggi pula efisiensi kerja staf PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda juga mengalami kenaikan harga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian (Saehu, 2018) menyatakan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Banjar, yang artinya semakin berkembang suatu karir dalam

organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil analisis penelitian ini sependapat dengan pendapat (Harlie, 2012) yang menegaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Ketika PNS tidak memikirkan gaji tetapi lebih memikirkan prestise, ketika PNS menempati pangkat atau jabatan tertentu dalam kepegawaian, maka karir PNS meningkat, kekuasaan dan pendidikan juga meningkat, pengetahuan juga meningkat. Semakin tinggi pertumbuhan karir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Meskipun pendidikan formal berpengaruh sangat positif, pelatihan, konseling dan kontrol juga penting dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi kecurangan dalam kinerja (Darna, Rosliyat, Herlina, 2015).

Selanjutnya dalam penelitian (Yandri, Eko, & Dosi, 2021) Perencanaan karir bagi siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) harus direncanakan sedini dan selengkap mungkin untuk mempersiapkan mereka menghadapi perilaku kapitalisme di era revolusi industri 4.0. Persiapan karir atau perencanaan karir bagi siswa SMA dapat dilakukan melalui tahapan (1) pemahaman diri, (2) penemuan, (3) pengambilan keputusan, (4) pengembangan tujuan, dan (5) program pendidikan dan pelatihan. Tahap perencanaan karir ini akan berjalan dengan baik jika kecerdasan, potensi, dan bakat dipetakan dengan benar. (Budi, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian artikel, jenis aspek perencanaan karir yang membutuhkan kerja serius adalah aspek kemampuan untuk menentukan tujuan terkait karir, kemampuan untuk mengembangkan program kerja pendidikan, dan aspek perencanaan karir terkait bisnis. Pengalaman pengembangan untuk memberikan arah, jadwal dan urutan langkah. sasaran. Jenis soft skill yang dikembangkan oleh Sekolah Menengah Kejuruan tidak jelas, dikatakan termasuk literatur kejuruan, dan belum mengembangkan keterampilan yang diharapkan Du/Di secara maksimal. Jenis keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas lulusan adalah keterampilan manajemen diri, keterampilan komunikasi, etos kerja, kerja sama tim, dan kewirausahaan. Dalam mengembangkan soft skill harus disesuaikan dengan kebutuhan dan mencerminkan visi dan misi sekolah.

Perencanaan dan Pengembangan Karir di Pesantren Al-Umm ASWAJA

Pendidikan di Pesantren Al-Umm ASWAJA menerapkan system yang di kenal dengan *Tarbiyatul Muallimin* dimana pendidikannya mengacu pada bagaimana lulusannya bisa menrapkan konsep dan cara mengajar yang baik Adapun kegiatan khusus untuk perencanaan dan pengembangan karir di pesantren Al-Umm ASWAJA khususnya di mulai pada kelas 2 SMA hingga pelatihan yang dilakukan Ketika sudah menjadi seorang guru, diantaranya :

1. Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK)

Kegiatan pelatihan dasar kepemimpinan ini dilakukan di kelas 2 SMA di mana peserta didik dilatih untuk menjadi seorang pemimpin mulai dari pra pelaksanaan yang berupa pemberian kelompok sebagai latihan bekerja sama dengan orang lain juga dalam proses pemberian materi-materi yang berisi tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin, guru, maupun pembimbing bagi para anggotanya. kegiatan latihan dasar kepemimpinan ini juga diakhiri dengan kegiatan outbound di mana bertujuan untuk melatih fisik peserta didik yang akan menjadi seorang guru nanti, karena seorang guru bukan hanya harus memiliki kompetensi pada bidang akademik saja namun juga harus memiliki fisik yang mendukung untuk memperlancar proses kegiatan belajar mengajar. Latihan dasar kepemimpinan ini diisi oleh guru-guru yang memang berkompetensi pada bidangnya masing-masing sehingga materi yang disampaikan akan langsung dapat diterima oleh peserta didik, juga dalam prosesnya peserta didik akan melakukan praktek praktek terkait dengan kepemimpinan dan juga sebagai guru. Inti dari pelatihan ini adalah untuk membentuk karakter seorang peserta didik yang akan menjadi calon guru dan juga untuk mengembangkan dan melihat soft skill yang mereka miliki sehingga guru yang membimbing kegiatan tersebut dapat mengklasifikasikan bahwasanya peserta didik tersebut akan menjadi guru yang berkompetensi di bidang yang sesuai dengan skillnya.

2. Pelantikan OPPAL

OPPAL merupakan singkatan dari organisasi pelajar pesantren Al-Umm ASWAJA di mana merupakan kegiatan sebagaimana adanya organisasi siswa atau OSIS di sekolah-sekolah lainnya, namun organisasi pelajar pesantren Al-Umm ASWAJAi memiliki keunggulan karena seluruh jajaran pengurusnya dan anggotanya berasrama di pesantren, oleh karenanya organisasi pelajar pada pesantren ini hampir 24 jam membantu serta membimbing Adik kelasnya tentang keorganisasian maupun menggerakkan seluruh kegiatan santri yang ada di pesantren Al Umm Aswaja,. Struktur organisasi ini cukup Kompleks karena terdiri dari banyak bagian yang dapat mengasah skill mereka ketika lulus dari pesantren ini, mulai dari ketua organisasi, sekretaris, bendahara, bagian keamanan, bagian olahraga, bagian bahasa, bagian ekstrakurikuler, bagian kepramukaan, bagian kebersihan, bagian penerimaan tamu, bagian kesehatan, bagian peribadatan, serta bagian asrama di mana masing-masing bekerja dengan program yang mereka buat dengan para pembimbingnya. dari organisasi ini, anak-anak belajar bagaimana cara memimpin, membimbing dan cara mengelola sebuah organisasi sehingga mengasah skill mereka untuk menjadi seorang

pemimpin maupun menjadi seorang guru yang dapat melayani siswanya kapanpun dimanapun dengan apa yang mereka pernah jalani ketika mereka pernah menjadi siswa di pesantren tersebut. Dalam kegiatan berorganisasi ini juga memiliki wadah evaluasi untuk setiap kegiatannya sehingga semua program kerja yang telah dibuat sesuai dengan visi dan misi organisasi pelajar pesantren ini dapat dinilai dan juga dapat dikembangkan apabila diperlukan pengembangan ataupun penambahan kegiatan. Dari organisasi pesantren ini, pengurus juga melatih emosional bagaimana mereka membimbing anggota atau adik kelas mereka dalam jangka waktu yang hampir satu hari penuh. Hal semacam ini menjadi akan menjadi pondasi dasar bagi sifat seorang guru di mana kesabaran, ketangkasan, dan responsif yang baik diolah dan diajarkan secara konsisten sehingga menjadi kebiasaan ataupun sifat yang melekat pada diri masing-masing pengurus.

3. *Amaliyatu-t-Tadris* (Belajar dan Praktek cara mengajar)

Kegiatan praktek mengajar merupakan mata pelajaran yang ada pada kelas 3 SMA yang mencakup teori serta tata cara bagaimana seorang guru mengajar, mulai dari menata sifat seorang guru membuat langkah-langkah mengajar, perumusan materi, hingga penguatan pembelajaran setelah melaksanakan sebuah pembelajaran. Kegiatan praktek mengajar ini diajarkan secara rinci mulai dari gerakan seorang guru melangkahhkan kaki masuk ke dalam kelas hingga melangkahhkan menutup pembelajaran. Semua kelas akhir di pesantren Al-Umm ASWAJA akan mendapatkan jadwal praktek mengajar dan langsung mempraktekkannya di dalam kelas bersama dengan pembimbingnya. Kegiatan ini secara tidak langsung merupakan sebuah supervisi dalam pembelajaran seorang guru bagaimana mempraktekkan kemampuannya di dalam kelas. Praktek mengajar ini langsung dipantau oleh Kepala Biro pendidikan, pembimbing ,hingga guru mata pelajaran yang berkaitan dengan mata pelajaran yang dia dapatkan untuk dipraktekkannya dalam mengajar. pembuatan langkah-langkah mengajar ini tidak jauh berbeda dengan pembuatan RPP di sekolah lain namun keunggulannya adalah pembuatan langkah-langkah mengajar ini sangat diperinci mulai dari susunan atau metode pembelajaran, hingga kalimat yang diucapkan harus tertulis dalam bentuk tulisan tangan. Kegiatan ini merupakan perencanaan dan juga pengembangan karir bagi siswa di pesantren Al-Umm ASWAJA sehingga lulusan Pesantren Al Umm ASWAJA setidaknya akan berkompetensi dalam karir mengajar di dalam pesantren maupun di luar pesantren. Karena pada dasarnya sistem pembelajaran seperti ini tidak semua sekolah ataupun lembaga pendidikan mengajarkannya dan memberikan praktek langsung kepada para siswanya.

4. Pelatihan Antar Biro

Pesantren Al-Umm ASWAJA memiliki empat biro di mana masing-masing memiliki tugas yang berbeda-beda namun saling berkaitan dalam mengembangkan pesantren. Nama-nama biro tersebut diantaranya, biro pengasuhan santri, biro Pendidikan, biro keuangan dan biro rumah tangga. Adapun biro pengasuhan akan berkaitan langsung dengan seluruh kegiatan santri di luar jam sekolah. Biro Pendidikan tentunya akan berkaitan dengan segala proses pembelajaran yang ada di pesantren. Biro keuangan akan mengatur segala bentuk keuangan yang masuk maupun yang keluar dan biro rumah tangga akan berhubungan dengan segala sarana dan prasarana serta kewirausahaan pesantren. Lulusan pesantren Al-Umm ASWAJA diwajibkan untuk mengabdikan pada pesantren maupun bisa mengajukan pengabdian di luar pesantren. Untuk pengabdian luar pesantren akan mengajar di sekolah-sekolah maupun di pesantren lain, namun untuk lulusan yang mengabdikan di dalam pesantren akan dilatih kembali dengan keputusan dewan pengembang pesantren dan dimasukkan ke dalam staf salah satu biro yang ada. Pelaksanaan kegiatan dan program ini juga merupakan pengembangan karir bagi lulusan kami di pesantren Al-Umm ASWAJA.

5. In House Training

In House Training (IHT) merupakan program rutin setiap tahun ajaran baru. IHT adalah pelatihan di sekolah untuk meningkatkan keterampilan pendidik dan pelatih. Materi IHT kali ini adalah implementasi kurikulum mandiri dalam pembentukan profil mahasiswa pancasila “Bebas Belajar, Bebas Mengajar”.

Kegiatan ini sangat penting bagi guru dan staf biro pendidikan dan guru lainnya sebagai bagian dari pelatihan berkelanjutan. Hal ini juga sangat penting untuk menjaga kualitas proses belajar mengajar (PBM) dalam mengimplementasikan kurikulum mandiri dan memaksimalkan kompetensi yang mereka miliki terkait dengan apa yang mereka temui di dunia kerja.

Pesantren Al-Umm ASWAJA selalu mengadakan In House Training setiap awal tahun ajaran baru sebagai bentuk keseriusan kami merencanakan dan mengembangkan karir guru agar memiliki guru yang berkompentensi bukan hanya dalam bidang agama namun juga tidak meninggalkan kegiatan umum di luar ranah kepesantrenan. Semua elemen dari lulusan baru sampai guru senior diwajibkan mengikuti kegiatan ini.

Dari setiap aspek yang dilakukan dan di programkan oleh pesantren Al-Umm ASWAJA merupakan bentuk dari keseriusan menyiapkan lulusan dan guru yang berkualitas. Tentunya dari berbagai perencanaan tersebut sangat

mempengaruhi kinerja guru. Pengembangan karir yang ada dalam bentuk program tersebut juga mempengaruhi kinerja guru karena guru yang benar-benar mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir akan memahami dan dapat mempraktekkannya dalam kegiatan di [pesantren khususnya dalam proses belajar mengajar.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di pesantren Al-Umm ASWAJA dan dengan mencari referensi lain tentang teori perencanaan dan pengembangan karir maka mendapatkan hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh pada kinerja guru di pesantren Al-Umm ASWAJA. Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja guru di pesantren Al-Umm ASWAJA. Dan kedua variable berpengaruh pada kinerja guru di Pesantren Al-Umm ASWAJA. Namun pengaruh perencanaan dan pengembangan karir ini tidak signifikan karena pengaruhnya akan tinggi jika setiap guru selalu mengikuti program yang dibuat pesantren dengan sungguh-sungguh.

REFERENSI

- Amelia, D., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Manajemen SDM*, 31-47.
- Amiinnurohim, A. W., Saraswati, S., & Kurniawan, K. (2014). *Survei Faktor-faktor Penghambat Perencanaan Karir Siswa*.
- Annisa, N., & Alamanda, K. P. (2021). Studi Deskriptif Perencanaan Karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 1101-1107.
- Atmaja, T. (2014). Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*.
- Atmaja, T. (2016). Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul. *PSIKOPEDAGOGIA*, 57.
- Budi, S. (2013). Perencanaan Karir Siswa SMK. *Varia Pendidikan*, 1-14.
- Dwi, W., & Sisca, F. (2021). Perencanaan Karir Siswa Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Psychocentrum Review*, 39-49.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 52-57.
- Hamid, N., Hakim, A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 200-215.
- Kitchenham, B. (2008). *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Lewin.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Nasution, H. (2019). Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Pascasarjana.

- Nurbani, & Risyad, M. (2018). Penerapan Model Auditory Intellectually Repetition Berbantuan Media Interaktif Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 223-230.
- Osipow. (1983). *Theory of Career Development Book : Third Edition*.
- Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (2018). *journal FEB UNMUL*, 29-37.
- Perry, A., & Hammond, N. (2002). The Experience of a PhD Student. 32-35.
- Ramtia, D. P. (2017). Peningkatan Arah Perencanaan Karir Siswa Melalui Layanan Informasi. *Wahana Didaktika*, 113-126.
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 238-241.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Sutrino, B. (2013). Perencanaan Karir Siswa SMK. *VARIA PENDIDIKAN*, 1-14.
- Virgiansyah, A., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Business and Management*, 818-825.
- Windy, A. (2021). Penggunaan Metode Sistematis Literatur Review Dalam Penelitian Ilmu Sosiologi. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 124-133.
- Yandri, H., Eko, S., & Dosi. (2021). Perencanaan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas dengan Pendekatan Konsep STIFIn . *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 58-65.