
**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GURU UNTUK
MENGEMBANGKAN KARIR DI SEKOLAH SMA TARUNA BANGSA SAWIT
SEBERANG TAHUN PELAJARAN 2024-2025**

Ica Amelia¹, Hamidah. D², Maulana Akbar Sanjani³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pengetahuan Budi Daya Binjai

Email: ichaamelia0031@email.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) bagaimana faktor individu mempengaruhi guru dalam mengembangkan karir di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, (2) bagaimana faktor organisasi mempengaruhi guru dalam mengembangkan karir di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, dan (3) bagaimana faktor eksternal mempengaruhi guru dalam mengembangkan karir di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan enam orang guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) faktor individu seperti prestasi kerja, latar belakang pendidikan, serta keterampilan personal berpengaruh penting terhadap pengembangan karir guru. (2) faktor organisasi berupa kebijakan sekolah, dukungan kepala sekolah, dan loyalitas guru juga memberikan dampak nyata dalam membuka peluang karir. (3) faktor eksternal seperti kesempatan mengikuti seminar, *workshop*, MGMP, serta jejaring kerja dengan sekolah lain dan lembaga pendidikan turut memperluas kesempatan pengembangan profesional guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang.

Kata Kunci: Analisis, Faktor Pengembangan Karir, Guru.

Abstract: *This study aims to examine: (1) how individual factors influence teachers in developing their careers at SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, (2) how organizational factors influence teachers in developing their careers at SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, and (3) how external factors influence teachers in developing their careers at SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang. This research employed a qualitative method with a case study approach. The subjects consisted of the principal and six teachers at SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using an interactive analysis model which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings of this study show that (1) individual factors such as work performance, educational background, and personal skills significantly influence teachers' career development. (2) Organizational factors, including school policies, principal support, and teacher loyalty, also have a substantial impact on opening career opportunities. (3) External factors such as opportunities to participate in seminars, workshops, MGMP activities, as well as networking with other schools and educational institutions, further expand the professional development opportunities of teachers at SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang.*

Keywords: *Alysis, Career Development Factors, Teacher.*

PENDAHULUAN

Pengembangan karier guru merupakan faktor krusial dalam peningkatan mutu pendidikan karena guru memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kepribadian, dan kemampuan akademik peserta didik. Guru yang kariernya berkembang cenderung memiliki motivasi tinggi, rasa percaya diri, serta komitmen profesional yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan karier tidak hanya mencakup peningkatan jabatan, tetapi juga penguatan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi (Rahman & Suryani, 2021). Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada sejauh mana pengembangan karier guru mendapat perhatian yang serius.

Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karier guru dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kemampuan, pengalaman, dan komitmen individu, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan sekolah, dukungan kepala sekolah, kebijakan pemerintah, dan dukungan keluarga (Fitriyah & Anwar, 2020). Lingkungan sekolah yang positif dan kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif akan menumbuhkan semangat kerja serta mendorong guru untuk terus memperbaiki dan mengembangkan diri. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakadilan dalam promosi, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja dapat menurunkan motivasi guru dalam berkarier.

Karier yang baik sering kali dipandang sebagai simbol prestise dan kehormatan sosial dalam masyarakat. Guru dengan jenjang karier yang lebih tinggi biasanya memperoleh penghargaan, kepercayaan, dan pengakuan yang lebih luas baik dari rekan sejawat maupun masyarakat (Banciu et al., 2015). Untuk mencapai hal tersebut, motivasi menjadi komponen penting yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berperan besar dalam menumbuhkan motivasi melalui apresiasi kinerja, pemberian penghargaan, maupun dukungan moral dan profesional. Bentuk motivasi tersebut dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, kesempatan pelatihan, maupun sekadar ucapan apresiasi yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas guru terhadap sekolahnya (Hasibuan, 2019).

Namun pada kenyataannya, masih banyak guru yang belum memiliki motivasi dan kesadaran untuk mengembangkan kariernya secara mandiri. Sebagian guru merasa cukup dengan posisi yang telah dicapai tanpa berupaya untuk meningkatkan kinerja atau mengikuti pelatihan pengembangan profesional (Hidayat & Pratiwi, 2020). Kondisi ini diperparah oleh keterbatasan kebijakan sekolah yang tidak mendukung pelaksanaan pengembangan karier secara berkelanjutan. Akibatnya, banyak guru yang mengalami stagnasi karier, yang berdampak pada rendahnya inovasi dan kualitas pembelajaran. Padahal, guru merupakan agen perubahan yang diharapkan terus berkembang agar mampu beradaptasi dengan tuntutan kurikulum dan kemajuan teknologi pendidikan.

Secara konseptual, pengembangan karier diartikan sebagai proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian karier seseorang untuk mencapai tujuan profesional tertentu. Darmiatun (2015) menyebutkan bahwa pengembangan karier mencakup peningkatan jabatan, keterampilan, pengalaman kerja, serta penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks guru, pengembangan karier dapat diwujudkan melalui sertifikasi, kenaikan pangkat, pelatihan berkelanjutan, serta partisipasi aktif dalam kegiatan ilmiah dan organisasi profesi (Kuntarto & Sugandi, 2018). Dengan pengembangan karier yang baik, guru tidak hanya meningkatkan kompetensi diri, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas hasil belajar siswa.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai regulasi yang mendukung peningkatan karier guru, salah satunya melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Regulasi ini menegaskan pentingnya penilaian kinerja guru secara objektif dan berkelanjutan sebagai dasar kenaikan pangkat dan jabatan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala seperti kurangnya supervisi, minimnya anggaran pelatihan, serta kurangnya kesadaran guru akan pentingnya pembinaan karier (Suprayitno, 2019). Otonomi daerah yang diharapkan menjadi sarana inovasi justru sering menimbulkan disparitas dalam pembinaan karier antara daerah satu dengan lainnya.

Selain faktor kebijakan, dukungan organisasi sekolah juga menjadi aspek penting dalam pengembangan karier guru. Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme dengan cara memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan ilmiah lainnya.

Hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru akan menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan kualitas kerja (Rahmawati, 2022). Dengan demikian, pengembangan karier guru bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi merupakan hasil kolaborasi antara individu, organisasi, dan sistem pendidikan nasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier guru merupakan kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi guru dalam mengembangkan kariernya di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, meliputi faktor individu, organisasi, dan eksternal. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta manfaat praktis bagi sekolah dalam merancang strategi pengembangan karier yang efektif, terukur, dan berkelanjutan.

Karir dipahami sebagai perjalanan profesional seseorang dalam mengembangkan potensi, keterampilan, dan tanggung jawab sepanjang masa pengabdianya. Menurut Juniarta (2022), karier merupakan rangkaian posisi yang dijalani seseorang selama masa kerjanya, yang mencerminkan proses penguasaan keterampilan, pembentukan nilai, serta pencapaian tujuan pribadi dan profesional. Sementara itu, Subriadi et al. (2016) menegaskan bahwa karier adalah proses seumur hidup dalam mengidentifikasi dan mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, karir guru tidak hanya sebatas jabatan fungsional, melainkan cerminan dedikasi dan pengembangan diri untuk memberikan kontribusi optimal terhadap kemajuan peserta didik dan lembaga pendidikan. Dengan demikian, karir mencakup aspek pribadi, sosial, dan profesional yang berkembang secara dinamis sesuai perubahan zaman (Sari & Amelia, 2023).

Pengembangan karier merupakan upaya sistematis yang dilakukan individu maupun organisasi untuk meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, dan peluang profesional. Menurut Samsudin (2010), pengembangan karier berkaitan erat dengan struktur organisasi yang memberikan ruang bagi peningkatan status dan kemampuan individu. Rivai (2004) menambahkan bahwa keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi menjadi kunci keberhasilan pengembangan karier. Lebih lanjut, Harlie (2012) menyebutkan bahwa pengembangan karier juga bertujuan menumbuhkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan orientasi jangka panjang terhadap profesi. Dalam konteks guru, pengembangan karier berfungsi untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja profesional (Yolinza, 2023).

Pandangan ini diperkuat oleh Al Rinadra et al. (2023), bahwa pengembangan karier bukan sekadar kenaikan jabatan, tetapi peningkatan keahlian dan kapasitas diri untuk berkontribusi lebih besar terhadap institusi pendidikan.

Dimensi pengembangan karier guru mencakup kejelasan karier, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja (Priyono & Perkasa, 2024). Kejelasan karier membantu guru memahami arah pengembangan profesinya, termasuk sistem kepangkatan dan peluang jabatan struktural. Pengembangan diri meliputi partisipasi dalam pelatihan, pendidikan lanjutan, dan kegiatan ilmiah seperti seminar atau workshop yang memperluas wawasan dan keterampilan profesional (Widyastuti & Putra, 2022). Sementara itu, perbaikan mutu kinerja menitikberatkan pada peningkatan disiplin, loyalitas, dan motivasi guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketiga dimensi ini membentuk dasar yang kuat bagi pengembangan karier berkelanjutan dalam dunia pendidikan, di mana guru diharapkan menjadi pembelajar sepanjang hayat yang mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan (Rohmah & Suryani, 2021).

Faktor yang memengaruhi pengembangan karier guru dapat dibedakan menjadi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor eksternal (Murtiana & Singagerd, 2022). Faktor individu mencakup prestasi kerja, tingkat pendidikan, serta kemampuan berinteraksi sosial yang memengaruhi kepercayaan diri dan peluang promosi. Faktor organisasi mencakup kebijakan sekolah, sistem promosi jabatan, dan dukungan pimpinan seperti kepala sekolah atau pembimbing profesional (Rahmawati & Sumarni, 2023). Sedangkan faktor eksternal meliputi jaringan kerja, eksposur terhadap kegiatan profesional, serta peluang kolaborasi lintas lembaga (Said, 2022). Kombinasi dari ketiga faktor tersebut membentuk lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karier guru secara berkelanjutan.

Kedudukan pengembangan karier guru terbagi menjadi tiga tahap, yakni karier awal, pertengahan, dan akhir (Samsudin, 2010). Pada tahap awal, guru berfokus pada adaptasi, penguasaan keterampilan dasar, dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Pada tahap pertengahan, guru mulai mengembangkan kompetensi manajerial, mengambil tanggung jawab lebih besar, serta menunjukkan kinerja yang stabil dan produktif. Sementara pada tahap akhir, guru berperan sebagai mentor yang membimbing generasi baru serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan (Putra & Hidayat, 2023). Ketiga tahap ini menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan proses bertahap yang memerlukan dukungan organisasi dan komitmen pribadi secara konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian relevan, pengembangan karier terbukti memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Fenty Yunita (2017) menemukan korelasi positif antara pengembangan karier dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis. Temuan serupa diperkuat oleh Sukran (2023) yang menunjukkan bahwa strategi pengembangan karier melalui pelatihan, promosi, dan kenaikan pangkat berdampak pada peningkatan profesionalisme guru. Selain itu, Nadyah Amelia Putri & Pratiwi (2024) menegaskan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi pendidikan perlu menciptakan kebijakan pengembangan karier yang terstruktur dan berorientasi pada penguatan kompetensi guru agar mampu menghadapi tantangan global pendidikan digital (Adwiyah, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena menekankan pada pemahaman mendalam terhadap proses, pengalaman, dan makna suatu fenomena, tanpa mengandalkan pengukuran kuantitatif yang pasti (Sugiyono, 2022: 8). Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi “bagaimana” dan “mengapa” dari suatu fenomena secara kontekstual, bukan sekadar “berapa banyak” atau “seberapa besar”. Hal ini sejalan dengan definisi bahwa penelitian kualitatif memfokuskan pada pengalaman, persepsi, dan tingkah laku partisipan dalam lingkungan alamiah mereka (Sutton & Austin, 2015).

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif dipilih karena fokus utama adalah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang. Peneliti berupaya menelusuri pengalaman, persepsi, dan strategi guru dalam mengembangkan karirnya sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual. Studi sebelumnya tentang pengembangan karir pendidik menunjukkan bahwa narasi dan pengalaman individu membantu menjelaskan bagaimana karir berkembang dalam konteks sekolah dan sistem pendidikan (Asaf, 2008).

Lokasi penelitian dilaksanakan di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang yang beralamat di Desa Pondok 13, Kecamatan Sawit Seberang, Kabupaten Langkat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada dua pertimbangan utama: pertama, untuk meneliti secara spesifik faktor-faktor yang mempengaruhi guru dalam mengembangkan karir; kedua, karena belum pernah ada penelitian serupa di lokasi ini, sehingga memberikan peluang kontribusi baru. Penentuan lokasi

yang memiliki celah penelitian dan relevansi kontekstual merupakan strategi yang umum dalam penelitian kualitatif agar fenomena yang diteliti dapat muncul dengan jelas dalam setting nyata.

Waktu penelitian dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2024/2025. Peneliti menyusun jadwal penelitian agar proses pengumpulan data, pengolahan, hingga analisis berlangsung dengan tertata. Jadwal dilengkapi dalam tabel perencanaan kegiatan seperti pengajuan judul, penyusunan proposal, bimbingan, seminar, penelitian lapangan hingga sidang. Penetapan waktu yang sistematis penting dalam penelitian kualitatif agar proses pengumpulan data (misalnya wawancara, observasi) dapat dilakukan dalam rentang waktu yang memungkinkan saturasi data (Miles & Huberman dalam Sugiyono, 2022:246).

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua: primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari informan utama—kepala sekolah dan guru-guru melalui wawancara mendalam—untuk mengetahui pengalaman, persepsi, dan strategi guru dalam mengembangkan karir. Data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal penelitian yang digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi informasi dari sumber primer. Dalam penelitian kualitatif, kombinasi berbagai jenis sumber data dan teknik pengumpulan (misalnya wawancara, observasi, dokumentasi) mendukung validitas temuan melalui triangulasi sumber dan teknik (Erroğlu, 2021; Sutton & Austin, 2015).

Instrumen penelitian meliputi daftar pertanyaan tertulis, lembar observasi, dan foto dokumentasi kegiatan penelitian di sekolah. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan lima orang guru yang memiliki latar belakang usia, masa kerja, golongan, dan jabatan beragam, sementara objek penelitian adalah fenomena faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir guru di sekolah tersebut. Analisis data dilakukan dengan pendekatan interaktif menurut Miles & Huberman (dalam Sugiyono, 2022:246) melalui tahap reduksi, penyajian, dan verifikasi data hingga mencapai bentuk temuan akhir. Kerangka ini sesuai dengan praktik penelitian kualitatif modern yang menekankan siklus pengumpulan, refleksi, dan analisis data untuk memperoleh pemahaman yang mendalam (Haryanto, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang dengan fokus pada analisis faktor-faktor yang memengaruhi guru dalam mengembangkan karir. Sekolah ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan, yakni keberagaman latar belakang guru, kebijakan

internal yang dinamis, serta dukungan eksternal dari berbagai lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor individu, organisasi, dan eksternal berpengaruh terhadap pengembangan karir guru. Faktor individu mencakup aspek prestasi, motivasi, pendidikan, dan komunikasi antar guru. Faktor organisasi meliputi kebijakan sekolah, dukungan pimpinan, serta peran kepala sekolah. Sedangkan faktor eksternal mencakup kesempatan pelatihan, kegiatan luar sekolah, dan jaringan kerja antar lembaga. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran nyata tentang kondisi karir guru di lingkungan sekolah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggali pengalaman subjektif para guru. Peneliti berinteraksi langsung dengan kepala sekolah dan lima guru dari berbagai bidang studi melalui wawancara mendalam. Informan terdiri dari Rahmadani, S.Pd. (Kepala Sekolah), May Arti Dewi, S.Pd. (Guru Bahasa Indonesia), Saf Dewi Budiarti, S.Pd. (Guru PAI), Sundari Pratiwi, S.Pd. (Guru Fisika), Eka Lestari, S.Pd. (Guru Bahasa Inggris), dan Intan Permata Sari, S.Pd. (Guru Matematika). Wawancara dilakukan berdasarkan pedoman enam belas pertanyaan yang mencakup faktor individu, organisasi, dan eksternal. Setiap jawaban ditulis sesuai dengan pernyataan informan agar keaslian data tetap terjaga. Misalnya, Rahmadani menyampaikan, *“Prestasi kerja yang saya capai memang telah mengantarkan saya ke posisi ini sebagai kepala sekolah... menjadi dasar rekomendasi dari atasan sehingga dipercaya memegang jabatan saat ini.”*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor individu seperti prestasi, pendidikan, dan komunikasi sangat menentukan pengembangan karir. May Arti Dewi menuturkan, *“Prestasi kerja saya, khususnya ketika berhasil menaikkan rata-rata prestasi kelas dan memimpin kegiatan literasi, membuat kepala sekolah memberi kepercayaan tambahan seperti menjadi koordinator MGMP Bahasa.”* Sementara Saf Dewi Budiarti menambahkan bahwa pencapaiannya dalam program keagamaan menjadi modal besar untuk dipercaya dalam pembinaan karakter siswa. Ia mengatakan, *“Prestasi pembinaan kerohanian siswa berpengaruh besar; setelah beberapa program mendapat apresiasi, saya dipercaya mengelola kegiatan pengembangan karakter.”* Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa prestasi nyata, baik akademik maupun non-akademik, menjadi dasar kepercayaan pimpinan dalam memberikan tanggung jawab baru.

Aspek pendidikan juga menjadi sorotan penting dalam wawancara. Sebagian besar guru menyadari pentingnya peningkatan kualifikasi akademik untuk mendukung karir. Sundari Pratiwi mengungkapkan, *"Pendidikan S1 memberi dasar mengajar, tetapi untuk menjadi kepala laboratorium atau pembimbing khusus saya melihat pentingnya sertifikat tambahan dan studi lanjutan."* Hal serupa disampaikan oleh Eka Lestari, *"Saya punya rencana melanjutkan pendidikan ke jenjang S2, terutama di bidang pengajaran Bahasa Inggris. Hanya saja saya harus mempertimbangkan pembiayaan dan waktu mengajar yang cukup padat."* Sementara itu, Intan Permata Sari juga menyampaikan tekadnya, *"Saya sangat berminat melanjutkan studi. Kendala utama adalah biaya dan waktu, namun saya sedang menyusun rencana agar bisa segera terlaksana."* Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk melanjutkan pendidikan tinggi merupakan bentuk kesadaran guru terhadap pentingnya pengembangan diri dalam karir.

Selain faktor prestasi dan pendidikan, hubungan sosial serta komunikasi menjadi elemen penting dalam pengembangan karir. Rahmadani, selaku kepala sekolah, menegaskan, *"Kemampuan menjalin hubungan baik sangat membantu karena kerja sama kolegal mempermudah pelaksanaan program sekolah; saya cenderung memilih para guru yang kooperatif untuk memimpin tim."* Hal ini diperkuat oleh May Arti Dewi yang mengatakan, *"Dengan hubungan baik saya lebih mudah mengajukan program, mendapat dukungan rekan, dan belajar dari pengalaman mereka yang lebih senior."* Senada dengan itu, Eka Lestari menambahkan, *"Komunikasi yang harmonis membuat semua kegiatan jadi lebih ringan... koordinasi dengan guru lain jadi mudah dan membantu saya dikenal lebih luas."* Pernyataan para guru tersebut menegaskan bahwa komunikasi efektif menciptakan iklim kerja kondusif yang mempermudah pengembangan profesional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang merupakan hasil interaksi antara faktor individu, organisasi, dan eksternal. Kepala sekolah berperan penting dalam memberikan arahan dan dukungan kebijakan, sedangkan guru berinisiatif melalui peningkatan prestasi, pendidikan, serta hubungan sosial yang baik. Rahmadani menegaskan, *"Komunikasi harmonis menciptakan suasana kerja kondusif; guru yang terbuka dan komunikatif cenderung dipercaya memimpin program pengembangan."* Hal ini memperlihatkan bahwa karir guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pribadi, tetapi juga oleh iklim kerja dan kesempatan yang

diciptakan melalui sinergi antara individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana guru mengelola potensi dan peluang untuk mengembangkan karir secara berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Pengembangan karir guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang dipengaruhi oleh faktor individu seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, serta kemampuan menjalin hubungan baik. Berdasarkan wawancara, Rahmadani selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa *“Guru yang menunjukkan prestasi nyata biasanya lebih cepat mendapat tanggung jawab baru.”* May Arti Dewi juga menuturkan bahwa prestasinya dalam meningkatkan rata-rata kelas membuatnya dipercaya menjadi koordinator literasi. Sementara Saf Dewi Budiarti mengungkapkan bahwa keberhasilannya membina kegiatan keagamaan memperkuat posisinya di sekolah. Faktor pendidikan juga berperan penting; May Arti Dewi mengatakan, *“Saya berencana melanjutkan kuliah S2 agar peluang karir lebih terbuka,”* meski beberapa guru masih terkendala biaya dan waktu. Selain itu, hubungan baik dan komunikasi harmonis antar guru memperlancar kolaborasi dan membuka kesempatan baru. Eka Lestari menegaskan, *“Ide saya lebih mudah diterima karena hubungan yang baik dengan rekan kerja.”*

Faktor organisasi turut menjadi penentu utama dalam pengembangan karir guru. Rahmadani menjelaskan bahwa kebijakan sekolah yang mendorong guru mengikuti pelatihan, seminar, dan penelitian merupakan langkah nyata dalam memfasilitasi karir. May Arti Dewi mengaku mendapat pengalaman berharga dari pelatihan pembelajaran berbasis IT, sedangkan Saf Dewi Budiarti menyatakan bahwa sertifikasi guru memberinya motivasi lebih besar untuk berkembang. Selain itu, dukungan pimpinan dan guru senior berperan penting. May Arti Dewi mengatakan, *“Bimbingan kepala sekolah membuat saya lebih percaya diri saat presentasi karya ilmiah.”* Budaya kerja yang kolaboratif, apresiatif, dan loyalitas tinggi juga memperkuat sistem promosi jabatan di sekolah. Eka Lestari menambahkan, *“Guru yang aktif dan menjaga nama baik sekolah lebih mudah mendapat kepercayaan memimpin program.”*

Selain faktor individu dan organisasi, faktor eksternal seperti seminar, MGMP, dan jaringan kerja juga berpengaruh besar terhadap karir guru. Rahmadani menyatakan, *“Guru yang aktif di kegiatan eksternal biasanya lebih cepat berkembang karena mendapat wawasan dan relasi baru.”* May Arti Dewi menambahkan bahwa pelatihan yang ia ikuti memberinya metode baru dalam mengajar, sedangkan Saf Dewi Budiarti mengungkapkan bahwa pelatihan

keagamaan justru menginspirasi membuat program baru di sekolah. Kegiatan MGMP dan workshop juga memperluas jaringan profesional dan meningkatkan pengakuan. Sundari Pratiwi menyebut, “*MGMP memberi kesempatan belajar dan berbagi strategi mengajar yang efektif.*” Sementara Eka Lestari menegaskan bahwa kerja sama dengan lembaga bahasa lokal mempermudah memperoleh sertifikat profesional. Dengan demikian, ketiga faktor—individu, organisasi, dan eksternal—saling melengkapi dalam mendukung pengembangan karir guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu individu, organisasi, dan eksternal. Faktor individu meliputi prestasi kerja, tingkat pendidikan, serta kemampuan berinteraksi yang menjadi modal penting dalam menumbuhkan kepercayaan pimpinan dan membuka peluang bagi guru untuk memperoleh tanggung jawab lebih besar. Guru yang menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, serta prestasi akademik dan non-akademik cenderung lebih mudah mendapatkan kesempatan pengembangan karir. Selanjutnya, faktor organisasi berperan melalui kebijakan sekolah, aturan yang diterapkan, serta dukungan kepala sekolah dan guru senior yang mendorong peningkatan profesionalisme guru. Loyalitas dan kesetiaan terhadap sekolah juga menjadi pertimbangan penting dalam pemberian kesempatan karir, meskipun pelaksanaannya terkadang masih terkendala anggaran dan selektivitas dalam penentuan peserta pelatihan. Adapun faktor eksternal turut memberikan kontribusi besar, di mana keikutsertaan guru dalam seminar, workshop, dan kegiatan MGMP memperluas wawasan, keterampilan, serta jaringan profesional. Hubungan kerja sama dengan instansi pendidikan dan lembaga pelatihan juga membuka akses terhadap berbagai peluang baru seperti pelatihan, beasiswa, maupun kolaborasi yang secara langsung mendukung peningkatan karir guru di SMA Taruna Bangsa Sawit Seberang.

DAFTAR PUSTAKA

Adwiyah, R. (2024). *Strategi Pengembangan Karir Guru*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen, 9(2), 55–68.

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., & Rahman, S. (2023). *Career Development and Employee Performance in Educational Institutions*. *Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 43–58.
- Asaf, M. (2008). *The Career Development of Teacher Educators*. *Forum: Qualitative Social Research*, 9(2).
- Banciu, V., Munteanu, A., & Rusu, C. (2015). *Career development and motivation in education*. *Journal of Educational Sciences*, 7(2), 45–52.
- Bhandari, P. (2020). What Is Qualitative Research? | Methods & Examples. Scribbr.
- Criteria for Good Qualitative Research: A Comprehensive Review. (2022). *The Asia-Pacific Education Researcher*, 31, 679–689.
- Darmiatun, S. (2015). *Pengembangan karier dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(3), 178–186.
- Erdoğan, M. (2021). Professional development barriers of teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction (IJCI)*.
- Fitriyah, S., & Anwar, R. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karier guru di sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 6(2), 102–113.
- Harlie, M. (2012). *Pengembangan Karier Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Haryanto, H. (2024). Teacher Professional Development in Academic Supervision. *Journal of Education and Teaching (JET)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Pratiwi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah terhadap motivasi guru dalam pengembangan karier. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 4(1), 12–25.
- Juniarta, A. (2022). *Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karir di Era Digital*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 112–125.
- Kuntarto, E., & Sugandi, D. (2018). Pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru di Yayasan Pendidikan Al-Azhar Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(3), 134–145.
- Murtiana, D., & Singagerd, A. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Guru*. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Publik*, 11(4), 201–214.

- Priyono, A., & Perkasa, R. (2024). *Dimensi Pengembangan Karir Guru di Sekolah Menengah. Jurnal Kependidikan Indonesia*, 14(1), 77–89.
- Putra, A. N. B., & Hidayat, M. (2023). *Tahapan Karier Profesional Guru dalam Organisasi Pendidikan. Educational Leadership Review*, 6(2), 88–102.
- Rahman, N., & Suryani, E. (2021). Faktor internal dan eksternal dalam pengembangan karier guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 6(1), 1–10.
- Rahmawati, L. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier guru di sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 5(2), 88–97.
- Rahmawati, S., & Sumarni, T. (2023). *Peran Organisasi dalam Mendorong Pengembangan Karier Pendidik. Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 134–147.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rohmah, N., & Suryani, L. (2021). *Continuous Professional Development for Teachers in the 21st Century. International Journal of Education Research*, 5(2), 45–59.
- Said, I. (2022). *Faktor Eksternal dalam Pengembangan Karier Guru. Jurnal Profesi Pendidikan*, 9(3), 172–185.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, H. N., & Amelia, P. (2023). *Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 33–47.
- Subriadi, A., et al. (2016). *Career Development Planning and Self-Improvement Strategies. Asian Journal of Human Resource Management*, 4(1), 29–39.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, A. (2019). Dinamika kebijakan pengembangan karier guru di era otonomi daerah. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(4), 210–225.
- Sutton, J. & Austin, Z. (2015). Qualitative Research: Data Collection, Analysis, and Management. *Canadian Journal of Hospital Pharmacy*, 68(3), 226–231.
- Widyastuti, R., & Putra, E. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru di Era Digitalisasi Pendidikan. Jurnal Pendidikan Nasional*, 11(1), 56–70.
- Yolinza, M. (2023). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Karir Individual. Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, 8(2), 98–112.