

Optimalisasi Mutu Pendidikan Islam melalui Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

*Laily Syarifatul Hani¹, Sukarman², Mar'atus Sholikha³

^{1,2,3}Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

E-mail: 232610000993@unisnu.ac.id

Article History: Submission: 2024-12-20 || Accepted: 2025-03-12 || Published: 2025-03-20

Sejarah Artikel: Penyerahan: 2024-12-20 || Diterima: 2025-03-12 || Dipublikasi: 2025-03-20

Abstract

This study aims to analyze the implementation of career development of education personnel at MA Amsilati Bangsri as an effort to improve the quality of education. The research location is at MA Amsilati, which is a pesantren-based school under the auspices of the Amsilati Islamic Education Foundation, with a total of 44 educators. The type of research used is qualitative research with a case study approach. Data collection techniques were carried out through semi-structured interviews, document studies, and literature reviews. Data analysis was carried out with the steps of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the career development of education personnel at MA Amsilati was carried out through several programs, such as training, annual workshops, providing S2 education scholarships for outstanding teachers, and delegation in external activities organized by the Ministry of Religion or other institutions. The principal facilitates educators to take part in training according to their interests and needs and gives them responsibility in major activities to develop their potential. In addition, the foundation provides full support for the development of teaching staff to improve the quality of education. Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of career development in MA Amsilati has a positive impact on improving the competence of teaching staff, work motivation, and the quality of education. This supports the creation of a superior educational institution based on pesantren values.

Keywords: *Quality of Education.; Career development; Educational staff.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengembangan karir tenaga kependidikan di MA Amsilati Bangsri sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. Lokasi penelitian berada di MA Amsilati, yang merupakan sekolah berbasis pesantren di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Amsilati, dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 44 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, studi dokumen, dan kajian literatur. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tenaga kependidikan di MA Amsilati dilaksanakan melalui beberapa program, seperti pelatihan, workshop tahunan, pemberian beasiswa pendidikan S2 bagi guru berprestasi, dan delegasi dalam kegiatan eksternal yang diselenggarakan oleh Kemenag atau lembaga lainnya. Kepala sekolah memfasilitasi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan sesuai minat dan kebutuhan serta memberikan tanggung jawab dalam kegiatan besar guna mengembangkan potensi diri. Selain itu, yayasan memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi pengembangan karir di MA Amsilati berdampak positif pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik, motivasi kerja, dan mutu pendidikan. Hal ini mendukung terciptanya lembaga pendidikan yang unggul dan berbasis nilai-nilai pesantren.

Kata kunci: *Mutu Pendidikan; Pengembangan karir; Tenaga kependidikan.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, setiap individu pasti menghadapi aktivitas yang disebut bekerja, baik dalam lingkup formal maupun informal. Pekerjaan menjadi bagian penting dari kehidupan manusia karena berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam konteks profesional, perkembangan pekerjaan

seseorang disebut karir (career), lebih rinci dapat dikatakan mulai dari seseorang mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tetap (permanent), dan pensiun disebut perkembangan karir (career development). Dalam lembaga pendidikan Islam, pengembangan karir tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam mencapai visi dan misi pendidikan berkualitas. Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan manajemen adalah merancang program pengembangan karir yang terstruktur dan relevan. Program ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi pendidik tetapi juga memastikan keberlanjutan mutu pendidikan sesuai nilai-nilai Islami. Salah satu lembaga pendidikan Islam yang menunjukkan komitmen dalam pengembangan karir tenaga pendidik adalah MA Amsilati, yang terletak di Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara. MA Amsilati berada dalam lingkungan Pondok Pesantren Darul Falah Amsilati, di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Amsilati Bangsri. Sebagai sekolah berbasis pesantren, MA Amsilati tidak hanya berfokus pada pendidikan formal tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai pesantren dalam sistem pembelajarannya. Selain MA, yayasan ini mengelola berbagai institusi pendidikan lainnya, seperti MI Tahfidzul Quran Amsilati, MTs Amsilati, dan Ma'had Aly Amsilati.

Program pengembangan karir dapat didesain dengan beberapa tahapan atau fase yang terstruktur dan sistematis. Desain ini mempermudah manajer dalam mengambil keputusan yang lebih kreatif dan inovatif mengenai perkembangan karir para stafnya. Pengembangan karir di MA Amsilati dilakukan melalui pendekatan yang holistik dan berfokus pada peningkatan kompetensi profesional. Salah satu strategi utama yang diimplementasikan adalah pelatihan dan lokakarya yang disesuaikan dengan kebutuhan dan minat tenaga pendidik. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk memilih pelatihan yang relevan, baik secara *online* maupun *offline*.

MA Amsilati, sebagai lembaga pendidikan yang berbasis pesantren, telah mengambil langkah proaktif dengan merancang program pengembangan karir yang komprehensif. Program ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga untuk membekali mereka dengan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, MA Amsilati tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di lembaga sendiri, tetapi juga menjadi model bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pengembangan karir guru di MA Amsilati sejalan dengan tren global yang menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan profesional berkelanjutan. Program ini juga menunjukkan bahwa pendidikan Islam dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa mengorbankan nilai-nilai agama yang menjadi landasannya." Melalui strategi yang terencana dan implementasi yang konsisten, MA Amsilati memberikan contoh nyata bagaimana pengembangan karir dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi guru dan siswa tetapi juga menjadi kontribusi yang signifikan bagi dunia pendidikan Islam secara lebih luas.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mendalami pengembangan karir tenaga pendidik di MA Amsilati. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik, studi dokumen seperti laporan kegiatan dan arsip pelatihan, serta kajian literatur terkait manajemen karir dan pengembangan sumber daya manusia. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap: reduksi data untuk menyaring informasi, penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel, dan penarikan kesimpulan guna mengidentifikasi pola serta makna. Metodologi Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang relevan bagi pengembangan karir tenaga pendidik di lingkungan pesantren.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MA Amsilati Bangsri, pengembangan karir bagi tenaga pendidik difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu penugasan guru, kenaikan pangkat, dan promosi. Penugasan guru mencakup kegiatan pokok seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, membimbing peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Kenaikan pangkat dilakukan melalui pengumpulan angka kredit dan prestasi kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Sementara itu, promosi diberikan berdasarkan pertimbangan prestasi dan dedikasi guru, yang

meliputi kenaikan pangkat atau jenjang jabatan fungsional tertentu. Implementasi pengembangan karir di MA Amsilati melibatkan berbagai program, seperti pelatihan dan lokakarya, pendidikan lanjutan, serta tugas belajar. Beberapa guru juga mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2. Selain itu, guru dilibatkan dalam kegiatan eksternal, seperti workshop, seminar, dan program lain yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau lembaga terkait.

Penelitian di MA Amsilati Bangsri menunjukkan komitmen lembaga dalam pengembangan potensi guru secara menyeluruh dengan fokus pada penugasan, kenaikan pangkat dan promosi, MA Amsilati menawarkan berbagai program seperti pelatihan, lokakarya, dan beasiswa untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Selain itu partisipasi aktif dalam kegiatan eksternal memperluas jaringan dan wawasan guru. Dengan demikian MA Amsilati Bangsri telah berhasil membangun sistem pengembangan karir guru yang komprehensif, selaras dengan tuntutan Pendidikan abad 21 dengan fokus pada tiga pilar utama- penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi serta beragam program pelatihan dan pengembangan, lembaga ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru tetapi juga mendorong inovasi dalam pembelajaran. Hasilnya, kualitas Pendidikan MA Amsilati terus meningkat, sebagaimana tercermin prestasi siswa yang semakin hari semakin membanggakan.



Gambar 1. Workshop Peningkatan Kompetensi Guru



Gambar 2. Workshop Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka

B. Pembahasan

1. Pengembangan Karir

Andrew J. Dubrin berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang turut membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan supaya perusahaan dan pegawai yang berkaitan dapat mengembangkan diri pegawai yang bersangkutan secara maksimum. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk melawan tuntutan

tugas karyawan serta menjawab tantangan masa yang akan datang dalam mengembangkan SDM di perusahaan yang merupakan suatu kewajiban bahkan mutlak dibutuhkan.

Pengembangan karir merupakan aspek utama dari perkembangan seseorang, yaitu proses di mana identitas kerja individu terbentuk dan dalam waktu yang lama atau seumur hidup seseorang. (Riane Johnly Pio: 2017). Perkembangan karir dimulai dari seseorang mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan yang akan ditekuni, melaksanakan pekerjaan permanen atau tetap, kemudian pensiun disebut sebagai perkembangan karir. Perkembangan merupakan suatu perspektif dimana identitas individu terbentuk, dan dalam waktu yang lama atau seumur hidup seseorang. Dalam aspek lain, perkembangan karir adalah merupakan metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karir karyawan. Lebih jauh lembaga merumuskan rencana pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien. Selain itu, rencana karir bermanfaat bagi karyawan yang ingin meningkat ke karir atas dalam sebuah perusahaan atau mencari pekerjaan lain untuk masa depan.

Pentingnya pengembangan karir erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, loyalitas, tingkat perputaran pegawai dan kreatifitas pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir pada suatu perusahaan dapat menaikkan tingkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas pegawai, dan menurunnya tingkat perputaran pegawai. Dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu guna mencapai karir yang diinginkan. Adapun pengembangan karier guru di lembaga pendidikan Negeri biasanya terdiri dari tiga ranah yaitu:

a) Penugasan guru

Penugasan guru adalah pelaksanaan kegiatan pokok yang mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

b) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat dapat dilakukan melalui dua jalur; Pertama, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa. Kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dengan sistem pengumpulan angka kredit dalam rangka pengembangan karir merupakan gabungan dari angka kredit unsur utama dan penunjang ditetapkan sesuai dengan Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Tugas-tugas guru yang dapat dinilai dengan angka kredit untuk keperluan kenaikan pangkat dan/atau jabatan fungsional guru mencakup unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama kegiatan yang dapat dinilai sebagai angka kredit dalam kenaikan pangkat guru terdiri atas: a) pendidikan, b) pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, dan c) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

c) Promosi

Promosi dapat berupa penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya. Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru.

2. Tenaga Pendidik

Promosi dapat berupa penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya. Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru. Hal ini senada dengan Peraturan Pemerintah No. 74 tentang Guru yang mengamanatkan, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional. Sementara itu, kenaikan pangkat dan promosi bagi guru-guru yang berdedikasi di lembaga pendidikan swasta, harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 39 menjelaskan mengenai Sistem Pendidikan Nasional, ayat (1) Tenaga Kependidikan, bergerak dalam bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan

teknis guna menunjang jalannya proses pendidikan pada suatu lembaga pendidikan. Kemudian ayat (2) Tenaga Pendidik, merupakan tenaga profesional yang bergerak dalam pelaksanaan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Maka dapat diartikan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang memiliki kecakapan sebagai guru, dosen, pamong belajar, instruktur, dan lain sebagainya sesuai dengan bidang keahlian masing-masing yang secara langsung berpartisipasi dalam semua kegiatan pembelajarannya.

Tenaga pendidik merupakan aset organisasi di suatu lembaga pendidikan yang sangat berharga. Guru menempati posisi yang penting dalam proses berjalannya pendidikan. Guru pula yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Terdapat beberapa potensi seperti kognitif, afektif, dan psikomotorik yang ada pada peserta didik dan harus diperhatikan perkembangannya oleh guru supaya tujuan pendidikan dapat berjalan dan tercapai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu potensi yang dimiliki oleh pendidik perlu dikembangkan supaya dapat berdaya guna serta kemampuan prestasinya meningkat sesuai dengan yang dituju oleh organisasi. Makna suatu Pengembangan ataupun pelatihan bisa disebut dengan suatu istilah yang sering digunakan secara bergantian. Dilihat dari pendekatan secara tradisional suatu pengembangan bisa diartikan sebagai bentuk pelaksanaan dan kegiatan yang biasanya di kelompokkan, dan diasosiasikan dengan para pemangku kepentingan yang memiliki sudut pandang tentang masa depan.

3. Implementasi Pengembangan Karir

Tenaga Kependidikan merupakan salah satu SDM yang berperan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan kegiatan operasional sehingga lembaga harus mampu mempertahankannya. Hal tersebut didukung dengan perubahan jaman yang terus mengalami peningkatan dimana era revolusi industri 4.0 menuntut sumberdaya manusia lebih cepat tanggap dalam membaca peluang dan SDM yang memiliki talenta akan mudah untuk menghadapi persaingan secara mudah. Sasaran utama sebagian besar dari program pengembangan ialah meningkatkan prestasi individu dan organisasi dan mempersiapkan karyawan-karyawan pilihan untuk memangku pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi. Usaha pengembangan dapat dilakukan melalui beberapa hal, diantaranya, Pendidikan dan latihan, tugas belajar, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah, adapun usaha-usaha lain seperti seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk.

Byars dan Rue (2000), menjelaskan pengembangan karir yaitu sebuah aktivitas formal dan berkesinambungan dan merupakan suatu upaya organisasi untuk meningkatkan kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Merujuk perkembangan konsep tersebut, maka secara tidak langsung kita mengenal 3 model pengembangan karir tersebut, yaitu:

a) Model Siklus Hidup

Merupakan peningkatan karir yang sifatnya pasti. Dalam model ini organisasi sangat besar perannya terhadap penentuan karir seseorang.

b) Model Berbasis Organisasi

Merupakan model pengembangan yang menguraikan bahwa karir seseorang melalui beberapa tahapan, namun pada model ini dijelaskan bahwa proses suatu pengembangan karir terdapat beberapa tahapan pembelajaran yang memungkinkan pekerja ataupun karyawan tersebut mencapai jalur karir yang telah ditentukan.

c) Model Pola Terarah

Pada model ini para pekerja dipandu untuk memutuskan sendiri mengenai seberapa cepat karyawan menginginkan pola maju atau kemajuan dalam berkarir.

Dalam pentingnya pengembangan karir bagi tenaga pendidik terdapat banyak hal yang dapat menunjang pengembangannya, seperti pelatihan maupun pengembangan, bimbingan karir, partisipasi dalam proyek ataupun tugas-tugas khusus, pendidikan lanjutan seperti program sertifikasi. Pemberian motivasi tentang pentingnya pengembangan karir menjadi salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh manajer pendidikan. Dalam proses ini,

kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mendorong tenaga kependidikan agar menyadari urgensi peningkatan karir mereka. Motivasi yang diberikan secara tepat akan mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan etos kerja, menciptakan lingkungan pembelajaran yang intelektual, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas lembaga pendidikan secara menyeluruh.

MA Amsilati berlokasi di Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara, tepatnya di Jalan Kenanga II RT 03 RW 12 Desa Bangsri. Sekolah ini merupakan bagian dari Pondok Pesantren Darul Falah Amsilati dan berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Amsilati Bangsri. Sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren, MA Amsilati memiliki peran strategis dalam mendukung tujuan yayasan untuk mencetak generasi yang tidak hanya unggul dalam pendidikan umum tetapi juga memiliki pemahaman keislaman yang mendalam. MA Amsilati memiliki tenaga pendidik sebanyak 44 orang, yang terdiri dari dua kelompok utama. Sebagian besar adalah alumni pondok pesantren yang mengabdikan dan berkhidmat kepada lembaga, sementara sisanya merupakan tenaga pendidik dari luar pesantren yang direkrut secara profesional. Keberagaman ini menjadi kekuatan bagi MA Amsilati untuk menggabungkan nilai-nilai tradisional pesantren dengan pendekatan pendidikan modern, menciptakan sinergi yang unik dalam pembelajaran.

Workshop yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau lembaga pendidikan lainnya membuka peluang untuk bertukar pengalaman dan berbagi praktik terbaik, sekaligus membangun jejaring yang dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi individu maupun lembaga. Workshop tahunan juga menjadi salah satu program unggulan dalam pengembangan karir di MA Amsilati. Setiap tahun, tema workshop yang berbeda dipilih untuk memastikan peningkatan mutu tenaga pendidik secara holistik. Workshop ini mencakup berbagai topik, mulai dari pengembangan kompetensi pedagogik hingga strategi pembelajaran inovatif. Dengan mengikuti workshop, para guru tidak hanya mendapatkan wawasan baru tetapi juga tetap termotivasi untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan dunia Pendidikan.

Selain pelatihan formal, tenaga pendidik di MA Amsilati secara aktif diikutsertakan dalam berbagai kompetisi tingkat kabupaten, provinsi, hingga nasional. Keikutsertaan ini menjadi ajang bagi mereka untuk menunjukkan kemampuan terbaik sekaligus meningkatkan rasa percaya diri. Selain itu, pengalaman dari kompetisi tersebut dapat membawa inspirasi dan inovasi yang berguna bagi pembelajaran di sekolah. Dukungan penuh dari yayasan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengembangan karir di MA Amsilati. Yayasan tidak hanya menyediakan beasiswa tetapi juga menciptakan sistem yang mendukung tenaga pendidik untuk terus berkembang. Dengan kebijakan yang berpihak pada pengembangan sumber daya manusia, yayasan menunjukkan komitmennya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Pengembangan karir di MA Amsilati menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen tenaga pendidik. Sebagai institusi berbasis pesantren, sekolah ini tidak hanya bertujuan mencetak generasi yang unggul secara akademik tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Oleh karena itu, pengembangan karir yang berkelanjutan harus terus didorong untuk memastikan tenaga pendidik mampu memenuhi harapan tersebut dengan maksimal.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pengembangan karir tenaga kependidikan di MA Amsilati dilakukan melalui berbagai strategi yang terencana, seperti pelatihan, workshop tahunan, delegasi dalam kegiatan eksternal, dan pemberian beasiswa pendidikan. Semua program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam mendukung mutu pendidikan di MA Amsilati. Kepala sekolah MA Amsilati memainkan peran penting dalam memfasilitasi pengembangan karir tenaga kependidikan. Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada tenaga pendidik untuk memimpin kegiatan besar, serta mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan dan lokakarya sesuai minat dan kebutuhan. Selain itu, kepala sekolah mendukung keterlibatan guru dalam berbagai kompetisi tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional sebagai upaya membangun jejaring dan berbagi praktik terbaik. Yayasan Pendidikan Islam Amsilati turut berkontribusi

besar dalam pengembangan karir tenaga kependidikan dengan memberikan dukungan finansial berupa beasiswa pendidikan S2 bagi guru berprestasi. Dukungan yayasan ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu di MA Amsilati. Implementasi program pengembangan karir yang sistematis di MA Amsilati berdampak positif terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik dan kualitas pembelajaran. Tenaga pendidik yang termotivasi dan memiliki kompetensi tinggi mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang ilmiah, intelektual, dan berbasis nilai-nilai pesantren, sehingga dapat mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas.

B. Saran

Pengembangan karir tenaga pendidik di MA Amsilati perlu terus ditingkatkan dengan memperluas akses pelatihan berbasis digital untuk menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0. Selain itu, yayasan dapat mengoptimalkan jejaring profesional guna membuka lebih banyak peluang kerja sama dan inovasi pendidikan. Dukungan yang berkelanjutan terhadap program pendidikan lanjutan dan kompetisi juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan motivasi tenaga pendidik, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan pada kemajuan pendidikan Islam secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldyandra, A., & Sirozi, M. (2024). Adaptasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam terhadap Kebutuhan Generasi Milenial. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3), 443–450. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i3.567>
- Agustina, A. M., Risnawati, R., & Za'ba, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Orang Tua terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 216–221. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.469>
- Fitriyanti, R., & Sirozi, M. (2024). Perencanaan Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Agama Islam di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3), 485–491. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i3.574>
- Fitrianti, E., & Sirozi, M. (2024). Model Pengembangan Mutu dan Relevansi Pendidikan Agama Islam dengan Konsep Kerjasama Pentahelix. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3), 426–433. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i3.556>
- Gustini, N., & Mauliy, Y. (2019). Implementasi sistem penjaminan mutu internal dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(2), 229–244.
- Jatirahayu, W. (2013). Guru berkualitas kunci mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru Caraka Olah Pikir Edukatif*.
- Maulansyah, R., Febrianty, D., & Asbari, M. (2023). Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan: Penting dan genting!. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 31–35.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243.
- Nugraha, M. S., & Hidayat, Z. J. . (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Bahasa Arab. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 3(2), 51–56. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v3i2.283>
- Ridiana, P., & Sirozi, M. (2024). Tahapan Perencanaan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 342–350. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.571>

- Yasin, I. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61–66. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>
- Yuniarti, N. F., & Sirozi, M. . (2024). Perencanaan Berbasis Kearifan Lokal untuk Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 336–341. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.568>