

Mendesain Karir dan Bimbingan Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 7 Medan

Rizka Aldini¹, Fauzia Ramdhani², Lulu Hairani³, Poviola Chaerani Putri⁴, Mhd. Aris Sahputra Harahap⁵, Panji Kesuma⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: vrbriska@gmail.com¹, fauziaramadhani64@gmail.com², luluhairani@gmail.com³, violachaerani12@gmail.com⁴, muhammadharissaputra134@gmail.com⁵, panjikesuma58@gmail.com⁶

Abstrak

Laporan observasi ini menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Muhammadiyah 7 Medan, dengan fokus pada rekrutmen guru dan siswa, desain karir guru, tunjangan guru, evaluasi kinerja guru, dan metode pembelajaran. Rekrutmen guru di sekolah ini sangat ketat, tidak hanya berdasarkan kompetensi profesional, tetapi juga kesesuaian dengan nilai-nilai Muhammadiyah. Sekolah merancang karir guru dengan menyesuaikan jurusan mereka, memberikan supervisi berkala, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan. Guru diberikan tunjangan per jam, tunjangan uang kerajinan, dan THR. Evaluasi kinerja guru dilakukan setiap 6 bulan sekali, meliputi berbagai aspek seperti kedisiplinan, tugas-tugas guru, kegiatan pengajian, cara berpakaian, dan moral guru. Sekolah menerapkan metode pembelajaran berbasis IT, dengan penggunaan laptop dan *power point*, yang sejalan dengan perkembangan zaman. Secara keseluruhan, laporan ini menunjukkan bahwa SMP Muhammadiyah 7 Medan memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur, berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia, sesuai dengan nilai-nilai Muhammadiyah. Laporan ini juga memberikan saran untuk pengembangan sistem MSDM di sekolah tersebut, seperti mengembangkan lebih banyak program berbasis pengalaman kerja, meningkatkan pelatihan guru untuk pembelajaran berbasis teknologi, dan mengukur dampak metode pembelajaran terhadap kesiapan karir siswa secara berkala.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), SMP Muhammadiyah 7 Medan, Pengembangan SDM*

Abstract

This observation report analyzes human resource (HR) management at SMP Muhammadiyah 7 Medan, focusing on teacher and student recruitment, teacher career design, teacher allowances, teacher performance evaluation, and learning methods. Teacher recruitment at this school is very strict, not only based on professional competence, but also on suitability with Muhammadiyah values. The school designs teacher careers by adjusting their majors, providing regular supervision, and involving teachers in training. Teachers are given hourly allowances, craft money allowances, and THR. Teacher performance evaluations are conducted every 6 months, covering various aspects such as discipline, teacher duties, religious study activities, dress code, and teacher morals. The school applies IT-based learning methods, with the use of laptops and power points, which are in line with the times. Overall, this report shows that SMP Muhammadiyah 7 Medan has a structured HR management system, focused on developing quality and noble human resources, in accordance with Muhammadiyah values. The report also provides suggestions for developing the school's HR system, such as developing more work experience-based programs, improving teacher training for technology-based learning, and periodically measuring the impact of learning methods on students' career readiness.

Keywords: *Human Resource Management (HR), SMP Muhammadiyah 7 Medan, HR Development*

PENDAHULUAN

Mendesain karir dan membimbing para guru di sekolah itu penting banget, Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan anak-anak kita. Nah, biar mereka bisa mengajar dengan maksimal dan anak-anaknya sukses belajar, guru-guru juga butuh dukungan dan pengembangan kemampuan terus-menerus. Sekarang kan zaman sudah canggih banget, teknologi dan informasi berkembang pesat. Guru-guru harus bisa melek teknologi, tidak hanya memakai metode mengajar yang lama saja. Mereka butuh bimbingan biar bisa pakai teknologi untuk proses belajar mengajar yang lebih seru dan efektif. Terus, tuntutan kualitas pendidikan juga makin tinggi. Guru harus paham banget perkembangan anak, paham cara mengajar yang pas, dan tahu cara menilai kemampuan anak secara akurat.

Bimbingan karir dapat membantu guru-guru mengasah kemampuan mereka, mengetahui kelebihan dan kekurangannya, dan merencanakan pengembangan diri yang sesuai. Selain itu, kerja guru itu berat, banyak tantangannya. Kalau guru-gurunya setres dan tidak bahagia, pasti sangat berpengaruh ke kualitas mengajarnya. Maka dari itu, bimbingan juga penting untuk memberikan dukungan dan motivasi, mengurangi beban kerja, dan meningkatkan rasa percaya diri mereka. Dengan begitu, guru-guru bisa lebih semangat dan betah mengajar.

Kemudian untuk meningkatkan profesionalisme guru, kita perlu sistem pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan. Bimbingan karir bisa membantu guru merencanakan masa depannya, menetapkan tujuan, dan membuat langkah-langkah untuk meraihnya, misalnya dengan kesempatan promosi, pelatihan tambahan, atau pengembangan kepemimpinan. Intinya, mendesain karir dan membimbing guru itu investasi jangka panjang untuk pendidikan yang lebih baik. Kita perlu sistem yang komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan guru dan sekolah, supaya guru-guru kita makin hebat dan anak-anak semakin berkembang pola pikirnya.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu fokus utama dalam upaya membangun sumber daya manusia yang unggul. Peran guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan sangatlah penting. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya yang terstruktur dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, khususnya para guru. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah desain karir dan bimbingan.

Laporan observasi ini berfokus pada analisis manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 7 Medan, dengan fokus pada rekrutmen guru dan siswa, desain karir guru, tunjangan guru, evaluasi kinerja guru, dan metode pembelajaran. Observasi dilakukan untuk memahami bagaimana sekolah ini mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya, khususnya para guru, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 7 Medan, serta memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia di sekolah-sekolah lain.

Jurnal ini menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Muhammadiyah 7 Medan, dengan fokus pada rekrutmen guru dan siswa, desain karir guru, tunjangan guru, evaluasi kinerja guru, dan metode pembelajaran. Untuk memahami praktik-praktik tersebut, laporan ini menggunakan beberapa teori dan konsep dalam manajemen SDM, pendidikan, dan pengembangan karir.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa sekolah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan termotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Beberapa teori manajemen SDM yang relevan dengan jurnal ini adalah:

- a) Teori *Person-Organization Fit* (PO Fit): Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik individu cocok dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Sekolah yang menerapkan PO Fit akan mencari calon karyawan yang memiliki nilai-nilai dan budaya yang selaras dengan organisasi.
- b) Teori *Attraction-Selection-Attrition* (ASA) Model: Model ASA menjelaskan bahwa organisasi secara alami menarik individu yang cocok dengan nilai dan budaya mereka, memilih orang

yang sesuai, dan kemudian menjaga mereka yang paling cocok, sambil mengurangi atau melepaskan individu yang tidak sesuai.

- c) Teori *Human Capital* (Modal Manusia): Teori ini berfokus pada pentingnya investasi dalam pendidikan dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Sekolah yang menerapkan teori ini akan berinvestasi dalam pengembangan potensi guru dan siswa melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan lainnya.
- d) Teori *Competency-Based Recruitment*: Teori ini menekankan pada seleksi calon karyawan berdasarkan kompetensi yang relevan dengan tugas pekerjaan. Sekolah yang menerapkan teori ini akan mencari calon guru yang memiliki kompetensi profesional yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- e) Teori Organisasi Budaya (*Organizational Culture Theory*): Teori ini menggaris bawahi pentingnya budaya dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Sekolah yang menerapkan teori ini akan memperhatikan kesesuaian budaya antara calon guru dengan budaya organisasi sekolah.

2. Desain Karir dan Pengembangan Karir

Desain karir adalah proses perencanaan dan pengembangan jalur karir yang ingin dicapai oleh individu, sedangkan pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawannya mencapai potensi mereka dan berkembang dalam karir mereka. Beberapa teori pengembangan karir yang relevan dengan laporan ini adalah:

- a) Teori Pengembangan Karir (*Career Development Theory*): Teori ini berfokus pada bagaimana organisasi merancang jalur pengembangan karir bagi karyawannya, termasuk guru. Sekolah yang menerapkan teori ini akan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk membantu guru mencapai potensi mereka dan berkembang dalam karir mereka.
- b) Teori Manajemen Kinerja (*Performance Management Theory*): Teori ini berkaitan dengan penetapan tujuan, evaluasi kinerja, serta pengelolaan dan peningkatan produktivitas karyawan. Sekolah yang menerapkan teori ini akan memiliki sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terstruktur untuk membantu guru meningkatkan kinerja mereka.
- c) Teori Motivasi dan Penghargaan (*Motivation and Reward Theory*): Teori ini mengacu pada cara organisasi memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar tetap produktif dan berkinerja tinggi. Sekolah yang menerapkan teori ini akan memberikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memotivasi guru.

3. Metode Pembelajaran dan Pengembangan Profesional Guru

Metode pembelajaran adalah cara yang digunakan oleh guru untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa. Pengembangan profesional guru adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru. Beberapa teori pembelajaran dan pengembangan profesional guru yang relevan dengan laporan ini adalah:

- a) Teori Belajar Konstruktivisme (Jean Piaget dan Lev Vygotsky): Metode pembelajaran berbasis konstruktivisme menekankan pada keterlibatan aktif siswa dalam pembelajaran. Guru berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa mengonstruksi pemahaman mereka sendiri.
- b) Teori Pembelajaran *Experiential Learning* (Kolb): Teori ini menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung, yang dapat membantu siswa memahami keterampilan praktis dan aplikasi di dunia kerja.
- c) Teori Pengembangan Karir (Super): Donald Super mengemukakan bahwa pengembangan karir melibatkan eksplorasi minat dan keterampilan sejak dini. Sekolah dapat mendukung ini melalui kegiatan pembelajaran yang relevan dengan potensi karir.
- d) Teori *Multiple Intelligences* (Howard Gardner): Metode pembelajaran yang bervariasi membantu siswa mengenali berbagai kecerdasan mereka, seperti kecerdasan linguistik, logis, kinestetik, atau interpersonal, yang berkaitan dengan karir.

4. Nilai-nilai Muhammadiyah

SMP Muhammadiyah 7 Medan merupakan sekolah yang bernaung di bawah organisasi Muhammadiyah. Oleh karena itu, sekolah ini menerapkan nilai-nilai Muhammadiyah dalam

semua aspek kegiatan, termasuk manajemen SDM. Nilai-nilai Muhammadiyah yang relevan dengan laporan ini adalah:

- a) Tauhid: Keyakinan kepada Allah SWT sebagai satu-satunya Tuhan yang disembah.
- b) Ihsan: Berbuat baik kepada Allah SWT dan manusia.
- c) Amar Ma'ruf Nahi Munkar: Mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran.
- d) Keadilan: Menjalankan segala sesuatu dengan adil dan tidak memihak.
- e) Kejujuran: Bersikap jujur dan terbuka dalam segala hal

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau penelitian kasus dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Muhammadiyah 7 Medan. Fokus penelitian ini meliputi lima aspek utama: pertama, untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen guru dan siswa di sekolah tersebut. Kedua, untuk memahami bagaimana sekolah mendesain karir guru, termasuk pemberian tunjangan seperti gaji pokok, bonus, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang praktik manajemen SDM di SMP Muhammadiyah 7 Medan.. Pengumpulan data secara kualitatif yaitu dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini juga mengumpulkan data melalui internet contohnya jurnal dan buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana rekrutmen guru dan siswa?

- Rekrutmen guru biasanya, kalau mau masuk di sekolah smp muhammadiyah 07, mereka mencari informasi ada gak Lowongan kerja guru masuk ke sekolah muhammadiyah 07, kalau misalkan ada pelamar kerja memberikan atau memasukkan surat lamaran. Surat lamaran guru misalkan guru bidang studi, guru matematika atau guru IPS dan lainnya. Dan setelah itu, misalnya kita memang butuh guru IPS guru IPS itu kita panggil, setelah kita panggil kita wawancarai dan disini agak ketat untuk rekrutmen guru. Selain Wawancara, dia akan menjumpai kepala sekolah, baru nanti kepala sekolah menanyakan: asalnya dari mana?, status bagaimana?, kemudian sudah berapa lama pengalaman dia mengajar?, itu akan ditanyakan. dan kalau udah berhadapan kepada kepala sekolah, nanti dia akan jumpa lagi dengan yayasan, jadi nanti yayasan akan menanyakan tentang masalah organisasi, termasuk manajemen guru baru setelah itu nanti dia akan diarahkan kepada pimpinan cabang muhammadiyah, kalau disini pimpinan cabang muhammadiyah ada di Medan perjuangan, itu ada 7 pimpinan nya, nanti dia akan ditanyakan tentang organisasi kemuhammadiyaan, kenal tidak? dia tentang organisasi muhammadiyah, kalau misalkan dia bukan orang muhammadiyah, kalau dia mau masuk atau mengajar dan bergabung sekoalah kita dia harus ikut organisasi muhammadiyah karena dia masuk SMP muhammadiyah, disitulah dia ikut pengajian, ada pengajian cabang, guru,kader, setelah melalui 3 tahap wawancara itu dia oke, atau setuju baru dinyatakan lulus dan siap bergabung.
- Kemudian untuk siswa, kita disini siswa ini tidak ada yang namanya seleksi masuk. Cuma nanti akan dibagi, itu masuk kelas mana? Kelas reguler atau kelas *Full Day*? Itu biasanya anak datang sama orang tuanya, setelah itu kita tawarkan tentang masalah biaya, biaya sekolah kalau setuju nanti ditandatangani dan masuk ke SMP Muhammadiyah 07, dituju masalah keuangan boleh tiga kali Cicilan pembayarannya, setelah setuju orangtuanya baru nanti tanggal yang ditetapkan kapan belajar. Jadi nggak ada paksaan kalau mungkin sekolah lain menggunakan seleksi ujian masuk atau zona. Untuk tahun kemarin, bukan tahun ini ya, kita hanya mencari *full day* itu 4 kelas. Dan itu sudah terpenuhi. Bahkan ada yang mau masuk, kita tolak. Satu kelas berisi 25-30 peserta didik untuk *full day*.

Bagaimana mendesain karir guru yang terdapat disekolah ini dan bagaimana tunjangan guru?

- Kalau untuk mendesain gurunya itu, itu yang pertama kan kalau calon guru itu mau masuk, lihat jurusannya terlebih dahulu dengan tujuan agar guru mengajar sesuai dengan

jurusannya. Kemudian ada di sekolah SMP Muhammadiyah 07, ada namanya supervisi guru. Supervisi guru ini dilakukan oleh pimpinan sekolah, wakil kepala sekolah bagian siswa, wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Kemudian kita desain dia itu sesuai ilmu dan teknologi perkembangan sekarang. Kalau misalkan ada pelatihan dari Muhammadiyah maupun dari dinas pendidikan, sesuai dengan jurusan guru di sekolah SMP Muhammadiyah 07 kita ikuti. Jadi setiap ada pelatihan dari dinas pendidikan dan Muhammadiyah kita utus untuk mewakili dari sekolah. Itu biasanya kita lakukan seperti itu. Jadi guru-guru kita ini insya Allah mudah-mudahan sesuai dengan keinginan dinas pendidikan.

- Tunjangan guru, kalau kita di sekolah SMP Muhammadiyah 07 ini ini lumayan sudah besar. Untuk perjam tunjangan gurunya itu di kelas itu sekitar Rp. 65.000/jam. kemudian ada tunjangan uang kerajinan sebesar Rp. 10.000/ hari jadi sebulan Rp. 300.000. Dan kalau dia tidak datang, itu dipotong. Kecuali sakit. Sakit itu beda dengan yang izin. Jadi kalau misalkan sakit harus ada surat dari dokter, surat melahirkan misalnya, itu kan izin juga kan. Itu biasanya tidak dipotong selama batas yang ditentukan oleh pihak sekolah.

Bagaimana pembayaran kinerja guru selain gaji pokok misalnya Bonus atau THR?

Bonus sudah dijelaskan di pembahasan diatas seperti uang kerajinan tadi. Sedangkan THR biasanya mau masuk ke lebaran-lebaran Hari raya Idul Fitri dan Idul Adha Rp. 300.000 sampai Rp. 500.000.

Bagaimana evaluasi kinerja guru yang dilakukan disekolah ini?

- evaluasi guru itu diadakan kalau disekolah muhammadiyah 7 ini untuk guru yang baru masuk itu evaluasi sebanyak 6 bulan sekali. 6 bulan sekali itu evaluasinya tentang masalah kedisiplinan, tentang masalah tugas-tugas guru, tentang masalah lainnya termasuk pengajian juga, karna disini ada kegiatan guru itu harus ikut juga pengajian dan kemudian juga evaluasinya termasuk cara berpakaian, juga menilai akhlak guru tersebut. Ada aturan besar disini yaitu untuk mengikuti segala program yang telah ditetapkan, karna ini sekolah muhammadiyah jadi kami mewajibkan guru-guru untuk mengikuti segala kegiatan yang diadakan yang berkaitan dengan muhammadiyah, nanti kita akan memberikan pilihan kepada guru tersebut, kalau masih sanggup masih mampu masih mau mengikuti aturan dan peraturan yang ada di sekolah muhammadiyah mereka akan menandatangani kontrak, berarti lanjut. Tapi kalau tidak ditandatangani berarti keluar biasanya begitu. Dan kita menghargai guru, kita akan memberikan SP sampai 3x, kalau sudah SP3 tidak ada perubahan juga dari guru tersebut maka akan dikeluarkan.
- penilaian kinerja guru dilihat yang pertama masalah kedisiplinan, termasuk kehadiran, dan bagaimana kinerja guru tersebut. Seperti dalam pembuatan perangkat pembelajaran, baik RPP maupun modul. Karena kita di SMP Muhammadiyah 7 ini kita pakai 2 kurikulum, ada K13 dan juga kurikulum merdeka. Bahkan semalam kita sudah disahkan di dinas pendidikan saya bawa beberapa pengajuan dokumen 1, 2, 3 dan itu sudah disahkan di dinas pendidikan. Jadi seorang guru itu sebelum mengajar dia harus menguasai yang namanya RPP atau modul itu bahkan dia harus mampu menjabarkan sampai dengan penilaian akhir disitu itu penilaian akhir di situ. Itu penilaian untuk guru, kemudian ada kerja sama antara guru-guru yang lain. Jika ada salah satu guru yang memiliki sekolah sehingga dia tidak bisa bergabung dalam kerja sama, itulah dibuat SP, jadi guru tersebut akan mendapatkan SP. Tujuannya kenapa, agar setiap guru itu bisa kerjasama dengan guru lain, dengan pimpinan juga seperti pimpinan kepala sekolah pimpinan dikdasmen pimpinan cabang Muhammadiyah dan lainnya. Dan mengenai kegiatan pengajian, dia harus ikut pengajian, dan kalau tidak ikut pengajian, sekali dua kali akan dipanggil karena kita juga menyediakan absensi, dan yang paling terpenting adalah setiap guru harus menunjukkan moral yang baik terhadap guru yang lain.

Bagaimana metode pembelajaran yang dilaksanakan sekolah ini?

Disekolah ini kita sudah mulai menggunakan sistem IT, dengan menggunakan fasilitas yang disediakan disekolah ini, seperti TV untuk memaparkan materi menggunakan *power point*.

Jadi guru itu wajib mempunyai laptop dan wajib membuat ppt sebelum mengajar, karna metode belajar disekolah ini sangat mengikuti zaman, dan melihat para siswa juga agar tidak bosan dalam belajar jadi setiap guru harus pandai membuat ppt itu semenarik mungkin agar siswa juga senang belajar dan tidak bosan untuk memperhatikan guru mengajar. Untuk siswanya juga wajib mempunyai laptop, dan itu hanya dipakai sesuai dengan mata pelajaran yang diperlukan, jadi bukan sembarangan dalam menggunakan IT, karna menggunakannya pun tetap didalam pengawasan guru mata pelajarannya, pemakaiannya juga sesuai dengan kebutuhan belajarnya, dan jika pelajaran itu memang belajarnya perlu menggunakan IT maka guru akan menginfokan kepada siswa untuk membawanya besok, dan setelah selesai mata pelajaran tersebut, masing-masing laptop dan IT lainnya akan disimpan dikantor sampai waktu belajar selesai dan waktu pulang sekolah telah tiba baru laptop dan IT yang lainnya dikembalikan kepada masing-masing siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, SMP Muhammadiyah 7 Medan telah berhasil membangun sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia, sesuai dengan nilai-nilai Muhammadiyah. Rekrutmen guru yang ketat tidak hanya mempertimbangkan kompetensi profesional, tetapi juga kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Sekolah juga merancang karir guru dengan menyesuaikan jurusan mereka, memberikan supervisi berkala, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan. Sistem tunjangan yang memadai diberikan kepada guru, termasuk tunjangan per jam, tunjangan uang kerajinan, dan THR. Evaluasi kinerja guru dilakukan secara komprehensif setiap 6 bulan sekali, meliputi berbagai aspek seperti kedisiplinan, tugas-tugas guru, kegiatan pengajian, cara berpakaian, dan moral guru. Sekolah juga telah menerapkan metode pembelajaran berbasis IT, dengan penggunaan laptop dan *power point*, yang sejalan dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Becker, G. S. (1964). *Modal Manusia: Analisis Teoritis dan Empiris dengan Referensi Khusus pada Pendidikan*. Chicago: University of Chicago Press. Books.Development. Prentice Hall.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Herzberg, F. (1966). *Kerja dan Sifat Manusia*. New York: World Publishing.
- Kemdikbud. (2013). *Kurikulum 2013: Pedoman Pembelajaran*. Kogan Page.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Memperoleh Keunggulan Kompetitif*. New York: McGraw-Hill Education.
- Piaget, J. (1952). *Asal Mula Kecerdasan pada Anak*. New York: International Universities Press.Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1987). *Orang-oranglah yang Menciptakan Tempat*. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-454.
- Sugiyanto. (2007). *Model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: UNS Press.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. Harper & Row.
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Pikiran dalam Masyarakat: Pengembangan Proses Psikologis yang Lebih Tinggi*. Cambridge, MA: Harvard University Press.