



ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DALAM DUNIA PENDIDIKAN

Dzirwah Anisiya ^{*1}, Sukarman², Aina Aulia³, Abdul Aziz⁴

^{1, 2, 3, 4}Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Article Info

Article history:

Submitted : 12/07/2024

Accepted : 20/07/2024

Published : 10/09/2024

Keywords:

Career Development

Education

Work Experience

Training

ABSTRACT

Career development is one of the factors of higher quality of education. To improve career development can be done with the presence of work experience and training. The study aims to find out whether the factors of work experience and training influence career development in the world of education. The type of research that is used is quantitative quantification by means of interviews as well as observations on Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sultah Fatah Demak. The results of the research show that career development in the world of education, especially at MI Sultan Fatah demak can be done with the work experience that each teacher has and training relevant to the abilities and needs.

Corresponding Author:

Dzirwah Anisiyah

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara,

Jl. Taman Siswa, Pekeng, Kauman, Tahunan, Jepara, Indonesia.

E-mail: dzirwahanisiya97@gmail.com

How to Cite:

Anisiya, D., Sukarman., Aulia, A., & Aziz, A. (2024). *Analisis Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dalam Dunia Pendidikan*. Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK), 18 (2), 391-397.



1. PENDAHULUAN

Kaitan antara globalisasi dengan pendidikan sangatlah erat, salah satu cirinya adalah adanya tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang paling utama dengan mengadakan program penting oleh pihak yang bertanggung jawab atas pendidikan, baik itu pemerintah maupun masyarakat (Febriyanni *et al.*, 2022). Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tingkah laku individu atau kelompok agar menjadi dewasa melalui pelatihan dan instruksi (Wiliandari, 2014). Pada hakikatnya, adanya pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang ada. Kemampuan yang diperoleh melalui sekolah dan diluar sekolah (Kuswibowo, 2021). Dengan kata lain, globalisasi dapat menciptakan guru yang unggul dan dapat bersaing dengan daya saing yang cukup optimal. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya globalisasi memberikan kemudahan dalam berbagai aspek, salah satunya aspek pendidikan. Kemudahan yang diperoleh seperti dalam berinteraksi pada saat proses berlangsungnya pembelajaran dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja.

Dalam dunia pendidikan, kualitas mutu dari pendidikan itu sendiri dipengaruhi oleh kualitas guru yang dimiliki sekolah. Guru adalah bagian yang penting dari struktur instansi pendidikan dan berperan cukup penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang relevan pada era globalisasi (Priyono & Perkasa, 2024). Kehadiran guru sangat penting dalam prestasi siswa dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler baik secara langsung dan tidak langsung (Itaria & Somantri, 2020). Salah satu komponen yang mempengaruhi perkembangan pendidikan di masa depan adalah pengembangan karir guru.

Pada dasarnya, pengembangan karir bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih efisien (Supardi, 2016). Sehingga mereka memiliki kemampuan terbaik dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan pendidikan pada sekolah yang ditempati. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai peran sumber daya manusia (SDM) guna membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di tempat kerja sehingga keduanya dapat berkembang secara optimal (Hanim, 2022). Selain itu, definisi dari pengembangan karir adalah upaya untuk mengoptimalkan rencana karir yang telah dibuat (Teja & Oktavio, 2020). Setiap orang merencanakan karir mereka untuk meningkatkan kualitas dan status diri, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan keterampilan di pasar kerja yang dinamis. Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap guru. Sebaliknya, sekolah harus mengelola guru untuk memastikan bahwa mereka berkembang secara profesional. Setiap sekolah harus memiliki program pengembangan karir agar guru dapat berkontribusi pada pencapaian serta meningkatkan kualitas pengajar.

Pengembangan karir memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan, diantaranya prestasi kerja, mendapatkan dukungan dari bawahan, kesetiaan pada institusi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam dunia pendidikan (Dekawati, 2019). Menurut Leonita (2020), terdapat beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengembangan karir, diantaranya adalah kejelasan karir, perbaikan mutu, dan pengembangan diri. Indikator dari kejelasan karir adalah kesempatan menduduki jabatan sesuai struktur, kesempatan menjadi wakil pemimpin atau pemimpin, dan kenaikan pangkat yang jelas. Selanjutnya indikator perbaikan mutu adalah kesetiaan, peningkatan motivasi, dan peningkatan kedisiplinan. Indikator dari pengembangan diri diantaranya adanya kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti pelatihan, dan kesempatan menghadiri seminar atau diskusi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang guru, salah satunya adalah dengan pengalaman kerja yang dimiliki dan pelatihan. Pengalaman kerja juga menjadi salah satu pertimbangan dalam memperoleh pengembangan karir. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Pengalaman adalah proses pembelajaran dan pengembangan potensi bertingkah laku melalui pendidikan formal dan nonformal (Wahyudin & Zohriah, 2023). Bisa

juga didefinisikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang ke pola tingkah laku yang lebih baik. Pengalaman kerja adalah bagian penting dari pengembangan karir karyawan, termaksud guru di suatu instansi pendidikan. Pengalaman kerja mengacu pada kemampuan seorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka pada jangka waktu tertentu (Jayanti & Dewi, 2021).

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Maulyan, 2019). Pelatihan sangat berpengaruh pada pengembangan karir guru, oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk diberikan. Pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan dari sekolah yang memberikan dampak secara signifikan terhadap kemajuan karir. Tetapi, bisa saja dampak dari pelatihan tidak signifikan karena pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan kebutuhan guru tersebut. Guru yang dilatih memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan mudah dan efisien dibandingkan dengan guru yang tidak dilatih. Jika seorang guru diberi kesempatan untuk mengikuti program pelatihan, mereka akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka ke arah yang lebih maju. Pelatihan yang baik juga memungkinkan guru meningkatkan kinerjanya. Artinya, ketika sekolah memberikan pelatihan yang tepat kepada tenaga pendidik, kinerja mereka akan meningkat sehingga akan menjadi lebih baik. Sekolah juga yakin bahwa ketika guru diberi lebih banyak tugas, wewenang, dan tanggung jawab, mereka akan dapat melaksanakannya secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2015) mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kemudian penelitian oleh Suadnyana & Supartha (2018) yang dilakukan dengan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Saraswati & Dewi (2017) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan pada pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

Adanya beberapa penelitian mengenai hubungan antara pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan yakni, penelitian dari Candra & Ardana (2016) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Gayatri & Sriathi (2020) menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Upasuji *et al* (2020) menyimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Adnyani & Dewi (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Tetapi, pada kenyataannya pelatihan dan pengalaman kerja selama ini hanya terkesan sebagai formalitas serta memakan waktu dan biaya. Akibatnya, banyak penataran yang tidak mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Untuk menjawab persoalan tersebut, maka dilakukan penelitian ini dengan judul "analisis pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir dalam dunia pendidikan" yang dilakukan di MI Sultan Falah Demak. Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir dalam dunia pendidikan, khususnya pada tempat dilakukannya penelitian.

2. METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan perilaku yang dapat diamati. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran sistematis tentang fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, verbal, kalimat, dan fenomena, bukan angka-angka (Febriyanni & Nurul Amelia Sari, 2022).

Subyek penelitian adalah tenaga pendidik atau guru yang mengajar pada MI Sultan Fatah Demak. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Pengembangan instrument pengumpulan data terdiri dari pertanggungjawaban penelitian dan menganalisis hasil wawancara yang telah diperoleh oleh peneliti. Tujuan dari dipilihnya subyek untuk mengetahui

perkembangan karir dengan pengalaman kerja dan pelatihan di Madrasah Ibtidaiyah Sultan Fatah Demak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sultan Fatah Demak

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sultan Fatah adalah salah satu sekolah swasta yang didirikan pada tahun 1948 oleh lembaga Ma'aruf NU Kab. Demak dan berlokasi di JL. Kyai Singkil, No.14, Bintoro, Demak, Jawa Tengah (MI Sultan Fatah Demak, 2024). Sebagai lembaga pendidikan dasar Islam, Madrasah Ibtidaiyah Sultan Fatah Demak mempertimbangkan keinginan siswa, orang tua, lembaga, dan masyarakat saat membuat visinya. Madrasah Ibtidaiyah Sultan Fatah Demak juga berusaha menangani perkembangan dan tantangan di dalam dan di luar madrasah. Mereka juga berusaha menyelesaikan masalah teknologi dan ilmu pengetahuan karena globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat. Dengan demikian, Madrasah Ibtidaiyah Sultan Fatah Demak berusaha mewujudkan harapan tersebut dengan visinya yang mulia sebagai berikut:

”Terwujudnya peserta didik yang beriman dan bertaqwa, cerdas, berakarakter, qur’ani, dan mencintai lingkungan serta tanah air”.

Terdapat indikator pada visi yang dimiliki oleh MI Sultan Fatah Demak, yaitu: (1) rajin beribadah, (2) unggul dalam bidang akademik serta non-akademik, (3) berakarakter baik, (4) dapat menghafal Qur’an dengan minimal juz 30, dan (5) cinta tanah air serta lingkungan.

Sedangkan, misi dari MI Sultan Fatah Demak adalah (1) memberikan dasar-dasar keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta Pancasila dan UUD 1945, (2) melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan akhlak mulia, efektif, dan efisien, serta menyenangkan sehingga dapat mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, (3) Melaksanakan pembelajaran berbasis IT, (4) melaksanakan pendidikan karakter melalui pembiasaan dan kegiatan Peringatan Hari Besar Islam, (5) memberikan wadah kreasi, bakat, minat dan kemampuan siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kelompok belajar, (6) melaksanakan pendidikan Al Qur’an dengan metode Qiro’ati dan berbasis tahfidz, dan (7) mewujudkan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, rindang dan asri sebagai upaya dalam pelestarian dan pengelolaan lingkungan hidup.

Selain visi-misi yang dimiliki, MI Sultan Fatah Demak memiliki sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran pembelajaran setiap harinya. Salah satu sarana prasarana yang disediakan adalah layar proyektor dan LCD yang telah tersedia hampir di seluruh kelas yang ada. lalu, tersedia juga perpustakaan yang dapat dijadikan sebagai ruang menambah pengetahuan dengan berbagai buku yang disediakan dan terdapat lab komputer aktif untuk guru serta siswa.

B. Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru MI Sultan Fatah Demak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir guru pada MI Sultan Fatah Demak. Hal tersebut berarti pengalaman kerja berbanding lurus dengan pengembangan karir. Apabila seorang guru memiliki pengalaman kerja semakin lama, maka pengembangan karir yang dimiliki akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengalaman kerja yang dimiliki guru kurang, maka pengembangan karir yang ada pada dirinya dapat menurun. Pengalaman kerja memberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mengembangkan karir (Pangestuti, 2019). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin luas pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (Hidaya *et al.*, 2020). Pengalaman ini dapat membantu seorang guru untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang minat, nilai, dan tujuan karir mereka. Hal itu dapat membantu guru bergerak maju dalam karir yang dijalankan menuju ke arah yang sesuai dengan keinginan dan potensi pada dalam diri. Selain itu, pengalaman kerja menawarkan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik

kedepannya. Pengalaman kerja adalah jangka waktu bekerja di suatu tempat mulai saat diterima kerja hingga sekarang (Wirawan *et al.*, 2019). Pada pengembangan karir seorang guru, pengalaman kerja cenderung digunakan ketika terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan guru dan pengalaman yang dimiliki dengan keperluan pekerjaan yang dibutuhkan sekolah.

C. Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Guru MI Sultan Fatah Demak

Pada penelitian ini, didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh dalam pengembangan karir guru MI Sultan Fatah Demak. Pelatihan adalah kegiatan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, perilaku, dan pengetahuan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan guru (Ekawarna & Salam, 2020). Terdapat beberapa indikator terkait dengan pelatihan, diantaranya adalah prosedur sistematis, pendidikan, keterampilan teknis, mempelajari pengetahuan, dan mengutamakan praktek dibandingkan teori (Yunior, 2018). Selain itu, perlu diperhatikan bahwa pelatihan yang berkualitas dapat berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan menjadi faktor pengembangan karir (Maulyan, 2019). Pelatihan dengan dampak mengembangkan karir guru dapat meningkatkan motivasi dan pada dunia pendidikan terjadi dampak positif. Tetapi sebaliknya, apabila pelatihan yang diikuti tidak relevan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja guru serta staff yang ada. Sehingga dibutuhkan perencanaan pelatihan yang sesuai dan bijaksana. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik atau guru secara pribadi dan kebutuhan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di MI Sultan Fatah Demak mengenai “Analisis Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dalam Dunia Pendidikan” adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir guru pada MI Sultan Fatah Demak dapat diperoleh melalui pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing guru. Semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki guru MI Sultan Fatah Demak maka peluang pengembangan karir akan semakin terbuka dan tinggi.
2. Pelatihan dapat dilakukan untuk mengembangkan karir guru yang mengajar di MI Sultan Fatah Demak karena dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kemampuan serta keperluan sekolah, maka akan membuka peluang besar untuk pengembangan karir. Selain itu juga dapat meningkatkan kualitas dalam dunia pendidikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Admin. (2024). *MI Sultan Fatah Demak*.

Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan*. Udayana University.

Candra, N., & Ardana, I. (2016). *Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(9), 254–863.

Dekawati, I. (2019). *Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir*. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 5(1), 113–122.

- Dewi, I. A. P. K., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali*. Udayana University.
- Ekawarna, E., & Salam, M. (2020). *Pelatihan PTK: Alternatif Solusi Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Menyusun Karya Tulis Ilmiah*. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 195–205.
- Febriyanni, R., & Nurul Amelia Sari, S. (2022). *Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat*. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 121–131. <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/view/589>
- Gayatri, I., & Sriathi, A. A. A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1358–1378.
- Hanim, H. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(1), 229–253.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Tahir, N. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1070–1085.
- Itaria, M., & Somantri, M. (2020). *Pengelolaan Peserta Didik*. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 14(1), 12–16.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kuswibowo, C. (2021). *Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam*. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Leonita, N. (2020). *Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167.
- Maulyan, F. F. (2019). *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review*. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Pangestuti, D. C. (2019). *Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). *Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Irfan-Priyono.

- Saraswati, K. A., & Dewi, A. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(11), 6167–6168.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(4), 1–14.
- Supardi, E. (2016). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). *Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the St. Regis Bali Resort*.
- Upasuji, E., Komang, N., & Satrya, I. G. B. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Udayana University.
- Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). *Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan*. Journal on Education, 6(1), 3822–3835.
- Wiliandari, Y. (2014). *Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif*. Society, 5(2), 93–110.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1), 60–67.
- Yunior, D. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar.

<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah/index>