



**Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta**

Homepage: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/semnas-ps>  
Vol. 3 No. 1, Desember 2025, halaman: 192-203  
E-ISSN: xxxx-xxxx



## **Efektivitas Program Magang Guru Terhadap Retensi Guru: Systematic Literature Review (2020-2025)**

Amelia Febriana <sup>1\*</sup>, Sugiarto <sup>2</sup>, Siti Zulaikha <sup>3</sup>, Linda Ika Mayasari <sup>4</sup>, Muhammad Takdir <sup>5</sup>, Aldo Redho Syam<sup>6</sup>  
Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>1\*</sup>Email penulis koresponden: [amelia.febriana@mhs.unj.ac.id](mailto:amelia.febriana@mhs.unj.ac.id)

<b>Riwayat Artikel</b>	<b>Abstrak</b>
<p>Submitted: 10-12-2025 Accepted: 20-12-2025 Published: 31-12-2025</p>	<p>Tingginya tingkat keluarnya guru dari profesi (teacher attrition) menjadi tantangan global yang mengganggu kualitas dan kesinambungan pendidikan. Salah satu strategi yang dinilai efektif untuk meningkatkan retensi guru adalah program magang yang memberikan pengalaman lapangan terstruktur sebelum memasuki dunia kerja. Penelitian ini menganalisis efektivitas program magang guru terhadap retensi dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) menggunakan metode PRISMA 2020. Dari 114 artikel yang diidentifikasi melalui Scopus dan Google Scholar, sebanyak 22 artikel memenuhi kriteria inklusi. Analisis dilakukan melalui sintesis tematik untuk mengidentifikasi pola, faktor penentu, dan model program yang mendukung retensi guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa program magang berpengaruh signifikan terutama pada lima tahun pertama masa kerja. Efektivitasnya dipengaruhi oleh faktor personal, struktural, dan kebijakan. Model teacher residency berbasis kemitraan universitas-sekolah muncul sebagai pendekatan paling efektif. Temuan ini menegaskan pentingnya desain program magang yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memperkuat retensi guru.</p> <p><b>Kata kunci:</b> efikasi diri, program magang guru, retensi guru, <i>systematic literature review</i>, <i>teacher residency</i></p>
<p><b>Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta</b> diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p><i>High rates of teacher attrition remain a global challenge that undermines the quality and continuity of education. One strategy considered effective for improving teacher retention is internship or residency programs that provide structured field experiences prior to entering the profession. This study analyzes the effectiveness of teacher internship programs on teacher retention using a Systematic Literature Review (SLR) approach based on the PRISMA 2020 method. Of the 114 articles identified through Scopus and Google Scholar, 22 met the established inclusion criteria. The analysis employed thematic synthesis to identify patterns, determining factors, and program models that contribute to teacher retention. The findings indicate that internship programs have a significant positive impact, particularly during the first five years of teaching. Their effectiveness is shaped by personal factors, structural components, and policy support. University-school partnership-based teacher residency models emerged as the most effective approach. These findings highlight the importance of designing comprehensive and sustainable internship programs to strengthen teacher retention and support the long-term viability of the teaching profession.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>self-efficacy, teacher internship program, teacher retention, systematic literature review, teacher residency</i></p>



### **PENDAHULUAN**

Ketersediaan guru yang berkualitas dan berkelanjutan merupakan faktor fundamental dalam menjamin mutu pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar dalam proses transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan dalam pembentukan

karakter peserta didik (Wulan Dari & Marwiah, 2025). Namun, dunia pendidikan saat ini menghadapi tantangan serius berupa tingginya angka keluarnya guru dari profesi atau *teacher attrition* (Michel, 2020). Fenomena ini menjadi persoalan global yang berdampak pada stabilitas tenaga pendidik, efektivitas pembelajaran, serta efisiensi kebijakan rekrutmen. UNESCO (2024) memperkirakan bahwa dunia membutuhkan tambahan lebih dari 44 juta guru hingga tahun 2030 untuk mencapai target *Sustainable Development Goal* (SDG) 4 tentang pendidikan berkualitas bagi semua. Dengan demikian, isu retensi guru menjadi perhatian strategis dalam kebijakan pendidikan global maupun nasional.

Tingginya tingkat *attrition* pada lima tahun pertama masa kerja disebabkan oleh sejumlah faktor, seperti stres kerja yang tinggi, kelelahan emosional (Daoud et al., 2022; Frost et al., 2020), perpindahan guru ke bidang pekerjaan di luar sektor pendidikan, serta peralihan ke posisi non-pengajaran seperti staf administrasi sekolah (Davin, 2024). Di sisi lain, kurangnya efikasi diri dan keterampilan manajemen kelas akibat terbatasnya pengalaman lapangan (Golubtchik, 2024; VanLone et al., 2022) serta ketidaksesuaian antara konteks pengalaman magang dan lingkungan kerja pertama (Goldhaber et al., 2022) turut memperburuk kondisi ini. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa permasalahan retensi guru tidak hanya bersumber pada insentif ekonomi, tetapi juga pada dimensi psikologis, profesional, dan struktural dalam sistem penyiapan guru.

Di Indonesia, permasalahan kekurangan dan mobilitas guru masih menjadi isu krusial. Berdasarkan laporan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Direktorat GTK, 2022), Indonesia menghadapi kekurangan sekitar 781.000 guru di berbagai jenjang pendidikan. Kekurangan tersebut diperparah oleh tingginya angka pensiun, distribusi guru yang tidak merata, serta terbatasnya rekrutmen tenaga pendidik baru. Di daerah seperti Kota Bekasi, kekurangan guru pada jenjang SD dan SMP mencapai 2.750 orang, yang menyebabkan peningkatan beban kerja dan penurunan mutu pembelajaran. Permasalahan ini menegaskan pentingnya strategi kebijakan yang tidak hanya berfokus pada rekrutmen tenaga baru, tetapi juga pada upaya mempertahankan tenaga pendidik yang sudah ada agar tetap bertahan di profesinya.

Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa program persiapan dan pengalaman lapangan calon guru, seperti *student teaching*, *teacher internship*, *teacher residency*, atau *induction program*, berperan signifikan terhadap keputusan guru untuk bertahan dalam profesi (Saunders et al., 2024; Lowrance et al., 2023). Program-program tersebut tidak hanya menjadi sarana transisi dari teori ke praktik, tetapi juga berfungsi sebagai wadah pembentukan identitas profesional, efikasi diri, serta dukungan sosial bagi calon guru. Hollins & Warner (2021) menekankan bahwa komponen klinis dalam pendidikan guru harus dirancang sebagai sistem pembelajaran yang koheren dan berkelanjutan antara teori akademik dan praktik lapangan. Program magang yang dilengkapi bimbingan mentor berkualitas terbukti meningkatkan kemampuan reflektif dan adaptif calon guru dalam konteks kelas yang beragam.

Penelitian Goldhaber et al. (2022) menunjukkan bahwa durasi magang, dukungan mentor, serta integrasi kurikulum universitas dengan pengalaman lapangan berkontribusi signifikan terhadap keputusan guru untuk bertahan pada lima tahun pertama masa kerja. Temuan serupa diungkap oleh VanLone et al. (2022) dan Fussell (2025), yang memperlihatkan bahwa peserta *teacher residency* memiliki tingkat retensi lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak melalui pelatihan lapangan terstruktur. Hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa pengalaman lapangan yang terencana dan reflektif merupakan faktor penting dalam pengembangan profesional dan keberlanjutan karier guru.

Pada konteks nasional, keterlibatan mahasiswa pendidikan melalui program magang mulai dilirik sebagai inovasi strategis untuk menjawab kekurangan guru di daerah. Kolaborasi antara Dinas Pendidikan dan lembaga pendidikan tinggi, seperti yang telah dilakukan di Kota Bekasi, menjadi langkah awal dalam menghubungkan kebutuhan lapangan dengan pengembangan calon tenaga pendidik (Wibowo, 2021; Handayani et al., 2024). Pendekatan ini menunjukkan bahwa program magang bukan hanya sarana penguatan kompetensi pedagogik, tetapi juga instrumen kebijakan publik untuk menjaga kesinambungan penyediaan tenaga guru.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan manfaat program magang terhadap peningkatan kompetensi calon guru dan efektivitas pembelajaran, kajian yang secara komprehensif menelaah efektivitas program magang terhadap retensi guru masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya menyoroti peningkatan keterampilan mengajar tanpa menelusuri dampak jangka panjangnya terhadap keberlanjutan profesi guru. Selain itu, sebagian besar studi bersifat parsial dan belum mengintegrasikan temuan lintas konteks negara maupun jenis program magang. Celah ini menunjukkan perlunya sintesis sistematis untuk memetakan pola, faktor penentu, serta kondisi yang membuat program magang efektif dalam meningkatkan retensi guru.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program magang guru terhadap retensi guru melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan metode PRISMA, berfokus pada publikasi tahun 2020–2025. Pendekatan ini memungkinkan peneliti meninjau berbagai bentuk program magang dan residensi, kebijakan pendukung, serta model kemitraan kelembagaan yang berkontribusi terhadap peningkatan retensi guru. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian tentang retensi guru dengan mengintegrasikan perspektif *teacher preparation* dan *teacher sustainability* yang selama ini cenderung diteliti secara terpisah. Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan menjadi rujukan bagi universitas penyelenggara program studi keguruan dan pembuat kebijakan pendidikan dalam merancang program magang guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Novelty penelitian ini terletak pada sintesis sistematis terhadap berbagai model program magang guru dalam kaitannya dengan retensi guru, dengan menyoroti dimensi personal, struktural, dan kebijakan sebagai determinan utama keberlanjutan profesi guru yang belum banyak diintegrasikan dalam penelitian sebelumnya.

Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Bagaimana efektivitas program magang guru terhadap retensi guru berdasarkan hasil-hasil penelitian terkini (2020–2025)?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas program magang guru dalam meningkatkan retensi guru?
3. Model program seperti apa yang terbukti paling efektif dalam meningkatkan retensi guru?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* yang disusun berdasarkan panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020*. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh dan komprehensif terhadap berbagai hasil penelitian mengenai efektivitas program magang guru dalam meningkatkan retensi guru. Melalui SLR, peneliti berupaya menelusuri pola, kecenderungan, serta faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan program magang sebagai strategi penguatan keberlanjutan profesi guru. Sumber data yang digunakan berupa artikel ilmiah yang diperoleh dari dua *database* akademik, yaitu: *Scopus* dan *Google Scholar* melalui perangkat lunak *Publish or Perish*.

Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan untuk menjamin relevansi studi dengan fokus penelitian. Rincian kriteria tersebut disajikan pada Tabel 1 sebagai dasar dalam proses seleksi artikel.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

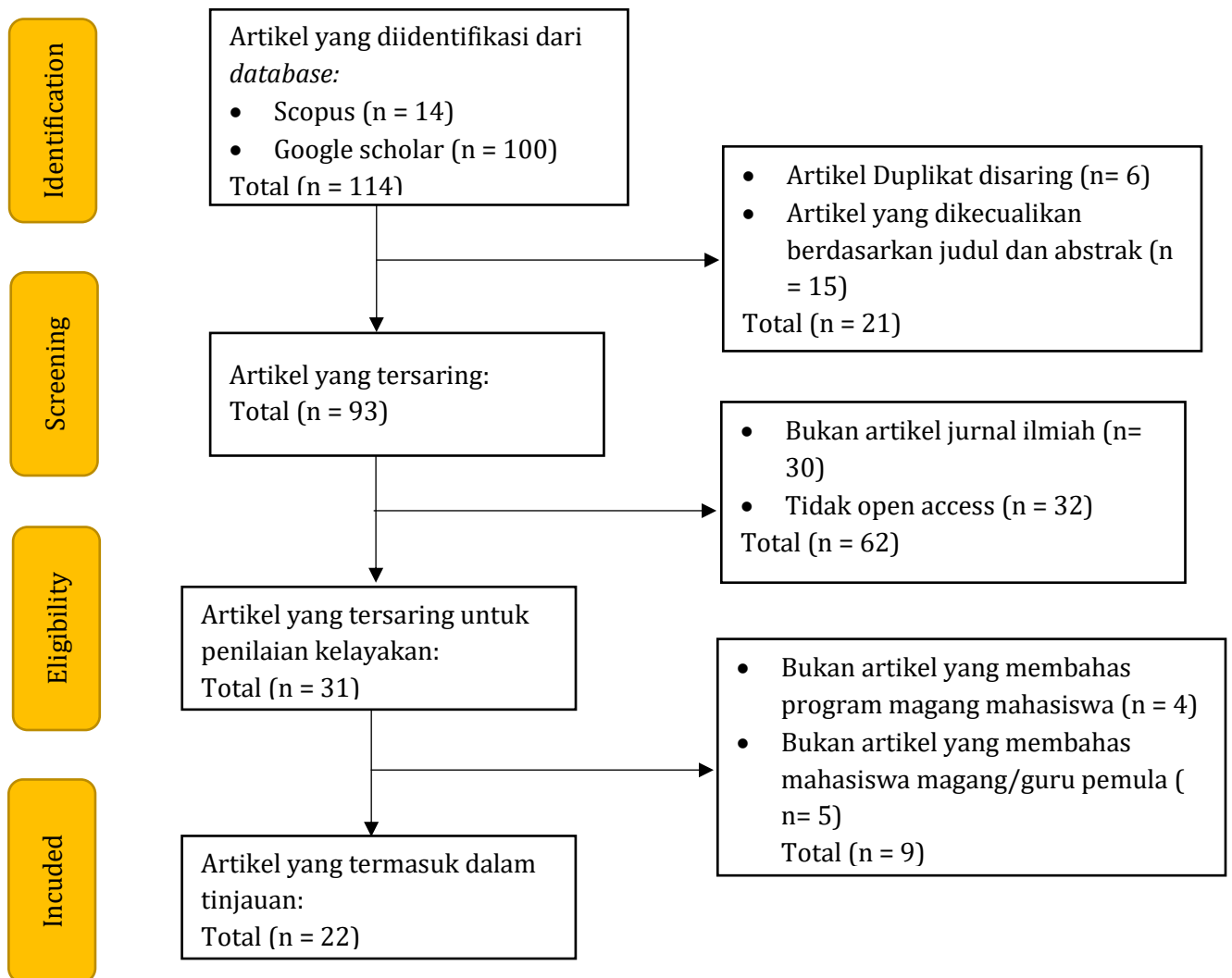
Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun Publikasi	Artikel yang terbit antara 2020-2025	Artikel yang terbit sebelum 2020
Jenis Publikasi	Artikel Jurnal Ilmiah	Buku, tesis, disertasi, artikel prosiding
Aksesibilitas	Artikel <i>open access</i>	Artikel yang <i>closed access</i>
Fokus Topik	Studi yang secara eksplisit membahas program magang guru yang melibatkan pengalaman lapangan.	Studi yang membahas pelatihan guru umum tanpa komponen magang atau tanpa keterkaitan dengan retensi guru.
Tujuan/Outcome Penelitian	Penelitian yang menilai efektivitas program magang terhadap retensi guru, komitmen profesional, kesiapan kerja, atau niat bertahan dalam profesi.	Penelitian yang hanya menilai keterampilan pedagogik tanpa menyinggung aspek retensi, komitmen, atau keberlanjutan profesi.
Subjek Penelitian	Calon guru ( <i>pre-service teacher</i> )	Studi yang melibatkan peserta non-guru
Bahasa	Inggris dan Indonesia	Artikel yang ditulis dalam bahasa lain

Dalam proses pencarian, peneliti menggunakan pendekatan sistematis melalui penerapan operator Boolean dan penggabungan berbagai kata kunci yang relevan dengan topik kajian. Rumusan kata kunci tersebut disajikan sebagai berikut: “*teacher internship*” OR “*pre-service teacher practicum*” OR “*student teaching*” OR “*field experience*” AND “*teacher retention*” OR “*teacher attrition*” OR “*teacher turnover*”. Pencarian literatur dibatasi pada artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025 dan menggunakan bahasa Inggris maupun Indonesia. Seluruh hasil pencarian diekspor ke Mendeley dan Microsoft Excel untuk proses manajemen data serta penyaringan awal. Pencarian dilakukan melalui dua basis data akademik utama, yaitu *Scopus* dan *Google Scholar*, yang menghasilkan 114 artikel awal.

Proses seleksi artikel mengikuti empat tahapan utama sesuai dengan protokol PRISMA, meliputi identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan inklusif akhir (*final inclusion*). Untuk menjamin kualitas dan relevansi studi, diterapkan sejumlah kriteria seleksi sebagaimana tercantum pada tabel sebelumnya, mencakup tahun publikasi, jenis publikasi, status akses jurnal, serta ruang lingkup pembahasan. Studi yang dipilih secara eksplisit membahas program magang guru (*teacher internship*) yang melibatkan pengalaman lapangan dan berfokus pada dampaknya terhadap retensi guru, komitmen profesional, kesiapan kerja, atau niat bertahan dalam profesi.

Sebaliknya, artikel yang tidak memenuhi kriteria seperti yang terbit sebelum tahun 2020, berstatus *closed access*, atau bukan berbentuk artikel jurnal ilmiah dikeluarkan dari proses analisis. Publikasi yang hanya menyoroti pelatihan guru umum tanpa komponen magang, atau tidak berkaitan dengan retensi dan keberlanjutan profesi, juga tidak dimasukkan dalam sampel akhir. Selain itu, studi yang melibatkan subjek non-guru atau konteks penelitian di luar bidang pendidikan formal turut dieliminasi.

Melalui penerapan kriteria tersebut, proses penyaringan menghasilkan sekumpulan artikel yang secara substansial sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menelaah peran program magang calon guru terhadap retensi dan keberlanjutan profesi guru. Penelusuran literatur secara sistematis menghasilkan 22 artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian. Alur lengkap proses seleksi artikel disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. PRISMA Flowchart  
 Diagram alur proses eksklusi dan inklusi artikel

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik (*thematic synthesis*), yang merupakan salah satu teknik analisis kualitatif dalam kajian *Systematic Literature Review*. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan utama dari berbagai penelitian secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pola dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program magang guru terhadap retensi guru. Keabsahan hasil dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil antarartikel dengan konteks negara dan kebijakan yang berbeda.

Pada bagian ini perlu ditampilkan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, pendekatan, cara pengumpulan dan analisis data yang digunakan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan langkah-langkah atau prosedur yang dilakukan dalam pengumpulan, pengolahan dan analisis data untuk mendeskripsikan pemecahan masalah penelitian dan/atau menguji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian sistematis terhadap 22 artikel yang memenuhi kriteria inklusi menghasilkan tiga tema besar, yaitu: (1) efektivitas program magang terhadap retensi guru, (2) faktor-faktor yang

memengaruhi efektivitas program magang, dan (3) model program magang yang paling efektif dalam meningkatkan retensi guru.

### **Efektivitas Program Magang terhadap Retensi Guru**

Hasil kajian sistematis menunjukkan bahwa program magang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan retensi guru, terutama pada lima tahun pertama masa kerja yang secara empiris merupakan fase paling rentan terhadap *teacher attrition*. Program magang tidak hanya menjadi wadah penerapan kompetensi pedagogik, tetapi juga sarana pembentukan efikasi diri, identitas profesional, dan kesiapan emosional calon guru. Pembentukan aspek-aspek psikologis ini menjadi dasar penting dalam menjaga ketahanan guru pemula terhadap tekanan pekerjaan, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk bertahan dalam profesi.

Beberapa penelitian mutakhir (Goldhaber et al., 2022; Ronfeldt, 2021; Greathouse & Dobbins, 2023; VanLone et al., 2022) menemukan pola konsisten bahwa durasi magang yang memadai, keberadaan mentor berkualitas, serta integrasi kuat antara teori kampus dan praktik lapangan merupakan determinan utama keberhasilan retensi guru. Magang yang berlangsung dalam rentang waktu lebih panjang memungkinkan calon guru memahami dinamika kelas, kultur sekolah, dan peran profesional secara lebih mendalam. Dalam konteks pembimbingan, mentor berpengalaman berkontribusi besar melalui pemberian umpan balik terstruktur, pendampingan emosional, dan penguatan kompetensi yang relevan dengan tuntutan kerja.

Selain itu, beberapa model magang tertentu—seperti *teacher residency* berbayar—menunjukkan dampak retensi yang lebih kuat. Studi Rahimi et al. (2024) dan Trauth (2020) mencatat bahwa program residensi mampu meningkatkan retensi hingga 80%, khususnya ketika peserta memperoleh dukungan finansial dan ditempatkan langsung dalam komunitas sekolah mitra. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan institusional menjadi faktor signifikan dalam menciptakan rasa aman, nyaman, dan memiliki (*sense of belonging*) yang kemudian mendorong guru pemula untuk bertahan lebih lama di sekolah.

Efektivitas program magang juga tidak hanya terlihat dari peningkatan kompetensi jangka pendek, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan identitas profesional jangka panjang. Pengalaman autentik di kelas dan kesempatan reflektif yang diberikan secara konsisten—sepaimana dijelaskan oleh Heinz (2024) serta Sohn & Casale (2021)—mendorong calon guru untuk memahami peran profesionalnya secara lebih komprehensif. Refleksi yang terarah memungkinkan mereka menafsirkan pengalaman pembelajaran, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengembangkan strategi adaptif dalam menghadapi tantangan mengajar. Pada titik ini, magang tidak hanya menjadi proses praktik, tetapi juga proses transformasi profesional.

Di sisi lain, pola pendampingan berlapis yang melibatkan dosen pembimbing, guru pamong, dan rekan sejawat sebagaimana banyak ditemukan dalam studi-studi residensi memperkuat keberlanjutan guru pemula. Sistem ini menyediakan jejaring dukungan yang komprehensif sehingga calon guru tidak menghadapi tekanan profesional secara individual. Temuan ini sejalan dengan prinsip desain hasil penelitian yang menuntut analisis hubungan antara determinan program dan luaran retensi, serta makna strategis temuan terhadap kebijakan dan praktik pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil sintesis dan pembahasannya mengindikasikan bahwa efektivitas program magang dalam meningkatkan retensi guru merupakan hasil interaksi antara pengalaman praktik yang bermakna, dukungan pembimbingan yang berkelanjutan, dan proses refleksi yang terstruktur. Dengan demikian, program magang yang dirancang secara sistematis terutama yang didasarkan pada model *teacher residency* berpotensi menjadi strategi kebijakan yang efektif untuk mengurangi *attrition* guru dan memperkuat keberlanjutan profesi pendidik.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Program Magang**

#### ***Faktor Personal***

Dimensi personal merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan program magang dalam meningkatkan retensi guru. Hasil sintesis menunjukkan bahwa efikasi diri,

motivasi intrinsik, dan orientasi altruistik berperan sebagai penggerak utama terbentuknya ketahanan profesional guru pemula. Namun, kedalaman pengaruh faktor ini tidak hanya terletak pada keberadaannya, tetapi pada *bagaimana* faktor-faktor tersebut dikonstruksi melalui pengalaman magang.

Penelitian (Golubtchik, 2024; Davin, 2024; Heinz, 2024) secara konsisten menegaskan bahwa efikasi diri memiliki hubungan langsung dengan ketahanan guru pada awal karier. Guru pemula yang percaya diri terhadap kemampuannya mengelola kelas, membuat keputusan pedagogis, dan menjalankan peran profesional lebih mampu bertahan menghadapi tekanan pekerjaan. Namun, temuan penting dari berbagai studi menunjukkan bahwa efikasi diri guru baru bukan atribut statis, melainkan dibentuk melalui pengalaman magang yang berkualitas.

Magang memberikan konteks bagi calon guru untuk menguji kemampuan mereka dalam situasi nyata, sekaligus menerima umpan balik langsung dari mentor. Interaksi ini menciptakan pengalaman mastery (*mastery experience*) yang menurut teori Bandura merupakan sumber terkuat pembentukan efikasi diri. Dengan kata lain, magang bertindak sebagai katalis yang mengubah potensi menjadi keyakinan profesional.

Kemudian, salah satu temuan menarik dari sintesis adalah bahwa ketahanan psikologis guru pemula banyak terbentuk melalui pengalaman scaffolded failure. Dalam konteks program magang, calon guru tidak hanya diberi kesempatan untuk berhasil, tetapi juga untuk mengalami kesalahan dalam lingkungan yang aman dan terstruktur. Kesalahan tersebut tidak dianggap sebagai kegagalan personal, tetapi sebagai bahan refleksi yang dipandu mentor sehingga menghasilkan pemahaman baru. Proses ini memperkuat resiliensi profesional, yaitu kemampuan untuk bangkit dari situasi sulit merupakan atribut penting dalam retensi guru. Studi Heinz (2024) menunjukkan bahwa guru yang mendapat ruang untuk gagal secara terarah selama magang lebih siap menghadapi tekanan di tahun-tahun awal karier, dibandingkan guru yang langsung masuk dunia kerja tanpa pengalaman reflektif tersebut. Dengan demikian, pengalaman kegagalan yang dikelola secara konstruktif terbukti lebih efektif membangun kesiapan mental dibandingkan pengalaman sukses semata.

Selanjutnya, motivasi intrinsik terutama dorongan untuk memberikan dampak positif bagi siswa juga tampil sebagai faktor yang berkontribusi kuat terhadap keputusan guru untuk bertahan. Magang menyediakan kesempatan bagi calon guru untuk mengalami langsung dampak interaksi pedagogis terhadap perkembangan siswa. Interaksi positif ini memperkuat *professional calling*, yaitu persepsi bahwa profesi guru bukan sekadar pekerjaan, tetapi panggilan yang bermakna sosial. Menurut Tompkins (2023), guru yang memiliki sifat yang mementingkan orang lain, memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi stres kerja. Magang menjadi ruang pembelajaran yang mempertegas orientasi ini, karena calon guru menyaksikan secara nyata bagaimana kehadiran mereka dapat memengaruhi kehidupan siswa. Dengan demikian, magang bukan hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat dasar nilai dan makna yang menopang keberlanjutan karier guru.

Analisis mendalam menunjukkan bahwa faktor personal tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi: Efikasi diri memberi keyakinan teknis untuk menghadapi tantangan, resiliensi melalui scaffolded failure membentuk kemampuan mengatasi tekanan, motivasi intrinsik memberikan alasan emosional untuk bertahan.

Ketiganya membentuk mekanisme komplementer yang menjelaskan mengapa calon guru yang menjalani magang intensif dengan pengalaman lapangan yang nyata, ruang refleksi, dan umpan balik konstruktif lebih cenderung bertahan dalam profesi dibandingkan mereka yang menempuh jalur tanpa magang atau magang yang minim kualitas. Dengan demikian, dimensi personal menjadi titik sentral yang memediasi keberhasilan faktor program lainnya: mentor, kebijakan, dan lingkungan sekolah hanya efektif jika calon guru memiliki kapasitas personal yang tercipta melalui proses pembelajaran klinis selama masa magang.

### **Faktor Struktural**

Dimensi struktural-kebijakan merupakan gabungan antara mutu penyelenggaraan program magang dan arah kebijakan pendidikan yang mendukung implementasinya. Pada level

program, efektivitas magang dipengaruhi oleh desain kurikulum yang terintegrasi antara teori dan praktik, keberadaan mentor profesional, supervisi berkelanjutan, serta ketersediaan sumber daya pendukung. Penelitian Goldhaber et al. (2022; 2025) menunjukkan bahwa mentor bersertifikasi memberikan bimbingan lebih sistematis dan berkualitas, memperkuat kesiapan profesional calon guru. Selain itu, dukungan finansial melalui paid residency membantu memperluas akses bagi calon guru dari berbagai latar belakang sosial-ekonomi sekaligus meningkatkan komitmen mereka selama masa magang (Rahimi et al., 2024).

Pada level kebijakan, pemerintah dan lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam memastikan keberlanjutan program magang. Kebijakan yang menekankan pelatihan klinis berbayar terbukti mampu menurunkan tingkat teacher attrition secara signifikan, bahkan hingga 30% di beberapa negara bagian (Trauth, 2020). Sebaliknya, jalur sertifikasi alternatif tanpa pengalaman lapangan memadai cenderung menghasilkan guru yang kurang siap menghadapi tekanan profesional dan lebih rentan meninggalkan profesi (Reyes et al., 2022). Inovasi kebijakan berbasis teknologi, seperti video mentoring (Michel, 2020), juga memperluas akses pembimbingan bagi calon guru di wilayah terpencil, memperkuat pemerataan kualitas pengembangan profesi.

Dengan demikian, dimensi struktural-kebijakan bekerja sebagai satu kesatuan: kualitas desain program dan mentor menentukan mutu pengalaman magang, sementara kebijakan pendanaan dan regulasi pelatihan klinis menjamin keberlanjutan serta konsistensi implementasinya.

### ***Faktor Sosial dan Kontekstual***

Faktor sosial dan kontekstual turut menjadi determinan penting efektivitas program magang. Temuan dari Greathouse & Dobbins (2023), Rahimi et al. (2024), dan Trauth (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial di sekolah memiliki hubungan kuat dengan peningkatan loyalitas guru pemula. Lingkungan sekolah yang kolaboratif menciptakan rasa memiliki (sense of belonging), memperkuat kedekatan emosional calon guru dengan komunitas kerja, dan meningkatkan komitmen mereka untuk bertahan di sekolah tempat mereka magang.

Kemitraan komunitas antara kampus dan sekolah menghasilkan pengalaman magang yang lebih kontekstual. Hollins & Warner (2021) serta Hubbard et al. (2021) menemukan bahwa magang berbasis komunitas memperluas pemahaman calon guru terhadap keberagaman siswa, kebutuhan masyarakat lokal, serta dinamika sosial yang memengaruhi praktik pengajaran. Calon guru yang berinteraksi erat dengan komunitas sekolah selama magang cenderung menunjukkan niat lebih besar untuk melanjutkan karier di sekolah yang sama setelah lulus. Dengan demikian, pengalaman sosial selama magang tidak hanya membentuk identitas profesional, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional calon guru terhadap lingkungan kerja, yang secara langsung meningkatkan retensi guru.

Dari keempat dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas program magang merupakan hasil interaksi antara kesiapan personal, dukungan struktural-institusional, kebijakan yang berpihak pada kualitas penyiapan guru, serta kultur sosial di sekolah. Sinergi seluruh faktor ini menciptakan pengalaman magang yang komprehensif, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menguatkan ketahanan profesional dan komitmen jangka panjang calon guru terhadap profesinya.

### **Model Program Magang yang Efektif untuk Retensi Guru**

Berdasarkan hasil analisis lintas penelitian, berbagai studi mutakhir menunjukkan pola yang sangat konsisten bahwa teacher residency berbasis kemitraan universitas-sekolah merupakan model program magang yang paling efektif dalam meningkatkan retensi guru. Greathouse & Dobbins (2023), Rahimi et al. (2024), serta Trauth (2020) menjelaskan bahwa teacher residency berhasil meningkatkan kompetensi pedagogik karena memadukan teori akademik dengan praktik lapangan intensif selama satu tahun penuh di bawah bimbingan mentor profesional. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterampilan mengajar calon guru, tetapi juga menumbuhkan ikatan sosial yang kuat dengan komunitas sekolah, sehingga guru pemula

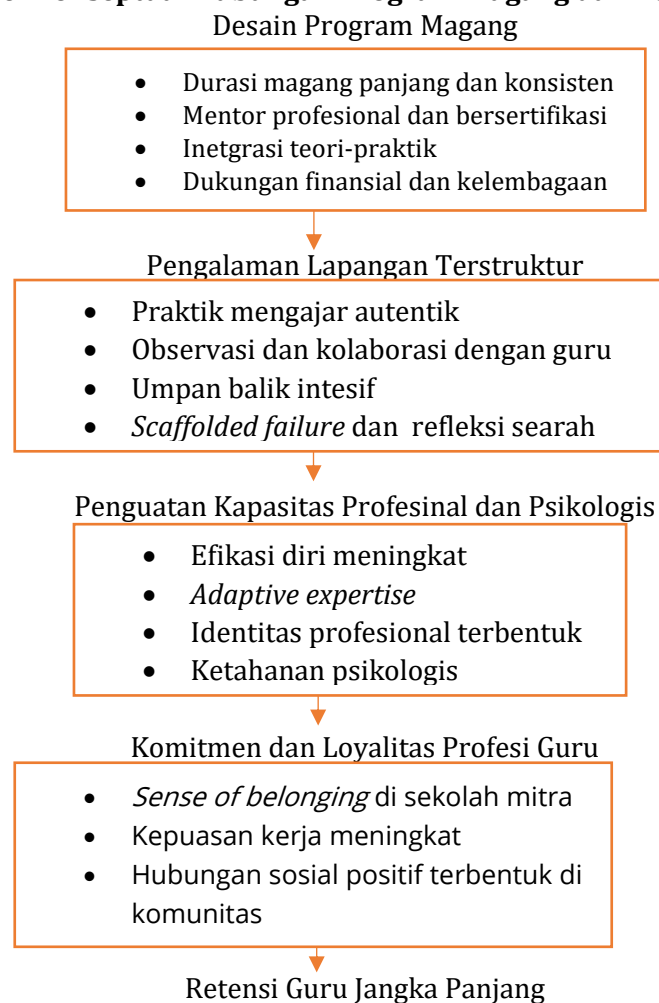
lebih siap menghadapi beban kerja dan lebih cenderung bertahan di sekolah tempat mereka berlatih.

Selain itu, Heinz (2024) serta Hollins & Warner (2021) menegaskan bahwa integrasi kurikulum universitas dengan supervisi lapangan menghasilkan calon guru yang lebih reflektif, adaptif, dan mampu menyesuaikan strategi mengajar dengan kebutuhan siswa. Mereka menyebut kemampuan ini sebagai *adaptive expertise*, salah satu faktor penting bagi keberlanjutan profesi guru. Hasil ini sejalan dengan studi Learning Policy Institute yang dilaporkan oleh Saunders et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa lebih dari 85% peserta residensi tetap mengajar hingga tiga tahun pertama, jauh melampaui tingkat retensi guru non-residensi. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan intensif, dukungan finansial, dan desain kurikulum yang terintegrasi merupakan kombinasi yang sangat efektif dalam menekan tingkat *teacher attrition*.

Selain *teacher residency*, penelitian Sohn & Casale (2021) serta Hollins (2021) menyoroti efektivitas *community-based internship*, yaitu model magang yang mengandalkan penguatan relasi sosial, kolaborasi komunitas, dan pemahaman kontekstual tentang kebutuhan masyarakat sekitar sekolah. Model ini membantu calon guru mengembangkan empati sosial dan sensitivitas terhadap keberagaman, dua faktor yang terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan niat bertahan dalam profesi. Dengan demikian, baik *teacher residency* maupun magang berbasis komunitas sama-sama menunjukkan bahwa program magang yang efektif harus mampu mengintegrasikan dimensi profesional, kelembagaan, dan sosial secara simultan.

Temuan-temuan ahli tersebut kemudian dirangkum dalam sebuah model konseptual yang menggambarkan bagaimana desain program, pengalaman lapangan, dan faktor psikologis calon guru saling berinteraksi dalam memengaruhi retensi guru. Model ini disajikan pada Gambar 2.

### Gambar 2. Model Konseptual Hubungan Program Magang dan Retensi Guru



Visualisasi pada Gambar 2 menunjukkan bahwa keberhasilan program magang dalam meningkatkan retensi guru terjadi melalui integrasi sistemik antara desain program yang kuat, pengalaman lapangan yang autentik, dan penguatan faktor psikologis calon guru. Greathouse & Dobbins (2023) serta Rahimi et al. (2024) menegaskan bahwa desain program yang memiliki durasi panjang, mentor profesional, serta integrasi teori-praktik yang kuat secara langsung menghasilkan pengalaman klinis yang bermakna. Pengalaman lapangan tersebut, seperti yang dikemukakan Heinz (2024), memperkuat efikasi diri, identitas profesional, dan *adaptive expertise*, yang pada akhirnya membentuk ketahanan psikologis calon guru.

Lebih lanjut, Hollins & Warner (2021) menjelaskan bahwa ketika calon guru terlibat dalam refleksi terarah dan pembimbingan intensif, mereka mengembangkan kemampuan adaptif yang sangat penting untuk menghadapi perubahan konteks pembelajaran. Kombinasi antara faktor personal dan kelembagaan ini menciptakan sense of belonging, kepuasan kerja, serta ikatan emosional yang kuat terhadap profesi dan sekolah mitra, sebagaimana dicatat oleh Trauth (2020) dan Saunders et al. (2024). Ketiga faktor tersebut kemudian memberikan dampak signifikan pada peningkatan retensi guru, terutama di lima tahun pertama masa kerja yang dikenal sebagai periode paling kritis dalam dinamika *teacher attrition*.

## KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa program magang guru memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi guru, terutama pada masa awal karier. Efektivitas program magang dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu pengalaman praktik yang bermakna, bimbingan mentor yang berkualitas, serta dukungan kelembagaan yang berkelanjutan. Program magang yang terencana dengan baik membantu calon guru membangun kompetensi pedagogik, efikasi diri, dan komitmen profesional untuk bertahan di dunia pendidikan. Selain itu, dukungan sosial dan hubungan positif dengan komunitas sekolah memperkuat keterikatan emosional calon guru terhadap lingkungan kerja, sehingga mendorong loyalitas dan keberlanjutan profesi.

Temuan ini menegaskan pentingnya kolaborasi antara Universitas yang memiliki program keguruan dan sekolah mitra dalam merancang program magang yang terintegrasi antara teori dan praktik lapangan. Pelatihan bagi mentor serta kebijakan pendukung dari pemerintah termasuk pengembangan program magang berbayar (*paid residency*) dapat meningkatkan kualitas pembimbingan dan memperkuat retensi guru. Secara teoretis, hasil kajian ini memperkuat integrasi antara konsep *teacher preparation* dan *teacher sustainability* sebagai dua dimensi yang saling melengkapi dalam pengembangan profesional guru. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan pendidikan nasional yang berorientasi pada keberlanjutan profesi guru.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena sebagian besar artikel yang dianalisis berasal dari konteks negara maju dan belum banyak meninjau praktik magang berbasis teknologi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi model magang dalam konteks pendidikan Indonesia, termasuk efektivitas magang digital dan sistem pembimbingan daring terhadap retensi guru di era pascapandemi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual tentang strategi peningkatan retensi guru melalui inovasi dalam sistem penyiapan tenaga pendidik.

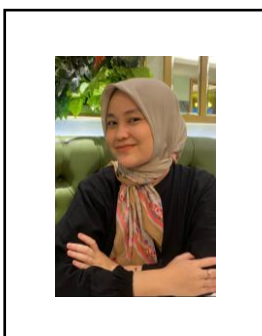
## DAFTAR PUSTAKA

- Daoud, N., Conrad, B., & Cho, H. (2022). Becoming: The Story of First Year Teachers' Student Teaching in Times of Uncertainty and its Impact on their Future Teaching. In *School-University Partnerships*. nasup.org. [https://nasup.org/wp-content/uploads/2022/01/Daoudetal.FINAL\\_.pdf](https://nasup.org/wp-content/uploads/2022/01/Daoudetal.FINAL_.pdf)
- Davin, K. J. (2024). Stories of struggle and resilience: Examining the experiences of two Spanish teachers through history in person. *Modern Language Journal*, 108(3), 670–687. <https://doi.org/10.1111/modl.12947>
- Direktorat GTK. (2022). *Seleksi Guru ASN PPPK Dibuka, Pemerintah Minta Pemda Ajukan Formasi*

- Optimal*". Kemdikud. [https://gtk.dikdasmen.go.id/index.php/read-news/seleksi-guru-asn-pppk-dibuka-pemerintah-minta-pemda-ajukan-formasi-optimal?utm\\_source=chatgpt.com](https://gtk.dikdasmen.go.id/index.php/read-news/seleksi-guru-asn-pppk-dibuka-pemerintah-minta-pemda-ajukan-formasi-optimal?utm_source=chatgpt.com)
- Frost, K. J., & Rayfield, J. (2020). Decision to Enter the Classroom as an Agriculture Teacher: An Exploratory Qualitative Investigation. *Journal of Agricultural Education*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1249823>
- Fussell, R. D. (2025). Addressing Teacher Turnover in Catholic Schools: Lessons Learned from the University Consortium for Catholic Education Model. *Journal of Catholic Education*, 28(1), 48–69. <https://doi.org/10.15365/joce.2801032025>
- Goldhaber, D. (2025). National Board Certification as a Signal of Cooperating Teacher Quality. *Aera Open*, 11. <https://doi.org/10.1177/23328584251334375>
- Goldhaber, D., Krieg, J., Theobald, R., & ... (2022). Lost to the system? A descriptive exploration of teacher candidates' career paths. *Educational ...* <https://doi.org/10.3102/0013189X221077042>
- Golubtchik, L. (2024). Increasing Teacher Retention by Improving Self-Efficacy and Classroom Management Skills in Pre-Service Teachers. *Journal of Education and Learning*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1436818>
- Greathouse, L., & Dobbins, C. N. (2023). Transformative Teacher Preparation through Paid Yearlong Residencies: Program Design to Implementation. *SRATE Journal*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1413152>
- Handayani, H., Musdiani, M., & Rita Novita. (2024). Kontribusi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Mengatasi Kekurangan Tenaga Pendidik dan Fasilitas Pendidikan Tingkat Dasar di Kabupaten Pidie. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 1403–1413. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i5.986>
- Heinz, M. (2024). The practicum in initial teacher education—enduring challenges, evolving practices and future research directions. In *European journal of Teacher education*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/02619768.2024.2428031>
- Hollins, E., & Warner, C. K. (2021). Evaluating the Clinical Component of Teacher Preparation Programs. Evaluating and Improving Teacher Preparation Programs. *National Academy of Education*. <https://eric.ed.gov/?id=ED619004>
- Hubbard, K. E., Cross, C. J., Gravatt, D., Beverly, L. L., & ... (2021). Pre-Service Science Teacher Attrition: Critical experiences, relationships, and timing. In *TxEp: Texas Educator ...* csotte.com. [https://www.csotte.com/\\_files/ugd/c33c67\\_490d4bb7eda14dbabff5fc85599096d5.pdf#page=67](https://www.csotte.com/_files/ugd/c33c67_490d4bb7eda14dbabff5fc85599096d5.pdf#page=67)
- Lowrance, H., Johnson, M., & Thomas III, D. (2023). Deep in the Heart of Education: Addressing Texas Teacher Shortage with Grow Your Own Initiatives. In *Texas Educator Preparation* (Vol. 7, Issue 1, pp. 60–71). txep.csotte.com. <https://doi.org/10.59719/txep.v7i1.11>
- Michel, H. (2020). Novice teacher attrition. In *The CCTE SPAN 2020 Research Monograph*. ccte.org. <https://www.ccte.org/wp-content/pdfs-conferences/ccte-conf-2020-spring-monograph.pdf#page=80>
- Rahimi, R., Leckie, A., & Smith, J. J. (2024). Diversifying the Teacher Workforce through a Paid Residency. *Teacher Educators' Journal*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1425864>
- Reyes, P., Marder, M., Alexander, C., & ... (2022). Texas Educator Preparation Pathways Study. Policy Brief. *Texas Education ...* <https://eric.ed.gov/?id=ED624546>
- Ronfeldt, M. (2021). Links among Teacher Preparation, Retention, and Teaching Effectiveness. Evaluating and Improving Teacher Preparation Programs. *National Academy of Education*. <https://eric.ed.gov/?id=ED615304>
- Saunders, R., Fitz, J., Jr, M. A. D., & Kini, T. (2024). Teacher Residencies: State and Federal Policy to Support Comprehensive Teacher Preparation. *Learning Policy Institute*. <https://eric.ed.gov/?id=ED658722>
- Sohn, L. N., & Casale, C. (2021). Preparing for Student Teaching: Preservice Teacher Reflections on Field Experience. *Educational Research: Theory and Practice*.

- <https://eric.ed.gov/?id=EJ1288175>
- Tompkins, A. (2023). Breaking the cycle of teacher attrition: Suggested policies and practice for retention. *Journal of School Administration Research and ...*  
<https://oed.org/JSARD/article/view/3960>
- Trauth, A. (2020). Promise and Prospects for Scaling-Up Teacher Residencies in Delaware as a Response to Statewide Teacher Shortages. Community Engagement Initiative. Policy ...  
*Partnership for Public Education*. <https://eric.ed.gov/?id=ED617882>
- UNESCO. (2024). *Global report on teachers: What you need to know*.  
<https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-what-you-need-know>
- VanLone, J., Pansé-Barone, C., & Long, K. (2022). Teacher preparation and the COVID-19 disruption: Understanding the impact and implications for novice teachers. In *International Journal of Educational ...* Elsevier.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266637402100090X>
- Wibowo, G. H. (2021). *Palembang kekurangan 3.400 guru*. Retrieved March 2, 2024.
- Wulan Dari, F. S., & Marwiah, M. (2025). Peran Guru Ppkn Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Bagi Siswa Di Smp Negeri 4 Samarinda. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 6(2), 223–234.  
<https://doi.org/10.31949/madinasika.v6i2.14519>

## BIODATA PENULIS KORESPONDEN



Amelia Febriana merupakan penulis dari Universitas Negeri Jakarta dengan ketertarikan pada bidang pendidikan. Karya yang pernah ditulis meliputi buku ajar *“Transformasi Pendidikan untuk Memerangi Korupsi: Integrasi Filsafat Pendidikan dan Pedagogi Masa Depan, Rambu Jalan Menuju Pendidikan Bermutu”* serta artikel *“Implementation of Improving the Quality of Education in Elementary Schools through Transformational Leadership”*. Penulis dapat dihubungi melalui WhatsApp di 089630573379.