

Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Guitari Dwi Rengganis^{1*}, Maghfiratut Debby², Maritsa Hariyanti³, M. Alif Yusro⁴,
Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*Email: Guitaridwir@gmail.com, maghfiratutd@gmail.com, maritsahyt@gmail.com,
alief.yusro01@gmail.com, mualimin@gmail.com

Abstract: Job analysis is a strategic tool in improving teacher performance, which serves to identify the tasks, responsibilities, and obligations inherent in the position. The main issue raised is the importance of placing teachers according to their qualifications and skills. Research shows that proper placement can improve teaching effectiveness and student learning outcomes, because teachers who understand their roles can make better contributions to the educational process. Related studies show that job analysis not only helps in teacher placement, but also in their professional development. By identifying training needs, schools can design appropriate programs to improve teacher competency. Previous research has indicated a positive relationship between job analysis and teacher performance, but there is still a lack of understanding of the specific factors that influence the effectiveness of job analysis itself. Existing research gaps include the lack of exploration of how job analysis can be implemented effectively in different contexts and its impact on teacher motivation and commitment. Although there is evidence that job analysis has a positive effect on performance, further research is needed to explore other variables that may contribute to the success of this implementation. Therefore, this study aims to provide further insight into the application of job analysis as a strategy to improve teacher performance in schools.

Keywords: Job Analysis, Teacher Performance, Professional Development.

Abstrak: Analisis merupakan alat strategis dalam meningkatkan kinerja guru, yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang melekat pada posisi tersebut. Isu utama yang diangkat adalah pentingnya penempatan guru sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa, karena guru yang memahami peran mereka dapat memberikan kontribusi lebih baik dalam proses pendidikan. Studi terkait menunjukkan bahwa analisis jabatan tidak hanya membantu dalam penempatan guru, tetapi juga dalam pengembangan profesional mereka. Dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, sekolah dapat merancang program yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi guru. Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan adanya hubungan positif antara analisis jabatan dan kinerja guru, namun masih terdapat kekurangan dalam memahami faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi efektivitas analisis jabatan itu sendiri. Kesenjangan penelitian yang ada mencakup kurangnya eksplorasi tentang bagaimana analisis jabatan dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks yang berbeda serta dampaknya terhadap motivasi dan komitmen guru. Meskipun terdapat bukti bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berkontribusi pada keberhasilan penerapan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih lanjut mengenai penerapan analisis jabatan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Kinerja Guru, Pengembangan Profesional.

1. PENDAHULUAN

Penurunan kinerja karyawan akibat kurangnya kompetensi dalam organisasi menjadi masalah yang krusial di berbagai sektor, termasuk di bidang pendidikan. Karyawan yang memiliki kompetensi baik penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun banyak organisasi yang menghadapi tantangan dengan rendahnya keterampilan karyawan, yang berdampak

negatif pada produktivitas dan efisiensi. Masalah ini menjadi sangat krusial di institusi pendidikan, di mana kualitas staf pengajar secara langsung mempengaruhi keberhasilan siswa dan prestasi institusi secara keseluruhan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), di mana analisis pekerjaan dapat berperan sebagai solusi utama dalam meningkatkan kompetensi organisasi dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mengeksplorasi pentingnya analisis pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kharie, A.R (2019) menunjukkan bahwa analisis pekerjaan, struktur organisasi, dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Sari, N.I. (2024) menekankan bahwa analisis pekerjaan membantu dalam memposisikan karyawan secara tepat, serta memfasilitasi evaluasi kinerja, perekrutan, dan pelatihan. Keseluruhan studi ini menyoroti betapa pentingnya analisis pekerjaan dalam menyelaraskan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun, meskipun temuan tersebut penting, Pada penelitian yang dilakukan oleh Smith, J. Pada M. Bachtiar (2024) menunjukkan masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana analisis pekerjaan secara spesifik berkontribusi pada peningkatan kompetensi organisasi di lingkungan pendidikan.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada terbatasnya eksplorasi mengenai peran analisis pekerjaan dalam meningkatkan kompetensi organisasi di lembaga pendidikan. Walaupun beberapa studi telah membahas analisis pekerjaan dalam berbagai konteks organisasi, namun minimnya penelitian yang fokus pada penerapan di sekolah, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja staf pengajar. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menutupi celah tersebut melalui menelaah bagaimana analisis pekerjaan dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kompetensi organisasi di lembaga pendidikan. Dengan mengatasi kesenjangan ini, diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pemimpin pendidikan yaitu mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan hasil institusi.

2. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif, didukung oleh review literatur terkait untuk menggambarkan pemahaman mendalam, menganalisis, mensintesis, dan melakukan praktik analisis jabatan dalam konteks pendidikan. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang kaya dan mendalam mengenai strategi yang

digunakan untuk mengumpulkan informasi serta terkait suatu jabatan, khususnya dalam dunia pendidikan. AK, Ulfah (2024) Kajian sastra berfungsi sebagai dasar teoritis untuk mengidentifikasi tren, pola, dan penyimpangan dalam penelitian sebelumnya, sehingga memberikan landasan yang kuat bagi analisis data penelitian ini.

Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang holistik mengenai bagaimana analisis jabatan dapat diterapkan secara efektif dalam bidang pendidikan, temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan praktis bagi para pengelola pendidikan dalam merancang dan melaksanakan analisis jabatan yang lebih sistematis dan terarah. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menciptakan kontribusi yang berarti bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Tabel.1 Literatur Review

No	Penulis	Judul	Nama Jurnal	Metode	Temuan
1	Baiq Karni Apriani, Rosdiana Handayani, Sudirman	Penerapan Analisis Jabatan Untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram	Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap Kepala Sekolah dan Guru di SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan.	Setiap jabatan dalam institusi pendidikan memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang berbeda, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Pemahaman komprehensif terhadap standar kualifikasi masing-masing posisi merupakan faktor krusial untuk menjamin kesesuaian kompetensi tenaga pendidik yang akan direkrut dengan tuntutan peran yang harus diemban.
2	Nanda Silsabila Herawati, Putri Novita Ramadhani, Abdul Aziz, Mu'alimin	Analisis Jabatan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Vol. 2 No. 3 Juli 2024.	Kajian Pustaka (Literature Review) dengan fokus pada literatur terbitan tahun 2019-2024 yang diakses melalui Google Scholar menggunakan aplikasi Publish or Perish (PoP).	Pemetaan tugas melalui analisis jabatan meningkatkan kinerja dan kepuasan guru dengan: (1) menetapkan standar kerja jelas, (2) mendukung pengembangan profesional, (3) memenuhi kebutuhan hukum K3, dan (4) mengintegrasikan nilai religius dalam proses pendidikan.
3	SUGI HARTO PUJANGK	Analisis Jabatan (Job Analysis)	Tidak disebutkan (Makalah	Studi sistematis dan teratur untuk mengumpulkan informasi dan fakta terkait	Analisis Jabatan penting untuk: Proses analisis jabatan menghasilkan deskripsi

	ORO		ini adalah bagian dari Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara)	suatu jabatan. Ini melibatkan: Observasi langsung, Wawancara dengan pemegang jabatan, Penggunaan kuesioner	pekerjaan (Job Description) dan spesifikasi jabatan (Job Specification) yang menjadi dasar bagi berbagai aktivitas manajemen SDM, meliputi: rekrutmen dan seleksi karyawan, penentuan kompensasi, penyusunan rencana pengembangan karir, distribusi tugas yang proporsional, serta penyusunan program pelatihan yang tepat sasaran. Dokumen ini juga berfungsi sebagai acuan dalam evaluasi jabatan, penentuan standar kerja, rekrutmen, perencanaan pelatihan, penyusunan jalur promosi, dan pengembangan program kesehatan dan keselamatan kerja.
4	Shanty Komalasari, Nida Urrahmah, Siti Maisarah	Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai	Penelitian kualitatif dengan studi pustaka (library research). Analisis data menggunakan teknik analisis konten dari buku, referensi, dan artikel jurnal ilmiah.	Analisis Jabatan merupakan komponen integral dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfungsi untuk mengidentifikasi berbagai aspek suatu posisi, termasuk: ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, lingkungan kerja, kualifikasi pendidikan, kompetensi teknis, pengalaman yang dibutuhkan, serta relasi antarjabatan. Proses ini juga menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki pegawai untuk menjalankan fungsi jabatan secara optimal. Dalam konteks organisasi, SDM merupakan aset strategis yang memberikan nilai tambah signifikan.
5	Anisya Wahdati, Farida Octaviani, Shanty	Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi	Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan	Studi Kepustakaan (Library Research): Pengumpulan data dan informasi dari jurnal ilmiah, buku, literatur, dan sumber tertulis lainnya.	Analisis jabatan memegang peranan krusial dalam memetakan kebutuhan kompetensi spesifik setiap posisi. Proses ini

	Komalasari	Organisasi (The Importance of Job Analysis in Improving Organizational Competence)	Manajemen, Volume 7 Nomor 2 Edisi Agustus 2022	Analisis data menggunakan teknik analisis isi untuk mengembangkan dan mengolah data penelitian hingga menjadi informasi yang lengkap.	memungkinkan alokasi sumber daya manusia secara tepat berdasarkan kesesuaian kompetensi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kapabilitas organisasi. Lebih jauh, analisis jabatan menjadi landasan fundamental bagi berbagai fungsi manajemen SDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, evaluasi kinerja, hingga program pengembangan karyawan. Output utama analisis jabatan berupa deskripsi pekerjaan (job description) dan persyaratan jabatan (job specification) ini memiliki nilai strategis bagi pengelolaan dan pertumbuhan organisasi. Proses analisis ini sendiri dipengaruhi oleh tiga dimensi utama: faktor organisasional, lingkungan eksternal, dan aspek perilaku.
--	------------	--	---	---	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jabatan

S. Komalasari. (2022) Menekankan bahwa proses analisis jabatan dilakukan secara metodis untuk memetakan kewajiban, wewenang, dan keahlian yang harus dimiliki untuk sebuah pekerjaan. Di dunia pendidikan, analisis jabatan pada guru melibatkan pengetahuan mendetail mengenai serangkaian aktivitas yang wajib diselesaikan guru, kompetensi dan standar kinerja mereka harus mereka temui. Analisis status yang sangat baik memungkinkan sekolah untuk lebih jelas menentukan peran dan tanggung jawab guru, membuat pekerjaan mereka lebih terarah dan lebih efektif.

Proses analisis jabatan dilakukan secara metodis untuk memetakan dan mendata kewajiban, wewenang, serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu posisi yang diperlukan dalam organisasi. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020, analisis jabatan yang mencakup serangkaian kegiatan mulai dari pengambilan data, pendokumentasian, hingga transformasi data jabatan menjadi informasi yang berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan. Proses ini

tidak hanya membantu dalam memahami peran setiap posisi tetapi juga mendukung perencanaan tenaga kerja dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Para ahli juga memberikan definisi yang menekankan pentingnya analisis jabatan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. L. Marnisah (2021) menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan suatu prosedur terstruktur yang bertujuan mengidentifikasi elemen-elemen fundamental suatu posisi, termasuk lingkup pekerjaan, kewenangan, akuntabilitas, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa analisis jabatan merupakan alat penting untuk memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi organisasi.

Lebih lanjut, Retnowati, E. (2021) menekankan bahwa analisis jabatan berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Dengan melakukan analisis jabatan secara tepat, organisasi dapat menguraikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan standar industri, membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta memastikan bahwa semua posisi berkontribusi secara optimal terhadap tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, analisis jabatan tidak hanya penting untuk pemeliharaan internal tetapi juga untuk daya saing organisasi di pasar.

Efektivitas Kinerja Guru

Efektivitas kinerja guru mengindikasikan tingkat keberhasilan pendidik dalam mencapai target pembelajaran secara efektif serta dampak konstruktif yang ditimbulkan terhadap peserta didik. Tidak hanya guru yang efektif mendominasi topik ini, para pendidik tersebut juga memiliki kompetensi dalam pengelolaan kelas yang efektif, berkomunikasi dengan jelas, serta menggunakan metode pembelajaran yang tepat sasaran dan sesuai karakteristik siswa E. Kusumawati. (2023). Karena guru adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan siswa, efektivitas kinerja guru memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan.

Efektivitas kinerja guru adalah ukuran seberapa baik seorang guru mampu menjalankan peran dan kewajiban profesionalnya dalam lingkup kegiatan pendidikan. Menurut M. Sodik (2019), kinerja guru mencakup kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses belajar mengajar. Efektivitas ini tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari bagaimana guru membangun kondisi belajar yang mendukung serta memfasilitasi perkembangan anak didik secara utuh dan terpadu.

Dalam pandangan Gultom (2020), kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Guru yang efektif tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga berperan

sebagai teladan dalam pembentukan karakter siswa. Oleh karena itu, efektivitas kinerja guru harus dilihat sebagai kombinasi dari berbagai faktor, termasuk kompetensi profesional, motivasi, dan kemampuan interpersonal dalam berinteraksi dengan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja guru berhubungan erat dengan kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.

Penelitian oleh M. Nasir (2023) menekankan bahwa efektivitas kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan program profesional yang berkelanjutan. Guru perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini untuk dapat mengatasi tantangan dalam pendidikan modern. Dengan demikian, efektivitas kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan sistemik dari institusi pendidikan untuk menyediakan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan.

Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada hubungan dekat antara analisis posisi dan efektivitas kinerja guru. Dengan analisis jabatan yang tepat, sekolah dapat memastikan bahwa semua guru mengikuti keterampilan dan keahliannya S. Riyadi. (2022). Misalnya, guru dengan latar belakang matematika sebaiknya mengajar mata pelajaran yang relevan, bukan di bidang yang tidak dikuasainya. Penempatan yang tepat ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas belajar. Pada penelitian K. Khairunnisa. (2023) menunjukkan bahwa analisis ketenagakerjaan juga berperan dalam mengembangkan profesionalisme guru. Memahami pro dan kontra pekerjaan memungkinkan guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan mereka. Misalnya, jika guru merasa sulit menggunakan teknologi untuk pembelajaran, sekolah dapat memberikan pelatihan yang relevan. Dengan cara ini, guru akan tumbuh lebih banyak dan menjadi lebih efektif di kelas mereka.

Analisis jabatan adalah langkah penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru. Kejelasan pemahaman mengenai ruang lingkup tugas dan tanggung jawab akan memungkinkan pendidik mengoptimalkan kompetensi profesional mereka dalam pelaksanaan pembelajaran. Dukungan dalam bentuk pelatihan dan manajemen beban kerja yang lebih baik juga dapat membantu guru memberikan pendidikan yang lebih efektif. Ini memiliki dampak positif pada kualitas pendidikan dan kinerja siswa.

Analisis jabatan memegang peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing tenaga pendidik, sekolah bisa menempatkan mereka sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Hal ini memungkinkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal,

sehingga kualitas pembelajaran pun akan meningkat. Selain itu, analisis jabatan juga berfungsi untuk menyesuaikan beban kerja guru agar mereka dapat lebih fokus pada pengajaran dan tidak terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan.

E. Gisang (2020) Kinerja guru yang efektif sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengajar, berinovasi, serta mewujudkan atmosfer pembelajaran yang ideal. Melalui analisis jabatan, institusi pendidikan mampu menyusun program pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pengajar. Pelatihan tersebut memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan kapabilitas pendidik, mencakup penguasaan metodologi pedagogis maupun pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi. Implikasinya, tenaga pendidik akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan prestasi akademik peserta didik.

Secara keseluruhan, analisis jabatan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga berpengaruh baik terhadap mutu pendidikan secara holistik. Dengan pemahaman komprehensif terhadap kebutuhan dan hambatan yang dialami pendidik, institusi pendidikan mampu memberikan pendampingan yang lebih optimal. baik dalam bentuk pelatihan, penyesuaian tugas, maupun peningkatan kesejahteraan. Jika diterapkan secara tepat, analisis jabatan akan menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas, yang akhirnya akan menguntungkan baik bagi siswa maupun pendidikan secara umum.

4. KESIMPULAN

Analisis jabatan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja guru di institusi pendidikan. Dengan memahami tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan dalam suatu posisi, sekolah dapat menempatkan tenaga pengajar sesuai dengan keahliannya. Hal ini memungkinkan guru untuk bekerja lebih optimal dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dapat meningkat secara signifikan.

Selain itu, analisis jabatan membantu dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Dengan mengetahui kesenjangan keterampilan yang dimiliki, sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan yang relevan, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran atau metode pengajaran inovatif. Ini tidak hanya meningkatkan efektivitas guru dalam mengajar, di samping itu mampu membangun suasana belajar yang lebih efektif dan mendorong pertumbuhan siswa secara optimal.

Analisis jabatan memberikan dampak ganda, yakni tidak sekadar meningkatkan

kapabilitas personal tenaga pendidik, melainkan juga mengoptimalkan efektivitas manajemen sumber daya manusia pada tingkat kelembagaan. Dengan sistem yang lebih terstruktur, sekolah dapat memberikan dukungan yang lebih baik bagi guru, termasuk dalam pengelolaan beban kerja dan peningkatan kesejahteraan. Jika diterapkan secara optimal, analisis jabatan dapat menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional, yang pada tahap akhirnya memberikan pengaruh konstruktif terhadap kualifikasi pendidikan secara menyeluruh.

5. PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami ucapkan kepada dosen pembimbing mata kuliah Psikologi Manajemen yang telah memberikan tugas pembuatan jurnal ini sehingga mampu menambah wawasan peneliti dalam bidang psikologi manajemen. Kami juga ucapkan terimakasih kepada teman-teman dan rekan sejawat atas diskusi, masukan, dan motivasi yang turut mendukung proses penyusunan jurnal ini. Penulis menyadari bahwa jurnal ini masih memiliki kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan ke depannya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Kami berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi bagi pembaca sehingga bisa menjadi acuan dalam penulisan jurnal.

6. DAFTAR REFERENSI

- Bachtiar, M., Rafiudin, C., & Fauzi, A. (2024). Analisis Peran Komunikasi Efektif dalam Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3288-3296.
- Girsang, E. (2020). Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 4(2), 162-169.
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29-43.
- Khairunnisa, K., Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 87-95.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen

- Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91-101.
- Kusumawati, E. (2023). Efektivitas kerja guru. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1487-1492.
- Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Nasir, M., Mahmudinata, A. A., Ulya, M., & Firdaus, F. A. (2023). Strategi pemberdayaan sekolah sebagai upaya peningkatan manajemen pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020.
- Retnowati, E., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh pencapaian kepuasan konsumen rumah makan berdasarkan kesan kualitas produksi dan harga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1381-1388.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta : Jejak Pustaka.
- Sari, N. I., Nada, R. A., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). MEMBANGUN DASAR KOMPETENSI SDM DENGAN PENDEKATAN ANALISIS PEKERJAAN YANG TERARAH. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97.
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, S. R., & Muqoddam, F. (2022). *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset dan Pengembangan)*. IAIN Madura Press.