

IMPLEMENTASI ANALISIS PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Jamilus¹, Rismalinda²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar

jamilus@uinmybatusangkar.ac.id¹, rismalindalinda86@gmail.com²,

Abstract

The purpose of conducting this research is to understand the application of job analysis to improve the quality of educators' performance. This research applies a qualitative approach in its research methodology, which uses a type of library research, or whose main research is various types of library information, one of which is books, encyclopedias, scientific journals, newspapers, magazines, seminars. The types of data sources used in this research are books, encyclopedias and scientific journals. Job analysis is a process carried out by an entity to determine the responsibilities, authority, and skill requirements required for a job as well as the profile of individuals suitable for employment. In the school context, job analysis is needed to evaluate and identify teacher performance to achieve organizational goals with greater effectiveness, so that better quality education can be realized in the future.

Keywords: *Job Analysis, Teacher Performance.*

Abstrak

Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk memahami penerapan analisis pekerjaan guna meningkatkan kualitas kinerja para pendidik. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dalam metodologi penelitiannya, yang menggunakan jenis penelitian kepustakaan, atau yang penelitian utamanya adalah berbagai jenis informasi kepustakaan, salah satunya adalah buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, seminar. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, ensiklopedia, dan jurnal ilmiah. Analisis pekerjaan adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu entitas guna menetapkan tanggung jawab, otoritas, dan syarat keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan serta profil individu yang cocok untuk dipekerjakan. Dalam konteks sekolah, analisis pekerjaan diperlukan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kinerja guru untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas yang lebih besar, sehingga mutu pendidikan yang lebih baik dapat terwujud di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Analisis Pekerjaan, Kinerja Guru.

A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah akan melakukan kinerja yang baik jika mereka dapat menggunakan kepemimpinannya dengan baik. Oleh karena itu, elemen kepemimpinan diterapkan di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru harus diperhatikan. Karena masalah pendidikan, terutama pendidikan dasar, masih menjadi perhatian masyarakat dan pendidikan terus maju. Beberapa masalah ini, menurut Danim dan Suparno, adalah sebagai berikut: (a) sistem pendidikan dasar yang kompleks; b) pengelolaan yang terlalu dangkal; c) pembiayaan pendidikan yang kaku; dan d) pengelolaan yang kurang efisien di level sekolah., (Nurmasiyah et al., 2015).

Selain itu, Tilaar menyatakan bahwa inti dari masalah pendidikan yang sedang dihadapi Indonesia saat ini adalah krisis dalam manajemen. Manajemen pendidikan melibatkan pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan dengan tujuan mencapai prestasi akademik yang diinginkan (Hasan & Anita, 2022).

Kinerja guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan, sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakannya. Namun di Indonesia, kualitas guru masih rendah, antara lain karena tidak terpenuhinya standar pendidikan. Hasilnya, guru memiliki kinerja yang luar biasa dan berusaha untuk terus ditingkatkan, (Putri & Imaniyati, 2017).

Kinerja guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan, sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakannya. Namun di Indonesia, kualitas guru masih rendah, antara lain karena tidak terpenuhinya standar pendidikan. Hasilnya, guru memiliki kinerja yang luar biasa dan berusaha untuk terus ditingkatkan, (Masengi et al., 2023).

Siswa perlu belajar dengan sepenuh hati, mereka perlu memiliki minat atau ketertarikan terhadap sesuatu. Minatnya jauh lebih baik daripada pengaruh eksternal. Namun masalahnya adalah bagaimana menggunakan kekuatan dan potensi siswa. Tanggungjawab guru tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator tetapi juga mendorong siswa agar bertanggung jawab lebih tertarik untuk belajar. Guru harus memiliki keahlian yang lebih mampu sebagai karyawan pendidikan.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia khususnya guru di bidang pendidikan, analisis pekerjaan dapat membantu dalam menentukan kebutuhan rekrutmen dan seleksi guru yang sesuai (Cahya et al., 2021). Dengan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh guru, kepala sekolah dapat menetapkan standar yang diperlukan dalam proses perekrutan guru baru. Selain itu, analisis pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi kinerja guru yang sudah ada, sehingga dapat dilakukan peningkatan kualitas dalam proses pengajaran. Dengan demikian, analisis pekerjaan merupakan langkah awal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan adanya analisis pekerjaan, sekolah dapat memastikan bahwa calon guru yang direkrut memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Selain itu, dengan evaluasi kinerja guru yang sudah ada, sekolah dapat memberikan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan analisis pekerjaan, sekolah dapat menyesuaikan

program pengembangan profesional yang cocok dengan kebutuhan guru dan siswa.. Sebagai contoh, dengan melakukan analisis pekerjaan, sekolah dapat mengetahui bahwa guru-guru membutuhkan pelatihan dalam penerapan metode pembelajaran berbasis teknologi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru di sekolah yang bermuara pada mutu sekolah secara baik.

B. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan penelitian kualitatif. Oleh karena itu, model yang digunakan adalah jenis kepustakaan (penelitian kepustakaan), karena tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui penerapan analisis pekerjaan. Cresswell menyatakan bahwa itu adalah serangkaian penelitian tentang cara mengumpulkan data pustaka, atau kajian yang topiknya berasal dari berbagai jenis informasi kepustakaan, seperti buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen (Waruwu, 2023). Data sekunder digunakan berupa data untuk dokumentasi yang dikumpulkan melalui pencarian atau penelusuran sumber literatur yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Setelah mengumpulkan informasi dari berbagai literatur yang relevan, data tersebut kemudian dianalisis melalui interpretasi deskriptif dan analisis yang komprehensif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara terminologis job analysis, atau analisis pekerjaan, adalah tahapan pengumpulan dan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan inti yang terdapat dalam suatu jabatan serta syarat-syarat (kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan karakteristik individu) yang diperlukan dalam mengeksekusi kegiatan tersebut (Simamora, 2004). Analisis jabatan sering disebut dengan berbagai istilah seperti analisis jabatan, analisis aktivitas, analisis tugas, ataupun penelitian kerja (Munandar & Khair, 2020). Selanjutnya disebutkan proses analisis pekerjaan melibatkan studi mendalam dan pengumpulan informasi yang terstruktur tentang pekerjaan, tugas, kewajiban, dan tanggung jawab semua anggota tim di organisasi, perusahaan, atau lembaga pendidikan seperti sekolah (Rouf, 2018).

Analisis pekerjaan harus digunakan untuk menganalisis setiap jenis pekerjaan dalam suatu organisasi. Hal ini karena analisis pekerjaan adalah upaya sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasikan setiap jenis pekerjaan, (Rifani, 2019). Analisis pekerjaan merupakan langkah penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, terutama dalam konteks pendidikan. Dessler dalam

(Nainggolan et al., 2016) dibukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyebutkan analisis pekerjaan, yang juga dikenal sebagai analisis job, adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk menetapkan tanggung jawab dari berbagai posisi di sebuah perusahaan, serta profil individu yang cocok untuk mengisi posisi-posisi tersebut.

Dalam konteks pendidikan, sangat penting untuk mengadopsi konsep analisis pekerjaan yang telah terbukti berhasil di dunia bisnis atau korporat. Seperti sistem yang teratur, semua anggota tim di sekolah, termasuk guru dan staff administratif, perlu memiliki pemahaman dan keahlian yang bagus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisinya. Hal ini penting agar dapat bersinergi dalam mewujudkan tujuan sekolah yang selaras dengan visi dan misi yang telah diputuskan (Suyandi, 2023).

Proses analisis pekerjaan mencakup proses mengumpulkan dan meninjau informasi tentang tugas-tugas utama yang terkait dengan suatu pekerjaan atau jabatan, dan juga persyaratan berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan tersebut. (Nainggolan et al., 2016). Dengan melakukan analisis pekerjaan, sekolah dapat menentukan kompetensi apa yang diperlukan dilakukan oleh pendidik guna mencapai target-target pendidikan yang diharapkan, sehingga sekolah dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Dengan memetakan tugas dan tanggung jawab guru, sekolah dapat mengidentifikasi area di mana pelatihan dan pengembangan diperlukan. Hal ini membantu meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat memberikan dampak positif pada proses pembelajaran siswa. Dengan demikian, analisis pekerjaan memberikan panduan yang jelas peningkatan kompetensi tenaga pendidik di sektor pendidikan.

Pendapat lain juga menyebutkan bahwa proses analisis pekerjaan ini biasanya dilakukan ketika organisasi melakukan perubahan dalam strukturnya, dan informasi yang diperoleh dari analisis ini digunakan untuk membuat gambaran yang lebih baik tentang proses tersebut. Dalam proses evaluasi pekerjaan dan kinerja, sangat krusial untuk memahami bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Evaluasi pekerjaan juga penting untuk mendapatkan wawasan tentang karakteristik individu seperti sikap, kepribadian, kekuatan, dan kelemahan dalam konteks pekerjaan di organisasi. Selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasi apakah karyawan memiliki potensi untuk naik ke posisi yang lebih tinggi di organisasi (Rifani, 2019).

Kinerja dalam bahasa Inggris mengacu pada "prestasi kerja" atau "hasil prestasi", yang mencerminkan pencapaian nyata seseorang atau suatu institusi dalam melakukan tugas atau kinerja tertentu. Selain itu, kata "kinerja" berasal dari kata "menampilkan atau melaksanakan", (Syukri, Cut Zahri Harun, 2015).

Pentingnya kinerja guru dalam konteks pendidikan tidak dapat dipandang enteng dan perlu mendapat perhatian yang serius. Kinerja merujuk pada seberapa baik tugas-tugas yang dilakukan oleh seseorang mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono menggambarkan kinerja sebagai prestasi yang diperoleh oleh Sebuah kelompok individu di dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, etis, dan moral, tanpa melanggar aturan-aturan hukum.(Kusumawati et al., 2020).

Untuk mengevaluasi apakah kegiatan telah berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, pengukuran kinerja digunakan sebagai landasan. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai kesuksesan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan dilakukan melalui evaluasi sistematis berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan. kegiatan seperti input, output, manfaat, dan dampak. Proses pembuatan masukan keluaran atau penilaian dalam proyek ini.

Karena kinerja menunjukkan keberhasilan suatu organisasi, evaluasi kualitas tenaga kerja dianggap penting. Pengalaman, keterampilan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknik adalah bahan dasar yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerja. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan sifat situasi. Karyawan menunjukkan keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Tetapi kondisi eksternal menunjukkan seberapa besar mereka mendukung produktivitas kerja, (Haq et al., 2019).

Komponen beban standar kinerja guru termasuk pengetahuan, kemampuan, pengalaman, sistem penempatan, kemampuan mental, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan. Pada dasarnya penilaian kinerja guru adalah proses membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk menentukan seberapa berhasil guru menyelesaikan tugas-tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Hasil evaluasi ini akan sangat mendukung guru dalam mencapai tujuan manajemen dan pengembangan mereka (Diana et al., 2022).

Pasal 20 dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 mengindikasikan perencanaan pembelajaran merupakan elemen awal dari kinerja seorang guru. Perencanaan pembelajaran melibatkan penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang

mencakup tujuan, materi, metode, sumber belajar, dan evaluasi hasil belajar. Pembuatan silabus adalah salah satu aspek penting dalam perencanaan pembelajaran (Kartomo & Slameto, 2016).

Pada awal proses pembelajaran, evaluasi kinerja guru dilakukan. Hasil analisis umum di atas menunjukkan bahwa proses pembelajaran terlaksana dengan baik, namun beberapa aspek masih belum terpenuhi. Tidak ada kelas dengan lebih dari 28 siswa yang memenuhi persyaratan akademik. Di salah satu sekolah, ada 42 siswa dalam satu kelas. Dua di antara mereka dibagi menjadi kelas paralel. Secara keseluruhan, beban kerja guru mencakup 24 jam setiap minggu untuk mengajar. Namun, beberapa sekolah tidak memenuhi rasio satu buku untuk satu siswa; yang lain memiliki dua hingga tiga siswa menggunakan satu buku pelajaran. Kegagalan kedua sekolah untuk memenuhi rasio satu buku untuk satu siswa adalah hasil dari kegagalan kedua sekolah untuk memenuhi rasio satu siswa satu buku pelajaran, (Leniwati & Arafat, 2017).

Kegiatan inti dirancang oleh guru untuk mencapai kompetensi dasar dan dilakukan dengan cara yang interaktif dan menghibur. Hal ini dimulai dengan kegiatan eksplorasi, yang mendorong siswa untuk mempelajari materi dan memberi mereka kesempatan untuk berpikir kreatif, memecahkan masalah, dan menemukan informasi. Sebaliknya, kegiatan elaborasi mendorong partisipasi aktif siswa dalam belajar dan memberi mereka kesempatan untuk mengkomunikasikan dan mengaktualisasikan diri mereka melalui berbagai tugas dan kegiatan yang bermanfaat, (Sarifudin, 2019).

Kegiatan konfirmasi membantu memahami, memikirkan, dan mendapatkan umpan balik. Ini memberi peserta kesempatan untuk dinilai, diberi penguatan, dan memperbaiki kegiatan pembelajaran mereka berdasarkan apa yang telah mereka pelajari. Siswa diajak guru untuk dapat menyimpulkan materi yang mereka pelajari selama acara penutup. Menilai dan merencanakan kegiatan yang telah dilakukan secara berkala dan sistematis. Evaluasi proses dan hasil belajar. Lakukan kegiatan tambahan seperti pembelajaran ulang, program pengayaan, dan/atau tugas. Akhir sekali, instruktur menyediakan rencana pembelajaran lanjutan, (Rifani, 2019).

Penilaian dilakukan setiap akhir kelas dan dilakukan oleh guru untuk mengetahui seberapa baik siswa memanfaatkan kemampuan mereka. Mereka juga digunakan sebagai sumber untuk membuat laporan kemajuan hasil belajar dan menyebarkan metode pembelajaran yang lebih baik. Portofolio, buku skrip, laporan kerja kelompok, dan klip adalah beberapa contoh hasil pekerjaan siswa yang berasal dari dokumentasi. Materi disusun dengan

mempertimbangkan indikator dan tujuan pembelajaran. Tes biasanya menggunakan berbagai jenis soal, mulai dengan pertanyaan pilihan ganda, isian singkat dan pemaparan. Buku daftar nilai yang baik menyimpan evaluasi siswa, (Karsiyem & Wangid, 2015).

Evaluasi pengembangan diri pendidik Hanya beberapa guru yang mengikuti pelatihan pengembangan diri, yang mencakup pengembangan keprofesian berkelanjutan dan pelatihan pembuatan penelitian. Diklat pengembangan diri tidak diikuti oleh kebanyakan pendidik. Guru tidak mengambil bagian dalam kegiatan kolektif guru. Dari pengembangan diri, dapat disimpulkan bahwa guru tidak melakukannya dengan baik dalam hal ini, (Al Imama et al., 2022).

Walaupun banyak penelitian dan para pakar yang menyimpulkan bahwa kemampuan guru sangat penting dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, kenyataannya di lapangan masih ada guru yang belum memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas mereka (Yulmasita Bagou & Sukung, 2020). Sebagai elemen kunci dalam institusi pendidikan, diharapkan guru bertindak sebagai pendidik yang menunjukkan kinerja yang optimal dalam bidang ajarnya sehingga hal tersebut dapat dipenuhi dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh guru itu sendiri.

Sangat penting bagi guru untuk mengembangkan diri mereka sendiri untuk memastikan bahwa mereka terus menghasilkan hasil terbaik. Untuk membantu proses pembelajaran, guru secara konsisten berusaha memperluas pengetahuan mereka dan menyesuaikannya dengan perkembangan zaman. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan mereka, guru harus menerapkan pengembangan diri melalui kegiatan seperti tutorial, pelatihan, seminar, workshop, dan diskusi kelompok kecil.

Jadi, ketika melakukan tugas-tugas mereka, pegawai atau guru diharapkan untuk tidak sembarangan. Semua hal terkait dengan aspek teknis pekerjaan diatur dan dianalisis secara cermat dalam analisis pekerjaan ini. Semakin cermat analisis pekerjaan yang dilakukan terutama pada tahap awal perekrutan, akan memberikan manfaat besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai atau guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas produk atau layanan dari perusahaan tersebut. Dalam konteks sekolah, hal ini juga akan menghasilkan lulusan yang memiliki mutu yang baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

D. KESIMPULAN

Dengan adanya analisis pekerjaan yang komprehensif, kita dapat memahami tugas-tugas

utama yang harus dilakukan oleh pendidik, serta keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas tersebut. Hal ini akan memungkinkan kita untuk menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan para pendidik. Selain itu, analisis pekerjaan juga dapat membantu dalam mengevaluasi kinerja pendidik secara objektif, sehingga dapat diidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan tambahan atau bimbingan. Dengan demikian, analisis pekerjaan tidak hanya bermanfaat bagi pendidik itu sendiri, tetapi juga bagi siswa dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Sebagai contoh, sebuah sekolah dapat melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk memperbarui kurikulum yang sesuai dengan perkembangan terkini dalam pendidikan.

Guru memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan bangsa, perbaikan pendidikan hanya dapat dicapai melalui transformasi dan peningkatan kemampuan dan kinerja guru. Tragisnya, pekerjaan guru masih sangat tertutup di budaya kita karena masyarakat tidak tertarik untuk mengamati proses pembelajaran. Pemimpin guru dan kepala sekolah atau madrasah juga menghadapi tantangan untuk mengetahui bagaimana guru memberi isyarat kepada siswanya sehari-hari. Dalam dampaknya, guru diharapkan melakukan a) Menciptakan lingkungan belajar yang bermakna, mengasyikkan, inovatif, berdinamika, dan berdialog; b) Menegaskan komitmen profesional untuk meningkatkan standar pendidikan; dan c) Menjadi teladan dan memelihara reputasi baik organisasi serta mematuhi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan peran mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Imama, T. B. A., Wulandari, F., & Herfina, H. (2022). Implementasi Total Quality Management Sebagai Usaha Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 049–054. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Diana, E. K., Aminin, S., & Yanto, R. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 2(1), 9–23.

- <https://doi.org/10.24127/poace.v2i1.1401>
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/att.v6i1.2144>
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Karsiyem, K., & Wangid, M. N. (2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Iii Sentolo Kulon Progo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 201–212. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6337>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Kusumawati, G. A., Kecamatan, U., & Gianyar, B. (2020). Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Action Research*, 4(2), 226–231.
- Leniwati, L., & Arafat, Y. (2017). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 106–114. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1158>
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E., & Supit, B. F. (2023). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Tondano. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1084–1095. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.1983>
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurmasyitah, Murniati, A., & Usman, N. (2015). Implementasi Manajemen Strategik Dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 159–168.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2), 44–64. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Rifani, J. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.31602/as.v4i1.2337>
- Sarifudin, A. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Impelementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 417–434.
- Suyandi, D. (2023). Analisis Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Karyawan Pada Lembaga Relawan Nusantara Cabang Bandung. *AKSY Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 5(2), 82–95. <https://doi.org/10.15575/aksy.v5i2.29397>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syukri, Cut Zahri Harun, N. U. (2015). Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Gugus I Uptd Dewantara. *Administrasi Pendidikan*, 3(2), 79–90.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yulmasita Bagou, D., & Sukung, A. (2020). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(September), 122–130. <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>