Jurnal Budi Pekerti Agama Islam
Volume. 2, No. 4 Agustus 2024
e-ISSN: 3031-8343; p-ISSN: 3031-8351, Hal 178-192
DOI: https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.457

Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah

Ainun Ma'rifah , Mufti Hamidi , Siti Khotijah , Mu'alimin

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Krguruan
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Ainunmarifahmarifah@gmail.com , *muftihamidi435@gmail.com* , *khotijahsiti9804@gmail.com* , *mualimin@uinkhas.ac.id*

Alamat : Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136
Koresprodensi Penulis : Ainunmarifahmarifah@gmail.com

Abstract.. *Job analysis is one approach that can be used to improve teacher performance. Improving teacher performance is currently one of the main focuses in achieving optimal quality of education. Teachers are a key component in the learning process, and the quality of their performance has a significant impact on student learning outcomes. The aim of this research is to explain job analysis in improving teacher performance in schools by using literature review studies as a method of collecting data, analyzing, reading and taking notes as well as processing research materials. Data collection techniques involve collecting information from written or printed sources, such as books, journals, articles, reports and other documents by assessing procedures from the results of similar research that has been carried out by other people. The results of this research conclude that in job analysis, teachers must be placed in positions that are in accordance with their qualifications and skills. This allows teachers to use their abilities effectively and improve their performance. In addition, job analysis also helps in identifying the training and development needs of teachers, so that they can improve the quality of education provided.*
Keywords*: Job Analysis, Performance, Teacher*

Abstrak. Analisis jabatan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru saat ini menjadi salah satu fokus utama dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Guru merupakan komponen kunci dalam proses pembelajaran, dan kualitas kinerja mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil belajar siswa. Tujuan penelitian ini menjelaskan tentang analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah dengan menggunakan studi literatur review sebagai metode pengumpulan data, menelaah, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Teknik pengumpulan data melibatkan pengumpulan informasi dari sumber-sumber tertulis ataupun cetakan, seperti buku, jurnal, artikel, laporan dan dokumen lainnya dengan menilai prosedur dari hasil penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan orang lain. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam analisis jabatan, guru harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Hal ini memungkinkan guru untuk menggunakan kemampuan mereka secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, analisis jabatan juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.
Kata kunci: : Analisis Jabatan, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Dalam era pendidikan yang kompetitif saat ini, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Guru merupakan komponen kunci dalam proses pembelajaran, dan kualitas kinerja mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil belajar siswa.

Received: Mei 09, 2024; Accepted: Juni 11, 2024; Published: Agustus 31, 2024
* *Ainun Ma'rifah*, *Ainunmarifahmarifah@gmail.com*

Analisis jabatan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan. Dengan memahami tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru, analisis jabatan dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas tersebut. (Sativa dkk., 2022) Peningkatan kinerja guru melalui analisis jabatan memiliki beberapa manfaat yaitu;

Pertama, analisis jabatan membantu mengklarifikasi harapan dan tanggung jawab yang melekat pada setiap jabatan dalam konteks pendidikan. Hal ini memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kedua, analisis jabatan juga membantu dalam pengembangan rencana pengembangan profesional yang tepat untuk guru. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas-tugas guru, pengembangan profesional dapat difokuskan pada area yang perlu ditingkatkan. Hal ini akan memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan dampak positif pada kinerja mereka.

Ketiga, analisis jabatan juga dapat membantu dalam proses evaluasi kinerja guru. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif dan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Hal ini akan membantu guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pembelajaran siswa.

Dalam analisis jabatan, guru harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Hal ini memungkinkan guru untuk menggunakan kemampuan mereka secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, analisis jabatan juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. (Kamaruddin, 2024)

Analisis jabatan juga membantu dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengidentifikasi dan mengatasi kesalahan dalam penempatan guru. Kesalahan dalam penempatan guru dapat menyebabkan guru tidak dapat menggunakan kemampuan mereka secara efektif, sehingga kinerja mereka tidak dapat meningkat. Oleh karena itu, analisis

jabatan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. (Efendi & Winarsih, 2022)

Menurut (Salainti, 2024), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standard kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. (Budianto dkk., 2023) Dengan kata lain Guru adalah pilar pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran strategis para guru. Itulah yang menjadi alasan kompetensi guru harus terus ditingkatkan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Adikya, 2023). Kesepakatan yang di maksud adalah kesepakatan dalam mencapai suatu keberhasilan yang telah ditetapkan.

(Hadi, 2020) mengemukakan kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar yang telah ditetapkan yang di maksud yaitu standar kualifikasi akademik dan standar Kompetensi.Standar kualifikasi akademik meliputi yaitu minimal lulus jenjang pendidikan Sarjana atau Diploma 4, memiliki kompetensi untuk menjalani profesi sebagai seorang guru, Memiliki sertifikat sebagai pendidik, Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, Mampu mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional sedangkan standar kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.(Rifani, 2019)

Sedangkan, menurut (Pratama, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. cuan dalam kinerja yaitu terletak pada pencapain dalam melaksanakan tugas dengan tepat, yang dapat menimbulkan adanya pekerjaan yang baik. (Mastina Maksin dkk., 2023) Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi dan baik pada setiap lembaga pendidikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang menjadi pendidik profesional tersebut ditegaskan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik,

kompetensi, sertifikasi, pendidik, sehat jasmani dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". (Arismunandar & Khair, 2020)

Kinerja guru banyak disangkut pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai mahkluk sosial yang juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya akan ada suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. (Wahdati dkk., 2022)

Oleh karna itu, kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari seorang guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh dengan menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dengan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil dari evaluasi. Kinerja guru yang tinggi akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literatur review). Literatur review merupakan kegiatan menelaah dan membaca bahan-bahan Pustaka seperti buku-buku, dan dokumen-dokumen, mempelajari dan menilai prosedur dari hasil penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan orang lain, serta mempelajari laporan-laporan hasil observasi dan hasil survei tentang masalah yang terkait dengan topik permasalahan yang akan diteliti.Literatur review pada penelitian ini menggunakan literatur terbitan tahun 2016-2024 yang dapat diakses full-text dalam format PDF dengan menggunakan google scholar dalam aplikasi publish or perish (Pop). Peneliti melakukan pencarian literatur review difokuskan pada kata kunci pertama "analisis jabatan" dan kata kunci kedua "kinerja guru". Oleh karena itu, literatur review ini ingin mengetahui pentingnya analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru. Sehingga dari keseluruhan jurnal yang kami temukan, peneliti melakukan identifikasi jurnal, dan diperlukan

adanya pemilihan data sehingga diperoleh 15 jurnal yang sesuai dengan tujuan literatur review peneliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana analisis jabatan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini nantinya akan menggambarkan proses penerapan analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 15 artikel yang menjelaskan tentang analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru ditunjukkan pada Tabel 1.

Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pemaparan dalam Kegiatan *Focus Group Discussion*; Analisis Jabatan dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah.	Muafi, 2018	Metode pengabdian masyarakat	Hasil dari implementasi analisis jabatan akan membantu SDM dalam memahami jabatan yang akan atau sedang diduduki. Organisasi akan memiliki kemudahan dalam menempatkan SDM pada suatu jabatan. Jika sudah diimplementasikan dengan baik maka karyawan akan bisa bekerja sesuai dengan keahliannya berdasar prinsip the right man on the right place. Pengetahuan dan data yang dikumpulkan dari metode dan prosedur analisis jabatan dapat digunakan oleh organisasi sebagai dasar bagi setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Disamping juga digunakan sebagai masukan bagi

			pendesainan dan pendesainan ulang jabatan dalam organisasi.
Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang	Fahlevi Pratama, 2021	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.691, Hal ini menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang.
Peranan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara	Oriza Sativa, 2021	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan penerapan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai berupa isi jabatan *(job content)* di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara sudah baik. Isi jabatan *(job content)* berupa tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan maupun kondisi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara sudah dilaksanakan sesuai hasil deskripsi jabatan. Selain itu, pemanfaatan isi jabatan *(job content)* sebagai landasan untuk melaksanakan syarat lingkungan kerja serta landasan untuk pemenuhan kebutuhan peralatan, juga sudah dilakukan.

Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya	Muhammad Nur Efendi dan Tutik Winarsih, 2022	Kualitatif	Analisis Peningkatan Kinerja Guru pada sekolah SMK Antartika Surabaya dari segi Pengalaman kerja seorang guru sangat penting diperhatikan, karena sebagai karakteristik anak didik sangat beragam sehingga membantu dalam proses belajar mengajar perlu adanya penanganan yang Baik dan benar. Dan Kurang memadainya aspek kualitas kerja guru, hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan dari sumber daya guru, terutama dalam hal penguasaan teknologi industri, serta sarana prasarana teknologi produktif yang belum memadai.
Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Eko Budianto, Abadi Sanosra, Ni Nyoman Putu Martini G, dan Nurul Qomariyah, 2023	Metode teknik sampling jenuh (sensus).	Temuan dari penelitian ini adalah bahwa variabel analisis jabatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel evaluasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Pekerjaan Terhadap	Jamil Rifani, 2019	Penelitian *explanatory*	Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Lampihong Kabupaten

Kinerja Guru SMP/Mts Kecamatan Lamphong Kabupaten Balangan			Balangan (t-hitung > nilai t-tabel = 3,223 > 1,890); terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan (thitung > nilai ttabel = 3,269 > 1,890); (3) analisis jabatan dan analisis jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP/MTs Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan (nilai f-hitung > f-tabel = 18,098 > 4,95); (4) analisis jabatan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan analisis jabatan (thitung analisis jabatan = 3,269, thitung analisis jabatan = 3,223).
Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	M. Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair, 2020	Pendekatan *Assosiatif*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. karyawan pada PT. Angkasa

			Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Anisya Wahdati, Farida Octaviani, dan Shanty Komalasari, 2022	Metode studi kepustakaan (*library research*)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi dan menentukan kompetensi dalam suatu pekerjaan berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan kerja dengan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga dengan melakukan analisis jabatan akan dapat meningkat. kompetensi organisasi.
Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Sugijono, 2016	Kualitatif	Hasil analisis jabatan dapat disajikan dalam bentuk-bentuk: deskripsi jabatan, persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan desain pekerjaan.
Efektivitas Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali	Fahra Putri Adikya, 2023	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas analisis jabatan di DPMPTSP masih belum terlaksana dengan cukup baik pada dimensi Produktivitas, Mutu dan Mutu, Efisiensi, Fleksibilitas, dan Kepuasan. Kesimpulan: Terdapat kendala dalam efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai seperti kurang antusiasnya pegawai, keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang berlebihan, penempatan kerja yang tidak disesuaikan dengan latar belakang

			pendidikan dan belum diterapkannya analisis jabatan sesuai dengan tujuan setelahnya. pemerataan posisi. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan reward kepada pedawai, menyerahkan sumber daya manusia ke BKPSDM, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, sosialisasi terkait uraian tugas setelah pemerataan jabatan.
Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo	Mastina Maksin, Rahma Wati, dan Nadila Iskina Maulaya, 2020	Kualitatif Deskriptif	Peran analisis jabatan dan kurangnya komitmen pimpinan menghambat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Minimnya tanggung jawab/keterikatan pimpinan ternyata menghambat sekretariat daerah untuk memanfaatkan secara maksimal dampak analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. menyempurnakan sistem analisis jabatan dalam hal persyaratan jabatan dan uraian jabatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai; namun demikian, masih ada beberapa tenaga kerja yang tidak menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mengakibatkan kurangnya pengalaman.

Efektivitas Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa	Revando Salainti, 2024	Metode kualitatif dengan jenis pendekatan *Grounded Theory.*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Minimnya jumlah pegawai di Kabupaten Minahasa juga menjadi salah satu faktor penghambat analisis jabatan; (2). Terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya; (3). Adanya KKN juga ditunjang dengan kurangnya pegawai sehingga analisis jabatan tidak berjalan dengan baik.; Solusi (4). Dalam penempatan pegawai apabila tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka diberikan arahan atau diberikan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Kesimpulan: analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa belum berjalan dengan baik.
Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai	Hildani dan Kamaruddin, 2024	Kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat hubungan sebab akibat antara variabel eksogen yaitu analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen dengan nilai rata-rata korelasi sebesar 0,53. (2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung analisis jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,29%. (3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung perencanaan SDM

			terhadap kinerja karyawan sebesar 43,97%. (4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja pegawai sebesar 40,67%. (5) Secara simultan kontribusi analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 79,1%.
Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat	Dewi Septiani Hadi, 2020	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat belum optimal dengan faktor penghambat adalah Pelaksanaan Program, Sumber Daya Yang Dilibatkan, Kekuasaan, Kepentingan dan Aktor yang Terlibat, serta Kepatuhan dan Daya Tangkap. Upaya yang dilakukan Inspektorat antara lain menginisiasi penyusunan SOP dan tim penyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja dan membuat program Inspektorat Belajar untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Saran dari penelitian ini untuk segera membentuk SOP dan Tim analis jabatan dan analisis beban kerja sebagai dasar kekuatan hukum

			pelaksanaan kegiatan juga memaksimalkan aplikasi Simbimwas agar terintegrasi dengan aplikasi Sijaka Biro Organisasi dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
Pengaruh Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan	Ahmad Husen, Roswaty, Shafiera Lazuarani, 2024	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar= 0.054 dengan signifikan (2,459 > 1,993). Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat nilai hitung sebesar 2,454 dengan signifikan (0,000<0,05). Hasil pengujian yang telah dilakukan mendapatkan nilai F hitung sebesar 1,743 > F tabel 3,12 sehingga dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Koefisen determinasi (R2) sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitan ini.

Analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah menunjukkan bahwa jabatan guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Jabatan guru yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, analisis jabatan dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam analisis jabatan, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti keterampilan profesional, kemampuan komunikasi, dan dukungan administratif. Dengan memahami faktor-faktor ini, sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, analisis jabatan juga dapat membantu dalam mengidentifikasi guru yang memiliki potensi tinggi dan memberikan bantuan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil dari literature riview ini menunjukkan bahwa analisis jabatan dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

PENUTUP

Berdasarkan kajian literature yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam analisis jabatan, guru harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Hal ini memungkinkan guru untuk menggunakan kemampuan mereka secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, analisis jabatan juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari seorang guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh dengan menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dengan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil dari evaluasi. Kinerja guru yang tinggi akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

Adikya, F. P. (2023). "*Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali*".

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). "*Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*". 3.

Budianto, E., Sanosra, A., Martini G, N. N. P., & Qomariah, N. (2023). "*Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. BUDGETING*": Journal of Business, Management and Accounting, 5(1), 142–154. https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064

Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). *"Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya"*. 06 (02).

Husen, A., Roswanty, Lazuarani Syafiera. (2024). "*Pengaruh Analisis Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al- Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan"*: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 2.

Hadi, D. S. (2020). *"Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat"*. 1 (1).

Kamaruddin, K. (2024). *"Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai"*.

Muafi. (2018). *"Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah".*

Mastina Maksin, Rahma Wati, & Nadila Iskina Maulaya. (2023). *"Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo"*. Jurnal Administrasi Publuk dan Ilmu Komunikasi, 10 (1), 40–48. https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1037

Pratama, F. (2021). *"Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sekawan Kontrindo Dikota Palembang".*

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

Salainti, R. A. (2024). *"Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa".*

Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). *"Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. PERSPEKTIF"*, 11(2), 596–606. https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010

Sugijono. (2016). *"Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia"*. ORBITH VOL. 12 NO. 1 MARET 2016: 52 – 58.

Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). *"Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi".* Jurnal Ecoment Global, 7(2). https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095