



Peran Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja dan Efisiensi Tenaga Pendidik : Sebuah Kajian Literatur

Gesha Ayu Hanafiah^{1*}, Intan Nurlaili Thoyyibah², Muslimatul Afiyah³, Ayu Rita Risky Rani⁴, Bela Aprilia Putri⁵, Eka Putrilhia⁶, Mu'alimin⁷

¹⁻⁷ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Korespondensi penulis : nurlailiintan08@gmail.com

Abstract. *Job analysis plays a crucial role in improving the performance and efficiency of educators. This study aims to examine the role of job analysis in the context of education through a literature review approach, focusing on five selected articles published between 2020 and 2024. The findings indicate that proper job analysis can enhance teacher performance by ensuring their placement aligns with qualifications, identifying training needs, and clarifying tasks and responsibilities. Additionally, the integration of organizational culture and regular updates to job analysis contribute to work efficiency and educator productivity. These findings provide practical implications for educational institutions to optimize human resource management through dynamic and structured job analysis.*

Keywords: *Job Analysis, Efficiency, Educators*

Abstrak. Analisis jabatan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran analisis jabatan dalam konteks pendidikan melalui pendekatan literature review terhadap lima artikel terpilih yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru dengan menempatkan mereka sesuai kualifikasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta memperjelas tugas dan tanggung jawab. Selain itu, integrasi budaya organisasi dan pembaruan rutin analisis jabatan turut berkontribusi terhadap efisiensi kerja dan produktivitas tenaga pendidik. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia melalui analisis jabatan yang dinamis dan terstruktur.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Efisiensi, Tenaga Pendidik

1. LATAR BELAKANG

Isu terkait analisis jabatan dan kinerja guru menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Analisis jabatan yang tidak tepat dapat menyebabkan penempatan guru yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan kualitas pendidikan. Guru yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada hasil belajar siswa dan efisiensi kerja. Menurut penelitian oleh (Apriani et al., 2024), penerapan analisis jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi guru menyebabkan kesulitan dalam pengelolaan kelas dan administrasi pembelajaran, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi kerja tenaga pendidik.

Beberapa kajian telah membahas pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis jabatan yang tepat dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, serta memastikan penempatan yang sesuai dengan

kompetensi mereka. Dengan memahami tugas dan tanggung jawab yang jelas, guru dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh (Wahdati et al., 2022) menunjukkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan, sehingga membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh (Husen et al., 2024) menemukan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama ketika diintegrasikan dengan budaya organisasi yang kuat.

Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara analisis jabatan dan kinerja guru, masih terdapat beberapa celah penelitian yang perlu diisi. Beberapa penelitian sebelumnya belum sepenuhnya mengintegrasikan faktor-faktor seperti budaya organisasi dan perubahan kurikulum dalam analisis jabatan. Perubahan dalam kebijakan pendidikan dan kurikulum seringkali memengaruhi tugas dan tanggung jawab guru, yang membutuhkan analisis jabatan yang lebih dinamis dan terbaru. Penelitian oleh (Apriani et al., 2024) mengidentifikasi bahwa perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan memerlukan pembaruan rutin pada analisis jabatan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Selain itu, penelitian oleh (Husen et al., 2024) menunjukkan bahwa integrasi budaya organisasi dalam analisis jabatan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja guru, namun hal ini belum sepenuhnya dieksplorasi dalam konteks yang lebih luas.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Analisis Jabatan

Analisis jabatan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi terkait suatu jabatan, termasuk tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kompetensi yang dibutuhkan (Sugijono, 2016). Menurut Yunanik (2017), analisis jabatan mencakup:

- a) **Deskripsi jabatan:** Uraian tugas, tanggung jawab, dan hubungan jabatan dengan posisi lain.
- b) **Spesifikasi jabatan:** Persyaratan keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan.
- c) **Evaluasi jabatan:** Penilaian terhadap nilai relatif suatu jabatan dalam organisasi.

Fungsi Analisis Jabatan dalam Organisasi Pendidikan

Dalam sektor pendidikan, analisis jabatan memiliki beberapa fungsi kritis:

- a) **Penempatan yang Sesuai:** Memastikan guru ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mereka, sehingga mengurangi ketidakcocokan dan meningkatkan efektivitas pembelajaran (Apriani et al., 2024).
- b) **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan:** Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan merancang program pelatihan yang relevan untuk pengembangan profesional guru (Fathurrohman et al., 2024).
- c) **Klarifikasi Peran dan Tanggung Jawab:** Memberikan kejelasan tugas kepada tenaga pendidik, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Nanda Silsabila Herawati et al., 2024).
- d) **Integrasi dengan Budaya Organisasi:** Analisis jabatan yang dinamis dan terintegrasi dengan budaya organisasi dapat memperkuat nilai-nilai kolaborasi dan inovasi di lingkungan pendidikan (Husen et al., 2024).

Hubungan Analisis Jabatan dengan Kinerja dan Efisiensi

Beberapa teori dan temuan empiris mendukung hubungan positif antara analisis jabatan dengan kinerja dan efisiensi tenaga pendidik:

- a) **Teori Kesesuaian (Person-Job Fit Theory):** Menyatakan bahwa ketika individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, kinerja dan kepuasan kerja akan meningkat (Ainun Ma'rifah et al., 2024). Analisis jabatan memfasilitasi kesesuaian ini melalui proses seleksi dan penempatan yang tepat.
- b) **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis:** Analisis jabatan merupakan alat strategis untuk mengoptimalkan SDM dengan mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan mengarahkan sumber daya secara efisien (Muafi, 2018). Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan pengurangan pemborosan waktu atau sumber daya.
- c) **Temuan Empiris:** Penelitian Husen et al. (2024) menunjukkan bahwa analisis jabatan dan budaya organisasi bersama-sama berkontribusi sebesar 54,6% terhadap kinerja guru. Sementara itu, studi Apriani et al. (2024) menemukan bahwa analisis jabatan yang terstruktur dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan mengurangi beban administratif yang tidak perlu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *literature review*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis temuan dari berbagai studi sebelumnya yang terkait dengan topik analisis jabatan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam konteks analisis jabatan, serta mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antara variabel yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Publish or Perish (PoP)* yang terintegrasi dengan Google Scholar. Penelusuran artikel dilakukan dengan batasan waktu publikasi dari tahun 2020 hingga 2024 untuk memastikan bahwa data yang digunakan relevan dan terkini. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran adalah analisis jabatan, yang dipilih karena relevan dengan fokus penelitian. Dari hasil penelusuran, diperoleh 50 artikel yang terkait dengan topik penelitian.

Dari 50 artikel yang terkumpul, dilakukan proses seleksi untuk memilih artikel yang paling relevan dan berkualitas tinggi. Kriteria seleksi meliputi relevansi topik, tahun publikasi, dan kualitas metodologi penelitian. Setelah melalui proses seleksi, dipilih 5 artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama, pola, dan temuan kunci dari setiap artikel. Hasil analisis kemudian disintesis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran analisis jabatan dalam konteks yang lebih luas.

Analisis terhadap 5 artikel terpilih bertujuan untuk mengidentifikasi temuan utama terkait analisis jabatan, menemukan pola atau hubungan antara analisis jabatan dengan variabel lain seperti kinerja, kompetensi, dan efisiensi kerja, memberikan rekomendasi atau implikasi praktis berdasarkan temuan yang diperoleh. Dengan menggunakan pendekatan *literature review*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami peran analisis jabatan dan implikasinya dalam berbagai konteks organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi sumber daya manusia.

Hasil Literature Review Jurnal**Tabel 1**

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE	ANALISIS
01	Ainun Ma'rifah, Mufti Hamidi, Siti Khotijah, Mu'alimin	Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah	2024	Studi literatur review	Analisis jabatan membantu meningkatkan kinerja guru dengan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan. Selain itu, analisis jabatan membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.
02	Nanda Silsabila Herawati, Putri Novita Ramadhani, Abdul Aziz, Mu'alimin	Analisis Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	2024	Kajian pustaka (literature review)	Analisis jabatan membantu meningkatkan efisiensi kerja tenaga pendidik dengan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara mendalam. Hal ini meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan
03	Baiq Karni Apriani, Rosdiana Handayani, Sudirman	Penerapan Analisis Jabatan Untuk Peningkatan Efisiensi Kerja Tenaga Pendidik SD Integral Lukman Al- Hakim Mataram	2024	Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Analisis jabatan membantu meningkatkan efisiensi kerja tenaga pendidik dengan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan. Hal ini juga membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan administratif.
04	Ahmad Husen, Roswaty, Shaffera Lazuaran	Pengaruh Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al- Ittifaqiah 2	2024	Penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2. Analisis jabatan dan budaya organisasi secara

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE	ANALISIS
		Ogan Ilir Sumatera Selatan			simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Variabel analisis jabatan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
05	Wafiq Fathurrohman, Muhammad Saiful Bahri, Dwi Ratnasari, Mariyatul Kiptiyah, Mu'alimin	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	2024	Studi literatur review	Analisis jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi. Dengan memahami tugas, tanggung jawab, dan persyaratan keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Analisis jabatan juga membantu dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan.

Dari hasil 5 review jurnal diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, efisiensi kerja, dan kompetensi organisasi. Dengan menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka dan memahami tugas serta tanggung jawab mereka, analisis jabatan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jabatan merupakan salah satu bentuk dari pengembangan uraian berbagai tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam suatu jabatan yang dijadikan sebagai penentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan lainnya, penentuan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan-kemampuan lainnya yang dibutuhkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif (Yunanik, 2017). Analisis jabatan di bidang pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap posisi dalam lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang selaras dengan kebutuhan institusi serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan. (Khoiroh & Afiana, 2024)

Secara sistematis, analisis jabatan terdiri dari kegiatan-kegiatan mengevaluasi, mengumpulkan, mengatur dan menyusun suatu pekerjaan atau jabatan. Informasi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan mempunyai peranan penting dalam suatu perencanaan sumber daya manusia (Sugijono, 2016). Kegiatan analisis jabatan adalah suatu proses yang mencakup pengumpulan informasi terkait suatu jabatan. Proses ini, dilakukan melalui pengumpulan informasi dan peninjauan dengan pihak terkait. (Ashilia et al., 2024)

Analisis jabatan memegang peran krusial dalam meningkatkan kompetensi dengan mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Studi literatur oleh (Fathurrohman et al., 2024) menunjukkan bahwa analisis jabatan membantu dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja, sehingga memastikan penempatan yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Penelitian (Ainun Ma'rifah et al., 2024) mengungkapkan bahwa analisis jabatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dengan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan. Studi ini menemukan bahwa pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab guru melalui analisis jabatan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, (Nanda Silsabila Herawati et al., 2024) menekankan bahwa analisis jabatan merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik melalui analisis jabatan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Tujuan utama analisis jabatan adalah sebagai penentuan keterampilan, kemampuan, serta derajat pengetahuan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Adanya hasil analisis jabatan akan mendapatkan gambaran dan persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan dalam

menempatkan karyawan. Selain itu juga, analisis jabatan akan menghasilkan karyawan yang bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan organisasi (Pratiwi et al., 2014).

Selain itu, Tujuan dari analisis jabatan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 35 tahun 2012 adalah untuk penyusunan kebijakan program:

- 1) Pembinaan dan penataan kelembagaan, kekaryawanan, ketatalaksanaan.
- 2) Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Evaluasi kebijakan program pembinaan dan penataan kelembagaan, kekaryawanan, ketatalaksanaan dan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. (Komalasari et al., 2022)

Lembaga pendidikan perlu melaksanakan analisis jabatan secara tepat karena hal ini dapat memberikan manfaat positif dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja institusi pendidikan secara menyeluruh (Dewiyani et al., 2024). Analisis jabatan memiliki fungsi utama untuk meningkatkan kinerja organisasional dan individu dalam organisasi (Muafi, 2018). Analisis jabatan juga bermanfaat dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kerja, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi bagi pegawai, serta bermanfaat bagi kegiatan rekrutmen dan seleksi (Meidyanto et al., 2021)

5. KESIMPULAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi tenaga pendidik. Analisis jabatan yang tepat membantu menempatkan guru sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta memperjelas tugas dan tanggung jawab. Dari lima jurnal yang dikaji, ditemukan bahwa analisis jabatan berkontribusi positif terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas tenaga pendidik. Penelitian Husen membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara analisis jabatan dan kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 54,6% ketika diintegrasikan dengan budaya organisasi.

Analisis jabatan juga berperan dalam kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi. Secara sistematis, analisis jabatan membantu dalam mengevaluasi, mengumpulkan, mengatur, dan menyusun informasi pekerjaan yang penting

untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Ainun Ma'rifah, Hamidi, M., Khotijah, S., & Mu'alimin, M. (2024). Analisis jabatan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 178–192. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.457>
- Apriani, B. K., Handayani, R., & Sudirman, S. (2024). Penerapan analisis jabatan untuk peningkatan efisiensi kerja tenaga pendidik SD Integral Lukman Al-Hakim Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1951–1959. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2337>
- Ashilia, A. Y., Amaliyah, A., & Kamila, S. (2024). Analisis jabatan berdasarkan profil kepribadian DISC pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 5(1), 78–105.
- Dewiyani, L., Kosasih, M., & Gunadi, N. S. (2024). Analisis jabatan sebagai bagian dari sistem tata pamong (studi kasus di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta). *Prosiding Semnastek*, 1–10.
- Fathurrohman, W., Bahri, M. S., Ratnasari, D., Kiptiyah, M., & Mu'alimin, M. (2024). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4), 1080–1093.
- Herawati, N. S., Ramadhani, P. N., Aziz, A., & Mu'alimin, M. (2024). Analisis jabatan dan implikasinya terhadap kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 2(3), 209–221. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2031>
- Husen, A., Roswaty, & Lazuarani, S. (2024). Pengaruh analisis jabatan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 5005–5011. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.27564>
- Khoiroh, A. Z., & Afiana, I. O. (2024). Analisis jabatan sebagai optimalisasi penempatan sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12), 59–70.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>

- Muafi. (2018). Pemaparan dalam kegiatan Focus Group Discussion; Analisis jabatan dan manfaatnya bagi organisasi pemerintah. *AJIE: Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(1), 43–53.
- Pratiwi, D., Meryanti, & Rafani. (2014). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1), 11–13.
- Sugijono. (2016). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *Orbith*, 12(1), 52–58.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Yunanik, Y. (2017). Implementasi analisis jabatan dalam rangka menyiapkan organisasi Akamigas menuju “STEM Akamigas” (studi pada Akademi Minyak dan Gas Bumi, Cepu, Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 22(2), 70–93. <https://doi.org/10.14710/jbs.22.2.70-93>