

Increasing Teacher Commitment Through HR Planning

Muzakar Isa¹ , M Farid Wajdi², Miftakhul Huda³, Rafiq Arkana Amir⁴

^{1,2,3,4} Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

 Muzakar.isa@ums.ac.id

Abstract

organization experiences job vacancies due to various factors and decides to recruit new employees; the initial step to be taken is to identify the job characteristics and competencies required from individuals capable of performing the tasks. Employee performance motivation is heavily influenced by the enthusiasm and work actions of the leaders. If a leader demonstrates genuine dedication and full commitment to a task, it directly triggers the enthusiasm of employees or subordinates to actively assist the leader in achieving the organizational goals. To enhance the performance and competitiveness of MIM PK Wirogunan towards becoming an excellent madrasah, highly committed and loyal teachers are required, necessitating a better concept of human resource management. Every educational institution must plan the sustainability of its programs. During the operational process, every educational institution faces several challenges and issues. The changing conditions of competition, shifts in demand, and educational needs in society need to be managed attentively. To support the performance of MIM PK Wirogunan, training in human resource planning (job analysis), salary formulation, and teacher career development are essential.

Keywords: *Commitment; Human Resources; Performance*

Peningkatan Komitmen Guru Melalui Perencanaan SDM

Abstrak

organisasi mengalami kekosongan posisi kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor dan memutuskan untuk merekrut pegawai baru, langkah awal yang perlu diambil adalah mengidentifikasi karakteristik pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan dari individu yang mampu menjalankan tugas tersebut. Dorongan dalam kinerja para karyawan sangat dipengaruhi oleh semangat dan tindakan kerja dari para pimpinan. Apabila seorang pemimpin menunjukkan dedikasi yang tulus dan komitmen penuh terhadap suatu tugas, hal tersebut secara langsung memicu semangat para karyawan atau bawahan untuk aktif membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja dan daya saing MIM PK Wirogunan menuju madrasah yang unggul, diperlukan guru yang memiliki komitmen tinggi dan loyal sehingga perlu ada konsep pengelolaan SDM yang lebih baik. Setiap lembaga pendidikan harus merencanakan keberlanjutan programnya. Pada proses operasional setiap lembaga pendidikan menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Kondisi persaingan, pergerakan permintaan dan kebutuhan pendidikan di masyarakat yang berubah-ubah harus menjadi perhatian pengelolaan. Dalam menunjang kinerja MIM PK Wirogunan diperlukan adanya Pelatihan perencanaan SDM (analisis jabatan), Pelatihan perumusan gaji dan Pengembangan karir guru.

Kata kunci: Kinerja; Komitmen; SDM

1. Pendahuluan

Dalam upaya terus mendorong langkah-langkah meningkatkan performa sesuai dengan pelaksanaan tugas-tugas pegawai pemerintah yang fokus pada Sumber Daya Manusia yang unggul, ada perhatian terhadap memperbaiki peran yang dijalankan oleh para pejabat pemerintahan dengan tujuan mengatur pelaksanaan pekerjaan secara lebih baik. Perkembangan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik, tetapi juga, secara umum, kemampuan yang produktif menjadi hal yang sangat penting bagi setiap anggota pegawai pemerintah baik dalam bidang operasional pemerintahan maupun layanan publik. Efisiensi, efektivitas, dan kedisiplinan dalam pekerjaan para pegawai memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja, sehingga mereka dapat berkontribusi pada perbaikan kinerja pegawai di lingkungan kerja masing-masing (Rifani 2019).

Dorongan dalam kinerja para karyawan sangat dipengaruhi oleh semangat dan tindakan kerja dari para pimpinan. Apabila seorang pemimpin menunjukkan dedikasi yang tulus dan komitmen penuh terhadap suatu tugas, hal tersebut secara langsung memicu semangat para karyawan atau bawahan untuk aktif membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap positif dan contoh teladan yang ditunjukkan oleh para pimpinan juga memupuk dan memicu rasa kesetiaan terhadap baik pemimpin maupun organisasi (Basuki, Setyawan, and Wajdi 2017).

Saat ini, kompleksitas tugas-tugas Guru mengarah pada penyediaan layanan unggul di bidang pendidikan menengah. Oleh karena itu, jika diminta oleh masyarakat yang dilayani, kebutuhan untuk siap dalam memberikan layanan menjadi semakin penting. Untuk mencapai hal ini, pemahaman tentang tanggung jawab dan peran Guru serta penempatan mereka sesuai struktur organisasi sangatlah krusial, sehingga terjalin hubungan yang positif dengan publik. Terkait dengan hal ini, Guru MIM PK di Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan hasil analisis jabatan melalui analisis pekerjaan yang tepat, sehingga setiap Guru yang memiliki peran fungsional di lingkungan kerjanya dapat menerapkannya sesuai dengan kebutuhan yang relevan.

Analisis jabatan adalah sebuah aktivitas yang bertujuan untuk mencatat, memeriksa, dan menyusun informasi atau data yang terkait dengan setiap posisi secara sistematis dan terstruktur (Pujangkoro 2004). Langkah evaluasi dan penggalian informasi yang terhubung dengan eksekusi serta tanggung jawab dari suatu posisi pekerjaan spesifik. Dalam praktiknya, analisis jabatan menjadi suatu proses prosedural yang terdiri dari pengumpulan, penyortiran, interpretasi, dan deduksi berdasarkan fakta-fakta yang relevan terhadap jabatan tersebut dengan pendekatan sistematis.

Analisis pekerjaan adalah apabila organisasi mengalami kekosongan posisi kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor dan memutuskan untuk merekrut pegawai baru, langkah awal yang perlu diambil adalah mengidentifikasi karakteristik pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan dari individu yang mampu menjalankan tugas tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Marihot Manullang, "Untuk mengenal pasti tipe individu yang perlu dicari, maka tugas yang akan diisi harus dianalisis terlebih dahulu. Ini berarti memberikan gambaran mengenai tugas tersebut, termasuk karakteristik dan kondisinya, untuk kemudian dapat menentukan sifat dan kemampuan orang-orang yang dapat menjalankan pekerjaan tersebut secara efektif" (Mulyaningsih 2016).

Kinerja merujuk pada perbandingan antara hasil yang diperoleh dan kontribusi tenaga kerja dalam suatu periode tertentu. Kinerja guru bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor beragam. Terkadang, faktor ini bisa berasal dari diri guru sendiri, seperti kurangnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Atau pun faktor tersebut dapat bersumber dari lingkungan sekitar, seperti rekan kerja, atasan, dan kondisi tempat kerja (Muspawi 2021). Tambahan pada hal tersebut, kinerja yang terkait dengan para pekerja mengacu pada hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan jumlah yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Fokusnya tidak hanya terbatas pada penilaian kinerja pada akhir periode, melainkan juga mencakup manajemen proses kerja selama periode tersebut.

Karir mengacu pada rangkaian tugas dan posisi yang terhubung dengan keahlian khusus, jabatan, pekerjaan, atau tanggung jawab tertentu, juga melibatkan aktivitas yang terkait dengan perjalanan kerja individu sepanjang hidupnya. Istilah yang ditekankan dalam definisi karir ini adalah aktivitas dan posisi individu (Saomah 2013). Pengembangan dan peningkatan karir guru dapat dicapai melalui pendampingan dan pengembangan berkelanjutan dalam profesionalisme guru, yang terhubung dengan perolehan nilai kredit dalam jabatan profesional, guna meningkatkan kompetensi dan performa guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi dan tingkat profesionalisme ini harus sejalan dengan usaha memberikan apresiasi, peningkatan kesejahteraan, serta perlindungan bagi para guru. Salah satu tujuan dari pengembangan karir guru adalah untuk meningkatkan jenjang karir dan pangkat, sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Penghitungan Angka Kreditnya, yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (permen PAN&RB) Nomor 16 Tahun 2009 pada tanggal 10 November 2009. Mulai tahun 2011, guru ASN yang ingin naik pangkat harus memenuhi berbagai kriteria, termasuk poin angka kredit yang diperoleh melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan inovasi karya. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyatakan bahwa ada dua jalur dalam pendampingan dan pengembangan profesi guru: pendampingan dan pengembangan profesi, serta pendampingan dan pengembangan karir (Aulia, Jainap, and Ananda 2022)

Perjalanan Muhammadiyah dalam dunia Pendidikan telah melintasi banyak era dengan berbagai suka dan dukanya. Perjalanan ini dimulai dari masa Indonesia belum merdeka hingga sekarang ini. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan Muhammadiyah tetap tegak dan kokoh berdiri dalam memainkan peran demi mencerdaskan bangsa. Jika dilihat pada sisi yang lain, tidak sedikit organisasi baru yang bermunculan jauh dibelakang Muhammadiyah yang tidak sanggup melawan halangan dan rintangan yang datang menghadang (Tujuan et al. 2014).. Gerakan Pendidikan yang diusahakan Muhammadiyah dapat dilihat dari besarnya lembaga Pendidikan yang diselenggarakan mulai dari tingkat TK hingga Perguruan Tinggi. Muhammadiyah melalui lembaga Pendidikan, sebagai wujud pengkaderan di lingkungan Muhammadiyah, dengan harapan dapat tumbuh kader-kader yang berintegritas, bermoral, dan keagaamaan dengan individuasi menurut bidang yang ditekuni masing-masing (Sari, Kartikawati, and Putri 2016).

Secara organisatoris, Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Sukoharjo lahir pada tahun 1970 dibawah pimpinan Suyadi Mardisudarso. Saat ini, Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sukoharjo secara structural memiliki 13 pimpinan cabang, yaitu Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Polokarto, Bulu, Gatak, Kartasura, Blimbing, Baki, Weru, Sukoharjo Kota, Nguter, Grogol, Mojolaban. Masuknya Muhammadiyah di Kabupaten Sukoharjo melalui daerah pinggiran yang berbatasan dengan Kota Surakarta seperti Kecamatan Baki, Kartasura, Bekonang. Masuknya ini dipengaruhi karena secara historis Muhammadiyah lebih dahulu berdiri di Kota Surakarta. Pimpinan Daerah Muhammadiyah memiliki amal usaha bidang Pendidikan tingkat dasar, SD sebanyak 3 sekolah, MI sebanyak 48 sekolah, tingkat menengah SMP sebanyak 9 sekolah, MTs sebanyak 5 sekolah, tingkat atas SMA sebanyak 6 sekolah, MA sebanyak 1 sekolah, SMK sebanyak 5 sekolah, dan Pondok Pesantren sebanyak 2 sekolah. Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) Wirogunan merupakan bagian dari PCM Kartasura, yang memiliki amal usaha sekolah MIM PK Wirogunan.

MIM PK Wirogunan terletak di Desa Wirogunan, berdiri sejak tahun 2015. MIM PK Wirogunan menerapkan program sekolah full day, kegiatan pembelajaran siswa dimulai dari pukul 07.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB. MIM PK Wirogunan memisahkan kelas berdasarkan jenis kelamin, sehingga siswa putri dan putra berbeda gedung. Siswa putra di gedung A, yang terletak di sebelah timur. Siswa putri di gedung B yang terletak di sebelah barat. Kurikulum yang diterapkan oleh MIM PK Wirogunan sama seperti sekolah dasar pada umumnya, namun memiliki ekstra pada pelajaran agama seperti Al-Qur'an Hadits, Aqidah dan Akhlaq, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam dan Bahasa Arab. Selain pelajaran agama ekstra, MIM PK Wirogunan juga menerapkan tambahan hafalan berupa

hafalan surat pendek, doa sehari-hari, hadits, dan membiasakan sholat sunnah dhuha. Progam unggulan MIM PK Wirogunan, siswa ditarget hafalan juz 29 dan 30 serta 12 hadits, jika lulus akan wisuda tahfidz.

Berdasarkan wawancara dengan kepala MIM PK Wirogunan pada tanggal 28 Desember 2022 dan juga bersama ketua BPH MIM PK Wogunan pada Tanggal 30 Desember 2022 dijelaskan bahwa saat ini MIM PK Wirogunan menghadapi beberapa permasalahan prioritas yang harus segera di selesaikan. Permasalahan tersebut adalah (1) Kebanyakan siswa berasal dari wilayah sekitar madrasah. (2) Tingginya turnover Guru MIM PK Wirogunan, dan (3) Pencatatan dan manajemen keuangan MIM PK Wirogunan yang belum menggunakan terstandar.

MIK PK Wirogunan memiliki 20 guru dan beberapa diantara mereka adalah guru baru. Turn over guru menjadi masalah prioritas pertama MIM PK Wirogunan. Mayoritas guru baru MIM PK Wirogunan merupakan freshgraduate dari berbagai perguruan tinggi di Solo raya. Beberapa guru mengajukan resign karena ingin mengikuti Program Profesi Guru (PPG) dan juga pindah ke sekolah lainnya. Dalam meningkatkan kinerja dan daya saing MIM PK Wirogunan menuju madrasah yang unggul, diperlukan guru yang memiliki komitmen tinggi dan loyal sehingga perlu ada konsep pengelolaan SDM yang lebih baik.

Kurikulum yang diterapkan oleh MIM PK Wirogunan sama seperti sekolah dasar pada umumnya, namun memiliki ekstra pada pelajaran agama seperti Al-Qur'an Hadits, Aqidah dan Akhlaq, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam dan Bahasa Arab. Selain pelajaran agama ekstra, MIM PK Wirogunan juga menerapkan tambahan hafalan berupa hafalan surat pendek, doa sehari-hari, hadits, dan membiasakan sholat sunnah dhuha. Program unggulan MIM PK Wirogunan, siswa di target hafalan juz 29 dan 30 serta 12 hadits, jika lulus akan wisuda tahfidz. Persaingan dunia pendidikan tidak bisa dihindari. Setiap lembaga pendidikan harus merencanakan keberlanjutan programnya. Pada proses operasional setiap lembaga pendidikan menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Kondisi persaingan, pergerakan permintaan dan kebutuhan pendidikan di masyarakat yang berubah-ubah harus menjadi perhatian pengelola. Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) memiliki program pengabdian masyarakat yang menjadi media untuk berperan aktif dalam pengembangan kondisi sosial kemasyarakatan. UMS bermitra dengan pengelola MIM PK Wirogunan, bekerjasama dalam pengembangan lembaga pendidikan MIM PK Wirogunan. Setelah berdiskusi terdapat beberapa permasalahan prioritas yang dihadapi oleh MIM PK Wirogunan, yaitu sebagai berikut:

1. Target siswa baru berprestasi dan dari kelompok ekonomi menengah ke atas yang diharapkan belum tercapai, sehingga membutuhkan konsep dan aplikasi manajemen pemasaran yang lebih baik dan tetap sasaran.
2. Tingginya turnover Guru menunjukkan masih ada celah dalam pengelolaan organsiasi, khususnya bidang SDM, sehingga diperlukan penerapan ilmu manajemen SDM di MIM PK Wirogunan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi penguatan kelembagaan MIM PK Wirogunan menjadi sekolah yang mandiri dan unggul sehingga dapat memberi kebermanfaatn bagi masyarakat sekitar. Harapan kedepannya MIM PK Wirogunan dapat melaksanakan sistem Pendidikan islam yang mantap dan terpadu. Guru dan murid menghayati dan mengamalkan cara hidup, cara bergaul, cara belajar yang sesuai dengan nilai-nilai islam, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Seiring perkembangan jaman, sekolah perlu mempersiapkan perencanaan kedepan secara manajerial disatu sisi, perlu adanya perencanaan madrasah secara umum atau lebih mengutamakan pembangunan fisik seperti membangun ruang kelas, kantor, aula dan sebagainya. Pembangunan fisik memang penting, namun tidak kalah penting untuk pengembangan non fisik. Hal ini selaras dengan visi pengembangan Pendidikan dasar dan menengah pada tanfidz Muhammadiyah ke 48, terwujudnya transformasi Pendidikan dasar dan menengah berbasis Al-Islam dan kemuhammadiyah sebagai karakter utama, holistik dan integratif, serta menghasilkan lulusan berkemajuan dengan etos pembelajar sepanjang hayat yang mampu menjawab kebutuhan zaman dengan tata Kelola Pendidikan unggul yang berdaya saing global dan inklusif. Untuk mewujudkan tata Kelola Pendidikan

yang unggul, perlu adanya inovasi dan adaptasi pada aspek manajemen MIM PK Wirogunan (Pimpinan Pusat Muhammadiyah 2022)

2. Metode

Metode pengabdian masyarakat ini terdiri dari 9 tahapan. Tahapan kegiatan ini dimulai dari persiapan hingga monitoring dan evaluasi hasil pengabdian. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam rentang 1 tahun. Berikut adalah tahapan untuk rencana pendampingan kelembagaan MIM PK Wirogunan yaitu:

1. Tahap I: Sosialisasi dan Persiapan
Pada tahap ini tim pelaksana melakukan rapat untuk koordinasi pelaksanaan kegiatan. Setelah itu melakukan kunjungan ke MIM PK Wirogunan untuk melakukan sosialisasi tentang pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat serta mendiskusikan tentang persiapan pelaksanaan berupa hal teknis seperti waktu dan jadwal pelaksanaan, personal yang dilibatkan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
2. Tahap II: Identifikasi Kondisi dan Permasalahan
Pada tahap ini tim pelaksana mengunjungi mitra untuk melakukan observasi lanjutan tentang kondisi terkini mitra dan sekitar untuk mengidentifikasi kondisi serta permasalahan yang ada.
3. Tahap III: Perumusan Permasalahan
Pada tahap dilakuakn Forum Group Discussion (FGD) antara pelaksana dan tim pengelola MIM PK Wirogunan untuk melakukan perumusan permasalahan dan menganalisis teknis pelaksanaan pengabdian masyarakat yang tepat.
4. Tahap IV: Pelaksanaan Pelatihan I
Pelatihan perencanaan SDM (analisis jabatan) dan rekrutmen MIM PK Wirogunan dengan harapan guru yang diterima sesuai dengan kebutuhan. Metode analisis jabatan yang akan diterapkan yaitu kombinasi metode. Metode ini menganalisis pekerjaan klerikal dan administrative, analisis ini menggunakan kuesioner yang didukung dengan wawancara dan observasi terbatas. Analisis ini menggunakan beberapa teknik yang dibutuhkan untuk menghasilkan deskripsi/spesifikasi pekerjaan yang akurat (Mondy, 2008)
5. Tahap V: Pelaksanaan II
Pelatihan perumusan gaji dan pengembangan karir guru. Guru memiliki gaji yang layak dan jenjang karir yang jelas. Pengembangan karir guru dapat dilaksanakan melalui tiga program, yaitu penugasan, promosi dan kenaikan pangkat. Program penugasan, para guru menjalankan tugas beban mengajar yang sudah ditentukan sekitar 24-40 jam tatap muka / minggu. Program promosi, guru berhak mendapat promosi sesuai dengan kualitas dan prestasi kerja yang dimilikinya, promosi dilakukan secara berjenjang sebagai guru pembina, guru utama, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah. Kenaikan pangkat, berdasarkan angka kredit yang sudah ditetapkan oleh Permeneg PAN dan RB No 16 Tahun 2009 (Munawir, Aliya, and Bella 2022).
6. Tahap VI: Pengukuran Indikator Pencapaian
Setelah melaksanakan tahapan kegiatan pengabdian masyarakat, dibutuhkan pengukuran indikator pencapaian dari program kegiatan yang ditujukan melalui follow up kegiatan yang dapat diukur untuk menunjukkan ketercapaian kegiatan.
7. Tahap VII: Monitoring dan Evaluasi
Untuk mengetahui capaian pelatihan yang telah dilaksanakan, setiap akhir dari pelaksanaan kegiatan dilakukan evaluasi teknisnya. Setelah pelaksanaan acara masih akan ada monitoring dan pendampingan kepada mitra selama 6 bulan. Monitoring dilakukan untuk mengetahui apakah sudah mencapai tujuan dari program pengabdian masyarakat.
8. Tahap VIII: Penyusunan Laporan dan Publikasi Ilmiah
Setelah pelaksanaan kegiatan selesai, tim pengusul akan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dan menulis draft publikasi ilmiah untuk seminar ilmiah mauoun terbitan berkala ilmiah.

3. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini telah terlaksana bersama dengan mitra MIM PK Wirogunan Kartasura. Didalam menyelesaikan permasalahan di dalam mitra, Tim pengabdian masyarakat dalam melakukan kegiatan dengan target luaran. Berikut adalah rincian kegiatan pengabdian masyarakat.

- a. Pelatihan perencanaan SDM (analisis jabatan) dan rekrutmen MIM PK Wirogunan.

Salah satu cara yang umum digunakan oleh sekolah dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah melalui pelatihan atau program pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap konsep-konsep teori dan meningkatkan kemampuan dalam membuat keputusan terkait isu-isu yang terkait dengan usaha dalam mencapai tujuan MIM PK Wirogunan.



Gambar 1. Kegiatan Perencanaan SDM

- b. Pelatihan perumusan gaji dan pengembangan karir guru

Di Indonesia, sistem pembayaran gaji atau payroll system dinilai berdasarkan beberapa faktor, seperti kategori golongan, posisi jabatan, tingkat pendidikan, dan sejenisnya. Sementara itu, pemberian gaji dapat diimplementasikan melalui tiga pendekatan: skema penggajian satu tingkat, skema penggajian ganda, atau skema penggajian dengan kombinasi skala. Pelatihan perumusan gaji harus dilakukan melalui transparansi sehingga terdapat keterbukaan dalam perumusan gaji tersebut. Tujuan dari pengembangan karir dan profesi guru adalah untuk meningkatkan kemampuan dan standar profesional para guru dalam proses belajar mengajar.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan Perumusan Gaji

4. Kesimpulan

Dengan dilakukannya kegiatan pengabdian masyarakat, pelatihan analisis jabatan, perumusan gaji dan pengembangan karir guru dapat berjalan. Pihak MIM PK Wirogunan dapat melakukan pelatihan SDM dalam pengembangan profesi dan karir guru dapat dilaksanakan melalui berbagai program.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta, MIM PK Wirogunan, Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wirogunan, Pimpinan Ranting Aisyiyah Wirogunan, tim pelaksana pengabdian masyarakat yang terdiri dari dosen dan mahasiswa turut membantu terlaksananya program pengabdian masyarakat.

Referensi

- [1] Aulia, Jainap, and Ananda. 2022. "Kesejahteraan Guru Dan Pengembangan Jenjang Karir Guru." (3):1–9.
- [2] Basuki, Rahmat, Anton Agus Setyawan, and M. Farid Wajdi. 2017. "Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan." *Jurnal Manajemen* 21(1):146. doi: 10.24912/jm.v21i1.153.
- [3] Mulyaningsih, Putri. 2016. "Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor." 7–10.
- [4] Munawir, Munawir, Nafisatul Aliya, and Qonita Salsa Bella. 2022. "Pengembangan Profesi Dan Karir Guru." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7(1):75–83. doi: 10.29303/jipp.v7i1.339.
- [5] Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(1):101. doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [6] Pimpinan Pusat Muhammadiyah. 2022. "Tanfidz Keputusan Mukhtar Ke-48 Muhammadiyah."
- [7] Pujangkoro, Sugih Arto. 2004. "Analisis Jabatan (Job Analysis)." *Analisis Jabatan (Job Analysis)* 1–14.
- [8] Rifani, Jamil. 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. doi: 10.31602/as.v4i1.2337.
- [9] Saomah, Aas. 2013. "Pengembangan Karir Guru Dan Konselor." *Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*.
- [10] Sari, Prima Mutia, Eka Kartikawati, and Elfia Siska Yasa Putri. 2016. "Perbandingan Sekolah Muhammadiyah Yang Unggul Dan Tidak Unggul Di Kota Depok." (1):5–19.
- [11] Tujuan, Membedah, Pendidikan Muhammadiyah, Mohamad Ali, Sekolah Dasar, Muhammadiyah Program, Khusus Surakarta, Prima Mutia Sari, Eka Kartikawati, and Elfia Siska Yasa Putri. 2014. "Perbandingan Sekolah Muhammadiyah Yang Unggul Dan Tidak Unggul Di Kota Depok." (1):43–56.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)