

# Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Szasza Nurfitri

Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Correspondence: E-mail: [nurfitriszasza@upi.edu](mailto:nurfitriszasza@upi.edu)

## ABSTRACT - ABSTRAK

The purpose of this study was to analyze the number of employee needs based on educational background at the Secretariat of the Education Office of West Java Province. This type of research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation studies and triangulation. The results of the study show that the job descriptions of each subsection at the Secretariat of the West Java Provincial Education Office are clear and listed in the job analysis document. Based on the analysis of employee needs, the positions experiencing a shortage of employees include the positions of Data Manager, Salary Manager, Financial Manager, Application Data Processor and Financial System Data Manager, Financial Statement Compiler, Financial Verifier, State Property Manager, Personnel Manager, and Needs Preparer. Inventory. Judging from the comparison of needs and supplies, the number of staff shortages for these positions is 47 people. Therefore, it is better to add employees as needed based on the relevant educational background as one of the job requirements.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan triangulasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa uraian tugas masing-masing sub bagian di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah jelas dan tercantum dalam dokumen analisis jabatan. Berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, posisi yang mengalami kekurangan pegawai antara lain adalah jabatan Pengelola Data, Pengelola Gaji, Pengelola Keuangan, Pengolah Data Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan, Penyusun Laporan Keuangan, Verifikator Keuangan, Pengelola Barang Milik Negara, Pengelola Personalia, dan Membutuhkan Penyedia. Inventaris. Dilihat dari perbandingan kebutuhan dan perlengkapan, jumlah kekurangan pegawai untuk posisi tersebut adalah 47 orang. Oleh karena itu, sebaiknya penambahan karyawan sesuai kebutuhan berdasarkan latar belakang pendidikan yang relevan sebagai salah satu syarat pekerjaan.

## ARTICLE INFO

### Article History:

Submitted/Received: 1 Jul 2021

First Revised: 10 Agu 2021

Accepted: 20 Sep 2021

First Available online: 23 Sept 2021

Publication Date: 1 Okt 2021

**Keyword:** Educational Background; Employee Needs Analysis; Job Description.

**Kata Kunci:** Analisis Kebutuhan Karyawan; Latar Belakang Pendidikan; Uraian Tugas.

## **1. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Seluruh aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut (Darim, 2020). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kehadiran manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan dibutuhkan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Setiawan, 2016). Proses pengorganisasian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara dalam Suhariyanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka mengoptimalkan peranan manusia dalam melaksanakan fungsi manajemen sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik (Supiani dkk., 2022). Menurut Mangkunegara dalam Setiawan (2016), Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peralaman, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegritas dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Kepala dinas pendidikan provinsi membawahi Sekretariat yang didalamnya terdapat 3 subbagian, diantaranya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Aset dan Subbagian Kepegawaian dan Umum. Disamping itu Kadisdik Provinsi juga membawahi bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK), bidang Pembinaan SMA (PSMA), bidang Pembinaan SMK (PSMK), Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), 13 Cabang dinas dan UPTD Tikomdik. Subbagian dan bidang yang terdapat di dinas pendidikan provinsi harus diisi oleh pegawai-pegawai yang ahli di bidang tersebut dan memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan jabatan yang di duduki. Kompetensi yang harus dimiliki, dan latar belakang pendidikan yang menunjang kompetensi tersebut, diperoleh dalam proses perencanaan sumber daya manusia dengan metode Analisis Jabatan. Sehingga, pada akhirnya akan ada keterkaitan antara kesesuaian kompetensi yang dimiliki,

latar belakang pendidikan yang menunjang dan tuntutan jabatan yang diduduki untuk mencapai profesionalisme pegawai.

Ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan lapangan kerja menyebabkan seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya (Jayanti dkk, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (Utama dkk, 2014). Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality yaitu knowledge + Skill (Ahmad, 2017). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan (Akbar, 2018). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya yaitu prinsip *the right man on the right place, the right man on the right job* (Rahayu, 2003).

Pendapat diatas menjelaskan bahwa suatu jabatan yang terdapat dalam sebuah organisasi harus ditempati oleh orang-orang yang memiliki keahlian yang sesuai. Berbagai keahlian tersebut dapat ditunjang melalui pendidikan. Sehingga, harus dilakukan analisis kebutuhan pegawai sebuah organisasi berdasarkan latar belakang pendidikannya.

## **2. METODE PENELITIAN**

Menurut Imam Fachruddin dalam Supriatna (2015), desain penelitian merupakan kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Fadli, 2021).

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan (Utari, 2018; Kahar & Layn, 2017). Penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan dan tipe penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan

mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. (Zellatifanny dkk, 2018). Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Anjarsari, 2019).

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir dalam Winarti (2018), mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu. Dalam upaya pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, bermutu tinggi dan berdaya saing (Sihite, 2018). Kualifikasi SDM yang dibutuhkan tersebut harus direncanakan dengan baik melalui perencanaan sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dengan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya (Winarti, 2018).

#### **Analisis Jabatan**

Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis (Kurniawati, 2018; Anggraini dkk, 2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Respon Publik, 14(1), 25-31.. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerjaan tertentu. diselidiki. Analisis jabatan menghasilkan dua jenis informasi pokok yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi/uraian jabatan adalah dokumen yang memuat informasi tentang tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab sebuah pekerjaan/jabatan. Spesifikasi jabatan adalah kualifikasi atau persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang agar ia dapat melakukan sebuah pekerjaan tertentu (Arismunandar dkk, 2020). Menurut Rivai dalam Arismunandar dkk, (2020) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi analisis jabatan, yaitu: faktor organisasional, faktor lingkungan, dan faktor berperilaku.

Menurut Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. dapat disimpulkan bahwa analisis

jabatan merupakan suatu proses mengidentifikasi jabatan untuk memperoleh dan menentukan informasi jabatan terkait job description dan job specification.

a. Uraian Jabatan

Uraian jabatan adalah suatu keterangan singkat yang ditulis secara cermat mengenai kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab dari suatu jabatan. Uraian jabatan digunakan oleh pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya (Kurniawati, 2018).

b. Persyaratan teknis Persyaratan Jabatan

Persyaratann jabatan adalah catatan menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu. Spesifikasi jabatan harus dipenuhi oleh calon pegawai, agar pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai tuntutan jabatan. Dalam hal ini, apabila spesifikasi jabatan terpenuhi maka jabatan tersebut dipegang oleh orang yang tepat, yang ahli di bidang tersebut. Spesifikasi jabatan juga dapat diartikan sebagai catatan yang berisi kualifikasi minimum yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk menduduki suatu jabatan (Rouf, 2018).

### **Analisis Beban Kerja**

Menurut Suwatno menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Malino, 2020). Menurut Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja dijelaskan bahwa Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

### **Perhitungan Kebutuhan Pegawai**

Perhitungan kebutuhan pegawai, khususnya untuk lembaga pemerintahan diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja, sebagai berikut:

1) Pendekatan hasil kerja

Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:

Jumlah beban kerja

x 1 orang

Standar kemampuan rata-rata

2) Pendekatan objek kerja

Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:

Jumlah objek kerja

x 1 orang

Standar kemampuan rata-rata

3) Pendekatan peralatan kerja

Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:

Jumlah Peralatan kerja

x 1 orang

Standar kemampuan rata-rata

4) Pendekatan tugas per tugas jabatan

Rumus menghitung dengan pendekatan metoda ini adalah:

Beban kerja x Waktu penyelesaian

x 1 orang

Jumlah waktu kerja efektif

### Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan proses transformasi berbagai ilmu pengetahuan (Yuristia, 2018). Pendidikan secara formal dimulai dari taman kanak-kanak, sekolah dasar hingga perguruan tinggi dan universitas (Chusna & Utami, 2020). Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, maka akan semakin mengerucut keahlian yang dialami. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Menurut Sedarmayanti dalam Nugraha (2019), bahwa melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Keahlian atau jurusan yang dialami pada saat mengemban pendidikan formal, khususnya pada jenjang perguruan tinggi dengan tujuan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu disebut sebagai latar belakang

pendidikan. Latar belakang pendidikan dapat dipahami sebagai pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran (Shubchan dkk, 2021).

Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko dalam Mamahit (2013), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat (Dehotman, 2016). Seluruh lulusan pendidikan diharapkan mampu mengisi semua sektor pembangunan yang ada. Sektor-sektor pembangunan tersebut haruslah diisi oleh SDM yang ahli di bidangnya.

Perhitungan kebutuhan pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan pendekatan analisis beban kerja dengan metode tugas per tugas jabatan. melalui perhitungan tersebut diketahui bahwa bahwa kebutuhan pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sejumlah 47 orang. Kebutuhan pegawai tersebut tersebar kedalam 3 subbagian, yaitu Perencanaan dan Pelaporan, Keuangan dan Aset, serta Kepegawaian Umum. Sebagaimana yang tertera dalam tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1 Jumlah Kebutuhan Pegawai**

<b>Nama Jabatan</b>	<b>Kekurangan</b>
Pengelola Data	1
Pengelola Gaji	6
Pengelola Keuangan	15
Pengolah Data Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan	3
Penyusun Laporan Keuangan	1
Verifikatur Keuangan	7
Pengelola Barang Milik Negara	4
Pengelola Kepegawaian	9
Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1

Sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Seluruh aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut (Darim, 2020). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kehadiran manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan dibutuhkan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Setiawan, 2016). Proses pengorganisasian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Mangkunegara dalam Suhariyanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk jabatan Pengelola Data membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Bidang Teknik Informatika/Teknik komputer/Administrasi perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas pengelolaan data. Jabatan pengelola gaji membutuhkan 6 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, Manajemen/Administrasi keuangan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan proses pengelolaan gaji. Jabatan pengelola keuangan membutuhkan 15 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan pengelolaan keuangan.

Jabatan Pengolah Data Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan membutuhkan 3 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan, teknik informatika, manajemen teknik informatika dan bidang lain yang relevan dengan pengelolaan data dan pengelolaan sistem. Jabatan penyusun laporan keuangan membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang S1/D-IV Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan, keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan proses penyusunan laporan keuangan. Jabatan Verifikatur Keuangan membutuhkan 7 pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D3 Akuntansi, administrasi/ manajemen keuangan,

keuangan, keuangan perbankan, ilmu pemerintahan dan bidang lain yang relevan dengan proses verifikasi data dan dokumen keuangan.

Jabatan pengelola barang milik negara membutuhkan 4 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang D-3 (Diploma III) Bidang Akuntansi, Manajemen aset, Administrasi, Ilmu Pemerintahan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan pengelolaan aset negara. Jabatan pengelola kepegawaian membutuhkan 9 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan, yaitu minimal jenjang D-3 (Diploma III) bidang akuntansi, manajemen sumber daya manusia, Ilmu administrasi negara, Psikologi atau Bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan. dan jabatan penyusun kebutuhan barang inventaris membutuhkan 1 orang pegawai dengan latar belakang pendidikan yaitu, minimal jenjang Diploma III di bidang D-3 (Diploma III) Bidang Akuntansi, Manajemen aset, Administrasi, Ilmu Pemerintahan, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika atau bidang lain yang relevan dengan manajemen barang.

Untuk mengisi kekurangan pegawai tersebut, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat mengajukan kebutuhan pegawai kepada Badan Kepegawaian Daerah melalui Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur. Lebih lanjut Badan Kepegawaian Daerah mengajukan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam realisasi pemenuhan kebutuhan pegawai.

#### **4. KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa, persyaratan jabatan terkait kompetensi dan latar belakang pendidikan mengacu kepada uraian tugas yang ditetapkan. Pada Subbagian Perencanaan dan Pelaporan latar belakang pendidikan yang mendukung kompetensi bersifat terbuka dan umum, namun memprioritaskan latar belakang pendidikan yang terkait dengan perencanaan dan manajemen. Pada Subbagian Keuangan dan Aset, latar belakang pendidikan yang mendukung kompetensi bersifat tertutup, dan memprioritaskan latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan artimatik dan keuangan. Pada Subbagian Kepegawaian dan Umum, latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yaitu berkaitan dengan proses manajerial.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. Idaarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133-142.

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis, (Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis)* 3(1), 1-17.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Respon Publik*, 14(1), 25-31.
- Anjarsari, E. (2019). Faktor permasalahan pendekatan saintifik 5M dalam pembelajaran Matematika di SMA. *Vygotsky: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, 1(1), 12-20.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Chusna, P. A., & Utami, A. D. M. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap peran orang tua dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran daring anak usia sekolah dasar. *Premiere: Journal of Islamic Elementary Education*, 2(1), 11-30.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di provinsi Riau. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217-234.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Jayanti, G., Achmadi, A., & Okianna, O. (2020). Relevansi program keahlian lulusan smk dengan dunia kerja di kota pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(10), 1-9
- Kahar, M. S., & Layn, M. R. (2017). Analisis kesalahan siswa dalam menyelesaikan soal cerita matematika. *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika*, 3(2), 95-102.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan analisa jabatan pada universitas islam kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(3), 139-154.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada kantor pos indonesia cabang makassar. *Niagawan*, 9(2), 94-101.

- Mamahit, R. (2013). Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di badan penanggulangan bencana provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 1(4): 936-945
- Nugraha, A. (2019). Pentingnya pendidikan berkelanjutan di era revolusi industri 4.0. *Majalah Ilmiah Pelita Ilmu*, 2(1), 26-37
- Rahayu, S. (2003). Mutasi sebagai upaya penempatan pegawai secara the right man on the right place. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 3(2), 102-110
- Rouf, M. (2018). Analisis pekerjaan sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2), 44-63.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Shubchan, M. A., & Rossa, M. A. (2021). Memahami latar belakang pendidikan peserta didik: telaah tentang transfer dan transformasi belajar. *Perspektif*, 1(2), 167-171.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv tiga putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81-92.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen sumber daya manusia pada upt perpustakaan universitas tadulako palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13-25.
- Supriatna, M. H. S. (2015). Pengaruh dividend per share (DPS) dan net profit margin (NPM) terhadap harga saham pada perusahaan yang tergabung dalam LQ45. *E-journal 2 (1)*, 1-18.
- Utama, I. D. G. B., & Suardikha, I. M. S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada lembaga perkreditan desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(3), 728-746.
- Utari, R. (2018). Kontribusi motivasi belajar dan kebiasaan belajar siswa teknik audio video terhadap hasil belajar pada mata diklat pkdle. *VOLT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1(2), 108-114.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.

Yuristia, A. (2018). Pendidikan sebagai transformasi kebudayaan. *IJTIMAIYAH Jurnal Ilmu Sosial dan Budaya*, 2(1), 1-13.

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media dan Komunikasi*, 1(2), 83-90.