

## MANAJEMEN REKRUTMEN GURU PAI DI SMK NURUL IMAN PALEMBANG (Analisis Terhadap Proses dan Materi Seleksi)

**Via Anjela Sari, Ahmad Zainuri, Rabial Kanada, Ibrahim**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

E-mail: [viaanjasari20@gmail.com](mailto:viaanjasari20@gmail.com), [ahmadzainuri\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:ahmadzainuri_uin@radenfatah.ac.id), [rabialkanada1@gmail.com](mailto:rabialkanada1@gmail.com),  
[ibrahim\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:ibrahim_uin@radenfatah.ac.id)

### How to Cite:

Sari, V.A., Zainuri. A., Kanada. R., Ibrahim (2021). Manajemen Rekrutmen Guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang (Analisis terhadap Proses dan Materi Seleksi). *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 2(2), 156-169.

<p><b>ARTICLE HISTORY</b></p> <p><b>Received</b> : 18 January 2022  <b>Revised</b> : 29 January 2022  <b>Accepted</b> : 29 January 2022  <b>Published</b> : 29 January 2022</p> <p><b>KEYWORDS:</b>  Teacher Recruitment, Teacher Competence, Education Quality</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p>This study aims to analyze the management of teacher recruitment which focuses on the study process and selection material. This research was conducted at SMK Nurul Iman Palembang, as a school known for its quality in the recruitment and development of teachers. This study uses a qualitative method based on descriptive studies, with data collection techniques using observation, interviews, and documentation. Informants in this study were principals, vice principals, and teachers. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and verification or drawing conclusions. The results of the study explain that the teacher recruitment process at SMK Nurul Iman Palembang goes through the stages of preparation for teacher recruitment, formation of a teacher recruitment committee, dissemination of recruitment information, acceptance and collection of administration, preparation of selection materials, interviews, and determination of participant graduation. The selection materials include four materials as stated in Law no. 14 of 2005 concerning teachers and lecturers, namely pedagogical material, professional material, personality material, and social material.</p>
<p><b>RIWAYAT ARTIKEL</b></p> <p><b>Diterima</b> : 18 Januari 2022  <b>Direvisi</b> : 29 Januari 2022  <b>Disetujui</b> : 29 Januari 2022  <b>Diterbitkan</b> : 29 Januari 2022</p> <p><b>KATA KUNCI:</b>  Rekrutmen Guru, Kompetensi Guru, Mutu Pendidikan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen rekrutmen guru yang fokus kajiannya pada prosesnya dan materi seleksi rekrutmennya. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Nurul Iman Palembang, sebagai sekolah yang dikenal berkualitas dalam rekrutmen dan pembinaan gurunya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis studi deskriptif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini ialah kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, dan guru. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarik kesimpulan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa proses rekrutmen guru di SMK Nurul Iman Palembang melalui tahapan persiapan rekrutmen guru, pembentukan panitia rekrutmen guru, penyebaran informasi rekrutmen, penerimaan dan pengumpulan administrasi, penyusunan materi seleksi, wawancara, dan penentuan kelulusan peserta. Adapun materi seleksi meliputi empat materi sesuai dengan yang tertuang dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yakni materi pedagogi, materi profesional, materi kepribadian, materi sosial.</p>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Guru dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Sedangkan kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas karyawan dimulai dari seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga pensiun atau pemutusan hubungan kerja. (Purnama, 2016).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasa, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. (Mulyaningsih, 2016). Adanya pegawai yang berhenti karena pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya. (Lisnandari, 2018).

Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan dalam operasional manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi setelah melakukan penentuan analisis pekerjaan (*job analysis*). (Fadillah et al., 2020). Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga pendidik dari sebagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan,

sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. (Klassen et al., 2021).

Menurut rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam satu organisasi atau perusahaan. (Pasiska et al., 2020). Setelah melakukan rekrutmen langkah selanjutnya adalah seleksi, menurut Malayu Hasibuan, Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. (Hasibuan, 2016).

Pada observasi awal pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 08 Maret 2021 di SMK Nurul Iman Palembang, didapati beberapa permasalahan yang berkaitan dengan rekrutmen guru di antaranya latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai kriteria, kompetensi guru yang direkrut tidak sesuai harapan. Padahal kualifikasi standar tenaga pendidik berdampak pada kinerja guru. Namun pada tahun pelajaran baru 2021-2022 SMK Nurul Iman Palembang kembali menggelar rekrutmen guru untuk mengisi beberapa formasi. Hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa perubahan rekrutmen dari model yang sebelumnya. Perubahan itu tentu saja dilakukan sebagai wujud implementasi evaluasi rekrutmen yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengamati bahwa terjadi perubahan yang signifikan pada proses rekrutmen di SMK Nurul Iman Palembang.

Terutama untuk guru bidang studi pendidikan agama Islam. Pada rekrutmen sebelumnya hampir tidak ada perbedaan antara rekrutmen guru PAI dengan guru lainnya, padahal sebenarnya guru memiliki ciri khas rekrutmen tersendiri yang didasarkan pada bidang keahliannya masing-masing. Guru PAI yang diseleksi tentu harus sesuai dengan karakteristik sekolah dan kebutuhan sekolah tersebut. SMK Nurul Iman Palembang membutuhkan guru PAI yang tidak hanya sekedar mampu dalam mengajarkan pelajaran agama Islam saja, akan tetapi juga mampu untuk memberikan bekal pengamalan agama kepada siswa yang memang sangat minim. Kepala SMK Nurul Iman memang menghendaki siswa agar terbiasa melakukan pengamalan agama, dengan harapan walaupun pembelajaran agama Islam yang didapat minim dalam intrakurikuler, dapat ditambah dengan pengamalan agama yang dilakuka pada ekstrakurikuler.

Berdasarkan masalah dan keunikan sistem rekrutmen tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajeen rekrutmen guru di SMK Nurul Iman Palembang. Penelitian ini akan fokus pada dua hal yakni berkenaan dengan proses dan materi seleksinya. Dengan begitu tujuan penelitian ini ialah (1) untuk menganalisis manajemen proses rekrutmen guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang, dan (2) untuk menganalisis materi seleksi yang dipergunakan untuk merekrut guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang.

Penelitian seperti ini memang telah beberapa kali dilakukan, namun tentu penelitian ini memiliki distingsi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Untuk dapat mengetahui distingsinya beberapa penelitian yang relevan yang berhasil dikumpulkan di antaranya penelitian tentang analisis manajemen guru PAI berkompentensi di Kudus (Anggraini, 2018), implementasi manajemen sumber daya manusia dalam sistem rekrutmen guru dan pengembangan guru (Kholidin, 2019), manajemen rekrutmen professional guru jenjang pendidikan dasar (Sari & Mujahidun, 2019), Manajemen rekrutmen guru di SMA (Supriadi, 2018), sistem rekrutmen guru kontrak di Sekolah dasar (Rosmi, 2020), kebutuhn guru PAI di Sekolah (Suprpto, 2018), Implementasi Sistem Manajemen Mutu SDM guru melalui ISO 9001:2008 (Anwar, 2020), manajemen penilaian kinerja guru PAI (Khoirunnisa et al., 2021), manajemen pengembangan kompetensi kepribadian dan *leadership* Guru (Budi, 2018). Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan perbedaan dengan penelitian ini, yakni fokus penelitian pada materi seleksi yang pada penelitian terdahulu sepertinya belum terkaji. Oleh karena itu *novelty* penelitian pada manajemen rekrutmen guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang berupa materi seleksinya.

Hasil penelitian ini diharapkan akan berkontribusi bagi pengelola lembaga pendidikan, terutama dalam mencari dan menerima sumber daya tenaga pendidik yang berkompentensi sesuai dengan harapan dan

kebutuhan. Namun yang terpenting sesuai dengan standar pemerintah.

## **KAJIAN TEORI**

Manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan, yang didalamnya terdapat beberapa hal yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (Sandela, 2019). Dalam penelitian ini hal-hal manajemen tersebut berkaitan dengan rekrutmen guru yang dilakukan di SMK Nurul Iman Palembang. Manajemen berkaitan dengan anali sistem yang maksudnya suatu metode atau tekni yang digunakan dalam pemecahan masalah atau pengambilan keputusan, analisis sistem meliputi (1) kesadaran dengan adanya suatu masalah, (2) identifikasi berbagai alternatif, (3) analisis dan sistensis dari berbagai faktor, (4) penentuan suatu cara pemecahan masalah yang optimal atau sekurang-kurangnya lebih baik dan (5) program kegiatan.

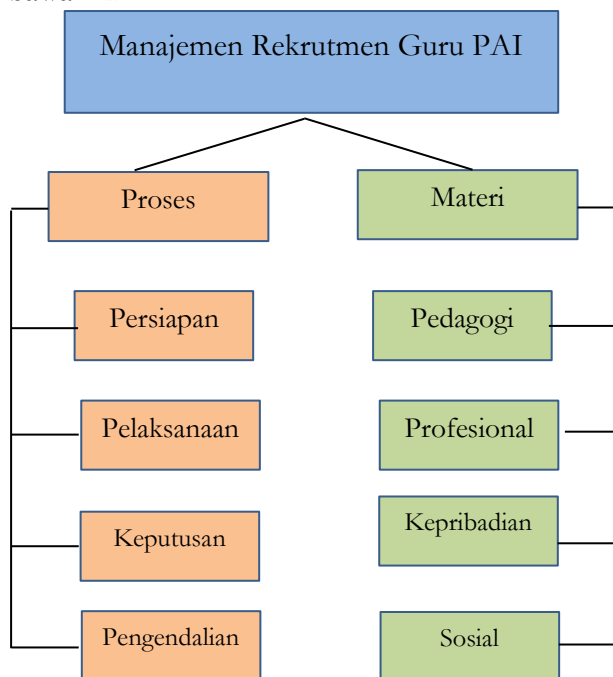
Menurut Rony menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. (Rony, 2019). Sedangkan menurut Andina, Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. (Andina & Arifa, 2021). Jadi disimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian suatu sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam

organisasi, lalu seleksi adalah suatu proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan. Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vanancy*) dengan beraneka ragam alasan-alasan rekrutmen antar lain: a) Berdirinya organisasi baru; b) Adanya perluasan kegiatan organisasi, c) Terciptannya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, d) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan *punishment*; e) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension; f) Adanya pekerja yang meninggal.

Beberapa Indikator dari rekrutmen dan seleksi guru itu sendiri yaitu: a) Persiapan Rekrutmen guru, Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru adalah persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut bisa memperoleh tenaga pendidik yang baik; b) Penyebaran pengumuman rekrutmen guru baru, begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat; c) Penerimaan lamaran guru baru, begitu pengumuman penerimaan lamaran tenaga pendidik baru telah disebarakan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu,

sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru disekolah; d) Seleksi pelamar, setelah pendaftaran atau pelamaran tenaga pendidik baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamaran yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. (Nur, 2021).

Manajemen rekrutmen guru PAI jika dirurut menggunakan alur seperti tertera di bawah ini:



**Bagan 1.** Skema manajemen Rekrutmen Guru di SMK Nurul Iman Palembang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Hal tersebut sesuai yang di ungkapkan oleh Lexy J. Moleong

bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. (Moloeng, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di SMK Nurul Iman Palembang. Informan dalam penelitian ini ialah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang Humas, dan waki kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru yang mengikuti seleksi.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, teknik wawancara, serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Miles and Huberman yang melalui langkah-langkah sebagai berikut reduksi data, penyajian data (*data display*), dan *verification data*/menarik kesimpulan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan uji perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan dan triangulasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian pendahuluan penelitian ini akan menjawab dua pertanyaan penelitian, yakni proses rekrutmen guru dan materi seleksi guru.

### 1. Proses Rekrutmen Guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang

Manajemen rekrutmen guru PAI di SMK Nurul Iman ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan efisiensi untuk memperoleh Sumber daya yang tepat, hal ini diketahui dari adanya persiapan yang telah dibuat untuk dalam proses

rekrutmen dan seleksi guru di SMK Nurul Iman Palembang. Untuk menganalisis prosesnya, peneliti memilih menggunakan empat indikator yang telah dipilih, yakni (1) persiapan rekrutmen guru, (2) penyebaran pengumuman rekrutmen guru, (3) penerimaan lamaran guru, (4) seleksi pelamar. Dari analisis proses tersebut nantinya akan dapat diketahui pula apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat proses rekrutmen guru di SMK Nurul Iman Palembang.

#### **a. Persiapan Rekrutmen Guru**

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru. Persiapan rekrutmen guru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut bisa memperoleh calon guru yang baik. Proses persiapan rekrutmen guru harus melakukan beberapa persiapan yaitu melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan pemerintah guru, penetapan prosedur pendaftaran guru, penetapan persyaratan-persyaratan untuk pelamar, penetapan jadwal, penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi diterima, penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru, penyiapan bahan ujian, seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Dalam hal kaitan dengan pembentukan panitia, peneliti melakukan wawancara dengan

informan, Ibu Eva Nirmala S.Pd selaku kepala sekolah SMK Nurul Iman Palembang, berkaitan dengan hal tersebut beliau menjelaskan:

“Dalam proses pembentukan panitia pihak sekolah melakukan musyawarah pembentukan panitia rekrutmen guru. Selanjutnya pihak sekolah juga menentukan panitia-panitia dan di bentuk berbagai kelompok sesuai dengan kemampuan masing-masing agar apa yang menjadi tujuan dari sekolah itu tercapai. Syarat-syarat dalam rekrutmen guru baru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Informasi yang hampir sama juga penulis dapatkan dari Ibu Lidiyawati S.E, selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan humas, dalam penuturannya beliau menjelaskan bahwa:

“Panitia rekrutmen guru yang di bentuk oleh pihak sekolah tidak terlalu banyak dengan beranggotakan kepala sekolah, wakil kurikulum, wakil kesiswaan dan mengumpulkan pendapat-pendapat dari setiap staf agar pembagian tugas tersebut bisa di sesuaikan dengan kriteria masing-masing staf. Oleh karena itu panitia yang di susun harus sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki agar tugas yang diberikan dapat di kerjakan dengan semestinya. Calon guru juga harus memiliki syarat-syarat seperti surat lamaran, ijazah, sertifikat pembelajaran, serta sertifikat-sertifikat keahlian yang dimiliki. Yang dimaksud dengan ijazah, sertifikat pembelajaran, sertifikat keahlian yang dimaksud tersebut bisa memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru atau pendidik.”

Berdasarkan penjelasan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen diorganisir

oleh panitia yang telah dibentuk dan ditunjuk oleh pimpinan dalam hal ini ketua Yayasan. Dalam prosesnya panitia bertugas untuk meramu ketentuan dan syarat, melaksanakan prekrutan, memberikan rekomendasi keputusan, dan melaporkan putusan kepada pimpinan. Berikut dokumentasi penulis pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh beberapa panitia:



**Gambar 1.** Beberapa Panitia Bertugas dalam Proses Rekrutmen Guru

Sebagaimana teori manajemen yang menjelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang baik maka dibutuhkan pula personalia yang mumpuni untuk dapat menilai dan mengukur sumber daya yang berkualitas. Personalia dalam teori manajemen disebut dengan panitia. Panitia pada seleksi guru di SMK Nurul Iman Palembang memiliki masa tugas mulai dari pengangkatan sampai pada pelaporan hasil rekrutmen yang telah dilakukan. Artinya masa tugas tidak bersifat permanen selamanya, akan tetapi bersifat tentatif mengikuti masa penerimaan guru saja. Mengenai jumlah anggota tidaklah terlalu banyak, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah hanya terdiri dari 5 orang yang terdiri dari ketua panitia, sekretaris,

koordinasi penerimaan, koordinator materi, dan koordinator seleksi. Dalam prosesnya ketua panitia akan berkoordinasi dengan kepala sekolah dan ketua yayasan.

#### **b. Pengumuman Rekrutmen**

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman rekrutmen tenaga pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, prosedur mengajukan lamaran. Penyebaran pengumuman rekrutmen guru ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman guru baru, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut, Jenis atau macam pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan yang dituntut dari para pelamar, batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran, alamat dan tempat pengajuan pelamaran, lain-lain yang dipandang perlu.

Berkaitan dengan hal ini peneliti melakukan wawancara kepada informan yang bernama Ibu Eva Nirmala S.Pd selaku kepala sekolah SMK Nurul Iman Palembang untuk mengetahui bagaimana proses pengumuman rekrutmen guru. beliau menjelaskan bahwa:

“Penyebaran pengumuman rekrutmen guru atau tenaga pendidik dilakukan oleh pihak sekolah melalui media online yang sering digunakan seperti Facebook, Instagram, WhatsAap. Di dalam pengumuman dituliskan informasi bagian yang diperlukan sesuai dengan kemampuan calon guru baru.”

Selain wawancara dengan kepala sekolah, peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Lidiyawati selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan humas beliau menyatakan bahwa:

“Pihak sekolah melakukan penyebaran informasi mengenai penyebaran pengumuman rekrutmen guru dengan cara membagikan informasi lewat media sosial yang sering digunakan dan menyebarkan di grup-grub Whatsapp. Selain itu penyebaran informasi rekrutmen guru bisa juga disebarkan secara lisan dari guru ke guru.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dan juga observasi yang penulis lakukan di lokasi penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengumuman rekrutmen guru dilakukan oleh SMK Nurul Iman Palembang melalui media *online* dan yang sering digunakan ialah Facebook, Instagram, Whatsapp. Selanjutnya bisa juga melalui obrolan dari satu pihak ke pihak lain karena keterbatasan waktu dan biaya, seperti kepada kerabat dari salah satu guru. Dari keduanya memang memiliki kelebihan dan kekurangan, rekrutmen yang disebarkan via *online* memang akan memudahkan proses dan membuka peluang untuk kepada siapa saja, namun kelemahannya terletak pada sulitnya untuk mengorganisir jumlah pelamar yang banyak tersebut. Rekrutmen *offline* kelebihan dapat membatasi jumlah pelamar yang dikehendaki, namun kelemahannya dengan terbatasnya pelamar tersebut semakin memperkecil peluang untuk mendapatkan sumber daya sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Oleh karena itu, hal yang dilakukan

oleh SMK Nurul Iman Palembang bersifat situasional, maksudnya jika memang yang dikehendaki hanya satu atau dua guru maka rekrutmen mungkin dilakukan cukup secara *offline* saja. Akan tetapi jika membutuhkan banyak guru dapat dilakukan dengan cara *online*.

### **c. Penerimaan Lamaran Calon Guru**

Pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Proses Pengumpulan Berkas Calon Pelamar, maka tugas dari panitia adalah memberikan pelayanan kepada calon tenaga pendidik/pelamar yang memasukkan surat lamaran kerja, melakukan pengecekan kelengkapan yang mesti dipenuhi dalam proses lamaran, melakukan pengecekan isian yang ada dalam lamaran, seperti nama, serta alamat dan sebagainya, melakukan rekap pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan. Ibu Eva Nirmala selaku kepala sekolah SMK Nurul Iman Palembang mengenai bagaimana proses seleksi pelamar calon guru baru. Beliau menjelaskan :

“Metode Pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak sekolah dengan mengarahkan pelamar untuk langsung datang ke sekolah membawa persyaratan yang sudah ditentukan, proses pengumpulan berkas calon pelamar



disusun berdasarkan syarat yang telah ditentukan. Selanjutnya sistem pengumpulan berkas dilakukan dengan cara memeriksa berkas satu persatu.”

Selain wawancara dengan kepala sekolah, peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Lidiyawati selaku waka kurikulum humas beliau menyatakan bahwa:

“Dalam hal pengumpulan berkas lamaran pihak sekolah tentunya membutuhkan beberapa panitia agar proses pengumpulan berkas tersebut berjalan secara efektif. Berkas yang di terima oleh pihak sekolah di kumpulkan secara langsung untuk di seleksi oleh panitia agar dapat menentukan calon guru yang memenuhi kreteria dari sekolah. Pihak panitia menyusun berkas calon pelamar dengan cara mengelompokkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon pelamar selanjutnya pihak panitia memeriksa berkas calon pelamar satu persatu.”

Proses dokumentasi berhasil mengabadikan proses pengumpulan berkas pelamar yang dilakukan di SMK Nurul Iman Palembang:



**Gambar 2.** Penyerahan Berkas Lamaran kepada Panitia

Berdasarkan hasil observasi, dokumtasi, wawancara metode penerimaan lamaran guru baru dilakukan SMK Nurul Iman Palembang dengan cara meminta pelamar untuk

memasukan berkas lamaran langsung ke sekolah dan pihak sekolah memeriksa kelengkapan berkas satu persatu yang harus dipenuhi seperti suarat lamaran, biodata diri, ijazah, dan sertifikat-sertifikat yang mendukung. Selanjutnya diinformasikan mengenai tes-tes seleksi pelamar.

#### d. Seleksi Kompetensi Pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraa mengenai pelamaran yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Banyak tahapan dalam proses seleksi yang bisa digunakan diantaranya adalah ,wawancara saringan pendahuluan, Pengisian blanko lamaran, wawancara kerja, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, teknik tes, dan memutuskan diterima dan ditolak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Eva Nirmala selaku kepala sekolah SMK Nurul Iman Palembang mengenai Proses Seleksi Pelamar sebagai berikut:

“Pertama pihak sekolah melakukan pemeriksaan persyaratan administrasi karena seleksi pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga calon guru baru. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan oleh sekolah, persyaratan sebagian lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu.

Selanjutnya pihak sekolah melakukan tes tertulis untuk mengetahui *skill* yang dimiliki calon guru. Lalu yang terakhir metode wawancara akhir. Dalam hal ini semua panitia menyeleksi pelamar sesuai dengan *skill* yang dia punya. Setelah itu jika sudah dapat menentukan apakah calon pelamar sudah memenuhi kriteria yang diberikan pihak sekolah maka pelamar di sarankan datang langsung ke sekolah.”

Selain wawancara dengan kepala sekolah, peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Lidiyawati selaku waka kurikulum humas beliau menyatakan bahwa :

“Seleksi pelamar pihak panitia mengkoreksi terlebih dahulu berkas calon pelamar dan calon pelamar melakukan pengisian formulir. Selanjutnya pihak sekolah juga melakukan tes tertulis untuk melihat kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari calon pelamar tenaga pendidik baru selanjutnya melakukan metode interview yang mengundang pelamar untuk datang dan bertemu dengan panitia yang terkait untuk mengetahui apakah sesuai dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. Pihak sekolah juga melakukan tes tertulis untuk melihat kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari calon pelamar tenaga pendidik baru.”

Seleksi ini juga biasa diebut dengan seleksi administratif, yang tidak lain bertujuan untuk menjaring pelamar yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan, terutama dari segi administrasinya. Sehingga sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan dan sesuai ketentuan yang dipersyaratkan oleh ketentuan pemerintah.

Proses dokumentasi berhasil mengabadikan proses seleksi komtensi pelamar

yang dilakukan di SMK Nurul Iman Palembang, dimana tampak dilakukan secara kolektif



**Gambar 3.** Proses seleksi kompetensi pelamar di SMK Nurul Iman Palembang

Berdasarkan hasil obsevasi, dokumentasi, dan wawancara proses seleksi pelamar di SMK Nurul Iman Palembang, Pertama menyeleksi berkas calon pelamar dengan cara mengkoreksi terlebih dahulu, jika pelamar tersebut berkas yang sudah diterima selanjutnya calon pelamar pengisian blangko lamaran yang telah dibuat oleh pihak sekolah yang berisi data orang tua, pengalaman kerja, gaji yang diminta. Ketiga melakukan wawancara pendahuluan dengan menggunakan *test* kemampuan calon pelamar. Pihak panitia sekolah lalu melakukan pemeriksaan persyaratan administrasi karena seleksi pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga calon guru baru. Selanjutnya panitia melakukan tes tertulis untuk mencari data calon guru baru yang sesuai dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. pihak sekolah melakukan metode wawancara akhir dalam seleksi pelamar. Dalam hal ini semua panitia menyeleksi pelamar sesuai dengan skil yang dia punya.

## 2. Materi Seleksi Kompetensi Guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang

Terdapat beberapa bidang kompetensi yang menjadi indikator penilaian seleksi, yakni kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Kompetensi ini dipilih berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terhadap materi yang diujikan kepada peserta pelamar, berbentuk pilihan berganda dengan total soal mencapai 100 butir. Jumlah tersebut kemudian dibagi menjadi beberapa bagian yang tersebar sesuai jumlah kompetensi yang diujikan.

Materi paedagogi yang diujikan memiliki indikator antara lain pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pemahaman kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Selain itu mengacu pada Permendiknas No. 16 tahun 2007, bahwa dalam materi seleksi juga berkenaan dengan hal (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, emosional, dan intelektual, (2) Menguasai teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (2) Mengembangkan kurikulum terkait mata pelajaran yang diampu, (2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk

kepentingan pembelajaran, (3) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, (4) Menyelenggarakan pembelajaran menarik, (5) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (6) Komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, (7) menyelenggarakan dan memanfaatkan hasil penilaian serta evaluasi untuk kepentingan proses pembelajaran.

Materi kompetensi kepribadian yang digunakan untuk meramu soal materi rekrutmen guru juga disesuaikan dengan Permendiknas No. 16 tahun 2007 yang diujikan memiliki indikator sebagai berikut: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (4) menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru..

Materi kompetensi sosial yang digunakan untuk meramu soal materi rekrutmen guru juga disesuaikan dengan Permendiknas No. 16 tahun 2007, adapun indikatornya yakni: (1) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. (2) Berkomunikasi

secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. (3) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. (4) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

Sedangkan materi untuk kompetensi professional yang digunakan untuk meramu soal materi rekrutmen guru juga disesuaikan dengan Permendiknas No. 16 tahun 2007, adapun indikatornya yakni: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Selain sesuai dengan kebijakan pemerintah tersebut, materi seleksi guru PAI di SMK Nurul Iman Palembang juga berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki oleh guru. Keterampilan yang dimaksud ialah keterampilan lain di luar dari kompetensi utama yang wajib dimiliki guru. Seperti keterampilan *tilawatil* Qur'an, *tahfidz* Qur'an, nasyid, dzikir, dan keterampilan-keterampilan lain yang mampu untuk digunakan sebagai penunjang dari

keberhasilan belajar peserta didik. Dengan keterampilan yang dimiliki itu kepala sekolah mengharapkan agar guru-guru dapat memberikan bekal keterampilan.

Dan yang tak kalah pentingnya materi seleksi juga berkaitan dengan uji keterampilan guru dalam melaksanakan pembelajaran pendidikan agama Islam berbasis kontekstual, tujuannya seperti yang diharapkan oleh kepala sekolah yakni agar siswa-siswi selain memiliki pengetahuan agama Islam, juga memiliki pengamalan agama yang baik. Dalam materi ini guru tidak melakukan ujian tertulis, melainkan di uji secara motorik atau keterampilannya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru di SMK Nurul Iman Palembang sebagai berikut, pertama persiapan rekrutmen guru setiap tahun ajaran baru yang ditetapkan, panitia yang dibentuk adalah kepala sekolah, wakil kurikulum dan staf pengurus personalia. Kedua, penyebaran pengumuman rekrutmen guru dilakukan oleh melalui media online yang sering digunakan seperti Facebook, Instagram, Whatsapp, obrolan dari satu pihak ke pihak lain. Ketiga, penerimaan lamaran guru baru dilakukan dengan cara meminta pelamar untuk memasukan berkas lamaran langsung ke sekolah mengatntarkan, surat lamaran, biodata diri, ijazah, dan sertifikat- sertifikat yang mendukung. Selanjutnya keempat, seleksi pelamar melakukan tes tertulis untuk mencari

data calon guru baru yang sesuai dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Pihak sekolah melakukan metode wawancara akhir dalam seleksi pelamar. Untuk materi seleksi menggunakan standar Permendiknas No. 16 tahun 2007 yakni pada empat kompetensi yakni kompetensi paedagogi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 12(1), 85–105. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101>
- Anggraini, R. T. (2018). *Analisis Manajemen Rekrutmen Guru PAI Berkompoten Sebagai Unggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun 2018/2019* (pp. 2–4). IAIN Kudus. <http://eprints.stainkudus.ac.id/2351/>
- Anwar, M. (2020). Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di MAN 3 Sleman (Upaya Meningkatkan Mutu Guru Mata Pelajaran PAI). *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 1–5. <https://doi.org/10.32923/tarbawy.v7i1.1188>
- Budi, M. H. S. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership Guru Pendidikan Agama Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 99–119.
- Fadillah, R., Mahmud, M. Y., & Savitri, R. (2020). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(1), 17–22. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.51.16-22>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khoirunnisa, S., Jalil, A., & Mustafida, F. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru PAI dalam Kompetensi guru di SMP IT ASY Syadzili Pakis Malang. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 110–114. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/11849>
- Kholidin, K. (2019). *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pematang* (pp. 2–4). IAIN Pekalongan.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V., Durksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163–185. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>
- Lisnandari, L. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 193–200. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>
- Moloeng, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif Remaja Rosdakarya. *Inter Komunika, Stikom InterStudi*.
- Mulyaningsih, P. (2016). *Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor* (pp. 7–10). UIN Syarif Hidayatullah. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/33378>
- Nur, S. (2021). *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Sma Al-Kautsar Bandar Lampung* (pp. 7–10). UIN Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/14093/>
- Pasiska, P., Mutiyati, M., & Kanada, R. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 85–96. <https://doi.org/10.19109/elidare.v6i2.6465>

- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 27–36. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/index>
- Rony, R. (2019). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Miyah: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37–57. <http://dx.doi.org/10.33754/miyah.v14i2.147.g117>
- Rosmi, R. (2020). Sistem Rekrutmen Guru Agama Kontrak Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten. *Jurnal Teori Dan Riset Administrasi Publik*, 3(2), 15–23. <http://jtrap.ppj.unp.ac.id/index.php/JTRAP/article/view/18>
- Sandela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sdit Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155–166. <http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>
- Sari, K. P., & Mujahidun, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang. *Proceeding of The Urecol*, 1(1), 87–93. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/333>
- Suprpto, S. (2018). Kebutuhan Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 16(2), 204–217. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v16i2.485>
- Supriadi, S. (2018). Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 5(2), 2018. <https://doi.org/10.33084/jhm.v5i2.889>