

EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN GURU DI MTS

Khalid Samahangga Manik ^{a*)}, Muhammad Rifai ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

^{*)}Corresponding Author's: khalidsamahangga15@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 29 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.271>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah, dengan fokus pada pelaksanaan proses rekrutmen, penempatan guru sesuai kompetensi, serta faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas rekrutmen dan penempatan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, tenaga tata usaha, dan guru, serta diperkuat melalui observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Proses rekrutmen telah dilakukan berdasarkan kebutuhan madrasah, namun dalam praktiknya masih ditemukan keterbatasan dalam penyesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik dengan kualifikasi dan kompetensi guru yang tersedia. Hal tersebut terlihat dari adanya guru yang mengajar di luar bidang keahlian atau kompetensinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penempatan guru belum sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan, kompetensi, dan bidang tugas yang diberikan. Faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan guru meliputi kebutuhan tenaga pendidik, kerja sama internal madrasah, serta kebijakan pimpinan, sedangkan faktor penghambat berkaitan dengan keterbatasan tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah masih perlu ditingkatkan, terutama melalui perencanaan kebutuhan guru yang lebih sistematis, proses seleksi yang mempertimbangkan kompetensi, serta penempatan guru yang lebih sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahliannya.

Kata kunci: Efektivitas, Rekrutmen Guru, Penempatan Guru, Kompetensi Guru, Manajemen Pendidikan.

EFFECTIVENESS OF TEACHER RECRUITMENT AND PLACEMENT IN MTS

Abstract. This study aims to analyze the effectiveness of teacher recruitment and placement at MTs As-Syahaadah, focusing on the implementation of the recruitment process, teacher placement according to their competencies, and the supporting and inhibiting factors affecting the effectiveness of teacher recruitment and placement. This study employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews with the head of the madrasah, vice principal for curriculum affairs, administrative staff, and teachers, and were strengthened through observation and documentation. The findings indicate that the implementation of teacher recruitment and placement at MTs As-Syahaadah has not been fully effective. The recruitment process has been conducted based on the needs of the madrasah; however, in practice, there are still limitations in matching the need for teaching staff with the qualifications and competencies of available teachers. This is reflected in the finding that some teachers teach subjects outside their areas of expertise or competence. This condition indicates that teacher placement has not been fully based on the compatibility between educational background, professional competence, and assigned teaching responsibilities. Supporting factors include the need for teaching staff, internal cooperation within the madrasah, and leadership policies, while inhibiting factors include the limited availability of teachers whose qualifications match the required fields of expertise and the needs of the madrasah. This study concludes that the effectiveness of teacher recruitment and placement at MTs As-Syahaadah still needs to be improved, particularly through more systematic teacher workforce planning, competency-based selection processes, and teacher placement that is more closely aligned with their qualifications and areas of expertise.

Keywords: Effectiveness, Teacher Recruitment, Teacher Placement, Teacher Competence, Educational Management.

I. PENDAHULUAN

Menurut manajemen pendidikan Islam, keberhasilan proses pendidikan di madrasah sangat bergantung pada sumber daya manusia, terutama guru. Rekrutmen dan penempatan guru yang efektif tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga pendidik tetapi juga memastikan kompetensi mereka sesuai dengan

bidang tugas yang diemban. Dalam situasi seperti ini, proses rekrutmen menjadi komponen penting dari manajemen institusi pendidikan yang profesional dan akuntabel. Salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kualitas rekrutmen dan penempatan guru. Ini dinilai oleh stakeholder internal maupun eksternal. Rekrutmen dan penempatan guru dalam pendidikan Islam bukan sekadar proses administratif; itu adalah bagian dari upaya menjaga kualitas pendidikan yang berdasarkan nilai-nilai Islam. Guru tidak hanya bertindak sebagai guru, tetapi juga sebagai guru yang membentuk karakter siswa. Oleh karena itu, sangat penting bahwa penempatan tugas, kompetensi, dan latar belakang pendidikan sesuai satu sama lain. Penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan kualitas pembelajaran yang buruk dan kinerja guru yang buruk di sekolah. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan akan guru yang berpengalaman semakin meningkat. Sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk menerapkan sistem pengambilan karyawan yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi. Selain itu, saat memilih guru, mereka harus mempertimbangkan keahlian pribadi, beban kerja, dan kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan tuntutan masyarakat untuk pendidikan berkualitas tinggi. Akibatnya, penempatan dan rekrutmen guru yang efektif menjadi masalah strategis dalam manajemen pendidikan Islam di madrasah.

Perubahan ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen SDM yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan pendidikan. Orang yang mempekerjakan guru tidak hanya harus memiliki gelar akademik, tetapi mereka juga harus memiliki kualitas pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian. Penempatan yang tepat akan meningkatkan kinerja guru dan layanan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penempatan dan rekrutmen guru yang efektif adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Muhammad Rifa'i (2018) menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan guru merupakan proses penting untuk memastikan bahwa kemampuan guru sesuai dengan persyaratan lembaga pendidikan Islam. Sebagai pendidik, guru memainkan peran penting dalam proses pembelajaran. Kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja guru. Studi menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan dapat menyebabkan banyak masalah, seperti produktivitas yang rendah dan proses pembelajaran yang kurang optimal. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan penempatan guru harus direncanakan dan direncanakan secara sistematis.

Beberapa teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan mengapa proses rekrutmen dan penempatan yang efektif sangat penting. Konsep "pria yang tepat di tempat yang tepat" adalah pendekatan yang relevan yang menekankan pentingnya kesesuaian antara seseorang dan pekerjaannya. Selain itu, teori manajemen pendidikan menekankan bahwa perencanaan tenaga pendidik adalah bagian penting dari meningkatkan kualitas pendidikan. Metode ini sangat berguna di madrasah karena menggabungkan nilai-nilai Islam dengan profesionalisme kerja. Teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan konseptual untuk studi tentang seberapa efektif penempatan dan pengangkatan guru. Banyak penelitian tentang manajemen guru berfokus pada kinerja atau kompetensi guru daripada proses pengangkatan dan penempatan. Meskipun demikian, kedua komponen ini merupakan langkah awal yang sangat berpengaruh pada kualitas tenaga pendidik. Selain itu, tidak banyak penelitian yang dilakukan yang melihat seberapa baik penempatan dan rekrutmen guru di madrasah secara langsung. Karena celah ini, diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan kontekstual.

Institusi pendidikan akan kesulitan mencapai tujuan akademik mereka jika tidak memiliki sistem rekrutmen dan penempatan yang efektif. Akibatnya, penelitian ini sangat penting secara akademis dan praktis. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai alat evaluasi madrasah untuk meningkatkan kualitas manajemen tenaga pendidik. Rekrutmen dan penempatan yang efektif akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan citra masyarakat organisasi. Penelitian ini juga membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya tentang manajemen SDM. Penelitian lebih lanjut diperlukan karena tidak banyak penelitian yang secara khusus membahas seberapa efektif penempatan dan rekrutmen guru. Menurut seorang pakar manajemen pendidikan Islam, pengelolaan tenaga pendidik harus dilakukan secara sistematis, profesional, dan sesuai dengan prinsip Islam. Hal ini menunjukkan bahwa pengangkatan dan penempatan guru sangat penting untuk menciptakan pendidikan Islam yang baik.

Penelitian ini difokuskan pada MTs As-Syhadah karena memiliki dinamika dalam manajemen tenaga pendidik yang menarik untuk dipelajari. Karena peneliti menemukan bahwa beberapa guru di madrasah tersebut mengajar subjek di luar bidang keahliannya, yang menyebabkan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan subjek yang diajarkan. Kondisi ini menyebabkan kualitas pembelajaran rendah dan pencapaian tujuan pendidikan kurang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap proses rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini juga akan menemukan hambatan dan metode untuk meningkatkan kedua komponen tersebut.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana guru dipekerjakan dan ditempatkan di madrasah. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat saran strategis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik. Akibatnya, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga aplikatif dan normatif. Dengan demikian, penempatan dan rekrutmen guru yang efektif merupakan masalah penting dalam manajemen pendidikan Islam. Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana proses tersebut diterapkan di MTs As-Syhadah dan bagaimana hal itu berdampak pada kualitas pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu dan praktik pendidikan Islam secara bersamaan berkat pendekatan sistematis yang digunakan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Tujuan utama penelitian adalah untuk mempelajari fenomena efektifitas proses rekrutmen dan ketepatan penempatan guru di MTs As-Syahaadah. Oleh karena itu, metode kualitatif dipilih. Dibandingkan dengan menguji hipotesis atau generalisasi statistik, penelitian ini berkonsentrasi pada pemahaman makna, prosedur, dan kenyataan manajemen yang terjadi di lingkungan madrasah. Metode deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengamati proses pengambilan keputusan dalam manajemen SDM secara alamiah. Ini berlaku untuk institusi pendidikan Islam khusus. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mempelajari fenomena efektifitas rekrutmen melalui pengalaman para pengambil kebijakan dan guru di lapangan. Creswell (2021:52) mengatakan bahwa penelitian kualitatif berusaha untuk mengungkap makna yang tersembunyi di balik perilaku, proses, dan interaksi sosial dengan melibatkan peneliti secara langsung di laboratorium penelitian. Sugiyono (2023:7) menyatakan bahwa data tentang efektivitas rekrutmen lebih akurat karena penelitian kualitatif bertumpu pada kondisi alamiah dan peneliti menggunakan alat penting untuk berinteraksi langsung dengan sumber data. Hasil penelitian digambarkan secara sistematis dan akurat bagaimana proses seleksi dan penempatan guru dilakukan tanpa mengubah variabel. Metode deskriptif digunakan. Moleong (2019:11) mengatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menyajikan data sebagaimana adanya sehingga pembaca dapat memahami konteks, lingkungan, dan dinamika organisasi. Studi ini melihat rekrutmen dan penempatan guru sebagai realitas sosial yang dibentuk oleh interaksi antara pimpinan madrasah, panitia seleksi, dan calon guru.

Akibatnya, pemilihan informan dilakukan secara purposive (bertujuan) untuk mendapatkan informasi yang kaya tentang standar kompetensi dan kecocokan pekerjaan. Creswell (2021:74) menekankan bahwa pemilihan informan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang relevan dan representatif tentang fenomena yang dikaji. Sugiyono (2022:9) menegaskan bahwa informan kualitatif adalah orang yang memahami situasi lapangan dan siap memberikan data yang mendalam. Dengan strategi ini, peneliti dapat menemukan tidak hanya data prosedural tetapi juga pertimbangan subjektif dan kebijakan strategis yang memengaruhi seberapa efektif penempatan guru di MTs As-Syahaadah. Analisis data dilakukan dari tahap awal pengumpulan data hingga penarikan simpulan akhir. Data yang dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi diproses melalui langkah-langkah seperti reduksi data, penyampaian data, dan verifikasi. Sugiyono (2023:128) menyatakan bahwa analisis kualitatif adalah proses yang terus-menerus yang menuntut peneliti untuk melakukan pengujian terus-menerus dan memaknai hasilnya. Menurut Creswell (2021:286), untuk mendapatkan kedalaman konseptual, peneliti kualitatif harus menafsirkan makna data. Metode ini

memungkinkan penempatan dan rekrutmen guru yang efektif di MTs As-Syahaadah untuk dinilai dari kuota pengajar yang terpenuhi, profesionalisme, kesesuaian latar belakang keilmuan, dan kontribusinya untuk meningkatkan kualitas instruksional madrasah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian di MTs As-Syahaadah menunjukkan bahwa proses pengangkatan guru didasarkan pada kebutuhan nyata madrasah terhadap guru. Rekrutmen guru tidak semata-mata dilakukan untuk menambah jumlah tenaga pendidik; sebaliknya, mereka dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran saat ada kekurangan atau kekosongan guru pada mata pelajaran tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga pendidik adalah faktor utama dalam pengambilan keputusan tentang rekrutmen. Menurut wawancara, MTs As-Syahaadah memiliki 13 guru dan 3 tenaga pengajar. Dari mereka, tiga telah menerima sertifikat guru. Kondisi ini menjadi salah satu gambaran sumber daya manusia madrasah dan membantu pimpinan merencanakan tenaga pendidik. Kepala Madrasah menjelaskan bahwa proses rekrutmen biasanya dimulai ketika calon guru mendaftar langsung atau menghubungi pimpinan. Calon pendidik tidak langsung diberi tugas mengajar; mereka harus memperoleh persetujuan dari pimpinan terlebih dahulu. Setelah persetujuan awal diterima, wawancara dan validasi data calon guru dilakukan. "Guru datang langsung ke madrasah dengan menghubungi pimpinan untuk mendapatkan persetujuan, jika diperkenankan oleh pimpinan maka akan dilakukan wawancara serta validasi data baik terkait Curriculum Vitae atau pengalaman lainnya," kata Kepala Madrasah. Pernyataan tersebut menunjukkan peran penting Kepala Madrasah dalam proses rekrutmen awal. Sebelum melanjutkan, pimpinan bertanggung jawab untuk menilai kelayakan calon guru. Setelah tahap awal ini, calon guru akan berbicara dengan pihak kurikulum. Pembicaraan tersebut mencakup kegiatan belajar mengajar, kebutuhan mata pelajaran, kondisi peserta didik, dan kesiapan calon guru untuk melakukan tugas di madrasah. Selain itu, calon guru memiliki kesempatan untuk melihat langsung kondisi madrasah, termasuk sarana dan prasarana. "Setelah mendapatkan kesefahaman dan kesepakatan tentang latar belakang sejarah madrasah serta kondisi madrasah maka guru tersebut melakukan diskusi dengan bagian kurikulum terkait KBM," lanjut wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Selanjutnya, calon guru melakukan tinjauan lingkungan madrasah. Tinjauan ini meliputi fasilitas dan kondisi siswa. Setelah semua orang setuju tentang kesiapan calon guru dan kebutuhan madrasah, guru yang bersangkutan dapat memulai pembelajaran. Proses pengambilan karyawan menunjukkan bahwa MTs As-Syahaadah menggunakan mekanisme pengambilan karyawan yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan keadaan lembaga.

Proses rekrutmen lebih banyak dilakukan melalui komunikasi langsung antara calon guru dan pimpinan. Setelah itu, proses seperti wawancara, pemeriksaan dokumen, dan koordinasi dengan bagian kurikulum adalah langkah berikutnya. Dalam proses rekrutmen, tidak hanya Kepala Madrasah yang terlibat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses tersebut juga melibatkan dewan guru senior, Wakil Kepala Madrasah, dan tenaga pendidik profesional. "Yaitu Dewan guru senior (termasuk kepala madrasah dan wakil kepala madrasah) serta tenaga pendidik profesional yang ikut terlibat dalam pengembangan lembaga pendidikan dan tim memberikan laporannya kepada yayasan penyelenggara madrasah," kata Kepala Madrasah. Adanya kerja sama internal dalam proses rekrutmen ditunjukkan oleh keterlibatan beberapa komponen tersebut. Guru senior dan pihak kurikulum menilai kebutuhan pembelajaran dan kemampuan calon guru, sedangkan kepala sekolah bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan. Di MTs As-Syahaadah, penerimaan guru baru diperlukan karena beberapa alasan. Ini termasuk memenuhi persyaratan

pendidik dan tenaga kependidikan, terjadi kekurangan atau kekosongan guru, dan tidak cukup guru per mata pelajaran untuk mengajar mata pelajaran tertentu. Oleh karena itu, pengangkatan guru di MTs As-Syahaadah lebih berfokus pada kebutuhan nyata madrasah. Madrasah menetapkan persyaratan untuk calon guru. Seorang calon guru harus memiliki minimal S-1, sertifikat pendidik, pengalaman mengajar, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan visi dan misi lembaga, dan kemampuan untuk menjaga reputasi guru dan sekolah. "Memiliki kualifikasi akademik minimal S-1, diutamakan guru yang bersertifikat pendidik, memiliki pengalaman mengajar, mampu beradaptasi serta menyesuaikan dengan visi dan misi lembaga pendidikan, dan mampu menjaga nama baik sebagai guru maupun lembaga pendidikan," kata Kepala Madrasah. Selain persyaratan akademik dan pengalaman, kemampuan keagamaan calon guru juga dipertimbangkan. Kemampuan untuk membaca Al-Qur'an adalah salah satu tahapan seleksi yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria pengambilan karyawan di madrasah tidak hanya memperhitungkan kemampuan akademik dan profesional, tetapi juga nilai keagamaan dan kepribadian. Kepala Madrasah mengakui bahwa sistem rekrutmen di MTs As-Syahaadah belum sepenuhnya efektif, meskipun telah memenuhi beberapa tahapan dan kriteria. Keterbatasan pembiayaan, sumber daya manusia, dan sarana prasarana merupakan hambatan utama. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen sudah berjalan, tetapi masih memerlukan sistem dan sumber daya yang memadai. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengangkatan guru di MTs As-Syahaadah telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan dengan melakukan wawancara, memeriksa dokumen dan latar belakang, dan bekerja sama dengan pihak terkait. Namun, sistem rekrutmen harus diperkuat untuk menjadi lebih sistematis, objektif, dan profesional karena proses tersebut masih mudah dan fleksibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di MTs As-Syahaadah masih mengajar subjek yang tidak mereka kuasai. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip kesesuaian antara kemampuan guru dengan mata pelajaran yang mereka ampu belum sepenuhnya diterapkan. Namun, kondisi tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa pendidik tidak mampu melaksanakan pembelajaran. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru yang diberi tugas di luar bidang keahliannya terus berusaha untuk mempelajari materi dan keterampilan yang belum dikuasainya. Secara konseptual, kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan merupakan salah satu komponen penting dari kualifikasi guru. Jahidi menjelaskan bahwa kualifikasi guru termasuk latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang atau mata pelajaran yang diajarkan serta didukung oleh kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Oleh karena itu, penempatan guru yang ideal tidak hanya mempertimbangkan ketersediaan tenaga pendidik tetapi juga seberapa cocok kemampuan mereka dengan tugas yang diberikan. Selain itu, memiliki dasar normatif. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai pendidik. Regulasi tersebut menetapkan guru SMP/MT sebagai guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh satuan pendidikan sesuai kebutuhan, serta kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Ketentuan penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun kebutuhan madrasah dapat dipertimbangkan saat memilih tugas, kualifikasi dan kompetensi guru harus tetap dipertimbangkan.

Kebijakan pendidikan yang lebih baru juga memperhatikan masalah kesesuaian tersebut. Keputusan Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru Nomor 1/B/HK.03.01/2025 menetapkan bahwa kesesuaian antara kualifikasi akademik, bidang tugas, dan mata pelajaran yang diampu pada program studi pendidikan profesi guru sangat penting untuk pengembangan profesionalitas guru. Selain itu, hasil penelitian di MTs As-Syahaadah harus dipahami dengan mempertimbangkan situasi nyata

di madrasah. Menurut wawancara dengan kepala sekolah, ketika ada kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu, guru ditempatkan di luar bidang keahlian mereka. Selanjutnya, madrasah mengadakan pertemuan dengan guru dan Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum untuk memilih guru yang mampu melengkapi mata pelajaran yang kosong. Oleh karena itu, penempatan di luar bidang keahlian adalah cara untuk menyesuaikan diri dengan keterbatasan sumber daya manusia sehingga kegiatan pembelajaran tetap dapat dilakukan.

Kebijakan tersebut dapat dianggap sebagai solusi adaptif dalam jangka pendek dari sudut pandang efektivitas manajemen SDM. Meskipun kekurangan guru, madrasah dapat mempertahankan kegiatan belajar mengajar. Namun, evaluasi diperlukan apabila kondisi ini berlanjut. Ini karena guru memerlukan penguasaan materi dan kemampuan yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. Kementerian Agama juga menegaskan bahwa kompetensi guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menyatakan bahwa kompetensi dan kualifikasi guru merupakan komponen penting dalam meningkatkan profesionalitas guru, yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penempatan guru harus dilihat sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan bukan sekadar mengisi jadwal pembelajaran. Agustina dan Uswatun (2026) membahas profesionalitas guru dalam penugasan mata pelajaran berdasarkan bidang keahlian mereka, yang membuat hal ini semakin diperkuat. Mereka menekankan bahwa linearitas keilmuan dan kompetensi profesional sangat penting untuk pekerjaan guru. Hasilnya relevan dengan kondisi di MTs As-Syahaadah karena fakta bahwa seorang guru mengajar di luar bidang keahliannya menunjukkan bahwa elemen linearitas dan kesesuaian kompetensi masih perlu diperkuat. Menurut uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penempatan guru di MTs As-Syahaadah berada pada kondisi yang cukup efektif untuk memenuhi kebutuhan operasional madrasah, tetapi belum sepenuhnya optimal dari sisi kesesuaian kompetensi. Meskipun madrasah telah berusaha menempatkan guru berdasarkan kemampuan dan kebutuhan, penempatan guru pada beberapa mata pelajaran yang di luar bidang keahlian guru sering terjadi. Oleh karena itu, madrasah perlu merencanakan kebutuhan guru secara lebih sistematis sehingga kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu dapat diantisipasi sejak awal. Selain itu, guru yang untuk sementara harus mengajar di luar bidang keahlian mereka tidak perlu khawatir. Oleh karena itu, kebutuhan sekolah dapat dipenuhi tanpa mengabaikan prinsip profesionalitas dan kesesuaian kompetensi guru.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah, yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Proses rekrutmen guru di MTs As-Syahaadah telah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan madrasah, tetapi belum sepenuhnya berjalan secara sistematis dan optimal. Rekrutmen dilakukan ketika madrasah membutuhkan tambahan atau pengganti guru pada mata pelajaran tertentu. Proses tersebut melibatkan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, guru senior, dan pihak terkait lainnya. Tahapan rekrutmen meliputi komunikasi awal dengan calon guru, wawancara, pemeriksaan curriculum vitae dan dokumen pendukung, penelusuran pengalaman calon guru, serta pertimbangan terhadap kemampuan dan komitmen calon guru. Dalam menentukan calon guru, madrasah juga mempertimbangkan kualifikasi akademik minimal S-1, pengalaman mengajar, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan madrasah, kesesuaian

dengan visi dan misi lembaga, serta kemampuan keagamaan. Dengan demikian, rekrutmen guru telah mengarah pada pemenuhan kebutuhan berdasarkan kualifikasi dan kemampuan calon guru, meskipun pelaksanaannya masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, pembiayaan, dan belum optimalnya sistem seleksi yang terstruktur. Penempatan guru di MTs As-Syahaadah telah mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan pembelajaran, tetapi belum sepenuhnya sesuai dengan bidang keahlian setiap guru. Pada kondisi tertentu, guru ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimilikinya. Namun, penelitian menemukan adanya guru yang mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya. Kondisi tersebut terjadi terutama karena adanya kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu sehingga madrasah harus menyesuaikan penempatan dengan tenaga pendidik yang tersedia. Meskipun demikian, guru yang ditempatkan di luar bidang keahliannya tetap berupaya mempelajari materi dan kompetensi yang belum dikuasai. Pihak madrasah juga melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penempatan guru dapat dikatakan cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan operasional pembelajaran, tetapi belum optimal apabila ditinjau dari kesesuaian antara bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang diampu. Efektivitas rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah didukung oleh kerja sama tim, keterlibatan pimpinan, komitmen guru, serta adanya evaluasi terhadap pelaksanaan tugas, sedangkan faktor penghambatnya meliputi keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, pembiayaan, dan belum optimalnya sistem rekrutmen serta pemetaan kompetensi guru. Madrasah telah berupaya mengatasi hambatan tersebut melalui rapat bersama pimpinan dan guru, penyesuaian penempatan berdasarkan kemampuan guru yang tersedia, pemberian kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya, serta evaluasi secara berkala. Namun, agar efektivitas pengelolaan guru dapat meningkat, diperlukan perencanaan kebutuhan guru yang lebih sistematis, terutama untuk mengantisipasi kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu. Dengan demikian, secara keseluruhan rekrutmen dan penempatan guru di MTs As-Syahaadah dapat dikategorikan cukup efektif secara operasional, tetapi belum optimal secara sistemik, terutama dalam hal kesesuaian bidang keahlian, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, dan penguatan sistem seleksi.

V. REFERENSI

- Agustina, D. H., & Uswatun, H. (2026). Profesionalitas guru dalam penugasan mata pelajaran berdasarkan bidang keahlian. *ARIMA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(3), 249–252.
- Jahidi, J. (2014). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2020). *Menyoal profesionalisme guru*. Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Direktorat Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru. (2025). *Keputusan Direktur Jenderal Guru, Tenaga Kependidikan, dan Pendidikan Guru Nomor 1/B/HK.03.01/2025 tentang kesesuaian kualifikasi akademik atau bidang tugas/mata pelajaran/kelompok mata pelajaran yang diampu dengan bidang studi pada Program Studi Pendidikan Profesi Guru*. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (12th ed.). Thomson/South-Western.
- Rifa'i, M. (2019). *Manajemen organisasi pendidikan*. Humanis.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.