
Artikel

Sistem Rekrutmen Guru Agama Kontrak Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten

Rosmi¹

¹Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Corresponding Author: rosmiramlan6@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the system of recruitment of contract religion teachers at the State Elementary School (SDN) in Bungo District. This research is a qualitative descriptive study. Research informants were selected through a purposive technique. The data used are primary and secondary data. Data collection through observation, documentation and interviews. Data is analyzed through interactive data analysis. The result showed that the recruitment of contract religious teachers at the State Elementary School (SDN) in Bungo District was carried out well and in accordance with applicable regulations. The recruitment system has several requirements and a recruitment process that must be followed. In addition, in the contract religion teacher recruitment system there are several procedures that must be followed by applicants. These procedures are: 1) application stage, 2) material selection, 3) written test, 4) interview, & 5) graduation announcement. The recruitment of contract religion teachers has been structured, the Bungo District Education and Culture Office has also made a predetermined budget for contract religion teachers in the State Elementary School (SDN).

Keywords: system, recruitment, contract religion teachers, State Elementary School (SDN).

Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman, pendidikan menjadi salah satu kebutuhan pokok bagi keberlangsungan hidup manusia. Pendidikan juga dipandang mampu meningkatkan status sosial manusia dimata manusia lain. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat (1) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu pendidikan yang harus menjadi perhatian adalah pendidikan agama Islam. Pendidikan agama Islam harus diterapkan dimana saja, terutama di Sekolah Dasar. Pendidikan agama Islam harus didukung oleh guru yang kualifikasi pendidikan sarjana agama Islam, berkualitas dan berkompeten. Tanpa adanya guru yang berkualitas dan berkompeten maka tentu saja pendidikan itu tidak akan maksimal. Guru merupakan elemen penting di sekolah, sebagai penyalur ilmu pengetahuan bagi siswa/i di sekolah.

Untuk mengetahui lebih jelas pengertian tentang guru, tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang berbunyi: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kualifikasi guru sebagai tenaga pendidik adalah minimal Strata 1 atau S1 Kependidikan, namun banyak dijumpai lulusan Diploma III maupun Strata 1 non Kependidikan juga ikut mendaftarkan diri sebagai guru.

Pemerintah Kabupaten Bungo perlu melakukan perekrutan guru agama kontrak di Kabupaten Bungo. Dalam proses perekrutan tersebut, pemerintah Kabupaten Bungo telah membuat sistem perekrutan yang akan dilaksanakan dalam perekrutan guru agama kontrak di Kabupaten Bungo. Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan

yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan guru merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan yang proses rekrutmennya melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

Berikut merupakan beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan rekrutmen. Maryono (2015) meneliti tentang sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pembinaan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, penempatan dan pembinaan calon kepala SMK di Kabupaten Seluma dilaksanakan berdasarkan regulasi dan prosedur yang berlaku, namun demikian masih memerlukan perubahan dalam implementasi sistem rekrutmen kepala sekolah di Kabupaten Seluma.

Sri Muladi (2011) meneliti mengenai Sistem Rekrutmen Guru Madrasah Tsanawiyah Di Pondok Pesantren Tremas Pacitan Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem rekrutmen guru Madrasah Tsanawiyah merupakan sistem rekrutmen tertutup meskipun sebagian kecil menggunakan sistem terbuka yaitu saat mencari guru bidang umum yang mana alumni pondok tidak ada yang memenuhi kriteria. Dalam melakukan sistem rekrutmen tertutup ini tahapan yang ditempuh adalah pencalonan, musyawarah, pengambilan keputusan, pengumuman serta pengangkatan. Dalam pengambilan keputusan diterima atau tidaknya seseorang menjadi guru pondok tremas ini adalah melalui hasil petunjuk shalat istikharah yang dilakukan oleh kyai selaku pemegang kekuasaan tertinggi dipondok, apabila setelah diistikharahkan yang muncul adalah yang bersangkutan maka calon tersebut langsung diangkat. Nilai akademik bukan menjadi pertimbangan utama dalam rekrutmen ini tetapi justru petunjuk dari shalat istikharah dan akhlak calon yang lebih diutamakan.

Saifil Hamam (2016) meneliti mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yaitu dengan menganalisa kebutuhan guru yang ada, pengumuman adanya

lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru.

Lulu Mukaromah (2016) meneliti mengenai Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MI Ma'arif NU Singasari Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Singasari Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas terdiri beberapa kegiatan yaitu proses rekrutmen dan seleksi. Dalam proses rekrutmen terdiri dari beberapa kegiatan yakni menentukan analisis kebutuhan, pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik, menentukan persyaratan-persyaratan melamar menjadi tenaga pendidik, penyebaran pengumuman lowongan tenaga pendidik baru dan penerimaan tenaga pendidik baru. Dan dalam proses seleksi terdiri beberapa jenis kegiatan seleksi yakni seleksi administrasi, wawancara, tes tertulis dan praktik mengajar dan pembuatan silabus.

Kamaruddin (2012) meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin secara kualitatif presentase diperoleh 51%, karena berada pada rentang 36-65% maka pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin dikategorikan kurang optimal.

Lestari Siti Wulandari (2013) meneliti tentang rekrutmen guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dilakukan oleh Sekolah, walaupun penetapan dan pengangkatannya dilakukan oleh Yayasan, 2) yang dijadikan kriteria calon guru pada umumnya adalah minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian, 3) rekrutmen pada umumnya menggunakan sistem tertutup yaitu melalui rekomendasi guru, 4) seleksi calon guru pada umumnya menggunakan wawancara, 5) tidak ada kontrak kerja antara guru dengan Sekolah atau Yayasan dan 6) seluruh TK tidak melakukan sendiri pengembangan profesi guru, hanya memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut.

Putri Amalia. (2010). Meneliti strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru.

Etika Pujianti (2017) meneliti tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al-Mahdhuri Pesisir Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al-Mahdhuri sudah dilaksanakan sesuai dengan tahapah-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan dan menentukan persyaratan.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian diatas dan hasil pengamatan, permasalahan yang sering terjadi dalam melakukan sistem rekrutmen guru yaitu terkadang terjadi ketidaksesuaian penempatan personal tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat pelamar dan bukan berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar. Masih terdapat ketimpangan dalam sistem rekrutmen yaitu masih ada yang berdasarkan hubungan kekeluargaan. Masih rendahnya mutu pendidikan karena rendahnya kualitas guru. Kurangnya tingkat penguasaan guru terhadap mata pelajaran yang diembannya hal ini disebabkan oleh sistem rekrutmen kurang efektif. Masih adanya guru agama kontrak yang latar belakang pendidikan belum memenuhi standar persyaratan yang sudah ditentukan. Kurang efektifnya sistem rekrutmen guru agama kontrak yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana sistem rekrutmen guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Bungo. Dengan adanya rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem rekrutmen guru agama

kontrak pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bungo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena berusaha untuk mengungkapkan fakta-fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang telah terjadi. Informan penelitian adalah Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, Sekretaris Disdik, Kasubag Umum dan Kepegawaian Disdik, Kabid Disdik dan Guru Agama SDN. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga memudahkan penulis menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2011:300).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik menguji keabsahan data penelitian ini adalah teknik triangulasi. Analisis data dalam penelitian dilakukan melalui proses penyusunan atau mengolah data agar ditafsirkan lebih lanjut.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara terhadap informan penelitian selama penelitian dilapangan, berikut ini disajikan deskripsi hasil penelitian sebagai berikut. Berikut akan dipaparkan mengenai jumlah guru agama kontrak pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Bungo berdasarkan Kecamatan. Sebagaimana di tunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel.1 Jumlah Guru Agama Kontrak di Kabupaten Bungo

No.	Nama Kecamatan	Jumlah Sekolah Dasar Negeri	Jumlah Guru Agama Kontrak
1	Tanah Tumbuh	13	3
2	Tanah Sepenggal	16	8
3	Jujuhan	14	8
4	Rantau Pandan	10	4

5	Pasar Muara Bungo	7	2
6	Pelepat	26	17
7	Pelepat Ilir	25	11
8	Limbur Lubuk Mengkuang	14	8
9	Bathin II Babeko	7	8
10	Muko-muko Bathin VII	14	20
11	Bungo Dani	11	2
12	Bathin III	9	4
13	Bathin III Ulu	17	22
14	Bathin II Pelayang	7	0
15	Jujuhan Ilir	9	4
16	Rimbo Tengah	12	6
17	Tanah Sepenggal Lintas	14	16
Jumlah		225	143

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo

Berdasarkan data di atas, ternyata jumlah SD Negeri di Kabupaten Bungo ada 225 sekolah. Penempatan sekolah tersebutpun tidak merata pada masing-masing Kecamatan, hal ini di pusatkan pada padatnya penduduk yang ada pada masing-masing Kecamatan. Berdasarkan data di atas dapat pula dilihat bahwa penempatan guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bungo juga belum merata dan belum optimal.

Selain data di atas berikut akan di tampilkan jumlah guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bungo berdasarkan kualifikasi pendidikannya.

Tabel.2 Jumlah Guru Agama Kontrak pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bungo Berdasarkan Kualifikasi Pendidikannya.

Kualifikasi pendidikan S1 (PAI)		Kualifikasi pendidikan DII (PGPAI)		Jumlah Keseluruhan Guru Agama Kontrak di Kabupaten Bungo
L	P	L	P	
29	110	-	4	143
139		4		

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa jumlah guru agama kontrak yang kualifikasi pendidikan sarjana pendidikan agama Islam (S1/D4) berjumlah 139 orang, sedangkan guru agama kontrak yang kualifikasi pendidikan DII berjumlah 4 orang, sehingga keseluruhan guru agama kontrak pada Sekolah Dasar yang ada di

Kabupaten Bungo berjumlah 143 orang. Di lihat dari data di atas masih adanya guru agama kontrak yang kualifikasi pendidikannya DII, sedangkan kualifikasi pendidikan guru agama adalah S1/D4 dapat di lihat dari isi Undang-undang Guru dan Dosen yang berbunyi: “Standar kualifikasi pendidikan guru agama kontrak yaitu memiliki standar kualifikasi pendidikan sarjana (S1/D4). Selain memiliki standar kualifikasi sarjana (S1/D4) guru agama kontrak juga harus memenuhi gelar yang sesuai dengan guru agama yaitu sarjana pendidikan agama Islam. Dengan latar belakang pendidikan sarjana pendidikan agama Islam, maka diharapkan dapat mendukung proses pembelajaran agama Islam pada Sekolah Dasar Negeri yang bermanfaat dan berkualitas”.

Hasil wawancara terhadap informan tentang standar kualifikasi pendidikan guru agama kontrak: “Sebagai seorang calon guru agama harus memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4, dan merupakan sarjana pendidikan agama sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran agama”. Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen tersebut di atas, maka seorang guru memang harus memiliki standar kualifikasi yang telah di tentukan. Oleh karena pemerintah harus benar-benar memiliki sistem rekrutmen guru agama kontrak yang optimal dan efektif. Agar dapat menyaring guru yang berkualitas, berkompeten, dan profesional.

Hasil wawancara terhadap informan mengatakan bahwa : “Dalam perekrutan guru agama kontrak, calon pelamar harus memenuhi beberapa kriteria dan harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan serta memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo sebagai bahan pertimbangan, setelah itu pelamar harus mengikuti sistem yang berupa mengajukan surat permohonan dan melampirkan persyaratan yang telah ditetapkan tersebut”.

Kutipan wawancara terhadap informan berkaitan dengan sistem rekrutmen guru agama kontrak pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Bungo. Pada saat perekrutan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo telah membuat beberapa persyaratan yang diajukan sebagai tolak ukur dalam rekrutmen guru agama kontrak untuk sekolah dasar negeri. Adapun beberapa persyaratan tersebut adalah: 1) surat

permohonan, 2) kartu tanda penduduk (KTP), 3) kartu keluarga (KK), 4) ijazah terakhir, 5) transkrip nilai, 6) pas photo, 7) bazeting, & 8) lampirkan SK honor komite (jika merupakan honor komite). Semua persyaratan tersebut harus dipenuhi oleh calon pelamar guru agama kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara serupa di jelaskan mengenai proses rekrutmen guru agama kontrak pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Bungo. Adapun proses yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo melalui empat kegiatan yaitu. 1) persiapan rekrutmen guru, 2) penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, 3) penerimaan lamaran guru baru, & 4) proses seleksi pelamar. Pendapat serupa mengenai sistem rekrutmen guru agama kontrak pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Bungo. Ada beberapa tahap yang harus di ikuti oleh pelamar, yaitu sebagai berikut: 1) tahap pengajuan lamaran, 2) seleksi bahan, 3) tes tertulis, 4) wawancara, 5) pengumuman lulus. Hasil wawancara terhadap informan menyatakan bahwa: “setelah hasil ujian tertulis dan wawancara yang diikuti oleh pelamar keluar dan di umumkan, maka bagi yang dinyatakan lulus akan di angkat menjadi guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kabupaten Bungo dan akan ditempatkan pada sekolah-sekolah yang kekurangan guru agama Islam”.

Dari beberapa ungkapan dari para *key informan* tersebut di atas, ternyata seorang guru agama kontrak itu harus memiliki standar kualifikasi yang telah di tentukan, harus berkualitas, berkompeten, dan profesional. Selain itu dalam prosedur rekrutmen guru agama kontrak ada beberapa persyaratan dan tahapan-tahapan yang harus di ikuti oleh pelamar.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, maka dilakukan pembahasan. Guru merupakan komponen utama disekolah yang menyalurkan ilmu pengetahuannya kepada peserta didik. seorang guru harus menguasai ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang disalurkan kepada peserta didik. Sehingga akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam sistem rekrutmen guru diperlukan prosedur-prosedur

yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Berkualitasnya guru yang di rekrut dapat menggambarkan baik atau tidaknya sistem rekrutmen yang di gunakan dalam proses rekrutmen guru tersebut. Dengan sistem rekrutmen yang baik, maka dapat menghasilkan guru yang berkualitas dan berkompeten.

Penarikan sumber daya manusia ini dimulai ketika suatu organisasi mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. T. Hani Handoko (2011) menyatakan, bahwa proses rekrutmen dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia dan permintaan-permintaan khusus dari para manajer, menyediakan lowongan pekerjaan, analisis informasi jabatan dan pendapat manajer, persyaratan-persyaratan jabatan metode metode penarikan dan pelamar-pelamar yang memuaskan.

Nurmansyah (2011:71) mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah,2011:71): 1) ada karyawan yang dipindahkan, 2) berhenti atas kemauan sendiri, 3) berhenti atas keputusan perusahaan, 4) pensiun, 5) meninggal dunia, 6) perluasan usaha, dan 8) penyesuaian organisasi. Proses rekrutmen dimulai saat organisasi membutuhkan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar.

Otoritas rekrutmen dimulai dengan kebutuhan karyawan baru dan terbitnya surat permintaan pegawai, yang berisi informasi nama posisi pekerjaan, tanggal mulai kerja, jadwal gaji dan ringkasan tugas pokok. Didalamnya sudah ditentukan tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan baru (deskripsi pekerjaan) dan kualifikasi yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (spesifikasi pekerjaan). Selain itu, jumlah pelamar juga dapat ditentukan dengan menggunakan rasio yang menunjukkan hubungan relative antara jumlah calon karyawan pada setiap tahap proses rekrutmen dengan jumlah yang bergerak ke yahap berikutnya. Setelah diidentifikasi jumlah yang dibutuhkan, maka disusun perencanaan tentang

bagaimana cara merekrut, dari mana dan kapan harus melaksanakan rekrutmen. Berbagai cara mencari pelamar dapat dilakukan oleh perusahaan, umumnya menggunakan agen swasta dan memasang iklan surat kabar. Metode dan sumber rekrutmen dijabarkan lebih detail pada bagian berikutnya.

Proses rekrutmen biasanya berlangsung sejak mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Maka untuk melakukan perekrutan guru agama kontrak, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo memiliki prosedur-prosedur dalam perekrutan tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku, calon guru agama kontrak harus mengikuti sistem yang telah di tetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu: 1) persiapan rekrutmen guru, 2) penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, 3) penerimaan lamaran guru baru, 4) proses seleksi pelamar.

Dari hasil temuan sebelum mengetahui tentang sistem perekrutan guru agama kontrak. Terlebih dahulu dijelaskan bahwa adanya persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Adapun beberapa persyaratan yang harus diserahkan pelamar kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, diantaranya sebagai berikut : 1) surat permohonan, 2) kartu tanda penduduk (KTP), 3) kartu keluarga (KK), 4) jajah terakhir, 5) transkrip nilai, 6) pas photo, 7) bazeting, 8) lampirkan SK honor komite (jika merupakan honor komite).

Salah satu persyaratan yang sangat penting dalam proses rekrutmen suatu organisasi adalah formulir lamaran yang harus diisi oleh calon pelamar. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki formulir lamaran yang biasanya dirancang sendiri sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut, namun biasanya jenis informasi yang tertuang dalam formulir lamaran pada dasarnya adalah sama (Putri Amalia, 2010).

Pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang delapan hal, yaitu sebagai berikut: 1) data pribadi, 2) status pelamar, 3) keahlian dan keterampilan, 4) riwayat pengalaman, 5) latar belakang

kemiliteran, 6) piagam penghargaan, 7) kegemaran dan hobi dan 8) referensi. Setelah selesai mengisi formulir dan melengkapi persyaratan yang di tentukan maka permohonan tersebut ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, permohonan tersebut dibuat rangkap dua. Setelah diterima oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan maka akan dilakukan seleksi bahan. Setelah selesai seleksi bahan maka akan dilakukan tes tertulis bagi pelamar yang lulus dalam seleksi bahan.

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, maka sistem perekrutan guru agama kontrak yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo adalah dengan beberapa tahap yaitu: 1) tahap lamaran disertai dengan persyaratan, 2) seleksi bahan, 3) tes tertulis, 4) wawancara, 5) pengumuman lulus. Dalam dunia pendidikan, rekrutmen atau penarikan calon pegawai disebut dengan istilah sistem rekrutmen guru (tenaga pendidik atau tenaga kependidikan). Untuk memperoleh guru yang berkualitas baik (sebagai pendidik, pengajar, dan pemimpin), maka dalam sistem rekrutmen guru harus melalui beberapa tahapan seleksi. Tahap-tahap dalam proses seleksi guru baru yang biasa digunakan dalam penyeleksian oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) wawancara penyaringan pendahuluan, 2) pengisian formulir lamaran, 3) wawancara kerja, 4) tes seleksi yang menjadi bagian integral dalam proses seleksi, 5) pemeriksaan referensi dan latar belakang, 6) tahap pemeriksaan fisik, 7) keputusan pengangkatan.

Untuk memperoleh guru yang berkualitas, perlu memperhatikan beberapa tahapan rekrutmen di atas yaitu untuk mencari tahu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, motivasi dan keterangan lainnya yang dimiliki pelamar. Informasi ini nantinya untuk mengetahui kemampuan, bakat, minat dan kompetensi si pelamar serta untuk menentukan penempatan dan kompensasi yang sesuai dengan si pelamar tersebut. Dalam perekrutan guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri ada beberapa hal yang harus dipenuhi oleh pelamar yaitu, latar belakang pendidikan harus sarjana pendidikan agama, menguasai materi mata pelajaran yang akan di ajarkan, berkualitas dan berkompeten. Serta

dapat bertanggung jawab terhadap ilmu yang akan di salurkan kepada murid-murid di sekolah. Penerimaan calon guru agama kontrak diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon guru agama kontrak yang dibutuhkan. Dan disesuaikan dengan sekolah yang membutuhkan guru agama kontrak.

Adapun mekanisme pengangkatan guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri adalah sebagai berikut: 1) Memanggil calon guru yang sesuai dengan domisili, 2) Ditempatkan pada SD yang kekurangan guru agama Islam. Dalam sistem perekrutan guru agama kontrak waktu penerimaannya sudah terjadwal oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo yaitu pada awal tahun ajaran baru dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pengajar di Sekolah, selain itu Dinas Pendidikan juga telah membuat anggaran yang akan ditetapkan untuk guru agama kontrak untuk Sekolah Dasar Negeri sehingga penerimaan guru agama kontrak menjadi terbatas. Adapun sistem penggajian bagi guru agama kontrak yaitu dikeluarkan dan diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo dengan melalui dana APBN. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo telah membuat anggaran pada dokumen pengguna anggaran untuk guru kontrak. Dan gaji yang akan diterima oleh guru agama kontrak akan sesuai dengan anggaran yang telah dibuat oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo.

Dari hasil temuan sudah di tampilkan jumlah guru agama kontrak dan jumlah Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kabupaten Bungo. Adapun jumlah Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kabupaten Bungo adalah 225 unit sekolah, sedangkan jumlah guru agama kontraknya berjumlah 143 orang. Dari 143 orang guru agama kontrak tersebut masih adanya guru agama kontrak yang belum memenuhi standar kualifikasi pendidikan seorang guru agama kontrak yaitu sarjana pendidikan agama (S-1). Diantaranya yaitu masih adanya guru agama kontrak yang kualifikasi pendidikan DII. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bungo yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan belum efektif dan belum optimal.

Penutup

Kesimpulan

Dari hasil temuan dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa sistem rekrutmen guru agama kontrak pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Bungo telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo telah membuat prosedur-prosedur dalam merekrut guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kabupaten Bungo, agar Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kabupaten Bungo mendapatkan guru agama kontrak yang berkualitas, berkompeten, dan profesionalisme dalam mengajar. Pada awal sistem rekrutmen guru agama kontrak dilakukan persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan proses seleksi pelamar. Adapun prosedur rekrutmen guru agama kontrak pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kabupaten Bungo, yaitu: 1) tahap lamaran, 2) seleksi bahan, 3) tes tertulis, 4) wawancara, & 5) pengumuman lulus. Dalam sistem perekrutan guru agama kontrak waktu penerimaannya sudah terjadwal oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo yaitu pada awal tahun ajaran baru dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pengajar di Sekolah, selain itu Dinas Pendidikan juga telah membuat anggaran yang akan ditetapkan untuk guru agama kontrak untuk Sekolah Dasar Negeri sehingga penerimaan guru agama kontrak menjadi terbatas. Adapun sistem penggajian bagi guru agama kontrak yaitu dikeluarkan dan diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo dengan melalui dana APBN.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pada bagian ini peneliti ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak pengambil kebijakan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo dalam rangka melakukan sistem rekrutmen guru agama

kontrak pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) perlu dioptimalkan melalui perencanaan dan pelaksanaan yang matang. Dalam hal ini rekrutmen terhadap calon guru akan dapat berjalan dengan baik, apabila melibatkan semua unsur yang berkompeten. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Sekretaris, Kabid Kepegawaian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi perlu untuk saling berkoordinasi agar diperoleh data-data calon guru agama kontrak yang valid sehingga calon tersebut benar-benar telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku atau dengan kata lain tidak salah memilih calon untuk direkrut.

Daftar Pustaka

- Ainur Rofiq. (2012). *Pengelolaan Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Islam Baitunnur Blora*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Etika Pujianti. (2017). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al-Madhuri Pesisir Barat*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kamaruddin. (2012). *Pelaksanaan Rekrutmen Guru Di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lestari Siti Wulandari. (2013). *Rekrutmen Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lulu Mukarromah. (2016). *Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Ma'arif Nu Singasari Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Maryono. (2015). *Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Pembinaan Kepala Sekolah*. Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 2, Maret 2015, hlm. 147-160.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Unilak Press.
- Putri Amalia. (2010). *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Saifil Hamam. (2016). *Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.