

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambar Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SD Islam Al Madani Banjarbaru

Sekolah Dasar Islam (SDI) Al Madani di Banjarbaru, Kalimantan Selatan, didirikan pada 12 Juni 2019 di bawah naungan Yayasan Cahaya Keluarga Madani yang telah berdiri sejak tahun 2010. Kehadiran sekolah ini merupakan respons terhadap meningkatnya kebutuhan masyarakat akan lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pendekatan holistik melalui integrasi nilai-nilai keagamaan, wawasan global, dan pendidikan karakter.

Di samping berstatus sebagai sekolah swasta berciri khas Islam, SDI Al Madani juga merupakan sekolah yang menerapkan pendidikan inklusif dengan menerima peserta didik berkebutuhan khusus (ABK). Sebagai menyediakan Guru Pendamping Khusus (GPK) yang berperan mendampingi peserta didik ABK selama proses pembelajaran agar mereka dapat mengikuti kegiatan belajar secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Kondisi ini menunjukkan komitmen SDI Al Madani dalam mewujudkan layanan pendidikan yang inklusif, berkualitas, serta memberikan kesempatan belajar yang setara bagi seluruh peserta didik tanpa membedakan kemampuan yang dimiliki.

SD Islam Al Madani mulai menyelenggarakan kegiatan pendidikan setelah memperoleh izin operasional pada tanggal 20 Desember 2022. Dalam pelaksanaan

proses pembelajaran, sekolah ini mengimplementasikan Kurikulum Merdeka sebagai bentuk adaptasi terhadap perkembangan dan tuntutan pendidikan di era modern. Berlokasi di Kelurahan Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, SDI Al Madani tidak hanya mengutamakan pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga menekankan pembinaan karakter, penguatan nilai-nilai keislaman, serta pengembangan keterampilan sosial melalui berbagai program pendidikan dan kegiatan ekstrakurikuler. Dengan mengusung konsep pendidikan berbasis Islam, sekolah ini berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inklusif, dan berbudaya, sehingga mampu membentuk generasi yang berprestasi, berkarakter, serta memiliki akhlak yang mulia.

Sebelum adanya gedung sekolah formal seperti sekarang, pendidikan dilakukan secara informal di dalam sebuah komunitas. Hal tersebut dapat diketahui oleh Staf Tata Usaha di SD Islam Al Madani Banjarbaru sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa SD Islam Al Madani Banjarbaru berada di bawah naungan Yayasan Cahaya Keluarga Madani yang resmi berdiri pada bulan Mei 2010. sebelum mendirikan jenjang SD, yayasan terlebih dahulu mendirikan RA Ulumul Quran Al Madani. SD Islam Al Madani didirikan sebagai bentuk respon terhadap kebutuhan masyarakat akan pendidikan dasar yang mengintegrasikan pendidikan umum, nilai-nilai Islam, dan pendidikan inklusif. Saat ini sekolah telah berkembang menjadi salah satu sekolah dasar Islam yang terakreditasi A di Kota Banjarbaru.³¹

b. Profil SD Islam Al Madani Banjarbaru

Profil di SD Islam Al Madani Banjarbaru sebagai berikut.

- 1) Nama Sekolah : SD Islam Al Madani Banjarbaru

³¹Staf TU, "Wawancara," (Jl. Raya Guntung Manggis RT. 18/III, Kelurahan Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru), June 9, 2026.

- 2) NPSN : 70036917
- 3) Alamat : Jalan Raya Guntung Manggis RT 18 RW 03
- 4) Desa/Kelurahan : Guntung Manggis
- 5) Kecamatan : Kec. Landasan Ulin
- 6) Kab/Kota : Banjarbaru
- 7) Provinsi : Prov. Kalimantan Selatan
- 8) Status Sekolah : Swasta
- 9) Bentuk Pendidikan : SD
- 10) Jenjang Pendidikan : Pendidikan Dasar

c. Visi, Misi dan Tujuan SD Islam Al Madani Banjarbaru

Visi SD Islam Al Madani Banjarbaru adalah terwujudnya peserta didik yang berkarakter dengan beriman, bertakwa, berakhlak mulia, mandiri, bernalar kritis, kreatif, menghargai keberagaman, serta peduli pada kelestarian alam dalam lingkungan belajar yang adaptif, aman, menyenangkan, berwawasan lingkungan, dan bermakna sehingga mampu berkontribusi positif dalam kehidupan masyarakat dan dunia global.

Misi SD Islam Al Madani Banjarbaru adalah:

- 1) Menanamkan nilai iman, nilai karakter dan dimensi profil lulusan melalui keteladanan, kegiatan berbasis proyek, serta pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah.
- 2) Mengembangkan proses pembelajaran yang kreatif, inovatif, menyenangkan, dan berpusat pada peserta didik sesuai Kurikulum Merdeka.

- 3) Mewujudkan budaya dan lingkungan sekolah yang aman, inklusif dan menghargai keberagaman melalui penguatan toleransi, kerja sama, dan kesetaraan dalam seluruh aspek pembelajaran dan kehidupan sekolah.
- 4) Menanamkan kesadaran dan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan melalui kegiatan pembelajaran dan pembiasaan sehari-hari.
- 5) Menumbuhkan budaya literasi, numerasi, dan keterampilan abad 21.
- 6) Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan profesional berkelanjutan.
- 7) Mengembangkan kemitraan dengan orang tua, masyarakat, dan pihak eksternal guna menciptakan ekosistem belajar yang kolaboratif dan berkelanjutan dengan penggunaan teknologi secara bijak dan bertanggung jawab.

d. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Islam Al Madani Banjarbaru

Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Al Madani

Banjarbaru dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.1 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Nama Guru	L/P	Jabatan
1	Nurretna Ningsih, S.Pd., Gr.	L	Kepala Sekolah
2	Siti Jamilah, S.Pd.	P	Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum
3	Muhammad Balya, S.Pd.	L	Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan
4	Abdussalam, S.Pd., Gr.	L	Wakil Kepala Sekolah Bidang Keagamaan
5	Diah Sari Wijayanti	P	Tata Usaha
6	Anggia Hefi Pratiwi, S.Pd.	P	Tata Usaha
7	Muthia Adlina, S.Pd.	P	Tata Usaha
8	Indah Ayu Harawati, S.Pd., Gr.	P	Guru Kelas 1
9	Nur Azizah Luthfiyani, S.Pd.	P	Guru Kelas 1
10	Putri Rana Anggraini, S.Pd.	P	Guru Kelas 2
11	Lailatul Qamariah, S.Pd., Gr.	P	Guru Kelas 3

No	Nama Guru	L/P	Jabatan
12	Istiani Khafizah, S.Pd.	P	Guru Kelas 4
13	Mia Erniawati, S.Pd.	P	Guru Kelas 5
14	Siti Jamilah, S.Pd.	P	Guru Kelas 6
15	Diah Juniati Nur, S.Pd.	P	Guru Bahasa Inggris
16	Muhammad Balya, S.Pd.	L	Guru PJOK
17	Abdussalam, S.Pd., Gr	L	Guru Mapel Agama
18	Rezky Rahmatianti, S.Pd.	L	Guru Mapel Agama
19	Krisdhayanti Mutya Devi, S.Pd.	P	Guru Mapel Agama
20	Hikmah, S.Pd.	P	Guru Mapel Agama
21	Elmiyah, S.Pd.	P	Guru Mapel Agama
22	Muhammad Yunus, S.Pd.	L	Guru Mapel Agama
23	Jamilah, S.Pd.	P	GPK
24	Debby Febrita Noor, S.M	P	GPK
25	Devvy Febrilla Noor	P	GPK
26	Nur Halimah, S.Pd.	P	GPK
27	Aslimah, S.Pd.	P	GPK
28	Siti Nur Rohmah, S.Pd.	P	GPK
29	Moch. Gazali, S.H.	P	GPK
30	Maulana Imam Fadhillah, S.Psi.	L	GPK

Kondisi dan struktur tenaga pendidik merupakan cermin utama dari kualitas sistem pendidikan di suatu negara. Di Indonesia, dinamika ini terus mengalami pergeseran yang signifikan, terutama dipengaruhi oleh kebijakan penataan aparatur sipil negara (ASN), digitalisasi, dan tuntutan kompetensi. Hal ini sebagaimana di sampaikan oleh Staf Tata Usaha sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara, jumlah pendidik terus bertambah seiring meningkatnya jumlah peserta didik setiap tahunnya. Untuk menjaga kualitas pembelajaran, sekolah secara rutin melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik sesuai kebutuhan. Selain itu, kualitas tenaga pendidik terus ditingkatkan melalui supervisi, pembinaan, pelatihan, dan kegiatan studi tiru sehingga kompetensi guru semakin berkembang dari tahun ke tahun.

2. Penyajian Data

Penyajian data pada penelitian ini disusun berdasarkan hasil obeservasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga

pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru. Informan penelitian terdiri atas Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan dokumen pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada dasarnya adalah proses sistematis untuk menarik, menyaring, dan menemukan talenta terbaik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan panggilan jiwa sebagai pendidik. Karena tenaga pendidik berinteraksi langsung dengan generasi masa depan, proses ini memiliki standar yang lebih spesifik dibandingkan rekrutmen korporat biasa.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru berdasarkan hal tersebut seperti disampaikan oleh Kepala Sekolah seperti berikut.

Proses rekrutmen diawali dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah rombongan belajar dan formasi guru yang masih kosong. Setelah kebutuhan tenaga pendidik ditetapkan, pihak sekolah menyusun kriteria calon guru yang dibutuhkan dan melakukan koordinasi dengan yayasan sebagai pihak yang turut berwenang dalam proses penerimaan tenaga pendidik. Selanjutnya, sekolah menyusun informasi lowongan kerja dalam bentuk *flyer* yang kemudian dipublikasikan melalui berbagai media, seperti media sosial, grup lowongan kerja, serta perguruan tinggi yang relevan agar dapat menjangkau pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan secara berurutan, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, praktik

mengajar (*microteaching*), wawancara dengan kepala sekolah, serta wawancara bersama pihak yayasan. Dalam pelaksanaannya, setiap tahapan menggunakan instrumen penilaian yang berbeda, meliputi instrumen administrasi, tes kompetensi, instrumen supervisi *microteaching*, dan pedoman wawancara. Seluruh instrumen tersebut digunakan untuk menilai kompetensi akademik, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian serta kompetensi keagamaan yang dimiliki oleh setiap calon guru.

Lebih lanjut, kepala sekolah mengemukakan bahwa penentuan kelulusan calon tenaga pendidik tidak hanya didasarkan pada kualifikasi akademik, tetapi juga mempertimbangkan kompetensi pedagogik dan profesional, kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, pengalaman mengajar, kepribadian yang baik, serta kompetensi keagamaan. Aspek keagamaan yang menjadi perhatian meliputi kemampuan membaca Al-Qur'an, pemahaman terhadap pelaksanaan ibadah, serta komitmen calon guru dalam menerapkan nilai-nilai Islam sesuai dengan karakteristik sekolah.

Kepala sekolah menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan proses yang bertujuan memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Melalui proses tersebut, sekolah dapat menilai kemampuan, keterampilan, dan kompetensi setiap pelamar sehingga dapat memilih calon guru yang memenuhi kualifikasi. Pelaksanaan rekrutmen tersebut diawali dengan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah kelas dan formasi yang kosong, kemudian menyusun kriteria calon guru, berkoordinasi dengan yayasan, membuat informasi berupa *flyer*, dan mempublikasikan lowongan melalui media sosial, grup lowongan kerja, serta perguruan tinggi yang relevan. Kemudian seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, praktik mengajar, wawancara dengan kepala sekolah, dan wawancara dengan yayasan. Penilaian tersebut menggunakan instrumen administrasi, tes kompetensi, instrumen supervisi *microteaching*, serta wawancara untuk mengukur kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian, dan keagamaan calon guru. Kemudian menentukan kelulusan tersebut ditentukan berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik dan profesional, dan kemampuan

menggunakan teknologi pembelajaran, pengalaman mengajar, kepribadian yang baik, serta kompetensi keagamaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an, pemahaman ibadah, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Lalu kepala sekolah menjelaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen telah dirancang secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sehingga seluruh proses berjalan lebih terarah dan efektif. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan cukup efektif karena mampu memperoleh tenaga pendidik yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan sekolah, serta mampu menjaga kualitas pembelajaran.³²

a. Tahap Perencanaan

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik diawali dengan pelaksanaan rapat koordinasi yang melibatkan berbagai pihak, yaitu yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Rapat koordinasi tersebut bertujuan untuk membahas kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan oleh sekolah, sekaligus merencanakan pelaksanaan proses rekrutmen agar berjalan secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Melalui koordinasi tersebut, setiap pihak dapat memberikan masukan terkait kondisi sekolah, kebutuhan guru pada masing-masing bidang, serta mekanisme pelaksanaan rekrutmen yang akan dilakukan.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen di SD Islam Al Madani Banjarbaru telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijadikan sebagai pedoman dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Keberadaan SOP tersebut menjadi acuan bagi seluruh panitia agar proses rekrutmen dilaksanakan secara sistematis, terstruktur, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan yayasan.

³²Kepala SD Islam Al Madani Banjarbaru, "Wawancara."

Pada tahap perencanaan juga dilakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik sebagai dasar dalam menentukan jumlah guru yang akan direkrut serta kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tersebut mempertimbangkan kondisi sekolah, jumlah rombongan belajar, serta formasi guru yang masih kosong sehingga tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Selain itu, kepala sekolah mengungkapkan bahwa berbagai dokumen pendukung telah dipersiapkan sebelum proses rekrutmen dilaksanakan. Dokumen tersebut meliputi Surat Keputusan (SK) panitia rekrutmen sebagai dasar pembentukan panitia, dokumen perencanaan rekrutmen, format pendataan pelamar, serta berbagai instrumen seleksi, seperti soal tes tertulis, pedoman wawancara, dan instrumen supervisi praktik mengajar (*microteaching*). Persiapan dokumen tersebut dilakukan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan rekrutmen sekaligus memastikan bahwa proses seleksi dapat berlangsung secara objektif, sistematis, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Di SD Islam Al Madani Banjarbaru, terdapat tahapan perencanaan rekrutmen yang dijelaskan oleh kepala sekolah SD Islam Al Madani Banjarbaru dalam wawancara sebagai berikut.

Sebelum rekrutmen dilaksanakan selalu dilakukan rapat koordinasi yang melibatkan yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru untuk membahas kebutuhan guru dan pelaksanaan rekrutmen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa sebelum proses rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan, sekolah terlebih dahulu mengadakan rapat koordinasi yang melibatkan berbagai pihak, yaitu yayasan,

kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Rapat koordinasi tersebut merupakan tahap awal dalam proses perencanaan rekrutmen yang bertujuan untuk menyamakan persepsi dan menyusun langkah-langkah pelaksanaan rekrutmen secara bersama-sama.

Perlibatan yayasan dalam rapat koordinasi menunjukkan bahwa yayasan memiliki peran dalam pengambilan keputusan terkait pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah. Sementara itu, kepala sekolah berperan dalam menyampaikan kondisi riil sekolah, terutama mengenai kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombongan belajar, mata pelajaran, serta formasi yang masih kosong. Di sisi lain, staf administrasi memberikan informasi yang berkaitan dengan data kepegawaian dan administrasi, sedangkan dewan guru turut memberikan masukan mengenai kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kondisi pembelajaran di lapangan.

Selanjutnya, peneliti menggali informasi lebih lanjut mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di sekolah. Kepala sekolah menjelaskan sebagai berikut.

Pelaksanaan rekrutmen telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam pelaksanaan setiap tahapan rekrutmen dan seleksi. Analisis kebutuhan dilakukan sebagai dasar untuk menentukan jumlah guru yang dibutuhkan serta kualifikasi calon tenaga pendidik yang akan direkrut. Kemudian dokumen yang disiapkan meliputi SK panitian rekrutmen, data pelamar, dokumen perencanaan rekrutmen, serta instrumen seleksi berupa soal tes, pedoman wawancara dan instrumen supervisi.³³

Berdasarkan studi dokumentasi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

³³Kepala SD Islam Al Madani Banjarbaru, "Wawancara."

Yayasan Cahaya Keluarga Madani, diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen telah diatur secara sistematis mulai dari tahap perencanaan kebutuhan, publikasi lowongan, pelaksanaan seleksi, penetapan kelulusan, hingga masa *training* bagi calon tenaga pendidik yang dinyatakan lulus. SOP tersebut disusun sebagai pedoman agar proses rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan secara objektif, transparan, profesional, efektif, dan akuntabel sesuai dengan visi, misi, serta nilai-nilai yayasan.

Dokumen SOP juga menunjukkan bahwa proses seleksi dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, *microteaching*, wawancara dengan kepala sekolah, dan wawancara dengan yayasan. Setiap tahapan menggunakan instrumen penilaian yang telah ditetapkan serta menerapkan sistem gugur dengan nilai kelulusan minimal 70 pada setiap tahap. Selain itu, calon tenaga pendidik yang dinyatakan lulus diwajibkan mengikuti masa *training* selama tiga bulan sebagai bentuk evaluasi terhadap disiplin, kehadiran, etika kerja, dan kinerja sebelum diangkat menjadi tenaga pendidik di Yayasan Cahaya Keluarga Madani.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di sekolah telah dilaksanakan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Keberadaan SOP tersebut menjadi pedoman bagi seluruh pihak yang terlibat dalam melaksanakan setiap tahapan rekrutmen dan seleksi sehingga proses penerimaan tenaga pendidik dapat berlangsung secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan.

Sebelum proses rekrutmen dilaksanakan, sekolah terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi jumlah guru yang diperlukan berdasarkan kondisi sekolah serta menentukan kualifikasi calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan. Melalui tahapan ini, sekolah dapat memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan nyata lembaga, baik dari aspek jumlah maupun kompetensi yang harus dimiliki oleh calon guru.

b. Tahap Pengorganisasian

Tahap pengorganisasian dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan membentuk struktur kepanitiaan yang melibatkan beberapa pihak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses tersebut meliputi yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Keterlibatan berbagai unsur tersebut bertujuan agar seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan secara terkoordinasi, efektif, dan objektif.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa yayasan memiliki peran sebagai pengawas dalam pelaksanaan proses seleksi sekaligus bertanggung jawab melaksanakan wawancara tahap akhir kepada calon tenaga pendidik. Sementara itu, kepala sekolah bertanggung jawab memimpin seluruh proses seleksi, termasuk melakukan wawancara kompetensi untuk menilai kemampuan, karakter, dan kesiapan calon guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah. Di sisi lain, staf administrasi bertugas mengelola seluruh administrasi yang

berkaitan dengan proses rekrutmen, mulai dari penerimaan berkas lamaran, verifikasi dokumen, hingga pengarsipan seluruh dokumen pelamar.

Lebih lanjut, dewan guru dilibatkan dalam proses penilaian praktik mengajar (*microteaching*) untuk mengevaluasi kompetensi pedagogik dan kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi pembelajaran. Menurut kepala sekolah, pembagian tugas tersebut dilakukan agar setiap tahapan seleksi dapat dinilai oleh pihak yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya sehingga hasil seleksi menjadi lebih objektif dan akuntabel.

Di SD Islam Al Madani Banjarbaru, terdapat tahapan pengorganisasian rekrutmen yang dijelaskan oleh kepala sekolah SD Islam Al Madani Banjarbaru dalam wawancara sebagai berikut.

Pihak yang terlibat disini terdiri dari yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Kemudian yayasan bertugas mengawasi pelaksanaan seleksi dan melakukan wawancara akhir. Kepala sekolah bertanggung jawab memimpin proses seleksi dan melakukan wawancara kompetensi. Staf administrasi mengelola seluruh administrasi rekrutmen, sedangkan dewan guru menilai kemampuan mengajar melalui *microteaching*. Seluruh panitia rekrutmen memperoleh penugasan resmi melalui SK yang diterbitkan sebelum pelaksanaan rekrutmen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik melibatkan beberapa pihak, yaitu yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Masing-masing pihak memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya sehingga pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan secara terkoordinasi.

Yayasan berperan mengawasi pelaksanaan seleksi serta melaksanakan wawancara akhir terhadap calon tenaga pendidik. Kepala sekolah bertanggung jawab memimpin seluruh proses seleksi dan melakukan wawancara kompetensi.

Sementara itu, staf administrasi mengelola seluruh administrasi rekrutmen, sedangkan dewan guru melakukan penilaian terhadap kemampuan mengajar calon guru melalui kegiatan *microteaching*.

Selain itu, seluruh panitia rekrutmen memperoleh penugasan resmi melalui Surat Keputusan (SK) yang diterbitkan sebelum pelaksanaan rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pihak telah ditetapkan secara jelas sehingga proses rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan secara tertib dan sistematis.

c. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang telah disusun secara sistematis. Proses diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik untuk mengetahui jumlah guru yang diperlukan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Setelah kebutuhan ditetapkan, sekolah menyiapkan berbagai dokumen yang diperlukan dalam proses rekrutmen, termasuk persyaratan administrasi, kriteria pelamar, serta informasi lowongan pekerjaan.

Selanjutnya, pihak sekolah mempublikasikan informasi lowongan melalui berbagai media yang telah ditentukan agar dapat menjangkau calon pelamar yang memenuhi kualifikasi. Setelah pengumuman dipublikasikan, sekolah menerima berkas lamaran dari para pelamar sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Berkas yang masuk kemudian diperiksa sebagai tahap awal seleksi administrasi untuk memastikan kelengkapan dokumen dan kesesuaian persyaratan yang telah ditentukan.

Pelaksanaan seleksi dilakukan secara bertahap, dimulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, praktik mengajar (*microteaching*), wawancara dengan kepala sekolah, hingga wawancara dengan pihak yayasan. Setiap tahapan bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai kemampuan akademik, kompetensi pedagogik, kepribadian, serta kesesuaian calon tenaga pendidik dengan visi, misi, dan budaya sekolah. Setelah seluruh tahapan seleksi selesai dilaksanakan, sekolah bersama yayasan melakukan penilaian terhadap hasil seleksi sebagai dasar dalam menetapkan calon guru yang dinyatakan lulus. Selanjutnya, hasil akhir seleksi diumumkan kepada para pelamar sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Di SD Islam Al Madani Banjarbaru, terdapat tahapan pelaksanaan rekrutmen yang dijelaskan oleh kepala sekolah SD Islam Al Madani Banjarbaru dalam wawancara sebagai berikut.

Pelaksanaan dimulai dari analisis kebutuhan, persiapan dokumen, publikasi lowongan, penerimaan berkas, pelaksanaan seleksi, hingga penetapan hasil akhir. Tahapan seleksi meliputi administrasi, tes tertulis, *microteaching*, wawancara kepala sekolah, wawancara yayasan, dan pengumuman kelulusan. Keseluruhan proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dalam waktu sekitar satu bulan. Kemudian monitoring dan pengawasan dilakukan langsung oleh pihak Yayasan Cahaya Keluarga Madani selama proses rekrutmen berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa tahap pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilaksanakan secara sistematis melalui beberapa tahapan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik untuk mengetahui jumlah guru yang diperlukan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Setelah kebutuhan ditetapkan, sekolah mempersiapkan berbagai dokumen yang diperlukan dalam

proses rekrutmen, seperti persyaratan administrasi, kriteria calon guru, serta dokumen pendukung lainnya. Selanjutnya, informasi lowongan pekerjaan dipublikasikan melalui berbagai media agar dapat menjangkau calon pelamar yang memenuhi kualifikasi.

Setelah publikasi dilakukan, sekolah menerima berkas lamaran dari para pelamar untuk selanjutnya dilakukan proses seleksi. Tahapan seleksi dilaksanakan secara bertahap, dimulai dari seleksi administrasi untuk memeriksa kelengkapan dan kesesuaian dokumen pelamar. Pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi kemudian mengikuti tes tertulis guna mengukur kemampuan akademik dan kompetensi dasar. Tahap berikutnya adalah praktik mengajar (*microteaching*) yang bertujuan untuk menilai kemampuan pedagogik, penguasaan materi, serta keterampilan mengelola proses pembelajaran. Selanjutnya, calon guru mengikuti wawancara dengan kepala sekolah untuk menggali kompetensi, motivasi, serta kesesuaian karakter dengan budaya sekolah. Tahap terakhir adalah wawancara dengan pihak yayasan sebagai bentuk penilaian akhir sebelum ditetapkan hasil kelulusan.

d. Tahap Penilaian

Proses penilaian dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan secara komprehensif dengan memanfaatkan berbagai metode dan instrumen penilaian. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pada tahap tes tertulis, sekolah telah menggunakan sistem penilaian berbasis *Artificial Intelligence* (AI) sehingga hasil tes dapat diperoleh secara lebih cepat, objektif, dan efisien. Sementara itu, penilaian pada tahap praktik mengajar (*microteaching*) dilakukan oleh guru senior bersama

kepala sekolah dengan menggunakan instrumen supervisi yang telah disusun. Selain itu, selama masa *training*, calon guru juga dievaluasi melalui aplikasi Kalabo untuk memantau perkembangan kinerja, kedisiplinan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Aspek-aspek yang dinilai dalam proses seleksi meliputi kelengkapan administrasi, kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, keterampilan mengajar, kemampuan berkomunikasi, kepribadian, kompetensi keagamaan, serta motivasi dan komitmen kerja. Penilaian terhadap berbagai aspek tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kompetensi dan kesiapan calon guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah.

Di SD Islam Al Madani Banjarbaru, terdapat tahapan pengorganisasian rekrutmen yang dijelaskan oleh kepala sekolah SD Islam Al Madani Banjarbaru dalam wawancara sebagai berikut.

Sekolah menggunakan sistem penilaian berbasis AI untuk tes tertulis, penilaian *microteaching* oleh guru senior dan kepala sekolah, serta evaluasi kinerja selama masa training menggunakan aplikasi Kalabo. Penilaian meliputi kelengkapan administrasi, kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, praktik mengajar, komunikasi, kepribadian, kompetensi keagamaan, serta motivasi dan komitmen kerja. Kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan setelah setiap proses rekrutmen. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki sistem seleksi, salah satunya dengan mempercepat durasi pelaksanaan agar selesai maksimal dalam waktu satu bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa tahap penilaian dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilaksanakan secara komprehensif dengan memanfaatkan kombinasi teknologi dan penilaian langsung. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pada tahap tes tertulis

sekolah telah menggunakan sistem penilaian berbasis *Artificial Intelligence* (AI) sehingga hasil tes dapat diperoleh secara lebih cepat, objektif, dan efisien. Sementara itu, penilaian praktik mengajar (*microteaching*) dilakukan secara langsung oleh guru senior bersama kepala sekolah dengan menggunakan instrumen supervisi yang telah disiapkan untuk menilai kemampuan calon guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain penilaian pada tahap seleksi, sekolah juga melakukan evaluasi terhadap calon guru selama masa *training*. Kepala sekolah menjelaskan bahwa proses evaluasi tersebut dilakukan melalui aplikasi Kalabo yang digunakan untuk memantau perkembangan dan kinerja calon guru secara berkelanjutan. Melalui aplikasi tersebut, sekolah dapat mendokumentasikan hasil penilaian serta memantau pencapaian kompetensi calon guru selama mengikuti masa pelatihan sebelum ditetapkan sebagai tenaga pendidik.

B. Pembahasan

Berdasarkan dari perolehan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung di SD Islam Al Madani Banjarbaru, dapat diuraikan dan disajikan dalam pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Konsep Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Rekrutmen dan seleksi bukan sekadar aktivitas administratif untuk mengisi kekosongan jabatan, melainkan sebuah gerbang utama dalam menjaga mutu sebuah institusi pendidikan. Rekrutmen merupakan proses aktif untuk mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memiliki komitmen dan kualifikasi

untuk menjadi guru, sedangkan seleksi adalah kelanjutan sistematis yang berfungsi menyaring, memilah, dan menentukan kandidat terbaik yang dinilai paling mampu menampilkan kinerja optimal di ruang kelas. Dalam manajemen sumber daya manusia pendidik, kedua proses ini membentuk satu kesatuan sistem yang saling memengaruhi, di mana keberhasilan proses seleksi sangat bergantung pada kualitas *pool* pelamar yang berhasil dikumpulkan pada tahap rekrutmen. Apabila rekrutmen dirancang dengan perancangan yang matang, mulai dari analisis kebutuhan guru, penetapan kualifikasi yang linier, hingga pemanfaatan saluran informasi yang tepat, maka instrumen seleksi yang berlapis seperti tes tertulis, *microteaching*, dan wawancara akan bekerja lebih efektif dalam melahirkan pendidik yang kompeten secara akademik, memiliki kestabilan kepribadian, serta terampil secara pedagogis.

Konsep teoritis tersebut telah diwujudkan secara konkret ke dalam praktik manajemen di SD Islam Al Madani Banjarbaru, di mana rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai satu kesatuan proses yang integratif untuk memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan riil sekolah. Pelaksanaan rekrutmen di sekolah ini diawali dengan tahap perencanaan yang matang melalui analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah kelas dan formasi yang kosong. Setelah kuota ditentukan, sekolah menyusun kriteria calon guru dan melakukan koordinasi vertika dengan pihak yayasan guna menyelaraskan visi institusi. Strategi publikasi kemudian dilakukan secara modern dengan membuat informasi berupa *flyer* digital yang disebarluaskan secara terarah melalui media sosial, grup lowongan kerja, serta jaringan perguruan tinggi yang relevan untuk menjaring pelamar berkualitas.

Selanjutnya, proses penyaringan kandidat dilakukan melalui sistem seleksi berlapis yang menggunakan instrumen penilaian baku dan terukur guna menguji kompetensi dasar kependidikan serta karakteristik religius sekolah. Tahapan seleksi ini meliputi seleksi administrasi untuk memvalidasi berkas, tes tertulis untuk menguji kompetensi akademik, serta praktik mengajar (*microteaching*) menggunakan instrumen supervisi khusus untuk mengukur kemampuan pedagogik nyata dan pemanfaatan teknologi pembelajaran di kelas. Sebagai tahap akhir, sekolah menerapkan sistem wawancara dua pintu, yaitu wawancara dengan Kepala Sekolah untuk menggali aspek kompetensi teknis serta kepribadian, dan wawancara dengan pihak Yayasan untuk menilai komitmen ideologis serta pemahaman keagamaan calon guru.

Penentuan kelulusan di SD Islam Al Madani Banjarbaru menggunakan pendekatan penilaian yang holistik dengan mengombinasikan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik dan profesional, pengalaman mengajar, serta kemampuan menggunakan teknologi pembelajaran. Sebagai lembaga pendidikan Islam, sekolah juga menetapkan standarisasi spiritualitas yang ketat sebagai parameter kelulusan utama, yang meliputi kemampuan membaca Al-Qur'an, pemahaman tata cara ibadah, serta komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam. Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen kuat terhadap nilai-nilai Islam. Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di sekolah ini telah dirancang secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sehingga seluruh proses berjalan lebih terarah, objektif, dan efektif. Sistem yang ketat dan terstruktur ini terbukti berjalan cukup efektif dalam memitigasi kesalahan perekrutan, berhasil

memperoleh tenaga pendidik yang kompeten sesuai kebutuhan institusi, serta mampu menjaga kualitas mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru telah berjalan secara sistematis dan terarah melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang matang sehingga mampu meminimalisasi bias personal dalam penilaian. Selain itu, proses ini berhasil mengintegrasikan tuntutan kompetensi modern seperti kemampuan adaptasi teknologi dan penguasaan pedagogik profesional dengan nilai-nilai fundamental sekolah Islam yang meliputi kemampuan membaca Al-Qur'an, pemahaman ibadah, serta komitmen keagamaan. Melalui penerapan instrumen seleksi yang baku seperti tes kompetensi dan supervisi *microteaching*, sistem manajerial yang diterapkan terbukti sangat efektif karena mampu menjaring tenaga pendidik yang kompeten, responsif terhadap kebutuhan riil sekolah, dan berkontribusi langsung dalam menjaga stabilitas kualitas pembelajaran di kelas.

2. Tahapan-Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru

a. Tahap Perencanaan

Tahap persiapan merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Secara umum, tahap ini idealnya melibatkan analisis kebutuhan formasi, penyusunan kriteria atau kualifikasi calon pelamar, serta pembuatan pedoman legalitas formal agar seluruh rangkaian

rekrutmen memiliki landasan operasional yang jelas, transparan, dan terarah sejak awal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut tahap persiapan di SD Islam Al Madani Banjarbaru telah berjalan sangat matang dan terstruktur. Persiapan dimulai dengan rapat koordinasi lintas sektoral (Yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru) untuk menganalisis kebutuhan guru dan kualifikasinya. Proses ini memiliki legalitas kuat karena dipandu oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) serta didukung oleh kesiapan dokumen administrasi yang lengkap, mulai dari SK panitia hingga instrumen seleksi seperti soal tes dan pedoman wawancara.

b. Tahap Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam rekrutmen berfungsi untuk membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas kepada setiap unsur yang terlibat. Secara umum, pembagian kerja yang proporsional akan mencegah tumpang tindih wewenang, menjaga profesionalisme, dan memastikan setiap aspek seleksi, baik administratif, teknis, maupun substansial, dapat di uji oleh orang yang kompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara, pembagian kerja dalam kepanitiaan rekrutmen di sekolah ini telah diatur secara profesional dan didelegasikan melalui SK resmi yang diterbitkan sebelum rekrutmen dimulai. Kerja sama sinergis terlihat dari pembagian tugas yang proporsional: staf administrasi mengelola teknis berkas, dewan guru senior menilai praktik mengajar (*microteaching*), kepala sekolah memimpin seleksi serta menguji kompetensi, dan pihak yayasan bertindak sebagai pengawas tertinggi sekaligus pewawancara akhir.

c. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari proses rekrutmen, karena pada tahap ini seluruh rencana yang telah disusun diimplementasikan secara sistematis melalui alur kerja yang terstruktur. Pelaksanaan rekrutmen yang efektif ditandai dengan adanya tahapan seleksi yang dilakukan secara berjenjang atau eliminasi bertahap sehingga setiap kandidat dinilai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Selain itu, proses pelaksanaan perlu didukung oleh jadwal atau lini masa yang jelas agar setiap tahapan dapat berlangsung secara efisien dan tepat waktu. Untuk menjaga kualitas hasil seleksi, seluruh proses juga harus disertai mekanisme pengawasan yang konsisten sehingga prinsip objektivitas, transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dapat diterapkan dalam setiap pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan seleksi di SD Islam Al Madani Banjarbaru berjalan secara linier dan bertahap dalam kurun waktu sekitar satu bulan. Alur pelaksanaan dimulai dari publikasi lowongan, penerimaan berkas, hingga seleksi bertahap yang ketat (administrasi, ters tertulis, *microteaching*, wawancara kepala sekolah, dan wawancara yayasan). Seluruh proses ini dipantau dan diawasi secara ketat langsung oleh Yayasan Cahasa Keluarga Madani demi menjamin kelancaran dan transparansi.

d. Tahap Penilaian

Tahap penilaian dan evaluasi berfungsi untuk mengukur kemampuan nyata pelamar serta mengukur keberhasilan sistem rekrutmen itu sendiri. Secara umum, penilaian yang adil harus mencakup indikator yang menyeluruh. Selain itu, adaptasi

teknologi dan adanya evaluasi pasca kegiatan sangat penting untuk menyempurnakan kualitas rekrutmen di masa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara, tahap penilaian di sekolah telah mengadopsi modernisasi digital dengan mengintegrasikan sistem berbasis AI untuk tes tertulis serta aplikasi Kalabo untuk mengevaluasi kinerja masa training. Aspek penilaian mencakup kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian, dan keagamaan. Hasil seleksi juga dievaluasi secara berkala oleh kepala sekolah untuk memperbaiki sistem, sehingga durasi seleksi dapat diefisienkan menjadi maksimal satu bulan.