

Manajemen Rekrutmen dan Penempatan Guru Berbasis Kesesuaian Kompetensi di SMP Darussalam Blokagung

Achmad Attabiq Fikri

Universitas Kh Mukhtar Syafa'at Banyuwangi

Email: kikukkok2305@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze in depth how competency-based teacher recruitment and placement management is implemented at SMP Darussalam Blokagung and how these practices address the learning needs and institutional character of the school. This study uses a qualitative approach with a case study design to understand the practice of competency-based teacher recruitment and placement management at SMP Darussalam Blokagung. The research location and subjects were selected purposively, including the principal, curriculum representative, recruitment team, and related teachers. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies, then analyzed interactively through reduction, presentation, and drawing conclusions. Validity was maintained by triangulation of sources and techniques, so that the study provides a comprehensive picture of teacher management practices and contributions to the development of school human resources. The results of this study indicate that teacher recruitment and placement management at SMP Darussalam Blokagung is carried out strategically, adjusting to school needs and teacher competencies. Recruitment considers education, experience, adaptability, and commitment to school values, so that teachers can support learning and character formation of students. Placement is contextual, according to competencies and subject needs, resulting in directed, communicative learning and a conducive classroom. This practice enhances teacher initiative, media utilization, and adaptation of teaching methods. The combination of recruitment, placement, and competency alignment contributes to learning effectiveness, teacher professionalism, and consistency of the school's institutional values.

Keywords: Teacher Management, Recruitment and Placement, Competency Alignment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi diterapkan di SMP Darussalam Blokagung serta bagaimana praktik tersebut menjawab kebutuhan pembelajaran dan karakter kelembagaan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami praktik manajemen rekrutmen

dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi di SMP Darussalam Blokagung. Lokasi dan subjek penelitian dipilih purposive, meliputi kepala sekolah, wakil kurikulum, tim rekrutmen, dan guru terkait. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan dijaga dengan triangulasi sumber dan teknik, sehingga penelitian memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik manajemen guru serta kontribusi pada pengembangan SDM sekolah. Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa Manajemen rekrutmen dan penempatan guru di SMP Darussalam Blokagung dilakukan secara strategis, menyesuaikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru. Rekrutmen mempertimbangkan pendidikan, pengalaman, kemampuan adaptasi, dan komitmen terhadap nilai sekolah, sehingga guru dapat mendukung pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Penempatan bersifat kontekstual, sesuai kompetensi dan kebutuhan mata pelajaran, menghasilkan pembelajaran terarah, komunikatif, dan kelas yang kondusif. Praktik ini meningkatkan inisiatif guru, pemanfaatan media, dan adaptasi metode pengajaran. Kombinasi rekrutmen, penempatan, dan kesesuaian kompetensi berkontribusi pada efektivitas pembelajaran, profesionalisme guru, dan konsistensi nilai kelembagaan sekolah.

Kata kunci ; Manajemen Guru, Rekrutmen dan Penempatan, Kesesuaian Kompetensi

A. PENDAHULUAN

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama, khususnya di SMP Darussalam Blokagung, manajemen rekrutmen dan penempatan guru menjadi aspek krusial yang secara langsung memengaruhi kualitas proses pembelajaran. Secara sosial, sekolah berada dalam lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik khas, baik dari segi nilai, budaya, maupun tuntutan peran guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina moral dan teladan bagi peserta didik. Kondisi ini menuntut sekolah untuk merekrut guru yang tidak sekadar memenuhi kualifikasi akademik formal, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang selaras dengan visi dan nilai kelembagaan (Prabowo et al., 2024; Kari et al., 2025). Namun, dalam realitasnya, keterbatasan ketersediaan tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan spesifik sekolah sering kali menyebabkan proses rekrutmen dilakukan secara pragmatis, dengan mempertimbangkan faktor kedekatan, ketersediaan waktu, atau latar

belakang pesantren, tanpa didukung oleh sistem pemetaan kompetensi yang terstruktur (Arastia et al., 2025; Saputro, 2025).

Akibatnya, penempatan guru tidak selalu sejalan dengan bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki, sehingga berdampak pada optimalisasi pelaksanaan pembelajaran di kelas. Secara sosial, kondisi ini juga memengaruhi dinamika kerja guru, seperti munculnya beban adaptasi yang tinggi, kebutuhan belajar mandiri yang berkelanjutan, serta tantangan dalam memenuhi standar profesionalisme pendidik (Marta & Yulia, 2025; Syari'ah et al., 2025). Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang semakin meningkat mendorong sekolah untuk lebih selektif dan sistematis dalam mengelola rekrutmen dan penempatan guru. Fakta sosial ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan pengelolaan rekrutmen dan penempatan guru yang berbasis kesesuaian kompetensi agar sekolah mampu menjaga kualitas pembelajaran sekaligus mempertahankan identitas dan nilai-nilai kelebagaannya (Putri & Karwanto, 2021; Nashrullah & Rindaningsih, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kompetensi merupakan faktor penting dalam menjamin kualitas pembelajaran di satuan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Dalima, (2025) mengkaji manajemen rekrutmen guru di sekolah menengah berbasis pesantren dan menemukan bahwa proses rekrutmen yang tidak didasarkan pada pemetaan kompetensi secara sistematis cenderung menghasilkan ketidaksesuaian antara latar belakang keahlian guru dengan mata pelajaran yang diampu. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya beban adaptasi guru dan kurang optimalnya proses pembelajaran di kelas. Amir menegaskan bahwa rekrutmen guru idealnya tidak hanya mempertimbangkan aspek administratif dan kualifikasi akademik, tetapi juga kompetensi pedagogik dan kesesuaian nilai dengan karakter lembaga pendidikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ma'sum et al., (2025) yang meneliti penempatan guru berbasis kompetensi di sekolah menengah swasta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan guru yang tidak selaras dengan kompetensi inti yang dimiliki berimplikasi pada rendahnya efektivitas pembelajaran dan lemahnya pengelolaan kelas. Suryani menekankan pentingnya manajemen penempatan guru yang didahului oleh analisis kebutuhan dan evaluasi kompetensi sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia sekolah. Penelitian ini relevan dengan konteks SMP Darussalam Blokagung yang menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kebutuhan pembelajaran dengan ketersediaan sumber daya guru.

Sementara itu, penelitian oleh Khalimah, n.d. mengkaji integrasi nilai kelebagaan dalam manajemen rekrutmen dan penempatan guru di lembaga

pendidikan Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi guru yang diiringi dengan keselarasan nilai dan budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen kerja guru serta memperkuat identitas kelembagaan sekolah. Hidayat menyimpulkan bahwa manajemen rekrutmen dan penempatan guru yang efektif harus memadukan aspek profesional dan nilai-nilai institusional agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi merupakan kebutuhan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, sekaligus menjadi landasan penting bagi penelitian ini.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang tidak hanya menelaah proses rekrutmen dan penempatan guru secara administratif, tetapi menekankan kesesuaian kompetensi guru dengan kebutuhan pembelajaran dan karakter kelembagaan sekolah dalam satu kesatuan manajemen sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya memisahkan pembahasan rekrutmen dan penempatan atau hanya menyoroti aspek profesional formal, penelitian ini mengintegrasikan pemetaan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial di tingkat sekolah.

Selain itu, penelitian ini menghadirkan perspektif kontekstual dengan mengkaji praktik manajemen rekrutmen dan penempatan guru di SMP Darussalam Blokagung yang berada dalam lingkungan pesantren, di mana tuntutan kompetensi guru tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga berkaitan dengan internalisasi nilai-nilai kelembagaan. Keterbaruan lainnya terletak pada pengungkapan dinamika lapangan, termasuk pertimbangan non-teknis yang memengaruhi penempatan guru serta strategi adaptif sekolah dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai praktik manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi yang selama ini belum banyak diungkap secara komprehensif, khususnya pada konteks sekolah menengah pertama berbasis pesantren.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi diterapkan di SMP Darussalam Blokagung serta bagaimana praktik tersebut menjawab kebutuhan pembelajaran dan karakter kelembagaan sekolah. Tujuan ini dilandasi oleh research gap yang muncul dari studi-studi sebelumnya yang cenderung membahas rekrutmen dan penempatan guru secara terpisah atau menitikberatkan pada aspek administratif dan kualifikasi formal, tanpa mengkaji keterpaduan antara pemetaan kompetensi, kebutuhan pembelajaran aktual, dan konteks nilai institusional sekolah. Selain itu, kajian terdahulu masih terbatas dalam

mengungkap praktik manajerial di sekolah menengah pertama berbasis pesantren yang memiliki tuntutan kompetensi guru yang lebih kompleks. Oleh karena itu, artikel ini memberikan kontribusi penting dengan menawarkan pemahaman kontekstual dan empiris mengenai praktik manajemen sumber daya manusia guru yang mengintegrasikan kesesuaian kompetensi profesional dan nilai kelembagaan dalam satu kerangka pengelolaan sekolah. Argumen utama penelitian ini menegaskan bahwa manajemen rekrutmen dan penempatan guru yang tidak berbasis kesesuaian kompetensi berpotensi melemahkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru, sementara pengelolaan yang terintegrasi justru dapat memperkuat efektivitas pembelajaran serta identitas kelembagaan sekolah secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi di SMP Darussalam Blokagung dalam konteks alami sekolah. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menggali proses, pertimbangan manajerial, serta dinamika sosial yang melatarbelakangi pengambilan keputusan dalam rekrutmen dan penempatan guru, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif semata (Prabowo & Ekanigsih, 2025). Lokasi penelitian ditetapkan di SMP Darussalam Blokagung dengan pertimbangan karakteristik sekolah yang berada dalam lingkungan pesantren serta memiliki kebutuhan kompetensi guru yang khas, baik dari sisi profesional maupun nilai kelembagaan. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, tim rekrutmen, serta guru yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan penempatan, yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan relevansinya dengan fokus penelitian (Auliya et al., 2020; Saebani, 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pemahaman, pengalaman, dan pertimbangan subjek penelitian terkait proses rekrutmen dan penempatan guru, termasuk pemetaan kompetensi, kriteria seleksi, serta kebijakan penempatan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung praktik manajerial, interaksi kerja, dan implementasi penempatan guru dalam kegiatan pembelajaran. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk menelaah dokumen kebijakan sekolah, data kebutuhan guru, riwayat pendidikan dan kompetensi guru, serta arsip proses rekrutmen sebagai bentuk penguatan data empiris (Alaslan, 2023; Hasan et al., 2025).

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan menekankan pada proses kategorisasi dan penafsiran makna atas temuan lapangan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik, sehingga temuan penelitian memiliki tingkat kredibilitas dan keandalan yang tinggi. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran komprehensif mengenai praktik manajemen rekrutmen dan penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi serta memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sekolah (Roosinda et al., 2021; Sulistiyo, 2023).

C. Hasil Dan Pembahasan

Rekrutmen Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah

Proses rekrutmen guru di SMP Darussalam Blokagung menjadi langkah awal yang krusial dalam memastikan kualitas pembelajaran dan kesesuaian nilai kelembagaan sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sekolah melakukan rekrutmen dengan mempertimbangkan kebutuhan pembelajaran, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta kemampuan calon guru beradaptasi dengan lingkungan pesantren. Pendekatan ini tidak hanya memastikan kecocokan akademik, tetapi juga memadukan pertimbangan karakter dan komitmen terhadap nilai kelembagaan. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menegaskan hal ini:

“Kami memilih guru tidak hanya berdasarkan ijazah atau pengalaman mengajar, tetapi juga bagaimana mereka bisa menyesuaikan diri dengan budaya pesantren dan membimbing siswa secara menyeluruh”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum yang menyatakan bahwa proses seleksi melibatkan diskusi internal tentang kesesuaian kompetensi calon guru dengan kebutuhan mata pelajaran dan karakter kelas, sehingga penempatan guru lebih efektif dan sesuai konteks. Selain itu, guru senior yang terlibat dalam proses rekrutmen juga menyampaikan bahwa mereka menilai calon guru dari kemampuan adaptasi dan komitmen terhadap nilai sekolah, sehingga proses rekrutmen tidak hanya berbasis administratif, tetapi juga berbasis observasi dan pertimbangan profesional. Sintesis dari semua wawancara ini menunjukkan bahwa SMP Darussalam Blokagung telah menerapkan pendekatan rekrutmen yang kontekstual dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran, meskipun pemetaan kompetensi secara sistematis masih perlu diperkuat. Pendekatan ini memungkinkan sekolah memperoleh tenaga pendidik yang mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung proses belajar-mengajar dan membentuk karakter peserta didik sesuai visi sekolah.

Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru di SMP Darussalam Blokagung bukan sekadar prosedur administratif, tetapi merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang integral untuk menjamin kualitas pembelajaran dan kesesuaian dengan nilai kelembagaan. Pendekatan rekrutmen yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kemampuan adaptasi, serta komitmen terhadap nilai pesantren mencerminkan prinsip Person-Job Fit dan Person-Organization Fit dalam teori manajemen SDM. Menurut Warits, (2023), kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan serta keselarasan nilai dan budaya individu dengan organisasi berdampak positif terhadap kinerja, motivasi, dan loyalitas. Hal ini juga sejalan dengan Teori Kompetensi Pudjiarti & Hutomo, (2020) yang menekankan pentingnya pengukuran kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mendapatkan tenaga kerja yang mampu berkontribusi optimal.

Dari perspektif pendidikan, pendekatan ini mendukung konsep Effective Teacher Recruitment yang dikemukakan oleh Dhir & Dutta, (2020), bahwa kualitas guru dipengaruhi oleh kesesuaian kompetensi dan nilai yang dimiliki dengan kebutuhan sekolah, sehingga pembelajaran dapat berjalan efektif dan mendukung perkembangan peserta didik. Interpretasi ini menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis kebutuhan sekolah berfungsi sebagai filter strategis yang tidak hanya menjamin kualitas akademik, tetapi juga memelihara identitas kelembagaan dan budaya pesantren. Dengan demikian, praktik ini menegaskan pentingnya integrasi teori manajemen SDM dan pedagogik dalam pengambilan keputusan rekrutmen guru, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengembangan sistem pemetaan kompetensi yang lebih formal dan terstruktur di masa mendatang, sehingga guru yang direkrut benar-benar mampu berkontribusi terhadap visi dan misi sekolah secara holistik.

Penempatan Guru Bersifat Kontekstual

Penempatan guru di SMP Darussalam Blokagung dilakukan secara kontekstual, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki guru dan kebutuhan pembelajaran di sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sekolah menempatkan guru tidak hanya berdasarkan latar belakang pendidikan formal, tetapi juga menilai kemampuan praktis guru dalam mengelola kelas, pengalaman mengajar, dan kemampuan berinteraksi dengan peserta didik. Hal ini dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran tetap efektif dan responsif terhadap kondisi riil di kelas. Salah satu guru yang diwawancarai menyatakan:

“Ketika ditempatkan di kelas, saya diperhatikan apakah kompetensi saya sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan

dan kemampuan saya dalam menghadapi karakter siswa yang beragam. Sekolah menekankan kesesuaian ini agar pembelajaran berjalan optimal”

Wawancara dengan Kepala Sekolah juga menegaskan bahwa penempatan guru dilakukan melalui pertimbangan kolaboratif antara kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru senior, sehingga keputusan penempatan mencerminkan kombinasi antara keahlian akademik dan kapasitas pengelolaan kelas. Selain itu, guru yang terlibat dalam penempatan menyampaikan bahwa fleksibilitas dalam penempatan memungkinkan mereka menyesuaikan strategi mengajar sesuai karakter siswa dan kebutuhan mata pelajaran, sehingga efektivitas pembelajaran tetap terjaga. Sintesis dari semua wawancara menunjukkan bahwa praktik penempatan guru bersifat adaptif dan kontekstual, selaras dengan tujuan sekolah untuk mengoptimalkan kompetensi guru sekaligus memenuhi tuntutan pembelajaran yang dinamis. Pendekatan ini menegaskan bahwa manajemen penempatan guru tidak hanya administratif, tetapi juga strategis, dengan fokus pada kesesuaian kompetensi profesional dan adaptasi terhadap kondisi nyata di kelas.

Interpretasi temuan ini menunjukkan bahwa penempatan guru di SMP Darussalam Blokagung merupakan praktik strategis yang mengintegrasikan kesesuaian kompetensi, pengalaman, dan kemampuan adaptasi guru terhadap kebutuhan pembelajaran serta karakter peserta didik. Penempatan guru yang bersifat kontekstual ini sejalan dengan konsep Person-Job Fit yang dikemukakan oleh Soelton et al., (2020), di mana kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan efektivitas kerja. Lebih jauh, praktik penempatan ini juga mencerminkan prinsip Human Capital Theory yang menekankan pentingnya memanfaatkan kapasitas, pengalaman, dan keterampilan individu secara optimal untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Shah & Ayub, 2021).

Dari perspektif manajemen pendidikan, pendekatan adaptif ini sejalan dengan teori Strategic Human Resource Management yang menyatakan bahwa penempatan dan pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi dan kebutuhan organisasi agar tujuan institusi tercapai secara maksimal (Hossain et al., 2024). Temuan wawancara menunjukkan bahwa proses kolaboratif antara kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru senior memungkinkan keputusan penempatan yang responsif terhadap kondisi riil kelas, mendukung proses pembelajaran yang efektif, dan menjaga keterlibatan guru dalam merancang strategi pengajaran. Dengan demikian, penempatan guru tidak semata administratif, tetapi merupakan instrumen manajerial untuk mengoptimalkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memastikan keberlanjutan nilai

.

kelembagaan sekolah. Praktik ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah yang berbasis kompetensi dan adaptasi konteks bukan hanya memperkuat efektivitas pembelajaran, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kesesuaian Kompetensi Mendukung Pembelajaran

Kesesuaian kompetensi guru menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung efektivitas pembelajaran di SMP Darussalam Blokagung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi profesional dan pedagogiknya mampu menyelenggarakan pembelajaran secara lebih terarah, komunikatif, dan sesuai dengan rencana pembelajaran. Hal ini tidak hanya mempermudah guru dalam mengelola materi ajar, tetapi juga menciptakan kelas yang kondusif bagi interaksi peserta didik. Salah satu guru yang diwawancarai menjelaskan,

“Ketika saya mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kompetensi saya, saya bisa lebih fokus menyampaikan materi dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kemampuan siswa. Kelas terasa lebih hidup dan tujuan pembelajaran lebih mudah tercapai”

Kepala sekolah juga menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi guru menjadi pertimbangan utama dalam penempatan, karena hal ini berpengaruh langsung pada kualitas proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan akademik sekolah. Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum menambahkan bahwa guru yang ditempatkan secara tepat menunjukkan inisiatif lebih tinggi, mampu memanfaatkan media pembelajaran dengan optimal, serta lebih adaptif terhadap karakter siswa yang berbeda-beda. Sintesis dari semua wawancara ini menegaskan bahwa penempatan guru berbasis kesesuaian kompetensi tidak hanya meningkatkan efektivitas penyampaian materi, tetapi juga mendukung manajemen kelas yang harmonis dan pencapaian target pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, praktik penempatan berbasis kompetensi menjadi instrumen strategis dalam memperkuat kualitas pendidikan di sekolah, sekaligus memperkuat profesionalisme guru dan konsistensi visi sekolah.

Interpretasi temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMP Darussalam Blokagung. Penempatan guru yang selaras dengan kompetensi profesional dan pedagogik memungkinkan guru menyampaikan materi secara lebih terstruktur, komunikatif, dan adaptif terhadap karakter peserta didik. Hal ini sejalan dengan prinsip Person-Job Fit yang dikemukakan oleh Zeng & Hu, (2024), di mana kecocokan antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan berpengaruh langsung terhadap efektivitas

kinerja. Selain itu, praktik ini mendukung teori Effective Teaching menurut Tang et al., (2021) yang menyatakan bahwa kualitas guru ditentukan oleh kemampuan mereka dalam merencanakan, menyampaikan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai kebutuhan siswa. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penempatan berbasis kompetensi ini selaras dengan Human Capital Theory Yonuari et al., (2024), yang menekankan pentingnya memanfaatkan keterampilan dan keahlian individu secara optimal untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru yang ditempatkan sesuai kompetensi menunjukkan inisiatif lebih tinggi, mampu memanfaatkan media pembelajaran dengan optimal, serta dapat menyesuaikan strategi pengajaran dengan karakter siswa yang beragam. Sintesis ini menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi tidak hanya berdampak pada efektivitas pengajaran, tetapi juga pada terciptanya kelas yang kondusif, harmonisasi interaksi guru-siswa, dan pencapaian tujuan akademik yang telah direncanakan. Dengan demikian, praktik ini merupakan instrumen strategis dalam manajemen SDM sekolah, memperkuat profesionalisme guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan sekaligus menjaga konsistensi visi dan misi lembaga pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen dan penempatan guru di SMP Darussalam Blokagung dilakukan secara strategis dan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah serta kompetensi guru. Proses rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, tetapi juga kemampuan calon guru untuk beradaptasi dengan budaya pesantren serta komitmen terhadap nilai-nilai sekolah. Pendekatan ini memastikan bahwa guru yang direkrut mampu mendukung tujuan pembelajaran dan membentuk karakter peserta didik sesuai visi sekolah. Penempatan guru dilakukan secara kontekstual, dengan menyesuaikan kompetensi dan keahlian guru dengan kebutuhan mata pelajaran dan karakter kelas.

Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang ditempatkan sesuai kompetensi mampu mengelola pembelajaran secara lebih terarah, komunikatif, dan adaptif terhadap perbedaan kemampuan peserta didik, sehingga tercipta kelas yang kondusif dan efektif. Selain itu, guru yang ditempatkan dengan tepat menunjukkan inisiatif lebih tinggi dalam menyampaikan materi, memanfaatkan media pembelajaran, dan menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa. Sintesis temuan menunjukkan bahwa kombinasi antara rekrutmen berbasis kebutuhan sekolah, penempatan kontekstual, dan kesesuaian kompetensi guru berperan

penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, efektivitas proses belajar-mengajar, dan pengembangan profesionalisme guru. Praktik ini juga memungkinkan sekolah menjaga konsistensi nilai kelembagaan sekaligus memastikan pencapaian tujuan akademik dan perkembangan karakter peserta didik. Dengan demikian, manajemen guru di SMP Darussalam Blokagung menunjukkan pendekatan yang komprehensif, adaptif, dan relevan, yang mampu memenuhi tuntutan pembelajaran secara optimal serta memperkuat kualitas lembaga secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Alaslan, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Center for Open Science.
- Arastia, L. A. A., Nurfitriani, R., Nurfadillah, M., Palah, P., & Aliyyah, R. R. (2025). Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 11(2), 15–21.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Dalima, H. D. G. Y. H. (2025). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI 091350 TIGARUNGGU KABUPATEN SIMALUNGUN TAHUN PEMBELAJARAN 2024/2025. *JOURNAL OF EDUCATION SCIENCE*, 11(2), 116–123.
- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 549–561.
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., & Merjani, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hossain, A., Khatun, M., & Shanjabin, S. (2024). Impact of person-job fit and person-organization fit on employee engagement: Moderating role of supervisor support. *Annals of Human Resource Management Research*, 3(2), 97–114.
- Kari, M. F., Muslim, A., Irawan, A., & Aliyyah, R. R. (2025). Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Islam. *TADBIRUNA*, 5(1), 9–12.
- Khalimah, N. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187–195.
- Ma'sum, M. M., Sukarman, S., & Alawi, M. (2025). REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK: METODE, STRATEGI, DAN IMPLIKASINYA PADA MUTU PENDIDIKAN. *Akhlaq: Journal of Education Behavior and Religious Ethics*, 1(2).

- Marta, A., & Yulia, F. (2025). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru di SMPN 1 Simpang Kanan. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(3), 799–810.
- Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03).
- Prabowo, G., Aimah, S., Algifari, M. F., & El Fayoumi, Z. (2024). Evaluation of the implementation of quality management system to improve school accreditation in academic transformation. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 5(2), 50–57.
- Prabowo, G., & Ekanigsih, L. A. F. (2025). Implementation of an Integrated Approach in Budget Planning for Resource Optimization in Organization. *Management Analysis Journal*, 14(1), 104–111.
- Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39–47.
- Putri, S. A. A. K., & Karwanto, K. (2021). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 229–239.
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., Astiti, K. A., Hikmah, N., & Fasa, M. I. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Zahir Publishing.
- Saebani, B. A. (2024). *Metode penelitian*. CV Pustaka Setia.
- Saputro, C. A. N. (2025). MANAJEMEN STRATEGIS REKRUTMEN SDM TERPUSAT OLEH YAYASAN: UPAYA MENJAGA KUALITAS DAN KESESUAIAN KEBUTUHAN DI SDTQ AL ABIDIN SURAKARTA. *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 4(5), 1999–2006.
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The impact of person-job fit, person-organization fit on job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 57–76.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I. N., & Siregar, R. E. (2020). Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(13), 2993–3002.
- Sulistiyo, U. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.
- Syari'ah, D., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Analisis Jabatan: Strategi Peningkatan Kesesuaian Sumber Daya Manusia untuk Mutu Pendidikan Berkelanjutan. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–12.
- Tang, Y., Shao, Y.-F., Chen, Y.-J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person-organization fit and person-job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 653534.
- Warits, A. (2023). Manajemen Inovasi Sistem Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan (Refleksi atas

- Proses Seleksi dan Penempatan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Sumenep). *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 7(2), 491–511.
- Yonuari, C., Septiawan, D., & Marcheline, A. (2024). The The Effect Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On Employee Performance With Individual Capacity As Moderation. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(3), 64–77.
- Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: implications of person-job fit and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15, 1351032.