

E-ISSN: 2774-4094



JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN AGAMA KATOLIK

Volume 1, Nomor 1, Maret 2021

Published by
PERPETAKI

Perkumpulan Perguruan Tinggi Agama Katolik

✉ redaksi@jurnalppak.or.id <https://jurnalppak.or.id/>

Dewan Editor

JPPAK (Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Katolik)

E-ISSN: 2774-4094 (Online)

DOI Prefix: 10.52110

Pemimpin Redaksi dan Manajer Jurnal JPPAK:

(Pst.) Ferry Hartono, S.S., Lic. S.S. (STIKAS Santo Yohanes Salib, Kalbar)

Wakil-wakil Pemimpin Redaksi:

1. Dr. Albertus Heriyanto, M.Hum. (STFT Fajar Timur Jayapura)
2. (Pst.) Fransiskus Zaverius M. Deidhae, M.A. (STP Atma Reksa Ende)

Editor-editor Pelaksana:

1. Yosua Damas Sadewo, M.Pd.
2. Silvester, M.Pd.
3. Pebria Dheni Purnasari, M.Pd.

Admin OJS:

Azriel Christian Nurcahyo, M.Kom.

Editor Desain dan Tataletak:

Yosua Damas Sadewo, M.Pd.

Mitra Bebestari:

1. (Pst.) Prof. Dr. Armada Riyanto, STFT Widya Sasana, Malang, Jatim
2. Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL, Universitas Musamus, Merauke
3. Dr. Paskalis Edwin I Nyoman Paska, STP-IPI, Malang, Jatim
4. (Rev.) Gilbert Duuk, STL., St. Peter's College, Kuching, Sarawak, Malaysia
5. (Pst.) Dr. Carolus Patampang, S.S., M.A., Sekolah Tinggi Kateketik dan Pastoral Rantepao, Toraja, Makassar, Sulawesi Selatan.
6. (Pst.) Ignasius Samson Sudirman Refo, STPAK St. Yohanes Penginjil, Ambon, Maluku
7. Capt. Cahya Fajar Budi Hartanto, M.Mar., M.Si., Politeknik Bumi Akpelni, Semarang, Jateng.
8. Vinsensius Crispinus Lemba, S.Fil., M.Pd., Institut Keguruan dan Teknologi, Larantuka, NTT.

DAFTAR ISI

JPPAK (Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Katolik)

ISSN: 2774-4094 (online)

DOI Prefix: 10.52110

Volume 1 Nomor 1, Maret 2021

Analisis Karakteristik Gaya Belajar VAK (Visual, Auditorial, Kinestetik) Siswa Kelas X SMAK St. Petrus Ende Tahun Ajaran 2019/2020 **1-21**

Norbertus Labu

Upaya Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik di Papua **22-43**

Donatus Wea

Pemanfaatan Media pada Pembelajaran Pendidikan Agama Katolik Tingkat Sekolah Dasar **44-65**

Suko; Thomas Kuslin; Martinus Marthin

Analisis Hubungan antara Iman kepada Tuhan Yesus Kristus, Putera Allah dan Penghayatan Hidup Doa Para Frater CSE Komunitas Studi Landak, Kalimantan – Barat **66-89**

Angelo Luciani Moa Dosi Woda

Evaluasi Pelaksanaan Katekisasi Sakramen Penguatan di Rayon I Kota Semarang **90-109**

Hartutik; Markus Dwi Setiawan

Pengaruh Pendidikan Karakter terhadap Kecerdasan Emosional Remaja Kelas XI di SMA Negeri 1 Malaka Barat Besikama **110-124**

Anselmus Yata Mones; Cresensius Paulus Boli Toba

Upaya Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik di Papua

Donatus Wea¹⁾

¹⁾ Sekolah Tinggi Katolik (STK) Santo Yakobus, Jl. Missi II Merauke - Papua

Email: romodonwea@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article History

Received 29-09-2020

Revised 05-10-2020

Accepted 01-12-2020

Kata Kunci:

Rekrutmen; Panggilan;
Guru Pendidikan Agama
Katolik; Kompetensi;
Kinerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran variabel kompetensi sebagai variabel yang memediasi pengaruh rekrutmen dan kesadaran akan panggilan terhadap kinerja guru pendidikan agama Katolik. Penelitian menggunakan data primer dengan mengambil sampel sebanyak 51 guru pendidikan agama Katolik di wilayah keuskupan agung Merauke. Lima hipotesis diuji dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lima hipotesis terbukti signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor kompetensi memiliki peran penting sebagai mediasi, terbukti pengaruh rekrutmen dan kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik terhadap kinerja secara langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsungnya, yaitu melalui kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi memainkan peranan yang dominan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah. Temuan ini sekaligus menjadi masukan bagi para penyelenggara sekolah agar menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi calon guru pendidikan agama Katolik sesuai dengan Kitab Hukum Kanonik 1983. Proses rekrutmen yang spesifik tersebut, memberi peluang untuk memperoleh guru pendidikan agama Katolik yang sungguh menyadari keluhuran panggilannya dan memiliki kompetensi yang memadai. Aspek-aspek yang ada akan berpengaruh terhadap kinerja guru ketika terlibat aktif dalam mengajar dan mendidik anak-anak di sekolah.

ABSTRACT

Keywords:

Recruitment; Vocation;
Catholic Religious
Education Teachers;

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and awareness of vocations as Catholic religious education teachers on teacher performance in schools with competence as a mediation variable. Primary data was collected through questionnaires to 51 Catholic religious education teachers in the archdiocese of Merauke. Five hypotheses were tested by multiple linear regression analysis. The results of the

Competence;
Performance.

study showed that five hypotheses proved significant. This finding indicates that the highest percentage of variables that influence directly or indirectly on teacher performance in schools is competence. Recruitment and awareness of the special vocation as a Catholic religion teacher also had a positive effect on performance but with a lower percentage. This indicates that competence plays a dominant role in improving the performance of Catholic religious education teacher in schools. These findings also serve as input for school administrators to apply the procedures for recruitment and selection of candidates of Catholic religious education teachers according to what is regulated in the Code of Canon Law 1983. The recruitment process is quite specific, providing enormous opportunities for obtaining Catholic religious education teachers who really aware of the special vocation and have sufficient competence. Existing aspects will affect the performance as a teacher when actively involved in teaching and educating children in school.

I. PENDAHULUAN

Laporan *Right to Education Index* (RTEI) menyatakan bahwa kualitas pendidikan Indonesia berada di bawah Malaysia dan Filipina. Indonesia berada pada posisi keenam dengan skor 38,61. Hasil dari *Global Talent Competitiveness Index* Tahun 2019 juga mengumumkan hal yang tidak jauh berbeda, bahwa pendidikan Indonesia masih di bawah standar rata-rata. Hal tersebut menggambarkan kondisi pendidikan di Indonesia masih dalam kategori tertinggal. Untuk meningkatkan kondisi pendidikan yang ada kedudukan dan peran guru sangatlah penting. Tanpa kehadiran guru, tidak mungkin ada pendidikan. Guru, sebagai salah satu elemen penting dalam proses belajar mengajar, memainkan peran ganda.

Menurut Mulyani, dkk (2014), ada 13 peran guru, yaitu sebagai korektor, inspirator, inisiator, informator, organisator, motivator, fasilitator, pembimbing, demonstrator, pengelola kelas, mediator, supervisor, dan evaluator. Guru tidak hanya mentransfer pengetahuan tetapi juga mendorong potensi siswa untuk mengembangkan pembelajaran. Hal ini berarti guru menghadapi tugas dan tanggung jawab yang kompleks dalam menjalankan pencapaian tujuan pendidikan, di mana guru sendiri dituntut tidak hanya menguasai bidang pelajaran tetapi juga menampilkan kepribadian sebagai panutan bagi siswa.

Sehubungan dengan peran guru yang kompleks tersebut, kehati-hatian di dalam proses rekrutmen dan seleksi, khususnya untuk guru pendidikan agama Katolik, sangatlah diperlukan. Menurut Simamora (2004) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Gomes (2003) menjelaskan rekrutmen sebagai sebuah proses untuk mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan pada suatu organisasi, kemudian ditempatkan pada posisi yang tepat, cermat dan objektif, serta memastikan akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan kompeten (Pusparani, 2018). Dengan demikian, semakin efektif organisasi merekrut dan memilih calon-calon karyawan, akan semakin besar kemungkinan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan, dan dengan tingkat kepuasan yang tinggi.

Turu (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa melalui model rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik berbasis pada Kitab Hukum Kanonik 1983, para penyelenggara sekolah dapat memperoleh informasi terkait dengan tingkat kesadaran akan panggilan yang mulia sebagai guru pendidikan agama Katolik, sekaligus mengetahui kemampuan akademik yang dimilikinya. Menurut Justisianto (2009), syarat menjadi guru pendidikan agama Katolik antara lain memiliki iman yang teguh kepada Kristus, kasih yang berkobar, pengetahuan tentang agama Katolik dan disiplin ilmu secara luas, serta profesional dalam menjalankan tugas. Hal ini hanya dapat diwujudkan bilamana guru pendidikan agama Katolik memiliki kesungguhan dan menyadari keluhuran panggilan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa dan kinerjanya (Klementino & Ola, 2018). Kitab Hukum Kanonik 1983 dalam Kanon 804 dan 805 secara implisit mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik sebagai sebuah proses yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, dengan melibatkan otoritas Gereja dan penyelenggara sekolah, dalam menjangkau calon-calon guru pendidikan agama Katolik yang memiliki kompetensi yang memadai serta kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik untuk berkarya di sekolah-sekolah (Turu, 2020).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk menjangkau para calon tenaga kerja sebanyak mungkin untuk kemudian diseleksi, supaya dapat diperoleh tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan harapan dari organisasi yang membutuhkannya. Untuk itu, perencanaan untuk rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena akan menentukan proses pelaksanaannya.

Banyak temuan peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja (Ekwoaba, dkk., 2015; Saviour, dkk, 2016; Rahmany, 2018). Ada juga temuan penelitian yang menunjukkan korelasi yang signifikan antara kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik dengan kinerja (Hardi, 2018; Utari & Rasto, 2019). Hal ini perlu lebih diperjelas, bagaimana hasil penelitiannya, karena berkaitan erat dengan penelitian, sedangkan uraian di atas, hal 2 dan 3 perlu dipersingkat.

Menurut Dubois dan Rothwell (2004) rekrutmen tidak menjadi tahap yang berdiri sendiri, tetapi berkaitan sangat erat dengan tahap selanjutnya, yakni seleksi, untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar mengajukan lamaran kerja dan berakhir dengan keputusan penerimaan. Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Kinerja menurut Goy (1990) merupakan faktor penting pada setiap pembinaan tenaga profesional guru, yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (*knowledge, skill dan attitude*) yang baik dalam proses belajar mengajar mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi hasil belajar dan proses pembelajaran. Guru dengan kinerja yang tinggi adalah guru yang produktif, dan cerdas serta mampu mempelajari kondisi lingkungan secara cepat; memiliki daya kreativitas dan inovatif tinggi; memahami serta mampu menguasai pekerjaan; belajar menggunakan logika; bekerja dengan efisien dan efektif; selalu melakukan perbaikan; bernilai di mata pengawas; berprestasi; dan selalu berupaya meningkatkan kompetensi diri.

Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014). Dessler (2009) memahami kemiripan antara kinerja dan prestasi kerja. Menurut Desler, kinerja adalah perbandingan hasil kerja aktual dengan standar kerja. Kekhususan kinerja adalah lebih memfokuskan pada hasil kerja. Goy (1990)

mendeskriskan kinerja sebagai *performance relates to what teacher do in the classroom and how that affects student learning*.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Sahertian (2000) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Dengan kompetensi guru-guru dapat mengembangkan profesinya sebagai pendidik yang baik, mampu mengendalikan diri, dapat mengatasi berbagai kesulitan, mengerti dan sadar akan tugas serta kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar.

Dalam organisasi, analisis jabatan merupakan suatu cara mendasar yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh dan lengkap mengenai posisi suatu jabatan, kemudian menyalurkannya ke dalam format yang memudahkan, memahami secara akurat informasi tentang jabatan dalam organisasi, serta merancang program dan kegiatan penataan jabatan dan peningkatan kompetensi (Susanti, dkk, 2019). Dengan demikian rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu upaya dalam strategi sumber daya manusia untuk memperoleh guru dengan kompetensi yang tinggi; karena kompetensi sebagai guru berpengaruh terhadap kinerja (Herman, 2011; Saragih 2013; Ningrum, 2016). Hasil penelitian Absar (2012) menyimpulkan bahwa keberhasilan rekrutmen tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membuat sebanyak mungkin pelamar yang kompeten untuk melamar pada perusahaan tersebut. Menurut Herman (2011), dengan rekrutmen dan seleksi yang efektif, kompetensi sebagai guru pendidikan agama Katolik dapat diukur yang selanjutnya berimbas pada kinerjanya.

Menurut Sagala (2009) kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dan menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Cooper (2010) menyatakan bahwa secara umum ada empat jenis kompetensi guru yaitu pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; mengetahui dan menguasai bidang studi yang dibinanya; mempunyai sikap yang

tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang diampunya; dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar

Apa yang dikatakan oleh Cooper (2010) sesungguhnya tidak jauh berbeda dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pada pasal 10 ayat (1) yang menyatakan “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Menurut Sahertian (2000) kompetensi mencakup tiga aspek yakni aspek kognitif, afektif, dan performance. Aspek kognitif terkait dengan pengertian dan pengetahuan tentang apa yang sedang diajarkan. Aspek afektif terkait dengan sikap dan nilai-nilai yang terkandung dalam apa yang sedang diajarkan. Aspek *performance* terkait dengan sikap dan perilaku yang dapat mencerminkan pemahaman dan keterampilan profesinya.

Guru pendidikan agama Katolik memiliki sikap dan kesadaran untuk menerima tugas dan tanggungjawab sebagai panggilan untuk menjadi nabi dan rasul Kristus (pewarta) kepada dunia, khususnya kepada peserta didik. Mereka dipanggil untuk mewartakan nilai-nilai kerajaan Allah kepada peserta didik di sekolah (Sulardi, 2017). Tugas luhur ini dipercayakan oleh Kristus dan Gereja kepada mereka (Turu, 2020). Menjadi guru agama adalah sebuah ibadah dan panggilan jiwa untuk mewartakan kebaikan dan cinta Yesus kepada dunia (Ewenditus, 2019). Wujud kesadaran para guru pendidikan agama Katolik akan keberadaannya sebagai sebuah panggilan yang khusus dan amat luhur adalah kesediaan mereka untuk dengan penuh kesadaran mau menyerahkan diri terlibat secara lebih aktif dalam tugas Kristus sebagai imam, nabi, dan raja, yang telah diterimanya berkat sakramen baptis, yang selanjutnya akan diwujudkan dalam seluruh perutusannya di tengah peserta didik (Kanon 204 § 1 dan Kanon 804 Kitab Hukum Kanonik 1983). Tugas luhur yang diemban oleh para guru agama ini sekaligus adalah perutusan Gereja yang dipercayakan secara khusus kepada mereka (Turu, 2020).

Kekhususan guru pendidikan agama Katolik terletak pada pemahaman dan kesadaran akan keberadaannya serta perannya dalam mengajarkan iman dan moral kepada peserta didik sebagai sebuah panggilan yang luhur. Kesadaran ini membuat para guru pendidikan agama Katolik selalu memancarkan sukacita dalam menjalani tugasnya baik di tengah peserta didik maupun di tengah masyarakat di mana mereka diutus (Turu, 2020). Menurut Bintoro (2015), sebelum

menjadi guru pendidikan agama Katolik, hal pertama yang dimiliki oleh para calon guru, sebelum menekuni pendidikan formal di lembaga pendidikan tinggi, adalah kesadaran akan panggilan untuk mengajar iman dan agama kepada anak-anak,ewartakan Yesus dan kerajaan Allah kepada peserta didik. Menurut Dewantara dan Permana (2018), menjadi guru pendidikan agama Katolik adalah sebuah panggilan. Hal senada juga dikatakan oleh Hardy (2018) bahwa menjadi guru pendidikan agama Katolik adalah suatu panggilan profetis yang menuntut kesadaran akan panggilannya, kesediaan untuk menjadi nabi dan rasul Kristus (pewart). Menurut Turu (2020) ada empat hal yang harus disadari oleh seorang guru pendidikan agama Katolik sehingga dia tetap setia dalam menjalankan tugasnya, yakni mengambil bagian dalam tugas kenabian Yesus Kristus, mengambil bagian dalam tugas perutusan Gereja, terlibat dalam menjaga kemurnian ajaran iman dan moral, dan bertanggungjawab terhadap pertumbuhan iman dan moral peserta didik.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian pada sekolah-sekolah di wilayah keuskupan agung Merauke. Alasannya adalah berdasarkan temuan Turu (2020) di beberapa sekolah di wilayah keuskupan agung Merauke masih terdapat guru-guru pendidikan agama Katolik yang kurang bermutu yang tidak banyak membantu para murid untuk bertumbuh dalam iman dan moral. Selain itu, beberapa guru pendidikan agama Katolik tidak mampu menjadi contoh bagi umat, seperti tidak terlibat dalam kehidupan berjemaat, mabuk-mabukan, terkena kasus pidana dan bahkan ada yang melakukan pelanggaran secara moral. Kondisi ini sungguh mengecewakan orang tua peserta didik dan umat. Kenyataan yang ada menjadi indikasi sekaligus teguran yang harus disikapi oleh pihak penyelenggara sekolah.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan mengacu pada pendekatan teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu, ditetapkan 5 (lima) hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi guru.
- H₂: Terdapat pengaruh kesadaran guru akan panggilan Allah terhadap kompetensi guru.
- H₃: Terdapat pengaruh rekrutmen dan selsksi terhadap kinerja guru.
- H₄: Terdapat pengaruh kesadaran guru akan panggilan Allah terhadap kinerja guru.
- H₅: Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Kelima hipotesis tersebut sebagai jawaban tentatif atas pertanyaan penelitian, “Apakah rekrutmen dan seleksi serta kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja guru di sekolah-sekolah di wilayah Keuskupan Agung Merauke, Papua Selatan”?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru pendidikan agama Katolik di Keuskupan Agung Merauke. Sampel yang diambil sebanyak 51 dari 170 guru pendidikan agama Katolik. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1 s/d 4, dengan nilai skor Tidak Setuju (Skor 1) s/d Sangat Setuju (skor 4). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara rekrutmen dan kesadaran akan panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik terhadap kinerjanya di sekolah, dengan kompetensi guru sebagai variabel mediasi melalui pengujian hipotesis.

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linear berganda, yaitu: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e$

Keterangan:

Y = Kinerja

Z = Kompetensi

X1 = Model rekrutmen

X2 = Keasadaran akan panggilan sebagai guru Pendidikan agama Katolik

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

III. HASIL PENELITIAN

A. *Identitas Responden*

Data empiris mengungkapkan beberapa hal yang berkaitan dengan demografik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, asal daerah, pengalaman mengajar, dan lokasi penugasan. Mayoritas sampel adalah laki-laki (58,82%), dengan sebaran yang terbanyak di wilayah pinggiran kota kabupaten yang menjadi teritorial Keuskupan Agung Merauke (seputaran daerah kecamatan yang berbatasan dengan kota Merauke–kabupaten Merauke, Tanah Merah kabupten–Boven Digoel, dan Kepi–kabupaten Mappi). Hal ini disebabkan karena yang memiliki ketahanan fisik yang lebih kuat untuk berkarya di wilayah pinggiran kota, dengan tingkat kesulitan tertentu adalah laki-laki, walaupun secara kuantitatif panggilan luhur untuk menjadi guru pendidikan agama Katolik, melalui lembaga pendidikan kateketik dan pastoral, mayoritas adalah perempuan. Usia mereka produktif dan matang; hal ini terlihat dari sebagian besar berada pada usia rata-rata 40 tahun ke atas (58,82%).

Latar belakang pendidikan sangat memadai yakni hampir semuanya jenjang strata satu atau S1 (92,15%). Pengalaman mengajar sebagian besar berkisar di atas 10 tahun (58,82%), artinya cukup memiliki kompetensi dalam mengajar di kelas dan pengalaman dalam menghadapi kesulitan-kesulitan di lapangan. Sebaran asal guru sebagian besar dari NTT 49,01%, dari Papua 07,84%, dan dari Maluku dan daerah lain sebanyak 42,53%. Penugasan terbesar ada di pinggiran kota (tiga kota yang menjadi wilayah keuskupan agung Merauke) sebanyak 49,01% dan sisanya tersebar di kota Merauke, Tanah Merah dan Kepi serta daerah pedalaman.

B. *Analisis Regresi Berganda*

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Secara ringkas hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

1. Pengujian Model Regresi Pertama

Tabel 1: Hasil Perhitungan Regresi Berganda dan Asumsi Klasik (Model 1)

Variabel	Parameter				Multikolieritas		Heterokedastisitas	
	Koefisien beta	Nilai CR	Nilai sig t	Nilai t tabel	VIF	Tolerance	B	Sig.t
Rekrutmen & seleksi (X ₁)	.341	2.309	.025	1,68	.615	1.626	-.024	.589
Kesadaran akan panggilan Allah sbg guru PAK (X ₂)	.323	2.192	.033	1,68	.615	1.626	-.058	.093
Parameter	Koefieisn	Ket.						
Nilai R	0,598	Tinggi						
Nilai R ²	0,357	Tinggi						
Nilai F	13,348	Sig.						
Nilai F Tabel	3,18							
Nilai Sig F	0,000							
Test Statistic	.102	Data normal						
Asymp. Sig.	.089							

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Model regresi pertama (Tabel 1) yang diperoleh tersebut telah memenuhi kesesuaian dengan data yang diperoleh, seperti ditunjukkan nilai determinasi $R^2 = 0,357$, yang maknanya pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru sebesar 35,7%, dan koefisien ini signifikan, dibuktikan dari nilai F hitung 13,348 (lebih besar dari ketentuan F tabel 3,18); Sig F = 0,000 (lebih kecil dari ketentuan 0,05). Dalam pengujian kenormalan data disimpulkan normal dilihat dari tes statistik pengujian *Kolmogorov Smirnov* = 0,102 dengan *Asymp. Sig.* 0,089. Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model terbebas dari pelanggaran asumsi Klasik. Untuk uji *multicolineritas* dimana pada model dihasilkan VIF dan *Tolerance*, yang sudah memenuhi ketentuan uji, bahwa VIF kurang dari angka 1 atau nilai *tolerance* kurang dari 10. Pengujian *heterokedastisitas* menghasilkan nilai *sig.t* yang lebih besar dari 0,05 untuk semua variable. Artinya model pertama menyimpulkan bahwa data sudah *homogen* (Ghozali, 2014).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda yang pertama: $Z = 0,341X_1 + 0,323X_2 + e$. Persamaan fungsi regresi linier berganda tersebut memperlihatkan nilai koefisien variabel rekrutmen dan seleksi 0,341. Artinya bahwa setiap upaya perubahan yang lebih baik dari variabel rekrutmen dan seleksi, maka tingkat kompetensi guru akan meningkat sebesar 0,341%, sedangkan peningkatan akibat

dari perubahan kesadaran guru akan panggilan Allah 0,323%. Kondisi ini menggambarkan bahwa upaya institusi dalam peningkatan kompetensi guru tidak cukup hanya menuntut kesadaran akan panggilan Allah sebagai guru, namun mekanisme dan metode rekrutmen dan seleksi sangat menentukan pula. Hal ini dibuktikan dengan koefisiennya yang lebih tinggi.

Temuan ini menjelaskan bahwa sehebat apa pun metode rekrutmen dan seleksi yang diterapkan, tetapi jika tidak didukung oleh kompetensi yang memadai yang harus dimiliki oleh guru, maka kinerja guru tidak akan mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini mendukung penelitian Herman (2011) dan Saragih (2013) yang mengatakan bahwa kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain berhubungan erat dengan kinerja, kompetensi guru juga berhubungan sangat erat dengan profesionalisme, meskipun profesionalisme itu sendiri menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, sebagaimana ditegaskan oleh Undang-Undang no. 14, tahun 2005 tentang guru dan dosen. Penelitian ini juga mendukung temuan Krick dan Grayson (2009) bahwa pengembangan profesionalisme guru matematika di Afrika Selatan dikarenakan guru matematika memiliki kompetensi yang memadai, menjadi lebih percaya diri, memiliki profesionalisme yang terus berkembang, rela menghabiskan banyak waktunya dalam tugas serta menggunakan berbagai macam pendekatan dalam pembelajaran.

Faktor kedua yang mempengaruhi kompetensi adalah kesadaran bahwa menjadi guru pendidikan agama Katolik adalah sebuah panggilan yang luhur, menjadi faktor yang penting. Secara biblis, panggilan sering diartikan dengan pekerjaan khusus yang dipercayakan oleh Allah dan yang harus diemban oleh mereka yang dipilih dan diutus secara khusus oleh Allah (Yes. 6: 1-8; Yer. 1:4; Yoh. 6: 9; Mark. 16: 15-18; Mat. 28: 19-20). Dari pihak yang dipanggil dituntut kesadaran atas panggilan itu serta kesediaan dan kesiapan untuk menjalankannya "Ini Aku, utuslah Aku" (Yes. 6:8). Dalam Katekismus Gereja Katolik (KGK) ditegaskan bahwa Allah memanggil manusia untuk hidup bahagia sebagai anggota keluarga-Nya. Demi tujuan itu Allah mengutus Putera-Nya ke dunia dan semua orang yang mau menanggapi panggilan-Nya diberi-Nya karunia untuk memanggil Allah sebagai Bapa (KGK 1).

2. Pengujian Model Regresi Kedua

Tabel 2: Hasil Perhitungan Regresi Berganda Asumsi Klasik (Model 2)

Variabel	Parameter				Multikolieritas		Heterokedastisitas	
	Koefisien beta	Nilai CR	Nilai sig t	Nilai t tabel	VIF	Tolerance	B	Sig.t
Rekrutmen & seleksi (X1)	.277	3.064	.028	1,68	.553	1.807	-.014	.439
Kesadaran panggilan Allah sbg guru PAK (X2)	.306	2.264	.015	1,68	.559	1.789	-.103	.113
Kompetensi (Z)	.344	2.515	.004	1,68	.643	1.556	-.008	.229
Parameter	Koefieisn	Ket.						
Nilai R	0,781	Tinggi						
Nilai R ²	0,611	Tinggi						
Nilai F	24,562	Sign.						
Nilai F Tabel	3,18							
Nilai Sig F	0,000							
Test Statistic	0,62	Data						
Asymp. Sig.	0,101	normal						

(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Model regresi kedua ini telah memenuhi kesesuaian dengan data yang diperoleh, seperti ditunjukkan nilai determinasi $R^2 = 0,611$, yang maknanya pengaruh variable independen terhadap kinerja guru sebesar 61,1%, dan koefisien ini signifikan yang dibuktikan dari nilai F hitung 24,562 (lebih besar dari ketentuan F tabel 3,18); Sig F = 0,000 (lebih kecil dari ketentuan 0,05).

Dalam pengujian normalitas data disimpulkan normal dilihat dari tes statistik pengujian Kolmogorov Smirnov = 0,101 dengan Asymp. Sig. 0,062 (sesuai ketentuan lebih besar dari 0,05). Demikian pula model terbebas pelanggaran asumsi Klasik. Untuk uji multikolineritas dihasilkan VIF dan *Tolerance* memenuhi ketentuan uji, bahwa VIF kurang dari angka 1 atau nilai tolerance kurang dari 10. Pengujian heterokedastisitas menghasilkan nilai *Sig.t* yang lebih besar dari 0,05 untuk semua variable. Artinya model kedua menjelaskan bahwa data sudah homogen (Ghozali, 2014).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 2 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi pertama: $Y = 0,277X_1 + 0,306 X_2 + 0,344 Z + e$. Persamaan regresi linier berganda tersebut memperlihatkan nilai koefisien variabel rekrutmen dan seleksi 0,277. Artinya bahwa setiap upaya perubahan yang lebih baik dari variabel rekrutmen dan seleksi guru, menyebabkan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,277%, sedangkan peningkatan kinerja akibat dari perubahan kesadaran guru akan panggilan Allah 0,306%, dan perubahan

kompetensi 0,344%. Kondisi ini menggambarkan bahwa upaya institusi dalam peningkatan kinerja guru, peran kompetensi guru sangat dominan dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Temuan ini sesungguhnya mau menegaskan bahwa seefektif apapun penerapan rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik, dan setinggi apapun kesadaran akan keluhuran panggilan Allah dalam diri setiap guru pendidikan agama Katolik, jika para guru tidak memiliki kompetensi yang memadai sebagaimana ditegaskan oleh Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, tidak akan meningkatkan secara signifikan kinerjanya di sekolah. Kompetensi tetap memainkan peran yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah (Herman, 2011; Saragih, 2013).

Kajian pustaka dan temuan terdahulu menggambarkan adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi guru terhadap kinerja (Herman, 2011; Rahmany (2018); Klementino & Ola, 2018), rekrutmen terhadap kompetensi (Ekwoaba dkk., 2015; Ningrum 2016), kompetensi terhadap kinerja (Saragih, 2013; Ekwoaba dkk., 2015), kesadaran akan panggilan terhadap kompetensi (Turu, 2020), kesadaran akan panggilan terhadap kinerja (Hardi, 2018; Utari & Rasto, 2019), dan pengaruh rekrutmen dan kesadaran akan panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik terhadap kompetensi dan kinerjanya di sekolah (Turu, 2020).

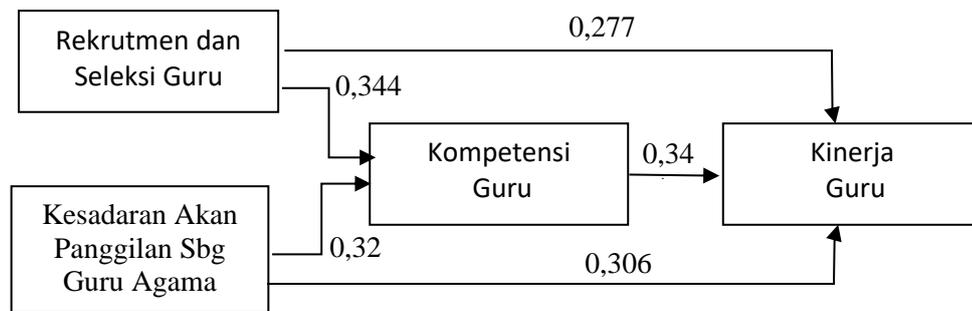
Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi guru adalah kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran guru dituntut untuk kreatif dalam menyiapkan metode dan strategi yang cocok dengan kondisi peserta didiknya, memilih dan menentukan sebuah metode pembelajaran yang sesuai dengan indikator pembahasan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang bersangkutan.

Temuan ini juga mendukung penelitian Rahmany (2018) bahwa terdapat tingkat korelasi yang tinggi antara kinerja pegawai dan prosedur rekrutmen dan seleksi yang diikutinya. Semakin tegas proses rekrutmen dan seleksi, maka hal ini akan membawa dampak yang positif terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi.

Meskipun rekrutmen dan kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi tetap memainkan peranan yang lebih dominan dan tingkat pengaruh yang lebih tinggi. Hal ini mendukung teori Bolton (1973) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru dalam mengajar dibentuk dan dikembangkan oleh banyak faktor, yakni faktor personal guru, situasional, hubungan antar manusia di sekolah, bahan dan sumber belajar, siswa yang belajar, kondisi fisik yang ada, keadaan sosial ekonomi, dan faktor psikologi lainnya. Lowler (1984) mengatakan bahwa kinerja guru berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan melakukan sesuatu. Hoy dan Miskel (1978) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi.

Semua hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengembangkan materi belajar kepada peserta didik, didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya yang ada di luar dirinya. Dengan kata lain, kinerja guru ditentukan juga oleh kompetensi yang dimilikinya (kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian). Penelitian yang dilakukan oleh Costello (2006) membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang unggul, dengan kompetensi yang memadai, yang dapat menjalankan berbagai peran secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal senada juga dikatakan oleh Sisson (1994). Tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang memadai dalam sebuah organisasi akan memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam memperjuangkan nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang telah ditargetkan oleh organisasi.

Berdasarkan perhitungan pada analisis regresi berganda model pertama dan model kedua, selanjutnya dapat disedehanakan melalui model diagram berikut ini.



Gambar 1: Model Kerangka Pikir

C. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru

Model regresi pertama diperoleh koefisien pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi guru 0,341, dan terhadap kinerja guru 0,277, sedangkan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru 0,344, seperti terlihat pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2: Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru

Perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total sebagai berikut:

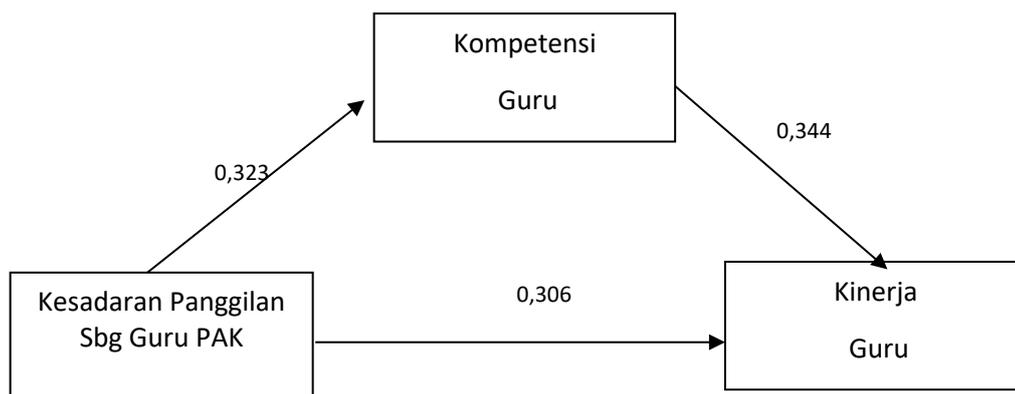
- Pengaruh langsung rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru = $0,277^2 = 0,076$
- Pengaruh tidak langsung rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru Melalui kompetensi guru = $0,341 \times 0,344 = 0,117$
- Pengaruh total = $0,076 + 0,117 = 0,194$

Hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peran kompetensi guru di dalam meningkatkan kinerja guru, terbukti hubungan langsung rekrutmen dan seleksi tanpa melalui kompetensi hanya 7,67%. Sementara pengaruh tidak langsung rekrutmen dan seleksi melalui kompetensi guru sebesar

11,73%. Peran kompetensi cukup tinggi. Hal ini mau mengatakan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik akan semakin terbuka peluang untuk mengetahui kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana ditegaskan dalam Kitab Hukum Kanonik 1983, yakni kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, sosial dan spiritual (Kanon 804).

Untuk konteks sekolah-sekolah di Papua, dengan tingkat kesulitan secara geografis cukup tinggi jika dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia, kelima kompetensi ini harus sungguh-sungguh dimiliki oleh setiap guru pendidikan agama Katolik. Guru yang tidak memiliki kompetensi yang memadai tidak akan diterima untuk berkarya di sekolah. Guru yang memiliki kompetensi yang memadai akan menunjukkan kinerja yang baik di sekolah. Itulah sebabnya mengapa rekrutmen dan seleksi melalui kompetensi memberi pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini mendukung penelitian Suhardiman (2011) dan Sudjatmoko (2014) bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kompetensi. Kompetensi guru memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerjanya di sekolah.

2. *Pengaruh langsung dan tidak langsung kesadaran akan panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.*



Gambar 3: Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru

Perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total sebagai berikut:

- Pengaruh langsung kesadaran guru akan panggilan Allah sebagai guru Terhadap kinerja guru = $0,306^2 = 0,0936$
- Pengaruh tidak langsung rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja guru Melalui kompetensi guru = $0,323 \times 0,344 = 0,111$
- Pengaruh total = $0,093 + 0,111 = 0,204$

Hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peran kompetensi guru di dalam meningkatkan kinerja guru, terbukti hubungan langsung kesadaran guru akan panggilan Allah tanpa melalui kompetensi hanya 9,36%. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kompetensi guru sebesar 11,11%. Peran kompetensi juga cukup tinggi. Hal ini mau menegaskan bahwa kesadaran yang tinggi akan keluhuran panggilan untuk menjadi guru pendidikan agama Katolik otomatis membangkitkan dalam diri setiap guru motivasi untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya, sebagaimana ditegaskan oleh Kanon 804 Kitab Hukum Kanonik 1983. Konsekwensi yang lebih lanjut adalah kinerjanya di sekolah akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru pendidikan agama Katolik, yang juga akan berpengaruh terhadap kompetensinya, semakin meningkat juga kinerjanya di sekolah.

Kesadaran akan hakikat panggilan, yakni mengambil bagian dalam tugas Kristus sebagai nabi dan juga tugas perutusan Gereja, menjadi dasar sekaligus kekuatan bagi para guru pendidikan agama Katolik untuk memiliki kesetiaan yang kokoh, komitmen yang kuat dan melayani anak-anak dengan sukacita dan penuh pengorbanan. Semuanya didasarkan atas kasih yang berkobar sebagaimana dilakukan oleh Kristus sendiri hingga kematian-Nya di kayu salib (Yoh. 15: 13 "Tak ada kasih yang lebih besar daripada kasih seorang yang memberikan nyawanya untuk sahabat-sahabatnya"). Hal ini mendukung temuan Turu (2020), bahwa guru pendidikan agama Katolik yang sungguh sadar akan panggilannya akan dengan penuh kesetiaan dan cinta kasih mendedikasikan dirinya kepada anak-anak didik di sekolah dalam kondisi apapun. Demikian juga dengan hasil penelitian Dewantara dan Permana (2018), bahwa menjadi guru agama Katolik adalah sebuah panggilan. Hal senada juga dikatakan oleh Hardy (2018) bahwa menjadi guru agama Katolik adalah suatu panggilan profetis yang menuntut kesadaran akan panggilannya, kesediaan untuk menjadi nabi dan rasul Kristus (pewarta).

Sebesar apapun pengaruh kesadaran terhadap kinerja, kompetensi sebagai guru tetap memainkan peranan yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah. Hal ini mendukung teori dari Saondi (2012) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Ningrum (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional guru berpengaruh terhadap kinerjanya di sekolah.

IV. DISKUSI

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa lima hipotesis terbukti signifikan. Prosentase yang tertinggi untuk variabel yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru di sekolah adalah kompetensi. Rekrutmen dan kesadaran akan keluhuran panggilan sebagai guru agama Katolik juga berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi dengan prosentase yang lebih rendah (sebaiknya disebut prosentasenya supaya lebih jelas). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi memainkan peranan yang amat dominan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah. Selain itu, kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah tidak semata-mata dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen sebagaimana ditemukan oleh beberapa peneliti selama ini (Anggriani dkk., 2014; Hidayah & Tobing, 2018). Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Katolik, yakni rekrutmen yang diikuti oleh para guru pendidikan agama Katolik dan kesadaran para guru agama Katolik akan keluhuran panggilannya. Pengaruh kedua factor ini akan lebih signifikan jika melibatkan kompetensi.

Temuan ini sekaligus menjadi masukan bagi para penyelenggara sekolah agar menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi calon guru pendidikan agama Katolik sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh Kitab Hukum Kanonik 1983. Proses rekrutmen yang cukup spesifik tersebut (karena menjadi kekhasan dalam Gereja Katolik), memberi peluang yang amat besar untuk diperolehnya guru pendidikan agama Katolik yang sungguh menyadari keluhuran panggilannya dan memiliki kompetensi yang memadai. Aspek-aspek yang ada akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai guru ketika terlibat aktif dalam mengajar dan mendidik anak-anak di sekolah. Konsekuensi lebih lanjut adalah di sekolah-sekolah akan hadir tenaga-tenaga guru pendidikan agama Katolik dengan kinerja yang unggul, dan iman serta moral peserta didik akan mengalami pertumbuhan

yang memadai sesuai dengan harapan Gereja, sekolah, orang tua, negara, dan masyarakat.

Keterbatasan hasil penelitian ini adalah hanya terfokus pada guru pendidikan agama Katolik di Keuskupan Agung Merauke. Hal ini membuka kemungkinan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan lokus yang lebih luas yakni mencakup guru pendidikan agama Katolik yang mengabdikan di seluruh Papua. Selain itu, variabel bebasnya dibatasi pada rekrutmen, kesadaran akan panggilan sebagai guru agama Katolik dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian lebih lanjut dapat juga mengambil faktor-faktor lain (baik internal Gereja Katolik maupun eksternal), yang secara khusus berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan agama Katolik.

V. DEKLARASI KEPENTINGAN

Penelitian ini dilakukan demi perkembangan ilmu pengetahuan. Tidak ada konflik kepentingan maupun finansial dalam seluruh proses penelitian ini.

VI. PENDANAAN

Penelitian ini dilakukan secara mandiri, dengan pembiayaan secara mandiri. Sumber biaya dalam penelitian ini adalah dari penulis.

VII. PENUTUP

Terima kasih kepada Keuskupan Agung Merauke dan Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke atas dukungannya secara moril bagi peneliti. Terima kasih juga disampaikan kepada para responden atas partisipasinya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

VIII. REFERENSI

Katekismus Gereja Katolik, Ende: Nusa Indah.

Kitab Hukum Kanonik (Codex Iuris Canonici). Bogor: Grafika Mardi Yuana.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.

Anggriani, A. Dwiki – Hamid, D. – Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

- Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis* 14 (1), September 2014.
- Bintoro, Ady (2015). Menggali Motivasi guru agama Katolik di Sekolah Tinggi Pastoral Kateketik (STPK) Santo Benediktus Sorong. *Jurnal Teologi* 4 (2), November 2015, 187-201.
- Costello, D. (2006). *Leveraging the Employee Life Cycle*. CRM Magazine 10 (12).
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dewantara, A.W., N.S. Permana (2018). Guru Agama Katolik sebagai Sebuah Panggilan Hidup, dalam *Jurnal Pendidikan Agama Katolik* (JPAK).
- Dubois, D.D. dan W.J. Rothwell (2004), *Competency – Based Human Resources Management*. Palo Alto: Davies Black Publishing.
- Ekwoaba, Joy O. – Ikeije, Ugochukwu U. – Ufoma, Ndubuisi (2015). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management* 3 (2), 22-33, Maret 2015.
- Evenditus (2019). *Guru Agama Katolik: Menghayati Panggilan* dalam ntt.kemenag.go.id (diakses 10 Juni 2020).
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomez, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Goy, L. R. (1990). *Educational Research: for Analysis and Application 3rd Ed*. New York: Maxwell MacMillan Publishing Company.
- Hidayah, Tamriatin, Diana Sulianti K. Tobing, 2018. The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (7), Juli 2018.
- Klementino, D. & Wilhelmus Rongan Ola (2018). Peranan Guru Agama Katolik dalam Meningkatkan Mutu dan Penghayatan Iman Siswa Sekolah Menengah Tingkat Atas Kota Madiun melalui Pengajaran Agama Katolik. *Jurnal JPAK* 20, Tahun ke-10, Oktober 2018.

- Krick, Jeanne dan Grayson, Diane. A Holistic Profesional Development Model of South Africa Physical Science Teacher. *South African Journal of Education* 29, 185-203.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Evaluasi Kinerja MSDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyani, H.R.A. (2014). Peranan guru sebagai tenaga pendidikan di sekolah, *E-Jurnal Nuansa Kependidikan*, 16 (1), November 2014.
- Oaya, Z.C.T., Ogbu, J. dan Remilekun, O.G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*.
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afganistan Civil Servant, *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* 7 (8), Agustus 2018, 61-71.
- Rusman (2006). *Pendekatan dan Model Pembelajaran*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sagala, S. (2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A. & Ida Aleida (2000), *Supervisi Pendidikan: dalam Rangka Program In Service Education*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Saondi, O. & Aris Suherman (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Saviour, A.W dkk. (2015). *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management* 16 (11).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sisson, K. (1994). *Personal Management, Blackwell 2nd Ed.*
- Sudjatmoko, H. (2014). Analisis Faktor-faktor Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Kinerjanya. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI* 3 (4), Desember 2014.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suhardiman, B. (2011). Studi Kinerja Kepala Sekolah: Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut. *Portal Jurnal, Universitas Pendidikan Indonesia, Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011*.
- Sulardi, Paulinus (2017). *Tugas, Panggilan dan Perutusan Guru Agama Katolik*, dalam kemenag.go.id (diakses 20 Juni 2020).
- Susanti, E. & Rini Sarianti (2019). Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, *JurnalEcoGen 2 (3), September 2019*.
- Turu, D.W.S. (2020). *Rekrutmen dan Seleksi Calon Guru Pendidikan Agama Katolik Berbasis Kitab Hukum Kanonik 1983*. Yogyakarta: Bajawa Press.
- Uno, H.B. (2014). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utari, K.T. & Rasto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 4 (2), Juli 2019, 246-253*.
- Wijaya, Cece. & Tabrany Rusyan (2009). *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya