

BAB IV

PEMBAHASAN

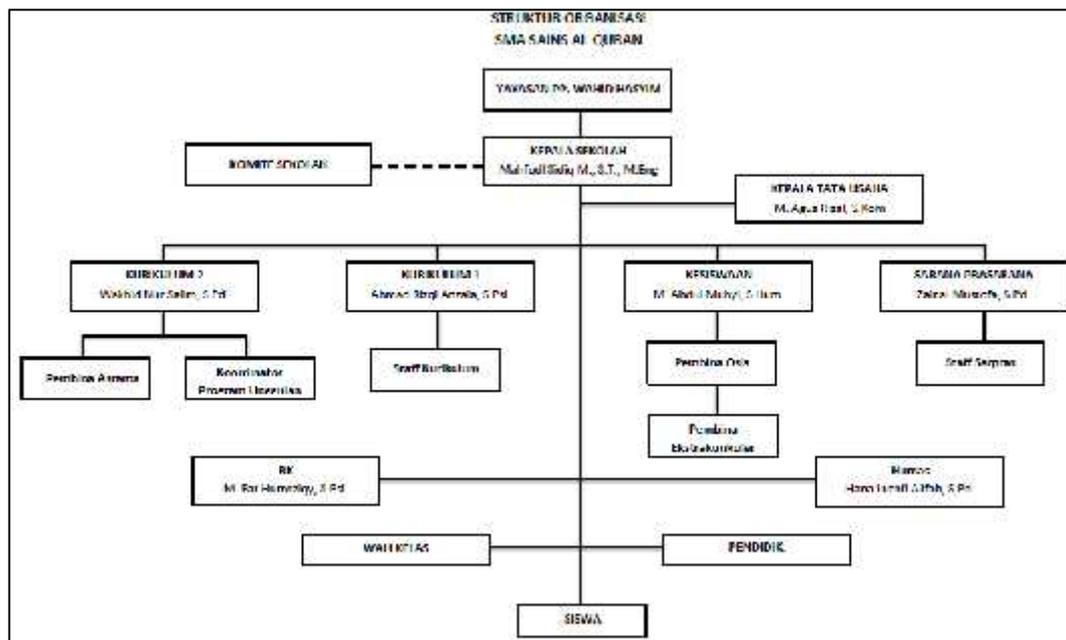
A. GAMBARAN UMUM OBYEK/ SUBYEK PENELITIAN

SMA Sains Al-Quran merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Wahid Hasyim Yogyakarta dan beralamat di Jl. Wahid Hasyim Gaten RT 06 RW 28 Condong Catur, Depok, Sleman 52283. Walaupun belum lama berdiri yakni pada tahun 2015 dan mulai beroperasi bulan Februari, tetapi SMA ini membuktikan keberhasilannya di dunia pendidikan dengan prestasi-prestasi yang telah dicapai dibidang akademik serta non akademik dan telah mendapat terakreditasi “A” dalam waktu yang cukup singkat. Kurikulum yang diterapkan SMA Sains Al-Quran adalah kurikulum terpadu yaitu kurikulum pendidikan nasional, kurikulum pesantren serta kurikulum kekhasan sains al-quran dengan sistem *boarding* atau tinggal di asrama.

Sebagaimana sekolah pada umumnya, SMA Sains Al-Quran juga memiliki visi misi sebagai pedoman untuk melaksanakan tujuannya. Visinya adalah Pusat Studi Keilmuan Berbasis Pesantren Berwawasan Global yang Mewujudkan Generasi Berkepribadian Qur’ani dan Mampu Beraktualisasi dalam Kehidupan Berbangsa. Misi pendukungnya yaitu 1) Menjadikan SMA Sains Al-Quran Wahid Hasyim sebagai lembaga pendidikan terbaik dalam mengembangkan potensi siswa. 2) Mencetak generasi siswa yang mampu bersaing dalam

melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi berkualitas. 3) Menumbuh kembangkan rasa cinta terhadap agama, masyarakat, nusa dan bangsa.

Suatu sekolah tentunya tidak akan berjalan baik tanpa adanya kerjasama tim. Struktur Organisasi merupakan salah satu cara perusahaan mengatur serta menempatkan seseorang ke dalam suatu jabatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing agar dapat saling bekerja sama. Berikut penelitilampirkan struktur organisasi SMA Sains Al-Quran yang dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: SMA Sains Al-Quran, 2018

Berdasarkan Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan per tanggal 5 Februari 2019 jumlah Guru dan Tenaga Pendidik di SMA Sains Al-Qur'an ada 29 orang dengan rincian 15 laki-

laki dan 14 perempuan dengan jumlah peserta didik 264 siswa. Hal tersebut tentunya akan terus berubah sesuai dengan pergantian tahun ajaran baru.

B. PROFIL NARASUMBER

Berikut merupakan profil narasumber yang didapatkan peneliti setelah melakukan proses wawancara di SMA Sains Al-Quran pada bulan Desember 2018 – Maret 2019 :

1. Bagian Kurikulum

Narasumber pertama adalah yang menjabat sebagai Kurikulum 2 setelah setahun mengajar yaitu pada awal tahun 2017. Tugas pokoknya yakni yang berkaitan dengan program unggulan seperti Bahasa, Tahfidz, Qur'an, Sains, Olimpiade dan Mata Pelajaran khas pesantren seperti Sains Qur'an dan 'Ullumul Qur'an. Kurikulum 2 ini lebih berfokus pada kurikulum pesantren yang dibentuk oleh SMA Sains Al-Qur'an dibanding kurikulum nasional pada umumnya. Beliau diangkat menjadi guru setelah proses kaderisasi melalui program pembina.

2. Bagian Kesiswaan

Narasumber kedua yaitu yang menjabat sebagai Kesiswaan sekaligus mewakili Kepala Sekolah yang seharusnya menjadi narasumber berikutnya setelah wawancara pertama dilakukan . Beliau sudah mulai mengajar di SMA Sains sejak SMA ini berdiri yaitu pada tahun 2015. Tugas pokoknya sebagai Kesiswaan adalah mengenai kedisiplinan siswa serta bertanggung jawab atas keberhasilan pembinaan kesiswaan dalam Osis dan Ekstrakurikuler. Sama

seperti narasumber pertama, beliau diangkat menjadi guru setelah melalui proses kaderisasi sebagai pembina santri.

3. Bagian Wakil Yayasan

Narasumber ketiga yaitu Bapak Pengasuh Pondok Pesantren Wahid Hasyim, namun karena beberapa alasan proses wawancara diwakilkan kepada Wakil Direktur bidang pendidikan dalam yayasan. Tugasnya adalah turut berpartisipasi dalam proses rekrutmen dan seleksi guru yang ada di Wahid Hasyim termasuk di SMA Sains Al-Quran. Selain itu, beliau juga menjabat sebagai Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Wahid Hasyim serta mengampu beberapa mata pelajaran.

C. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Sains Al-Quran Wahid Hasyim yang lokasinya ada di Jl. Wahid Hasyim Gaten Condong Catur Yogyakarta. Peneliti telah melakukan wawancara pertama pada 13 Desember 2018 pukul 13.30 – 14.30 WIB dan wawancara kedua pada 28 Januari 2019 pukul 13.30 – 14.15 WIB. Kemudian wawancara ketiga dilakukan pada 05 Maret 2019 pukul 08.30 – 10.00 di Kantor MA Wahid Hasyim Yogyakarta.

C.1. Reduksi Data

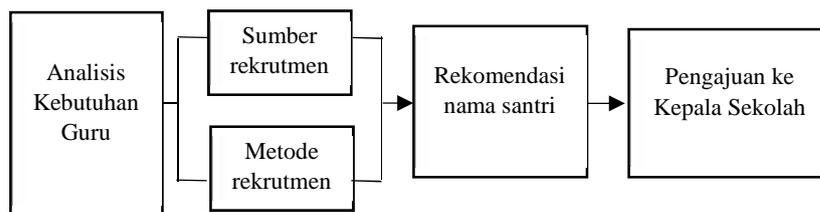
Reduksi data dalam penelitian ini maksudnya adalah meringkas data yang sudah didapat di lapangan, karena data yang didapat di lapangan banyak sekali sehingga agar memudahkan peneliti dalam menganalisis data akan lebih baik jika diringkas atau diambil poin-poin pentingnya. Data yang didapat dalam penelitian ini berupa hasil wawancara yang dapat dilihat pada halaman lampiran.

C.2. Display Data

Analisis data setelah mereduksi data yaitu display data yang artinya yaitu menyajikan data dalam bentuk grafik, maupun chart. Hasil penelitian yang didapat peneliti setelah melakukan proses wawancara akan dijelaskan pada sub bagian ini yang akan dibagi menjadi dua poin utama yaitu proses rekrutmen dan proses seleksi.

1. Proses Rekrutmen

Di bawah ini merupakan gambaran secara umum proses rekrutmen yang dilakukan oleh SMA Sains Al-Quran yang dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2 Proses Rekrutmen SMA Sains Al-Quran

1.1 Analisis Kebutuhan Guru

SMA Sains Al-Quran termasuk sekolah yang sedang berkembang, sehingga jumlah peserta didik yang masuk masih fluktuatif. Namun dapat dikatakan juga jika peserta didik yang mendaftar terus meningkat di tiap tahunnya, sehingga perencanaan SDM atau dalam hal ini analisis kebutuhan guru dilakukan setiap 6 bulan sekali.

Dalam pelaksanaannya, SMA Sains Al-Qur'an memiliki staff khusus yang bertanggung jawab atas pengadaan (rekrutmen) serta seleksi guru. Tanggung jawab yang dilakukan oleh staff khusus adalah merekomendasikan nama-nama santri/ mahasiswa yang masih aktif di

1.2 Sumber Rekrutmen

SMA Sains Al-Quran berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim, sehingga memiliki banyak kader-kader yang berpotensi untuk menjadi guru. Maka dari itu sumber rekrutmen yang digunakan oleh SMA Sains Al-Quran adalah sebagai berikut:

a) Sumber Internal

Sumber internal atau dari dalam lembaga yang digunakan yaitu santri yang masih aktif, alumni madrasah di bawah naungan Pondok Pesantren Wahid Hasyim baik dari MI (Madrasah Ibtidaiyah) sampai MA (Madrasah Aliyah) serta yang masih ada hubungan keluarga dengan pengasuh Wahid Hasyim.

b) Sumber Eksternal

Tidak menutup kemungkinan bahwa SMA Sains Al-Quran akan menggunakan sumber rekrutmen eksternal, tetapi sampai penelitian ini dilaksanakan SMA Sains tetap mengutamakan sumber rekrutmen dari internal karena dianggap lebih sesuai dengan nilai-nilai yang ada di Yayasan Wahid Hasyim. Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pelamar dari eksternal adalah mempunyai kemampuan Al-Quran, Bahasa Asing, dan mampu mengikuti aturan yang dibuat oleh yayasan. Selain itu berkas yang harus disiapkan adalah persyaratan pada umumnya yaitu seperti fotokopi ijazah terakhir dan fotokopi ktp. Proses seleksi yang dilakukan juga melalui wawancara oleh kepala pengasuh.

1.3 Syarat Rekrutmen

Hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan selanjutnya setelah menentukan sumber rekrutmen adalah syarat rekrutmen. Adanya syarat rekrutmen maka akan mempermudah sekolah untuk memilih kriteria guru yang diinginkan dan yang sesuai dengan visi misi. Syarat-syarat rekrutmen guru yang terdapat di SMA Sains Al-Quran adalah sebagai berikut:

1) Hafal juz 30

Syarat yang harus dimiliki calon guru adalah wajib hafal surat-surat dalam Al-Quran terutama juz 30. Hal tersebut tentunya mencerminkan visi SMA Sains itu sendiri yakni demi terwujudnya generasi Qurani. Jika sumber rekrutmen yang digunakan SMA Sains Al-Quran dari internal, maka syarat tersebut bukanlah hal yang sulit untuk dipenuhi, karena dalam Yayasan Wahid Hasyim kegiatan mengaji dan menghafal surat-surat Al-Quran merupakan kegiatan sehari-hari dan rutin dilakukan.

2) Loyalitas

Salah satu indikator seseorang dapat dikatakan loyal adalah turut bersedia mengembangkan organisasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Dalam SMA Sains Al-Quran loyalitas dijadikan kriteria untuk merekrut guru. Berhubung sumber rekrutmen yang digunakan adalah dari dalam yayasan, maka mudah saja menemukan seseorang yang loyal karena staff rekrutmen sudah mengetahui

lingkungan para calon guru. Contohnya seperti seorang alumni yang sudah bertahun-tahun *nyantri* di Wahid Hasyim, bahkan ia membawa serta anggota keluarganya maupun tetangga atau orang-orang terdekatnya untuk sekolah dan *nyantri* di Wahid Hasyim. Hal tersebut dapat diartikan bahwa seseorang tersebut percaya dengan visi misi yayasan dan bersedia untuk turut mengembangkan organisasi.

3) Menguasai kompetensi dari program unggulan

SMA Sains Al-Quran ini berbeda dengan sekolah pada umumnya, karena dibawah naungan Pondok Pesantren Wahid Hasyim sehingga dikelola dengan kurikulum nasional sekaligus kurikulum pesantren. Di dalam kurikulum pesantren terdapat beberapa program unggulan yaitu Tahfidzul Quran, Bahasa Asing (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris), Kitab Kuning, serta Penguasaan Sains dan Teknologi. Dalam proses rekrutmennya, calon guru setidaknya harus menguasai salah satu dari program unggulan tersebut. Misalnya seperti mahasiswa yang masih *nyantri* di Wahid Hasyim yang pernah mengikuti olimpiade nasional atau diklat dalam bidang sains bisa dianggap berpotensi untuk menjadi tenaga pendidik di SMA Sains Al-Quran.

4) Kedekatan dengan pengasuh

Syarat rekrutmen selanjutnya adalah seberapa dekat seseorang tersebut dengan kepala pengasuh. Bisa dikatakan dekat jika misalnya

seseorang tersebut aktif di organisasi pondok, maka ia akan sering dimintai tolong untuk mengurus berbagai macam hal sehingga dari situlah akan muncul kedekatan dengan bapak pengasuh. Hal tersebut mampu mempengaruhi penilaian bapak pengasuh terhadap santrinya yang kemungkinan nantinya direkomendasikan untuk menjadi tenaga pengajar/ pendidik di pesantren, madrasah maupun sekolah.

5) Kompetensi guru pada umumnya

Syarat rekrutmen guru yang terakhir untuk SMA Sains Al-Quran yakni calon guru harus menguasai mata pelajaran yang akan dia ampu. Ketika seorang santri/ mahasiswa Wahid Hasyim namanya diusulkan untuk menjadi guru, dalam lembar pengusulan tersebut terdapat mata pelajaran apa yang nantinya akan dia ampu. Rekomendasi mata pelajaran tersebut muncul dari *track record* dia selama *nyantri* di Wahid Hasyim, misalnya seperti kuliah di jurusan apa, aktif dalam organisasi mana dan berpengalaman di bidang apa. Ketika jurusan yang dia ambil di masa kuliah sesuai dengan mata pelajaran yang akan dia ampu, maka sudah dianggap mampu untuk mengajar mata pelajaran yang diusulkan.

1.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen menurut (Hasibuan, 2017) ada dua yakni terbuka dan tertutup yang memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. SMA Sains Al-Quran menggunakan metode rekrutmen secara tertutup karena menyesuaikan dengan sumber rekrutmen yang diambil

dari dalam organisasi maupun yayasan. Hal tersebut berarti SMA Sains tidak mengumumkan adanya proses rekrutmen secara luas, sehingga surat lamaran kerja yang masuk juga terbatas. Santri/ mahasiswa yang berada di Wahid Hasyim diprioritaskan untuk mengikuti organisasi-organisasi yang ada dalam yayasan, karena di dalam organisasi tersebut akan ada pengkaderan untuk nantinya diangkat menjadi guru jika sesuai dengan syarat yang sudah ditetapkan. Pengkaderannya bisa melalui organisasi, tim ekstrakurikuler dan pembina.

1.5 Biaya dan Waktu Rekrutmen

Ketika menjalankan suatu program tentunya tidak terlepas dari komponen biaya, tanpa adanya biaya maka program bisa jadi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Pembiayaan adanya proses rekrutmen di SMA Sains Al-Quran tidak memakan dana yang besar karena sumber rekrutmen berasal dari dalam yayasan, sehingga tidak ada pemasangan pamflet atau memasang iklan di media massa. SMA Sains Al-Quran pernah suatu kali memasang iklan di koran untuk pengadaan guru, namun cara tersebut justru dianggap kurang optimal karena tidak mendapatkan calon guru yang sesuai dengan kriteria sehingga metode tersebut tidak dilanjutkan lagi dan tetap menggunakan sumber dari internal yang tidak memerlukan biaya banyak.

Waktu yang dibutuhkan untuk rekrutmen guru di SMA Sains Al-Quran yaitu 3 minggu mulai dari pengusulan nama oleh staff bagian rekrutmen sampai kepada calon guru itu diterima dan ditetapkan.

1.6 Kekurangan proses rekrutmen

- 1) Beberapa guru yang mengajar di SMA Sains Al-Quran masih ada yang belum menyelesaikan studinya baik itu di strata satu (sarjana) maupun di strata dua (magister), sehingga fokusnya menjadi terbagi antara mengajar dan menyelesaikan pendidikannya. Seperti yang dikatakan oleh bagian kesiswaan dalam wawancara yaitu:

“Karena memang proses rekrutmen atau tenaga pendidik yang kita gunakan adalah memang santri mahasiswa yang aktif di perkuliahan sehingga memang kadang bukan mengganggu pada fokusnya bukan yaa, tetapi memang itu akan lebih memberikan tenaga yang banyak untuk bisa lebih fokus. Jadi kelemahannya akan sesuatu yang diberikan itu fokusnya lebih banyak, tenaganya lebih banyak karena memang yang pertama santri tersebut juga nanti mengaji pesantren, kemudian juga belajar di kampus perkuliahan dan juga mengabdikan. Sehingga dari ketiga unsur ini semuanya memang harus berimbang.”

- 2) Tidak ada standard/ indikator yang jelas untuk seorang guru dapat dikatakan kompeten atau tidak dalam bidang (mata pelajaran) yang dia ampu, misalnya seperti syarat minimal IPK.

- 3) Guru baru cenderung kurang memiliki jiwa sosial dengan para guru senior karena faktor usia yang mayoritas masih muda dan belum memiliki banyak pengalaman.

1.7 Kelebihan proses rekrutmen

- 1) Karena proses rekrutmen dilakukan secara internal, jadi santri lulusan Pondok Pesantren Wahid Hasyim memang sudah diberikan arahan agar nantinya siap ketika dibutuhkan menjadi tenaga pendidik.
- 2) Metode pembelajaran, pengabdian dan dedikasi kepada pesantren yang tidak didapatkan dalam dunia perkuliahan untuk mencetak generasi yang *multitalent*.
- 3) Proses rekrutmen yang sudah dilakukan sesuai dengan *culture* pesantren, sehingga motivasi kerjanya bukan lagi perkara gaji tetapi tentang pengabdian demi menggapai kemuliaan.

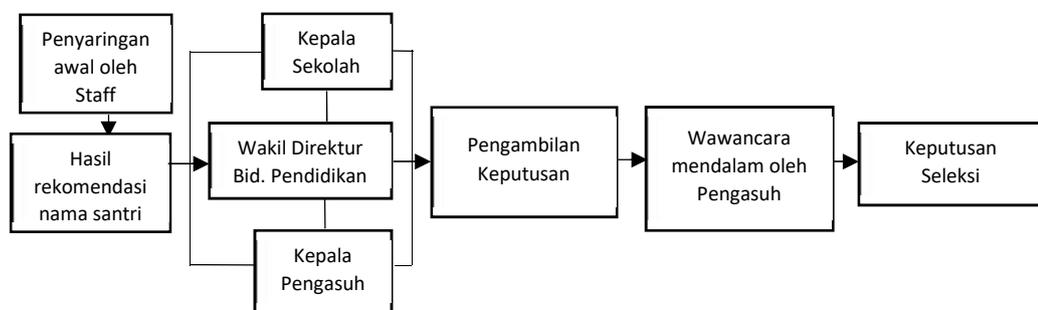
2. Proses Seleksi

2.1 Dasar Proses Seleksi

Setelah adanya proses rekrutmen, tentunya sebaiknya dilanjutkan dengan proses seleksi agar perusahaan bisa memilih calon karyawan seperti apa yang diinginkan. Dasar dilakukannya proses seleksi di SMA Sains Al-Quran adalah untuk menemukan calon guru yang akan mengisi jabatan yang tersedia dengan kualifikasi yang sudah ditentukan yaitu yang sesuai dengan syarat-syarat rekrutmen. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa calon guru di SMA Sains Al-Quran harus memenuhi beberapa kriteria yakni: hafal juz 30, memiliki sikap loyal

terhadap Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang bisa ditunjukkan dengan membawa keluarga atau saudaranya untuk ikut *nyantri* di Wahid Hasyim, memiliki salah satu kompetensi dari empat program unggulan (Tahfidzul Quran; Bahasa Asing; Kitab Kuning; Penguasaan Sains dan Teknologi), memiliki kedekatan dengan Bapak pengasuh dan menguasai kompetensi umum atau bidang yang akan dia ampu.

2.2 Proses Tahapan Seleksi



Gambar 4.4 Proses Seleksi SMA Sains Al-Quran

1) Penyaringan awal oleh staff

SMA Sains Al-Quran merupakan lembaga yang berada di bawah Yayasan Pondok Pesantren Wahid Hasyim, sehingga kurikulumnya juga berbasis pesantren. Proses rekrutmen gurunya pun berbeda dengan proses rekrutmen guru di sekolah pada umumnya, sehingga proses seleksi yang dilakukan juga tidak seperti yang terjadi di kebanyakan sekolah. Proses rekrutmennya dimulai dari rekomendasi nama-nama santri Wahid Hasyim yang didapat dari hasil rapat staff bagian rekrutmen untuk diajukan kepada Kepala Sekolah.

2) Hasil rekomendasi nama santri

Setelah penyaringan awal oleh staff, maka didapatkan nama-nama santri rekomendasi yang akan di seleksi oleh Kepala Sekolah, Kepala Wakil Direktur bidang Pendidikan dan Pengasuh Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Proses seleksi dilakukan secara bersama-sama oleh tiga kepala tersebut dan dibantu oleh Dewan Isyuro/ Dewan Musyawarah yang berisi para senior yang bertugas mengakomodir lembaga-lembaga yang ada di Wahid Hasyim. Selain syarat-syarat rekrutmen yang harus dipenuhi, *track record* calon guru tersebut juga menjadi bahan pertimbangan. Misalnya calon guru tersebut sebelumnya pernah ditempatkan di lembaga MTs Wahid Hasyim, maka bisa dilihat dari situ bagaimana kualitas dia mengajar, apakah sering datang terlambat atau tidak dan penilaian lainnya. Sehingga dari *track record* dia selama berada di Wahid Hasyim menjadi faktor yang sangat penting untuk kemudian nantinya bisa menjadi guru di lembaga-lembaga Wahid Hasyim termasuk SMA Sains Al-Quran.

3) Pengambilan Keputusan

Setelah melewati proses seleksi tersebut, maka diputuskanlah nama-nama santri yang diterima menjadi guru di SMA Sains Al-Quran. Jumlah guru yang diterima juga menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

4) Wawancara mendalam oleh Kepala Pengasuh

Calon guru yang sudah diterima dipanggil untuk melakukan proses wawancara langsung dengan Bapak Pengasuh. Hal-hal yang ditanyakan terkait dengan background pendidikan/ kompetensi yang dikuasai dan

mengkonfirmasi data-data yang sebelumnya sudah didapat dari staff rekrutmen. Dalam wawancaranya Bapak Pengasuh juga menyampaikan permintaannya agar calon guru yang sudah diterima tersebut bersedia untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar di SMA Sains Al-Quran. Dan bagi santri yang mendengar permintaan pengasuhnya seperti itu merupakan sebuah anugrah karena merasa bisa memberi manfaat untuk dipercaya mengajar di lembaga yang ada di Wahid Hasyim. Hal tersebut ternyata juga merupakan suatu “candu” bagi santri agar bisa terus memberikan kontribusi positifnya terhadap pesantren yang ia tinggali. Karena motivasi para santri adalah mengharapkan kemuliaan dari pengabdian yang ia jalani terhadap kyai-kyai atau pengasuhnya.

5) Keputusan Seleksi

Kemudian dari pihak sekolah akan menurunkan SK (Surat Keputusan) yang berkaitan dengan penerimaan santri tersebut menjadi guru di SMA Sains Al-Quran. Dari bagian kurikulum ada bimbingan teknis pengajaran terkait dengan silabus, target, dan materi yang disampaikan pada awal tahun ajaran. Sehingga seorang guru akan memiliki *standard minimum* untuk menjaga kualitas pengajarannya. Evaluasi, arahan dan rapat juga dilakukan setiap satu bulan sekali untuk menjaga target dan kualitas pengajaran agar tetap berada di jalan yang semestinya.

Guru yang sudah lolos dari seleksi dan sudah mendapat surat keputusan untuk mengajar maka statusnya adalah pegawai kontrak

selama satu tahun di SMA Sains Al-Quran. Jika dalam satu tahun tersebut dinilai bagus dalam berbagai aspek, maka statusnya akan diperpanjang dan bisa menjadi guru tetap bukan hanya di SMA Sains Al-Quran tetapi juga guru di lembaga-lembaga yang ada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

Tingkat seorang guru keluar dari pekerjaannya atau *turn over* yang ada di SMA Sains Al-Quran termasuk rendah, karena pengabdian yang sudah ia jalani selama di Wahid Hasyim. Rata-rata alasan seorang guru memutuskan untuk berhenti mengajar atau istilah yang biasa digunakan di Wahid Hasyim yaitu “boyong” adalah karena menikah sehingga harus kembali ke tempat asalnya atau merantau di kota lain, yang kedua karena alasan keluarga dan yang ketiga karena alasan pendidikan.

2.3 Kendala Seleksi

Selama proses seleksi dilaksanakan seperti yang dikatakan oleh Kepala Wakil Direktur bidang Pendidikan bahwa tidak terdapat kendala yang berarti karena proses seleksi dilakukan secara bersama-sama dan penyeleksi sudah satu pandangan sejalan dan sepaham.

2.4 Kekurangan proses seleksi

Masih terdapat kekurangan tentunya dalam proses seleksi yang dilakukan yaitu terkadang di beberapa mata pelajaran ada guru yang kurang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan sehingga mengharuskan sekolah untuk terus melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi.

2.5 Kelebihan proses Seleksi

Kelebihan proses seleksi yang ada di SMA Sains Al-Quran adalah tidak memerlukan waktu yang lama untuk pelaksanaannya karena dimulai dari perekomendasi nama-nama santri sampai adanya keputusan penerimaan guru hanya memakan waktu selama tiga minggu. Selain itu biaya yang dikeluarkan juga tidak banyak karena tidak perlu melakukan berbagai macam tes untuk menguji kompetensi calon guru.

C.3. Penarikan Kesimpulan

Analisis data yang akan dilakukan peneliti selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dengan membandingkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan di SMA Sains Al-Quran Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta dengan teori menurut tokoh yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, yakni sebagai berikut:

3.1 Rekrutmen

No	Sumber Rekrutmen menurut (Widodo, 2015)	Sumber Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Sumber Internal	Diterapkan
2	Sumber Eksternal	Situasional

Tabel 4.1 Perbandingan penerapan sumber rekrutmen

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

Berdasarkan tabel perbandingan di atas maka dapat disimpulkan bahwa SMA Sains Al-Quran menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu sumber internal dan eksternal. Hal tersebut berarti tidak berbeda dengan teori yang digunakan oleh (Widodo, 2015). Walaupun SMA Sains menggunakan dua sumber rekrutmen, tetapi sumber internal tetap

menjadi prioritas utama dan sumber eksternal hanya digunakan ketika dalam situasi tertentu.

No	Metode Rekrutmen menurut (Hasibuan, 2017)	Metode Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Metode Tertutup	Diterapkan
2	Metode Terbuka	Situasional

Tabel 4.2 Perbandingan penerapan metode rekrutmen

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

Metode rekrutmen yang digunakan SMA Sains Al-Quran adalah metode tertutup, artinya bahwa rekrutmen tidak diumumkan secara luas dan tidak memasang iklan di media sosial maupun media cetak. Sehingga teori menurut (Hasibuan, 2017) yang mengatakan bahwa terdapat dua metode yakni metode rekrutmen tertutup dan terbuka, dalam penelitian ini SMA Sains Al-Quran hanya menggunakan metode tertutup saja sedangkan metode terbuka digunakan ketika metode tertutup tidak bisa membantu menemukan calon guru yang sesuai dengan kualifikasi.

No	Proses Rekrutmen menurut (Rivai, 2009)	Proses Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Analisis Jabatan	Diterapkan
2	Menyusun <i>job qualification</i>	Diterapkan
3	Menentukan sumber rekrutmen	Diterapkan
4	Menentukan metode rekrutmen	Diterapkan
5	Memanggil calon pelamar yang memenuhi <i>job qualification</i>	Diterapkan
6	Mengumpulkan berkas lamaran dan pelamar mengisi blanko lamaran pekerjaan	Tidak diterapkan

Tabel 4.3 Perbandingan penerapan proses rekrutmen

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

Penerapan proses rekrutmen di SMA Sains Al-Quran jika dilihat dalam tabel 4.3 menunjukkan banyak hal yang sama dengan teori

menurut (Rivai, 2009), tetapi dalam pelaksanaannya sesungguhnya banyak hal yang berbeda. Karena proses rekrutmen di SMA Sains dilakukan secara aktif oleh staff bukan oleh pelamar dan proses rekrutmen dilakukan secara bersamaan dengan proses seleksi. Sehingga pelamar tidak perlu mengumpulkan berkas lamaran maupun mengisi blanko lamaran. Proses rekrutmen di SMA Sains diawali dengan analisis kebutuhan guru oleh para staff, lalu menentukan sumber rekrutmen, metode rekrutmen serta *job qualification* yang harus dipenuhi calon guru. Kemudian munculah rekomendasi nama santri yang akan diajukan kepada kepala sekolah untuk selanjutnya dilakukan proses seleksi. Analisis jabatan yang diterapkan SMA Sains Al-Quran dilakukan oleh kepala sekolah yang menghasilkan tugas pokok dan fungsi guru, *job describe* serta *job qualification* yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut. Setelah itu disampaikan kepada kepala pengasuh untuk didiskusikan apakah hasil analisis jabatan tersebut diterima atau tidak. Jika diterima, maka hasil analisis jabatan tersebut sudah bisa dilaksanakan oleh para staff. Melihat dari hal tersebut, berarti *job qualification* atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru didapat setelah melalui proses analisis jabatan yaitu hafal juz 30, loyalitas, menguasai salah satu kompetensi dari empat program unggulan, kedekatan dengan pengasuh serta menguasai kompetensi dasar bidang yang di ampu.

3.2 Seleksi

No	Pendekatan seleksi menurut (Widodo, 2015)	Pendekatan seleksi pada SMA Sains Al-Quran
1	<i>Successive Hurdles Selection Approved</i>	Diterapkan
2	<i>Compensatory Selection Approach</i>	Tidak diterapkan

Tabel 4.4 Perbandingan penerapan pendekatan seleksi

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

Berdasarkan tabel perbandingan diatas dapat diketahui bahwa SMA Sains Al-Quran menerapkan pendekatan seleksi *Successive Hurdles Selection Approved* menurut teori milik (Widodo, 2015) yang maksudnya adalah calon guru harus mengikuti proses seleksi secara bertahap, jika calon guru tidak bisa lolos pada tahapan pertama maka ia tidak bisa melanjutkan ke proses berikutnya. Karena proses seleksi yang ada di SMA Sains dilakukan secara aktif oleh staff dan berjalan bersamaan dengan proses rekrutmen, sehingga calon guru tidak mengetahui bahwa sebenarnya ia sedang diseleksi.

No	Proses seleksi menurut (Rachmawati, 2008)	Proses seleksi pada SMA Sains Al-Quran
1	Penyaringan pelamar	Diterapkan
2	Tes	
	Tes kemampuan pemahaman	Diterapkan
	Tes kecerdasan	Diterapkan
	Kemampuan mental khusus	Tidak diterapkan
	Tes kemampuan motorik dan fisik	Diterapkan
	Tes kepribadian dan minat	Diterapkan
3	Wawancara awal	Tidak diterapkan
4	Evaluasi latar belakang	Diterapkan
5	Wawancara mendalam	Diterapkan
6	Tes kesehatan	Diterapkan
7	Pengambilan keputusan manajemen	Diterapkan

Tabel 4.5 Perbandingan penerapan proses seleksi

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2019

Proses seleksi menurut (Rachmawati, 2008) dalam pelaksanaannya cukup menggambarkan seleksi yang ada di SMA Sains al-Quran walaupun cara yang diterapkan berbeda. Proses seleksinya dimulai dari penyaringan awal oleh para staff yang menghasilkan rekomendasi nama-nama santri untuk selanjutnya di seleksi oleh kepala sekolah, wakil direktur bidang pendidikan dan kepala pengasuh. Berbagai macam tes yang disebutkan dalam tabel 4.5 di atas memang tidak dilakukan secara langsung, tetapi melalui pengamatan oleh para staff maupun senior selama santri tersebut berada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Melihat dari *track record* dia selama “nyantri” merupakan cara para staff mengetahui kemampuan serta potensi santri untuk menjadi guru di SMA Sains Al-Quran. Setelah memutuskan santri mana yang diterima, lalu santri tersebut akan dipanggil untuk melakukan wawancara mendalam dengan kepala pengasuh. Dalam wawancara tersebut kepala pengasuh akan melakukan evaluasi terkait latar belakang santri dan menyampaikan maksudnya agar santri turut berpartisipasi dalam proses belajar mengajar di sekolah atau menjadi guru. Kemudian santri yang sudah diterima menjadi guru di SMA Sains Al-Quran statusnya adalah guru kontrak selama satu tahun dan bisa berganti statusnya tergantung oleh bagaimana kualitas dia selama proses belajar mengajar.