

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Eksistensi Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas merupakan buah dari perjalanan panjang perjuangan dakwah dan pendidikan di tanah Kalimantan Tengah, khususnya di Kabupaten Kapuas. Sejarah lembaga ini berakar kuat pada berdirinya Pondok Pesantren Babussalam yang secara resmi mulai memancang pondasinya pada tahun 1988. Berdirinya pesantren ini bukanlah sebuah kebetulan, melainkan respon terhadap aspirasi jamaah pengajian dan tokoh masyarakat yang merindukan adanya pusat pendidikan Islam yang mampu membentengi aqidah generasi muda di tengah arus perubahan zaman.

Pada masa awal perintisannya, tokoh-tokoh pendiri Yayasan Babussalam Kapuas memiliki visi besar untuk menciptakan sistem pendidikan yang inklusif namun tetap memegang teguh nilai-nilai salafiyah (tradisional). Fokus utama mereka kala itu adalah memberikan ruang bagi kaum wanita untuk mendapatkan pendidikan agama yang layak, sebagai upaya sistematis untuk mengangkat derajat perempuan melalui literasi keagamaan dan pembentukan karakter yang berlandaskan syariat Islam.

Memasuki era milenium, tantangan dunia pendidikan semakin kompleks. Masyarakat tidak hanya membutuhkan penguasaan ilmu agama secara mendalam, tetapi juga kompetensi sains dan teknologi agar dapat bersaing di dunia profesional. Menanggapi fenomena tersebut, Yayasan Babussalam Kapuas mengambil kebijakan visioner dengan melakukan transformasi struktural. Satuan pendidikan formal yang semula berbentuk Madrasah Aliyah (MA) dialihkan menjadi SMA Islam Terpadu (SMA IT) Babussalam.

Langkah ini diambil untuk mengadopsi model pendidikan "Terpadu" yang menggabungkan Kurikulum Nasional (Kurnas) dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Kurikulum Pesantren (Salafiyah) di bawah binaan Kementerian Agama. Dengan perubahan identitas menjadi Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT), sekolah ini berhasil memadukan keunggulan akademik sekolah umum dengan kekayaan spiritual pesantren. Siswa didorong untuk menguasai mata pelajaran umum seperti matematika dan IPA, namun tetap memiliki kemampuan mumpuni dalam membaca kitab kuning, hafalan Al-Qur'an, dan praktik ibadah keseharian.

Saat ini, Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas yang menempati lahan di Jalan Patih Rumbih No. 22, Kelurahan Selat Barat, telah bertransformasi menjadi lembaga pendidikan modern berbasis asrama (boarding school). Selama lebih dari 26 tahun berkiprah, institusi ini telah melahirkan ribuan alumni yang tersebar di berbagai sektor. Keberhasilan ini tidak lepas dari konsistensi sekolah dalam menerapkan pola asuh 24 jam di asrama, di mana nilai-nilai kedisiplinan, kemandirian, dan kesantunan (adab)

ditempa setiap harinya. SMA IT Babussal Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas m kini berdiri kokoh sebagai simbol integrasi antara tradisi intelektual Islam klasik dan kemajuan sains modern di Kuala Kapuas.

1. Profil Pendiri Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Nama lengkap beliau adalah KH. Masdarul Khair, sedangkan panggilan kecilnya adalah Masdar. KH Masdar dilahirkan di Banjarmasin pada tanggal 13 Januari 1949. Pendidikan KH Masdar dimulai di SR (Sekolah Rakyat) di Banjarmasin pada tahun 1955 lulus pada tahun 1961 PGA (Pendidikan Guru Agama) di Banjarmasin pada tahun 1961 dan lulus pada tahun 1967. Kemudian pada tahun 1970 melanjutkan sekolah ke Pondok Pesantren Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur dan keluar tahun 1972. Pada tahun 1976 melanjutkan sekolah ke Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Barabai dan sempat menjadi pembimbing di Lembaga Bahasa untuk Bahasa Arab dan Inggris. Pengalaman mengajar beliau pernah menjadi staf pengajar pada PGA Siti Mariam Kelayan B Banjarmasin dan sempat menjabat sebagai Kepala Sekolah di sekolah tersebut. Sekarang beliau beralamat di Jalan Patih Rumbih No. 43 Rt 45/04 Kel. Selat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah.

b. Identitas Sekolah

- 1) Nama Sekolah : Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas
- 2) Alamat Sekolah :
 - a) Jalan : Jl. Patih Rumbih No. 22 RT 07 RW 04
 - b) Desa / Kelurahan : Selat Barat
 - c) Kecamatan : Selat
 - d) Kab / Kota : Kuala Kapuas
 - e) Provinsi : Kalimantan Tengah
 - f) Nomor Telepon : 051323432
 - g) Email : smabaussalamkapuas@gmail.com
 - h) Website : <https://smaitbabussalam.co.id>
- 3) Status Sekolah : Swasta
- 4) Tahun Pendirian : 2000
- 5) Nomor SK Pendirian : -
- 6) Nomor SK Operasional : -
- 7) Nomor SK Akreditasi : 1359?BAN-SM/SK/2022
- 8) NSM : -
- 9) NPSN : 30200286
- 10) Status Akreditasi : B
- 11) Luas Tanah : -
- 12) Akses Internet : Ada
- 13) Sumber Listrik : Ada

**c. Visi dan Misi Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu
(SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas**

Visi Sekolah

Terwujudnya Pendidikan yang berkualitas, mandiri, berdaya saing, dan menjadi pusat pendidikan islam.

Misi Sekolah

- 1) Meningkatkan mutu Pendidikan dan kelembagaan, melalui pengembangan sistem pembelajaran Pondok Pesantren serta peningkatan sumber daya manusia (SDM) pendidikan secara kuantitatif dan kualitatif.
- 2) Memberdayakan santri melalui pengembangan minat, bakat, dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi santri.
- 3) Membentuk watak dan kepribadian santri sebagai Muslim yang Muttaqin, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab.

2. Program-Program Unggulan Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas berfokus pada integrasi pendidikan akademik dan karakter Islam. Program-program yang menjadi keunggulan sekolah ini antara lain:

- 1) Pendidikan Karakter Islami (Karakter Unggulan): Mengutamakan prestasi akademik yang didampingi dengan pembentukan karakter siswa yang cerdas dan berakhlak mulia.

- 2) Integrasi Kurikulum Umum dan Agama: Menggunakan struktur kurikulum yang memadukan mata pelajaran umum dengan nilai-nilai Islam, mencakup 29 mata pelajaran.
- 3) Penggunaan Media Pembelajaran Modern: Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas telah menggunakan media berbasis teknologi seperti Powtoon untuk meningkatkan hasil belajar, contohnya pada materi ekonomi.
- 4) Lingkungan Pesantren/Sekolah Terpadu: Sebagai sekolah Islam terpadu, lingkungan sekolah dirancang untuk mendukung kegiatan belajar dan pembiasaan ibadah.

3. Kegiatan Pengembangan Diri yang Ada di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas memiliki berbagai kegiatan pengembangan diri yang berfokus pada pembinaan karakter, prestasi akademik, dan nilai-nilai keislaman. Kegiatan ini terdiri dari ekstrakurikuler serta kegiatan pembinaan berbasis kurikulum terpadu. Berikut adalah beberapa kegiatan pengembangan diri di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas:

- 1) Ekstrakurikuler
 - a) Pramuka
 - b) Paskibra/LKBB (Latihan Keterampilan Baris Berbaris)
 - c) Muhadhoroh Public Speaking (Latihan pidato/ceramah)

- d) Kesenian Islam (Hadrah, Habsyi)
 - e) Olahraga (Futsal, Badminton)
 - f) Tilawah Al-Qur'an
- 2) Program Pengembangan Diri & Karakter (Kurikulum Terpadu)
- a) Pembelajaran Kitab Kuning
 - b) Program Tahfidz (Pendampingan hafalan Qur'an)
 - c) Dauroh Akhlak (Pendampingan karakter islami)
 - d) Praktik Manasik Haji (Kegiatan Majelis Dzikir & Ta'lim)
 - e) Lomba Hari Santri (Pengembangan prestasi santri)
 - f) Leadership Camp (Pelatihan kepemimpinan).

4. Data Keadaan Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengelolal seluruh aktivitas di lingkungan sekolah, didukung oleh oeran guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran, serta tenaga kependidikan sebagai pendukung operasional. Di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, jumlah keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan mencapai 27 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	NIP	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	H. Ahmad Baihaqi, M.pd	-	Kepala Sekolah	S2 Pend. Bahasa Indonesia
2.	Rony Faizal, S.Pd	197908202005011014	Guru	S1 Pend. Matematika
3.	H. Sahal, M.Pd	-	Guru	S2 Manajemen Pend
4.	H. Amin Kurdi, M.PD	196510271997031002	Guru	S2 Pend. B. Inggris
5.	H. Hasanudin, S.Pd	196811221998021004	Wakasek Sarpras	S1 Pend. Kimia
6.	Hj. Nurul Fitriah, S.Sos, M.Pd	197411102005012015	Wakasek Humas	S2 Pend. IPS
7.	Fauziah, S.Pd.I	197604072008012009	Bendahara	S1 PAI
8.	Juhairiah, S.Pd	198102042006042005	Guru	S1 Pend. B. Inggris
9.	Abdullah, S.Pd.I	-	Guru	S1 PAI
10.	Hamrin Serovi, S.E	-	Guru	S1 Ekonomi
11.	Marliani, S.P	-	Guru	S1 Pertanian
12.	Hj. Sahliah, S.Pd.I	-	Wakasek Kesiswaan	S1 PAI
13.	Tajudin, S.Pd	-	Guru	S1 PAI
14.	Ahmad Humaidi	-	Guru	S1 PAI
15.	Murjani	-	Guru	MA
16.	Muhammad Sa'ad	-	Guru	SMA
17.	Mulyadi, S.Pd	-	Guru	S1 PAI
18.	Azkia	-	Guru	SMA

No	Nama	NIP	Jabatan	Pendidikan Terakhir
19.	Asrariah, S.pd	-	Guru	S1 Pend. B. Inggris
20.	Hj. Hadijah, S.Pd.I	-	Guru	S1 PAI
21.	Muhammad, S.Pd	-	Operator/Kurikulum	S1 Pend. B. Inggris
22.	Abdurrahman	-	Guru	MA
23.	Faridah, S.E. Sy	-	Guru	S1 Perbankan Syariah
24.	Syarif Muhammad	-	Kepala Tata Usaha	SMA
25.	H. Adi Saputra	-	Guru	D3
26.	Muhammad Marzuki, S.Pd.I	-	Guru	S1 PAI
27.	Abdul kadir, S.Pd	-	Guru	S1 PAI

Sumber: *Dokumen Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas 2025-2026*

a. Guru

Tabel 4.2 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah Guru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru				Jumlah
		PNS/P3K		GTT/Guru Bantu		
		L	P	L	P	
1	SMA/Sederajat	-	-	4	1	5
2	D1	-	-	-	-	-
3	D2	-	-	-	-	-
4	D3/Sarmud	-	-	1	-	1
5	D4	-	-	-	-	-
6	S1	2	2	7	5	16
7	S2	1	1	2	1	5
Jumlah		3	3	14	7	27

Sumber: *Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas 2025-2026*

b. Tenaga Kependidikan

Tabel 4.3 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah Tenaga Kependidikan

No	Tenaga Pendukung	Jumlah tenaga pendukung dan kualifikasi pendidikannya						Jumlah tenaga pendukung Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin				jml
		SMP	SMA	D1	D2	D3	S1	PNS		Honor		
								L	P	L	P	
1	Tata Usaha	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	2
2	Perpustakaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Lab. IPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Lab. Komputer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Lab. Bahasa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	PTD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Kantin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Penjaga Sekolah	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
9	Tukang Kebun	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
10	Keamanan	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
11	Kebersihan	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Jumlah		-	5	-	-	-	1	-	-	6	-	12

Sumber: Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas 2025-2026

5. Data Keadaan Siswa di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, selain guru sebagai pendidik, peserta didik juga berperan sebagai subjek utama penerima materi pembelajaran. Jumlah keseluruhan peserta didik di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas pada tahun ajaran 2025/2026, tercatat sebanyak 222 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Kesiswaan Tahun Ajaran 2025/2026

Kelas	Banyak Siswa		Total
	Laki-laki	Perempuan	
X	11	19	30
X (T)	11	25	36
XI 1	18	22	40
XI 2	9	21	30
XII 1	12	9	21
XII 2	8	21	29
TOTAL	80	142	222

Sumber: Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas 2025-2026

Berikut ini adalah data insfratruktur dan prasarana yang dimiliki

1. Luas Lahan : 131.495 m² (13 ha)
2. Nomor Surat Hak Milik : 5385252
3. Ruang Belajar : 540 m² , jumlah ruang : 6 ruang
4. Ruang Kepala Sekolah : 24 m²
5. Ruang Administrasi : 72 m²
6. Ruang Guru : 72 m²

Tabel 4.5 Keadaan Ruang Belajar

Kondisi	Jumlah (buah)	Keterangan Kondisi Kerusakan
Baik	6	<15%
Rusak Ringan	-	15%-<30%
Ruang Sedang	-	30%-<45%
Rusak Berat	-	45%-<65%
Rusak Total	-	>65%
Jumlah	6	

Sumber: Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Keterangan

Baik	Kerusakan <15%
Rusak Ringan	15%-<30%

Rusak Sedang	30%-<45%
Rusak Berat	45%-<65%
Rusak Total	>65%

a. Data Ruang Belajar Lainnya

Tabel 4.6 Ruang Belajar

Jenis Ruangan	Kondisi					Jml
	Baik	R.Ringan	R.Sedang	R.Berat	R.Total	
Perpustakaan	1	-	-	-	-	1
Aula	1	-	-	-	-	1
Jumlah	2	-	-	-	-	2

Sumber: *Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas*

b. Data Ruang Kantor

Tabel 4.7 Ruang Kantor

Jenis Ruangan	Kondisi					Jml
	Baik	R.Ringan	R.Sedang	R.Berat	R.total	
Kepala Sekolah	1	-	-	-	-	1
Wakasek sarpras	1	-	-	-	-	1
Wakasek Humas	1	-	-	-	-	1
Wakasek Kesiswaan	1	-	-	-	-	1
Guru	1	-	-	-	-	1
Tata Usaha	1	-	-	-	-	1
Tamu	1	-	-	-	-	1
Jumlah	7	-	-	-	-	7

Sumber: *Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas*

B. Pembahasan

Bagian ini menyajikan temuan dari penelitian yang dilakukan di SMA IT Babussalam Kuala Kapuas, dengan fokus pada rekrutmen dan retensi guru. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, termasuk wawancara, observasi, dokumentasi, serta penerapan triangulasi untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas informasi.

Penyajian informasi dilakukan dengan pendekatan deskriptif, yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian yang sistematis dan mudah dipahami. Selanjutnya, akan dijelaskan hasil penelitian yang menggambarkan mengenai rekrutmen dan retensi guru.

1. Kebijakan Sekolah tentang Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Kebijakan Sekolah dalam rekrutmen dan retensi guru menekankan pada pendekatan strategis untuk memperoleh dan juga mempertahankan seorang guru atau tenaga pendidik yang profesional dan juga berkualitas, agar bisa mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas dan Kepala Yayasan Babussalam, dan juga salah satu tenaga pendidik yang ada di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, ini sudah sesuai dengan teori Desler yang peneliti bawakan. Desler memandang SDM adalah aset utama dalam dunia pendidikan, dimana proses rekrutmen dan retensi harus terencana, profesional, dan terintegrasi.

Ustadz Ahmad Baihaqi, M.Pd., selaku Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menerapkan strategi tertentu. Beliau menjelaskan:

“Adapun untuk kebijakan sekolah mengenai rekrutmen dan retensi ini, kami menyesuaikan antara kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dengan kebijakan sekolah beserta yayasan. Mengenai kebijakan itu, mungkin secara tertulis tidak ada, akan tetapi ada beberapa tahapan yang mungkin harus dilaksanakan oleh calon pendaftar, dan pendaftaran pun jarang dibuka, kecuali memang ada kekosongan tenaga pendidik dalam mata pelajaran, maka akan kami buka dan kami bakal mencari guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang kekosongan tenaga pendidik tersebut. Nah setelah kami rasa mungkin memang kami memerlukan dalam tenaga pendidik, maka kami akan mempublikasikan mengenai info lowongan untuk mencari guru yang dibutuhkan itu, seperti membagikan sebuah brosur di status wa atau di media elektronik lainnya, nah setelah itu kami pihak sekolah dan yayasan akan menyeleksi calon sesuai dengan kebutuhan kami, mungkin biasanya ada beberapa kendala yang kami rasakan seperti pelamar yang tidak sesuai kualifikasi, setelah itu biasanya kami akan menyeleksi calon guru dengan mewawancarai apakah calon ini memang sudah betul-betul siap dalam menjalani sebuah profesi guru, karena kami tidak mau sekolah kami hanya menjadi batu loncatan, artinya hanya mencari sebuah pengalaman setelah itu keluar, kami menghendaki guru yang memang betul-betul siap dalam mendidik anak didik kami, nah setelah kami rasa cukup dan bisa kami terima, maka kami akan menilai karakter guru ini, apakah guru ini bisa beradaptasi dengan lingkungan sekolah, nah mungkin itu saja, jadi setelah diterima itu tidak hanya kami lepas begitu saja menjadi seorang pendidik di sekolah kami, akan tetapi juga akan kami pantau terus perkembangannya. Selain kami pantau, kami juga mengembangkan karir bagi beberapa guru, seperti halnya mengadakan pelatihan agar bisa meningkatkan kemampuan seorang guru, dan juga kami akan memberikan sebuah penghargaan kepada guru yang memang layak untuk mendapatkan penghargaan, contohnya seperti kenaikan gaji, terus juga beberapa tunjangan, tujuannya agar guru kita bisa merasakan kepuasan kerja, agar juga guru bisa merasa dihargai, mungkin itu ya beberapa kebijakan yang biasa kami lakukan”.⁶³

Adapun hasil wawancara dengan Ibu Juhairiah, S.Pd. Selaku tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, menjelaskan bahwa,

“Menurut saya pribadi ya, mengenai rekrutmen dan retensi guru di sekolah kita ini, dari awal saya mencalonkan diri untuk menjadi guru disini, pada saat itu memang peluang saya besar untuk menjadi guru disini, pada saat itu kekosongan guru pada mata pelajaran Bahasa Inggris, artinya sesuai dengan

⁶³ Kepala Sekolah SMA IT Babussalam dan Kepala Yayasan Babussalam, Wawancara Bersama Ustadz Ahmad Baihaqi, M.Pd. pada tanggal 20 April 2026 Pukul 10.00 WIB di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

kualifikasi saya sebagai lulusan S1 Pend. Bahasa Inggris, makanya saya mudah untuk masuk menjadi guru disini, setelah saya diterima dan saya menjadi guru melewati beberapa tahun, saya merasa nyaman bekerja disini, mulai dari lingkungannya, anak didiknya, semua sesuai seperti yang saya harapkan, sampai pada saat ini saya sangat betah untuk menjadi tenaga pendidik disini”.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas sudah melaksanakan rekrutmen sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Sekolah, yang mana sebelum menerima guru sekolah menganalisis dulu bagaimana kebutuhan sekolah. Dan untuk kebijakan yang dijalankan sekolah kepada guru sudah amat bagus, karena guru merasa betah dan nyaman.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan ustadz Murjani yang sudah lama mengabdikan dan menjadi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas. Mengenai kebijakan-kebijakan sekolah terhadap guru.

“okey, kenapa saya bisa bertahan di sekolah kita ini, mungkin tidak mengejar dunianya, tidak juga mencari perhatian lebih, saya disini bertahan karena ingin bisa lebih dekat dengan santri-santri kita, agar juga bisa mengulang kembali pelajaran-pelajaran yang dulu saya juga pernah belajar, dan juga mencari berkahnya. Di lain hal itu, mengenai bonus ataupun tunjangan dan lain-lain, saya rasa itu Cuma sekedar bonus yang mungkin bisa membuat saya lebih semangat dan bisa lebih merasa dihargai, selebihnya kembali lagi tadi hanya ingin mengulang pembelajaran, dan juga mencari berkahnya.”⁶⁵

Peneliti juga melakukan wawancara dengan ustadz Abdullah, S.Pd.I, yang mana beliau ini juga termasuk tenaga pendidik yang sudah lama di Sekolah

⁶⁴ Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, Wawancara Bersama Ibu Juhairiah, S.Pd. Pada tanggal 20 April 2026 Pukul 13.00 WIB di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

⁶⁵ Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, Wawancara Bersama Murjani, pada tanggal 27 April 2026 Pukul 09.00 WIB di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, mengenai kebijakan-kebijakan sekolah terhadap guru.

“oke terimakasih atas pertanyaannya, pertanyaan ini sangat cocok untuk saya sebagai guru honorer disekolah ini, saya sudah menjalani kurang lebih 20 tahunan menjadi tenaga pendidik disini, apasih yang saya cari sampai begitu lamanya? Saya cuma mencari berkahnya, kalo ditanya ikhlas, saya ikhlas banget mengabdikan dan menjadi tenaga pendidik disini. Mengenai kebijakan yang dilaksanakan sekolah kepada guru, itu pasti ada seperti guru harus masuk jam berapa, guru disekolah harus seperti apa, itu kan namanya kebijakan ataupun peraturan, nah selain itu juga ada sekolah mengadakan pelatihan untuk guru, dengan tujuan agar guru kita ini lebih maju dan lebih profesional menghadapi anak didik, nah dilain itu kan kalonya berbicara masalah tunjangan, masalah bonus yang diberikan sekolah, itu pasti ada, setelah guru itu melaksanakan apa yang dimau oleh sekolah tadi, contohnya ketika waktu hari raya, dapat parcel segala macam, nah mungkin itu saja dari saya.”⁶⁶

2. Karakteristik Guru yang Telah Lulus Rekrutmen pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Karakteristik guru yang telah lulus pada tahap rekrutmen mencerminkan hasil dari penyaringan yang berorientasi pada kinerja dan kompetensi. Guru yang terpilih bukan hanya mereka yang memiliki ijazah, akan tetapi mereka yang profilnya selaras dengan kebutuhan sekolah. Berikut beberapa Karakteristik guru yang telah lulus rekrutmen:

a. Karakteristik Kompetensi yang Tinggi

Guru yang lulus seleksi telah terbukti memiliki penguasaan materi subjek yang mendalam serta keterampilan pedagogis yang mumpuni. Hal ini mencakup

⁶⁶ Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, Wawancara Bersama Ustadz Abdullah, S.Pd.I., pada tanggal 27 April 2026 Pukul 10.00 WIB di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

kemampuan untuk merencanakan pembelajaran, mengelola dinamika kelas, dan menggunakan teknologi pendidikan terkini untuk mendukung proses belajar mengajar.

b. Karakteristik Kesesuaian Antara Kemampuan Individu

Guru tersebut telah melalui validasi kualifikasi formal yang ketat, memastikan bahwa latar belakang pendidikan, sertifikasi profesional, dan pengalaman kerja mereka sinkron dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

c. Karakteristik Kepribadian

rekrutmen yang efektif menghasilkan individu dengan stabilitas emosional, motivasi diri yang kuat, dan kemampuan interpersonal yang baik. Guru yang terpilih cenderung memiliki etika kerja yang tinggi dan mampu berkomunikasi secara efektif baik dengan siswa, sesama rekan guru, maupun orang tua murid.

d. Karakteristik Keselarasan Nilai

Guru yang lulus rekrutmen menunjukkan potensi untuk beradaptasi dengan budaya dan nilai-nilai unik yang dianut oleh sekolah. Mereka memiliki komitmen jangka panjang untuk mendukung visi dan misi lembaga, serta menunjukkan integritas yang sesuai dengan standar moral profesi keguruan.

e. Karakteristik Kemampuan Belajar yang berkelanjutan

Hal ini berarti guru tersebut memiliki keterbukaan terhadap umpan balik dan antusiasme untuk terus mengembangkan profesionalisme mereka melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh sekolah di masa depan.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas mengenai karakteristik guru yang telah lulus rekrutmen, menjelaskan bahwa:

“Yang pastinya kita memiliki karakteristik tersendiri mengenai guru yang telah lulus pada tahapan rekrutmen, kalo kita berbicara tentang karakteristik, karakteristik itu kan seperti guru ini baik kaha tau tidak, nah akan tetapi karakteristik yang dimaksud disini yang pastinya guru itu memiliki standar yang diperlukan oleh sekolah, semisal dia tidak memiliki standar oleh sekolah, kan tidak mungkin kami luluskan dia menjadi tenaga pendidik disini, itu salah satunya, nah selain itu juga dia pasti memiliki karakteristik bagaimana dia merencanakan proses pembelajarannya, dia juga harus bisa beradaptasi dengan lingkungan sekkolah juga, nah mungkin itu saja.”⁶⁷

C. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam proses rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas. Data yang telah dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi selanjutnya diolah dan dianalisis secara sistematis agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik yang berlangsung di lapangan. Proses analisis dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan tema-tema tertentu, kemudian menginterpretasikan makna dari setiap temuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

⁶⁷ Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas dan Kepala Yayasan Babussalam, Wawancara Bersama Ustadz Ahmad Baihaqi, M.Pd. pada tanggal 20 April 2026 Pukul 10.00 WIB di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

Melalui analisis ini, peneliti berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas rekrutmen guru serta strategi yang digunakan sekolah dalam mempertahankan tenaga pendidik. Selain itu, analisis data juga diarahkan untuk menemukan kendala yang dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam mengatasinya. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif serta menjadi dasar dalam penyusunan kesimpulan dan rekomendasi penelitian.

1. Kebijakan Sekolah tentang Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat dianalisis bahwa kebijakan rekrutmen dan retensi guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas menunjukkan adanya pendekatan strategis meskipun belum terdokumentasi secara formal dalam bentuk kebijakan tertulis. Hal ini terlihat dari proses rekrutmen yang bersifat selektif dan hanya dilakukan ketika terdapat kebutuhan tenaga pendidik pada bidang tertentu. Proses tersebut mencerminkan prinsip efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu menyesuaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi.⁶⁸

Selain itu, metode penyebaran informasi lowongan melalui media sosial seperti WhatsApp dan media elektronik lainnya menunjukkan adanya pemanfaatan

⁶⁸ Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14 (Jakarta: Salemba empat, 2015), 192.

teknologi dalam proses rekrutmen. Meskipun masih sederhana, cara ini dinilai efektif dalam menjangkau calon pelamar secara luas dengan biaya yang relatif rendah.

Dalam tahap seleksi, sekolah tidak hanya mempertimbangkan aspek kualifikasi akademik, tetapi juga menekankan pada kesiapan mental dan komitmen calon guru. Hal ini terlihat dari adanya proses wawancara yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon guru memiliki dedikasi dalam menjalankan profesinya dan tidak menjadikan sekolah sebagai batu loncatan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep rekrutmen berbasis kompetensi dan nilai (*value-based recruitment*), yang menekankan kesesuaian antara nilai individu dengan budaya organisasi.⁶⁹

Lebih lanjut, dalam aspek retensi, sekolah menerapkan beberapa strategi seperti pemantauan kinerja, pengembangan karier melalui pelatihan, serta pemberian penghargaan berupa kenaikan gaji dan tunjangan. Upaya ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya berfokus pada proses perekrutan, tetapi juga pada upaya mempertahankan tenaga pendidik agar tetap loyal dan produktif. Strategi tersebut sesuai dengan teori retensi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan karier merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan.⁷⁰

Hasil wawancara dengan tenaga pendidik juga memperkuat temuan tersebut, dimana guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas yang dijalankan. Hal ini

⁶⁹ Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 198.

⁷⁰ Mathis, Robert L. dan H. Jackson. *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba empat, 2011), 234.

menunjukkan bahwa proses penempatan tenaga pendidik telah dilakukan secara tepat (*the right man on the right place*), sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas guru.⁷¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun kebijakan rekrutmen dan retensi guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas belum tersusun secara formal dalam bentuk dokumen tertulis, praktik yang diterapkan telah mencerminkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan teori yang ada.

Tabel 4.8 Analisis Data Kebijakan Sekolah dalam Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

No	Draft Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1.	“Adapun untuk kebijakan sekolah mengenai rekrutmen dan retensi ini, kami menyesuaikan antara kebijakan yang sudah di tetapkan oleh pemerintah dengan kebijakan sekolah beserta yayasan. Mengenai kebijakan itu, mungkin secara tertulis tidak ada, akan tetapi ada beberapa tahapan yang mungkin harus dilaksanakan oleh calon pendaftar, dan pendaftaran pun jarang dibuka, kecuali memang ada kekosongan tenaga pendidik dalam mata pelajaran, maka akan kami buka dan kami bakal mencari guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang kekosongan tenaga pendidik tersebut. Nah setelah kami rasa mungkin memang kami memerlukan dalam tenaga pendidik, maka kami akan memulikasikan mengenai info lowongan untuk mencari guru yang dibutuhkan itu,	Data Guru	https://drive.google.com/drive/folders/16EBhxvsUgakNqcGZVf7dEzNIw1IGvsWe	Ada

⁷¹ Malayau S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 74.

	<p>seperti membagikan sebuah brosur di status wa atau di media elektronik lainnya, nah setelah itu kami pihak sekolah dan yayasan akan menyeleksi calon sesuai dengan kebutuhan kami, mungkin biasanya ada beberapa kendala yang kami rasakan seperti pelamar yang tidak sesuai kualifikasi, setelah itu biasanya kami akan menyeleksi calon guru dengan mewawancarai apakah calon ini memang sudah betul-betul siap dalam menjalani sebuah profesi guru, karena kami tidak mau sekolah kami hanya menjadi batu loncatan, artinya hanya mencari sebuah pengalaman setelah itu keluar, kami menghendaki guru yang memang betul-betul siap dalam mendidik anak didik kami, nah setelah kami rasa cukup dan bisa kami terima, maka kami akan menilai karakter guru ini, apakah guru ini bisa beradaptasi dengan lingkungan sekolah, nah mungkin itu saja, jadi setelah diterima itu tidak hanya kami lepas begitu saja menjadi seorang pendidik di sekolah kami, akan tetapi juga akan kami pantau terus perkembangannya. Selain kami pantau, kami juga ngembangkan karir bagi beberapa guru, seperti halnya mengadakan pelatihan agar bisa meningkatkan kemampuan seorang guru, dan juga kami akan memberikan sebuah penghargaan kepada guru yang memang layak untuk mendapatkan penghargaan, contohnya seperti kenaikan gaji, terus juga beberapa tunjangan, tujuannya agar guru kita bisa merasakan kepuasan kerja, agar juga guru bisa merasa di hargai, mungkin itu ya beberapa kebijakan yang biasa kami lakukan”.</p>			
2.	“Menurut saya pribadi ya, mengenai rekrutmen dan retensi guru di sekolah	Data Guru	Tidak Ada	Tidak Ada

	<p>kita ini, dari awal saya mencalonkan diri untuk menjadi guru disini, pada saat itu memang peluang saya besar untuk menjadi guru disini, pada saat itu kekosongan guru pada mata pelajaran Bahasa Inggris, artinya sesuai dengan kualifikasi saya sebagai lulusan S1 Pend. Bahasa Inggris, makanya saya mudah untuk masuk menjadi guru disini, setelah saya diterima dan saya menjadi guru melewati beberapa tahun, saya merasa nyaman bekerja disini, mulai dari lingkungannya, anak didiknya, semua sesuai seperti yang saya harapkan, sampai pada saat ini saya sangat betah untuk menjadi tenaga pendidik disini</p>	dalam 3 Tahun Terakhir		
3.	<p>“okey, kenapa saya bisa bertahan di sekolah kita ini, mungkin tidak mengejar dunianya, tidak juga mencari perhatian lebih, saya disini bertahan karena ingin bisa lebih dekat dengan santri-santri kita, agar juga bisa mengulang kembali pelajaran-pelajaran yang dulu saya juga pernah belajar, dan juga mencari berkahnya. Di lain hal itu, mengenai bonus ataupun tunjangan dan lain-lain, saya rasa itu Cuma sekedar bonus yang mungkin bisa membuat saya lebih semangat dan bisa lebih merasa dihargai, selebihnya kembali lagi tadi hanya ingin mengulang pembelajaran, dan juga mencari berkahnya.”</p>	-	-	-
4.	<p>“oke terimakasih atas pertanyaannya, pertanyaan ini sangat cocok untuk saya sebagai guru honorer disekolah ini, saya sudah menjalani kurang lebih 20 tahunan menjadi tenaga pendidik disini, apasih yang saya cari sampai begitu lamanya? Saya cuma mencari berkahnya, kalo ditanya ikhlas, saya ikhlas banget mengabdikan dan menjadi tenaga pendidik disini.</p>	-	-	-

	<p>Mengenai kebijakan yang dilaksanakan sekolah kepada guru, itu pasti ada seperti guru harus masuk jam berapa, guru disekolah harus seperti apa, itu kan namanya kebijakan ataupun peraturan, nah selain itu juga ada sekolah mengadakan pelatihan untuk guru, dengan tujuan agar guru kita ini lebih maju dan lebih profesional menghadapi anak didik, nah dilain itukan kalonya berbicara masalah tunjangan, masalah bonus yang diberikan sekolah, itu pasti ada, setelah guru itu melaksanakan apa yang dimau oleh sekolah tadi, contohnya ketika waktu hari raya, dapat parcel segala macam, nah mungkin itu saja dari saya.”</p>			
--	--	--	--	--

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan rekrutmen dan retensi guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas telah berjalan dengan pendekatan yang cukup strategis meskipun belum tertuang secara formal dalam bentuk dokumen tertulis. Kebijakan yang diterapkan cenderung bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah serta yayasan.

Dalam aspek rekrutmen, sekolah menerapkan sistem seleksi yang selektif dan berbasis kebutuhan. Proses perekrutan hanya dilakukan ketika terdapat kekosongan tenaga pendidik pada bidang tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan memastikan bahwa jumlah dan kualifikasi guru sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Selain itu, proses seleksi yang melibatkan wawancara menunjukkan adanya upaya untuk menilai kesiapan, komitmen, dan keseriusan calon guru dalam menjalankan profesinya.

Dalam aspek retensi, sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan tenaga pendidik, seperti pemantauan kinerja, pengembangan karier melalui pelatihan, serta pemberian penghargaan berupa kenaikan gaji dan tunjangan. Upaya tersebut menunjukkan bahwa sekolah memiliki perhatian terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan guru, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja tenaga pendidik.

Selain itu, adanya penekanan pada komitmen guru agar tidak menjadikan sekolah sebagai batu loncatan menunjukkan bahwa sekolah berupaya membangun tenaga pendidik yang memiliki loyalitas jangka panjang. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara guru yang menunjukkan adanya rasa nyaman dalam lingkungan kerja, sehingga mendukung keberhasilan strategi retensi yang diterapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan rekrutmen dan retensi guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas telah mampu menghasilkan dan mempertahankan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Meskipun belum memiliki kebijakan tertulis yang formal, praktik yang dilakukan telah mencerminkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam hal selektivitas rekrutmen dan upaya peningkatan kepuasan kerja guru.

2. Karakteristik Guru yang Telah Lulus Rekrutmen pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan uraian mengenai karakteristik guru yang lulus rekrutmen di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, dapat dianalisis bahwa proses seleksi yang dilakukan sekolah telah mengarah pada pembentukan tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Karakteristik yang dihasilkan mencerminkan adanya proses penyaringan yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada kualitas kompetensi dan kepribadian calon guru.

Dari aspek kompetensi, guru yang lulus rekrutmen menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam penguasaan materi serta keterampilan pedagogis. Hal ini meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan standar kompetensi guru yang menekankan pentingnya kompetensi pedagogik dan profesional sebagai indikator utama kualitas pendidik.

Selain itu, kesesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan sekolah menjadi salah satu indikator penting dalam proses rekrutmen. Guru yang diterima telah melalui validasi kualifikasi yang memastikan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki relevan dengan bidang yang diajarkan.

Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place*).⁷²

Pada aspek kepribadian, guru yang lulus seleksi memiliki karakter yang mencerminkan stabilitas emosional, motivasi kerja yang tinggi, serta kemampuan interpersonal yang baik. Karakteristik ini sangat penting dalam dunia pendidikan karena guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi peserta didik.⁷³

Lebih lanjut, keselarasan nilai antara individu dengan lembaga juga menjadi perhatian dalam proses rekrutmen. Guru yang diterima menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah serta memiliki komitmen untuk mendukung visi dan misi lembaga. Hal ini mencerminkan adanya kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi (*person-organization fit*), yang berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas tenaga pendidik.⁵

Kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan diri juga menjadi karakteristik penting yang dimiliki oleh guru yang lulus rekrutmen. Guru menunjukkan keterbukaan terhadap umpan balik serta kemauan untuk meningkatkan kompetensi melalui berbagai pelatihan. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*) yang menjadi tuntutan dalam profesi keguruan.⁷⁴

⁷² Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 70

⁷³ Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 70.

⁷⁴ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), 312.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah juga memperkuat temuan tersebut, dimana ditegaskan bahwa guru yang diterima harus memenuhi standar yang ditetapkan sekolah, memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya menilai aspek akademik, tetapi juga kesiapan praktis dan sosial calon guru dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.9 Analisis Data Karakteristik Guru yang Telah Lulus Rekrutmen pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas

No.	Draft Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1.	“Yang pastinya kita memiliki karakteristik tersendiri mengenai guru yang telah lulus pada tahapan rekrutmen, kalo kita berbicara tentang karakteristik, karakteristik itu kan seperti guru ini baik kaha tau tidak, nah akan tetapi karakteristik yang dimaksud disini yang pastinya guru itu memiliki standar yang diperlukan oleh sekolah, semisal dia tidak memiliki standar oleh sekolah, kan tidak mungkin kami luluskan dia menjadi tenaga pendidik disini, itu salah satunya, nah selain itu juga dia pasti memiliki karakteristik bagaimana dia	-	-	-

	merencanakan proses pembelajarannya, dia juga harus bisa beradaptasi dengan lingkungan sekkolah juga, nah mungkin itu saja”			
--	---	--	--	--

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik guru yang lulus rekrutmen di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas telah memenuhi kriteria tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa aspek utama yang menjadi indikator keberhasilan proses rekrutmen.

Pertama, dari segi kompetensi, guru yang diterima memiliki penguasaan materi yang baik serta kemampuan pedagogis yang memadai, seperti perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi telah berhasil menjangkau calon guru yang memiliki kualitas akademik dan keterampilan mengajar yang sesuai dengan standar pendidikan.

Kedua, dari aspek kesesuaian kualifikasi, guru yang lulus rekrutmen memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan dengan bidang yang diajarkan. Hal ini membuktikan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip penempatan tenaga pendidik secara tepat sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran.

Ketiga, dari aspek kepribadian, guru yang diterima menunjukkan karakter yang positif, seperti stabilitas emosional, motivasi kerja yang tinggi, serta

kemampuan interpersonal yang baik. Karakteristik ini sangat mendukung peran guru sebagai pendidik sekaligus pembimbing bagi peserta didik.

Keempat, dari segi keselarasan nilai, guru yang lulus rekrutmen memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah serta menunjukkan komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Hal ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

Kelima, dari aspek pengembangan diri, guru yang diterima memiliki kemauan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan evaluasi yang dilakukan oleh sekolah. Hal ini menunjukkan adanya potensi pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas telah menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki kompetensi, kepribadian, serta komitmen yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan telah berjalan secara efektif dalam mendukung kualitas pendidikan di sekolah tersebut.