

**PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU DI MADRASAH ALIYAH  
AL-MUHAJIRIN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**



**Oleh**

**KAMARUDDIN**

**NIM. 10513000228**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012 M**

**PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU DI MADRASAH ALIYAH  
AL-MUHAJIRIN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I.)



**Oleh**

**KAMARUDDIN**

**NIM. 10513000228**

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012 M**

## PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Kamaruddin NIM. 10513000228 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negei Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Juli 2012 M  
19 Sya'ban 1433 H

Menyetujui

Ketua Jurusan  
Kependidikan Islam

Pembimbing

Amirah Diniaty, M.Ed.Kons

Zaitun, M.Ag

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pelaksanaan rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Kamaruddin NIM. 10513000228 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 11 Rajab 1433 H/04 Juni 2012 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 11 Rajab 1433 H  
04 Juni 2012 M

Mengesahkan  
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Azwir Salam, M.Ag

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons

Penguji I

Penguji II

Dra. Riswani, M.Ed

Tuti Adriani, S.Ag, M.Pd

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.  
NIP. 19700222 199703 2 001

## PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah rabbi'alamin. Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam penulis sampaikan buat junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menyelamatkan manusia agar mereka selalu berusaha mencapai ridho Allah SWT.

Penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik moril maupun spiritual dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, sebagai Rektor UIN SUSKA Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN SUSKA Riau beserta bapak-bapak pembantu dekan dan seluruh karyawan.
3. Ibu Dra. Amirah Diniaty, M.Ed. selaku ketua jurusan yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Zaitun M.Ag, selaku sekretaris jurusan KI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sekaligus sebagai pembimbing yang dengan kebesaran hati telah bersedia membimbing dalam penelitian ini hingga selesai.

5. Bapak kepala Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, yang bersedia bekerjasama dan membantu penulis dalam mendapatkan data serta informasi yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Majelis Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin yang dengan kebesaran hati telah mambentu penulis mendapatkan data skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen beserta segenap civitas akedemika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN SUSKA Riau.
8. Teristimewa buat Ayahanda Astiur, Ibunda Khairiyah, yang dengan luar biasa pengorbanan mereka baik materi, do'a maupun kesabaran yang senantiasa menaungi penulis dalam penyelesaian skripsi ini
9. Kakanda Mahyuddin, Kakanda Ahmadi dan Adinda Abdul Khairi, serta keluarga yang selalu menjadi motivator dan inspirator bagi penulis.
10. Paman Nawawi, Tante Ilis, yang juga menjadi Motivator dan inspirator penting bagi Penulis.
11. Sahabat-sahabat penulis, Syahrudin. NK, S.Pd.I, Helmis Hasan, S.Pd.I,Khalilullah, M.A, Abu Sufyan, S.Ag, dn Saiful Bahri, S.Ag, Muhammad Daud Lubis, S.Pd.I yang telah banyak memberikan inspirasi bermakna pada penulisan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari tiada kesempurnaan yang dimiliki manusia selain yang maha kuasa dan kita sebagai makhluk ciptaannya hanya bisa berusaha untuk bisa

menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang membangun dari siapapun atas segala kekurangan yang ada dalam skripsi ini.

Pekanbaru, 18 April 2012  
Penulis

Kamaruddin  
NIM. 10613003281

## ABSTRAK

### **Kamaruddin (2012) : Pelaksanaann Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah al-Muhajirin kecamatan Tapung kabupaten Kampar (2) Bagaimana tingkat efektifitas pelaksanaan rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin kecamatan Tapung kabupaten Kampar dan (3) untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhjirin Tapung Kabupaten Kampar.

Subjek penelitian ini adalah Pimpinan Yayasan, Kepala Sekolah, Bagian Personalia dan Majelis Guru Madrasah Aliyah Al-Muhajirin sedangkan objeknya adalah Pelaksanaan Rekrutmrn Guru di Madrasah Aliyah al-Muhajirin. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Untuk mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Temuannya adalah pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin belum efektif. Ini dapat dilihat kegiatan prosedur rekrutmen guru baru yang dilakukan oleh pihak sekolah belum terlaksanakan sistematis.

Pimpinan Yayasan belum maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap pelaksanaan rekrutmen guru. Ini terlihat pada peran yayasan yang hanya sebagai penerima laporan setelah dilaksanakannya rekrutmen, untuk prosedurnya diatur oleh pihak sekolah sementara sekolah tersebut di bawah naungan yayasan. Kepala sekolah sudah cukup efektif dalam memberikan kontribusinya, namum prosedur pelaksanaannya belum sistematis. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tugas dalam pelaksanaan rekrutmen tertumpu kepada kepala sekolah yang seharusnya kepala sekolah bisa memberikan wewenang kepada bagaian personalia atau membentuk panitia rekrutemen.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah ini adalah; (1) Faktor internal yaitu masih kurangnya pengetahuan tentang pelaksanaan rekrutmen yang efektif (2) Faktor eksternal yaitu kurangnya koordinasi antara pihak yayasan, komite, dan pihak sekolah tentang pelaksanaan rekrutmen guru di Madarasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar.



## ABSTRACT

**Kamaruddin (2012) : The Implementation of Recruit teachers in Islamic Senior High school (MA) Al Muhajirin of Pancuran Gading Village of Tapung Subdistrict of Kampar regency.**

The purpose of this research is (1) to find out how the implementation of recruit teachers in MA Al Muhajirin of Tapung Subdistrict of Kampar regency. (2) how the effectiveness level of implementation teachers in MA Al Muhajirin of Tapung Subdistrict of Kampar regency. (3) to find out the factors influence effectiveness the implementation of recruit teachers in MA Al Muhajirin of Tapung Subdistrict of Kampar regency.

The subject of this research is the leader of institute, the headmaster, the personnel and the teachers in MA Al Muhajirin, where as the object of this research is the implementation of recruit teachers in MA Al Muhajirin. This research is done with qualitative of approach in collecting data, the writer used interview, observation and documentation.

The result of this research is the implementation of recruit the teachers in MA Al Muhajirin has not been effective yet. It can be seen based on the procedural activities of recruit the new teachers are done by members school has not carried out systematically.

The leader of institute has not been maximal yet in giving contribution toward the implementation of recruit teachers. It can be seen based on institute`s role as receiver report after implemented recruit teachers, the procedure is arranged by member`s school, whereas is under protection`s institute. The headmaster has been effective in giving contribution, however the procedure of implementation has not been systematic. This matter can be seen based on all tasks in implementation of recruit teachers are directed to the headmaster. Headmaster should give authority to the personnel department or make commite of recruit teachers.

There are factors influence effectiveness the implementation of recruit teachers in this school, these are; (1) internal factor is lack of knowledge about implementation of recruit teachers effectively (2) external factor is lack of coordination among members institute, committee and members school about implementation of recruit teachers in in MA Al Muhajirin of Tapung Subdistrict of Kampar regency.

## تجريد

قمر الدين (2012): تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين دائرة تابوغ مديرية كمبار

اغراض البحث هو لمعرفة كيف تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين دائرة تابوغ مديرية كمبار، كيف الدرجة مؤثر تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين، والعوامل تؤثره.

فرد البحث هو رئيس المؤسسة المهاجرين، مدير المدرسة، قسم الإدارة، والمدارس المدرسة العالية المهاجرين. هذا البحث كيفي. طريقة جمع البيانات في هذا البحث هي المقابلة، الملاحظة، والتوثيق.

انطلاقاً من تحليل البيانات الذي قام الباحث، فخلاص الباحث أنّ تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين لم مؤثر. وهذا نري من أنسطة اجراءت القبول مدرّس جديد الذي يقيم بسحص المدرسة لم تقيم بنظام خاصة.

رئيس المؤسسة لم اكمل في إعطاء اشتراك عن القبول مدرّس. اما مدير المدرسة قد مؤثر في إعطاء اشتراك عن القبول مدرّس لكن أنسطة اجراءت لم تقيم بنظام خاصة.

العوامل التي تؤثر تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين هي: العومل الداخلي هي قلة المعرفة عن تنفيذ القبول مدرّس مؤثر والعوامل الخارجي هي قلة الإتصال، إثبات بين المؤسسة، ولجنة الولد، و المدرسة عن تنفيذ القبول مدرّس في المدرسة العالية المهاجرين دائرة تابوغ مديرية كمبار.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGHARGAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah.....	4
C. Permasalahan.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    KAJIAN TEORI</b>	
A. Konsep Teoritis .....	9
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Konsep Operasional .....	34
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	36
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	36
C. Populasi dan Smpel.....	36
D. Metode Pengumpulan Data.....	37
E. Alat Pengumpul Data .....	37
F. Metode Analisis Data.....	38
G. Sistematika Penulisan.....	39
<b>BAB IV   PENYAJIAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	41

B. Penyajian Data .....	50
C. Analisis Data .....	70
<b>BAB V    PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel IV.1. Keadaan Tanah Madrasah MA Al-Muhajirin.....	44
Tabel IV.2. Keadaan gedung Madrasah MA Al-Muhajirin.....	44
Tabel IV.3. Data ruangan penunjang.....	45
Tabel IV.4. Data lapangan olahraga.....	45
Tabel IV.5. Sumber dana pendidikan MA Al-Muhajirin`.....	45
Tabel V.1. Data Tenaga Kependidikan MA Al-Muhajirin.....	47
Tabel V.2. Data Karyawan MA Al-Muhajirin.....	48
Tabel B.1. Hasil Studi Observasi.....	51
Tabel B.2. Hasil Studi Dokumentasi.....	69
Tabel C.1. Rekapitulasi Hasil Observasi.....	71

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu usaha pembangunan sumber daya manusia (SDM), agar menjadi manusia yang baik dan berguna. Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dijelaskan bahwa pendidikan itu adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan yang baik dan bertanggung jawab diperlukan pula guru yang berkualitas, karena guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan.

Kualifikasi guru yang bermutu ditandai oleh pendidik yang sesuai standar, baik profesional, fungsional maupun kompetensial. “ Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan persyaratan memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau Diploma IV yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.”<sup>1</sup>

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar sangat memerlukan guru yang berkualitas guna tercapainya tujuan

---

<sup>1</sup> UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, 2007, h. 70

pendidikan di sekolah tersebut karena gurulah yang langsung bersentuhan dengan peserta didik.

Dalam UU RI No. 20 TH. 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 Ayat 2, dijelaskan bahwa Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagaimana yang di jelaskan di atas maka lembaga pendidikan mestilah membuat sebuah perencanaan yang matang tentang kebutuhan guru sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM). Salah satu bentuk dari perencanaan sumber daya manusia yang baik akan terlihat pada bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen Sumber Daya Manusia di lembaga tersebut.

Sebagai bagian dari Manajemen SDM, Rekrutmen merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga karena dari pelaksanaan rekrutmenlah lembaga tersebut bisa mendapatkan sumber daya yang bisa ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Dengan

---

<sup>2</sup> Ibid h. 21

demikian pelaksanaan rekrutmen mestilah terencana dan sistematis agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Madrasah Aliyah Al-Muhajirin adalah salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan formal di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Lembaga ini juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas Madrasah Al-Muhajirin telah melakukan berbagai macam upaya yang salah satunya adalah rekrutmen guru sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sehubungan dengan rekrutmen ini Yayasan Al-Muhajirin telah membuat berbagai macam aturan yang dituangkan dalam SK Yayasan Penerimaan Guru Baru dilungkungkan Madrasah Al-Muhajirin nomor 137/YPI/MHJ/2006. Adapun aturan yang dituangkan dalam SK tersebut sebagai berikut:

1. Tentang Kepanitiaan

- a. Pihak Yayasan memberikan wewenang sepenuhnya kepada pihak sekolah dalam membentuk Panitia pelaksana penerimaan guru baru.
- b. Pihak sekolah mesti memperhatikan sayarat dan undang-undang yang berkaitan dengan penerimaan guru baru.
- c. Pihak sekolah diharuskan memberikan laporan kepada Pihak yayasan tentang penerimaan guru baru.

2. Tentang Penerimaan guru baru

Adapun untuk persyaratan guru yang diterima sebagai berikut:

- a. Membuat surat lamaran



- b. Melampirkan Ijazah terakhir (S1, D3)
- c. Melampirkan Surat Keterangan berbadan sehat dari dokter
- d. Melampirkan Surat Keterangan Berkelakuan baik dari Kepolisian
- e. Melampirkan data diri
- f. Melampirkan fhoto

Namun yang menjadi persoalan adalah apakah pelaksanaan rekrutmen guru itu sudah tertata dengan baik, karena dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin, penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada guru baru yang diterima namun belum menguasai materi pembelajaran dengan baik.
2. Masih ada guru yang diterima mengajar suatu mata pelajaran namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
3. Masih ada guru yang diterima namun belum memenuhi kualifikasi sebagai guru (belum Sarjana S1/D3).

Oleh karena itulah penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang **PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU DI MADRSAH ALIYAH AL-MUHAJIRIN KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR.**

## **B. Penegasan Istilah**

Agar lebih terarah dan agar tidak terjadinya penyimpangan pemahan terhadap penulisan ini maka penulis menegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah proses, cara, atau perbuatan melaksanakan.<sup>3</sup>
2. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>4</sup>
3. Guru adalah pendidik yang memberikan pembelajaran kepada murid; biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah.<sup>5</sup>
4. Madrasah Aliyah Al-Muhajirin adalah Sekolah Menengah Atas sederajat yang ada di Yayasan Al-Muhajirin Tapung.

### **C. Permasalahan**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas serta judul penelitian ini, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Proses pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.
- b) Peran Kepala Sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar.
- c) Tentang keterlibatan para guru dalam pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

---

<sup>3</sup> Peter Salim, Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Press, Jakarta, 2002, h. 814

<sup>4</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, Yogyakarta : BFE Yogyakarta, 1987, h. 69

<sup>5</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*, Bandung, 2005, PT. Remaja Rosdakarya, Cet-6 h.75

- d) Tingkat efektivitas pelaksanaan Rekrutmen guru di Madrasah Al-Muhajirin kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## 2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan peneliti jika dibandingkan dengan ruang lingkup masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dibatasi masalah pada Pelaksanaan rekrutmen guru dan keterlibatan kepala sekolah serta bagian personalia dalam pelaksanaan Rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.

## 3. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan peran Kepala Sekolah serta Keterlibatan Para dalam Pelaksanaan Rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
2. Bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Apakah faktor yang mempegaruhi pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen dan Peran Kepala Sekolah serta Majelis guru dalam pelaksanaan rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep mutu Sumber Daya Manusia khususnya tentang rekrutmen guru.
- b. Bagi Pihak Yayasan, Kepala Sekolah, Kepala Bidang Personalia dan Madrasah Aliyah Al-muhajirin pada umumnya bisa di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan rekrutmen guru Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.
- c. Mengembangkan teori manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan Rekrutmen dan manajemen Profesional.

- d. Bagi Akademik diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah perbendaharaan serta dapat bermanfaat bagi adik-adik tingkat sebagai penambahan informasi.
- e. Bagi penulis, sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) Kependidikan Islam UIN SUSKA Riau dan dapat menambah pengalaman mengenai masalah yang berhubungan dengan rekrutmen guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Konsep Teoritis**

##### **1. Pengertian Rekrutmen Guru**

Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik proses rekrutmennya, maka semakin besar pula kemungkinan didaptnya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>1</sup> Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin.

Selain itu menurut T. Hani Handoko “penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensi yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1987), h.69

<sup>2</sup> Ibid, h.240

Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.

Menurut Ibrahim Bafadal rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>3</sup> Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Rekrutmen yang Efektif**

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjang.
2. Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja
3. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar.

---

<sup>3</sup> Ibrahim bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 21

4. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar pekerjaan dari setiap sumber.
5. Menindak lanjuti dari setiap pemohon pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>4</sup>

### **3. Alasan-alasan Dasar Rekrutmen**

Menurut Faustino Cardodo Gomes mengatakan bahwa Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.<sup>5</sup>

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan

---

<sup>4</sup> Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Insan Cendikia, 2000), h. 40

<sup>5</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta 1995), h. 105



baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah kesekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut, sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar (PBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

#### **4. Proses Rekrutmen Guru**

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

##### **a. Persiapan rekrutmen guru**

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru baru ada adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga

melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik.

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
- 4) Penyiapan prosedur pendaftaran guru baru
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Peyebaran Pengumuman

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi

tentang waktu, tempat, persyaratann dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan Lamaran Baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran baru telah disebarakan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui adanya penerimaan guru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitiapun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia tersebut meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapiltulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umus pelamar, surat keterangan warga negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

#### d. Seleksi Pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru ditutup , kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.<sup>6</sup>

Dari beberapa proses rekrutmen di atas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan guru yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas.

Menurut Sondang P. Siagian dalam proses rekrutmen secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, maka hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang

---

<sup>6</sup> Ibrahim Bafadal, *Meningkatkan profesionalisme Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h 87

persyaratannya yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukan.<sup>7</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penarikan itu sangat penting karena kualitas guru tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya sekedar mengisi kekosongan saja, maka hasilnya kurang berkualitas. Untuk itu dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

## **5. Saluran-Saluran Rekrutmen**

Untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan di mana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari.

---

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 1 Cet 8, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 102

Menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, Saluran-saluran yang dapat digunakan di antaranya:

- a. Job posting (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. Skill Inventory (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. Referrals (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. Walks in, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja
- e. Writes in, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung, haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. Advertising (periklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.<sup>8</sup>

Dari berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen di atas, dapat memudahkan para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tentunya dengan

---

<sup>8</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* h. 71

persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Serta untuk mencari informasi lebih mudah yang didapatkan baik dari teman maupun media tersebut. Karena dengan melalui saluran-saluran rekrutmen tersebut mereka dapat mengetahui kesempatan bekerja di sebuah lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya yang diinginkan.

## **6. Persyaratan Menjadi Guru**

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diinflikasikan menjadi beberapa kelompok:

1. Persyaratan Administrasi
2. Persyaratan teknis
3. Persyaratan Psikis
4. Persyaratan fisik.<sup>9</sup>

Dari persyaratan di atas dapat dipahami bahwa syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (Warga negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 Tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di

---

<sup>9</sup> Isjoni, *Penegakkan Aturan-Aturan dan Kriteria dalam kaitannya rekrutmen guru dan kepala sekolah di propinsi Riau*, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.net powered by mambo Generated: 16 April 2008.

samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat umum, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila kita tidak memiliki sertifikasi profesi melalui program akta mengajar. Hal ini mempunyai konotasi bahwa sebagian besar penafsiran masyarakat bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar karena sudah mempunyai pengalaman dalam mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Di samping itu guru juga dituntut untuk bersifat realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru juga harus mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun. Tidak kalah pentingnya bahwa guru itu harus mampu melakukan interaksi dan memberikan motivasi dalam pembelajaran serta memiliki panggilan hati nurani menjadi guru untuk mengabdikan diri demi anak didiknya.

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki gejala penyakit menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian



dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat oleh anak didiknya.

Selain itu menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>10</sup>

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Pedagogik, ini adalah mengenai bagaimana kemampuan dalam mengajar. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan meliputi” kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.<sup>11</sup> Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses

---

<sup>10</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH.2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 8

<sup>11</sup> Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 68

pembelajaran di kelas. Mulai dari pembuatan skenario pembelajaran, memilih metode, juga alat evaluasi anak didiknya. Karena bagaimana pun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien, sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Mengembangkan kepribadian
2. Berinteraksi dan berkomunikasi
3. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
4. Melaksanakan administrasi sekolah
5. Melaksanakan penilaian sederhana untuk keperluan pengajaran.<sup>12</sup>

Kepribadian guru sangat penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi anak didiknya. Maka dari itu seorang guru harus memiliki kepribadian yakni sebagai berikut:

1. Empati
2. Pelindung siswa
3. Pandai bergaul baik dengan siswa maupun dengan kepala sekolah, teman kerja dan staf sekolah
4. Kritis dan tegas
5. Kreatif
6. Mampu menguasai diri
7. Berwibawa
8. Disiplin, dan
9. Berakhlak mulia

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi sebagai seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

---

<sup>12</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Bumi Aksara) 2005 h. 16

### 3. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Undang-undang Guru RI No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dose* (Jakarta,2006), h. 6

Hekekat keprofesionalan jabatan guru tidak akan terwujud hanya dengan mengeluarkan pernyataan, tetapi status profesional hanya dapat diraih melalui perjuangan yang berat dan cukup panjang.

#### 4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Guru merupakan bagian dari masyarakat, khususnya masyarakat di lingkungan sekolah. Guru selalu berinteraksi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, dan staf yang ada di sekolah. Maka dari itu guru harus memiliki kompetensi sosial agar mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan seluruh anggota sekolah dan mampu merangkul masyarakat sehingga guru dapat menjadi teladan bagi masyarakatnya. Guru juga harus memiliki kekompakan dalam bekerja sesama timnya. Misalnya ada pembentukan koordinator bagi guru bidang studi tertentu. Kompetensi sosial dari seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya. Saiful Adi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan
3. Kemampuan untuk menjalin kerja sama yang baik secara individual maupun secara kelompok.<sup>14</sup>

Kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dengan demikian, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya. Kinerja guru dalam aspek sosial ini bisa terlihat jika ia telah mampu berhubungan dan berkomunikasi yang baik dengan siswa karena siswa memiliki latar belakang yang bermacam-macam baik sosial budaya, ekonomi keluarga, suku, agama dan lain sebagainya. Kemudian guru dengan orang tua siswa, kepala sekolah, guru, staf dan masyarakat sekitar.

Dari kualifikasi yang telah dirumuskan di atas bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik yaitu telah menyelesaikan program sarjana. Kompetensi dalam hal ini dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani. Dengan

---

<sup>14</sup> Saiful Adi *Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru*, www. Saiful Adi.Wordpress.com, 2007

kualifikasi tersebut akhirnya akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

## **7. Tujuan Aktivitas Rekrutmen**

Program rekrutmen yang baik harus memenuhi banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja. Menurut Henry Simamora mengemukakan bahwa aktivitas rekrutmen melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai yaitu:

1. Aktivitas ini memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja. Ukuran karakteristi kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuannya. Tidak ada pilihan yang cermat dapat dibuat untuk kuantitas pelamar yang tidak mencukupi atau kelompok pelamar dengan kualifikasi yang tidak tepat. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
2. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang mereka terima. Jika pelamar menolak tawaran pekerjaan, tidak ada jumlah pilihan yang cermat dapat mengisi lowongan pekerjaan.
3. Aktivitas rekrutmen merupakan pertukaran informasi. Perekrut mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Selama proses rekrutmen pelamar

mendapatkan informasi yang dapat membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan adalah cocok untuk mereka.<sup>15</sup>

Melihat beberapa tujuan aktivitas rekrutmen dalam proses penyusunan pegawai jelas terlihat bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan aktivitas rekrutmen yang telah disebut di atas, membutuhkan pemahaman yang tidak hanya pelamar mengidentifikasi dan memilih tawaran pekerjaan, tetapi bagaimana mengelolanya serta selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi yang membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan itu cocok untuk mereka dan membutuhkan interaksi antara individu dan organisasi yang memikat dan menyeleksi, sehingga tujuan aktivitas rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Sedangkan yang menjadi tujuan diselenggarakannya rekrutmen yaitu mengemban keinginan-keinginan tertentu atau memikat para pelamar kerja yang harus dipenuhi agar sekolah tersebut dapat eksis. Selain itu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga sekolah tersebut akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan.

Selain itu dalam upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi, memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik. Menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah” Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.

---

<sup>15</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995), h. 166



2. Program rekrutmen mengkompromikan standar seleksi.
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
4. Program rekrutmen itu kreatif, imaginatif, dan inovatif.”<sup>16</sup>

Jadi dengan kata lain program rekrutmen tersebut dapat menarik setiap individu atau para pelamar pekerjaan yang memenuhi syarat, baik dari para pegawai yang masih di pekerjaan maupun pegawai yang bekerja di tempat lain atau yang tidak bekerja. Karena bagaimanapun sebuah lembaga pendidikan (sekolah) perlu membuat rancangan program rekrutmen yang berkesinambungan, tentu saja yang mengkompromikan standar seleksi yang baik dalam mencari pegawai baru atau pengganti, agar menghasilkan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang bermutu dan berfikir kreatif dan inovatif, sehingga dapat memajukan pendidikan di Indonesia.

## **8. Kendala-Kendala Rekrutmen**

Menurut T. Hani Handoko agar proses penarikan berhasil, maka perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Berikut kendala-kendala yang paling umum:

1. Kebijakan Organisasional. Diantara kebijakan organisasional penting yang akan mempengaruhi penarikan adalah sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 136

2. Kebijakan Promosi. Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sebagai kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan.
3. Kebijakan Kompensasi. Kendala umum yang di hadapi pelaksanaan penarikan adalah kebijakan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya menetapkan “range” upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.
4. Kebijakan Status Karyawan. Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, atau part time.
5. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal. Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi.
6. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia, rencana ini membantu untuk proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.
7. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal, dalam hal ini seperti halnya kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga yang berkualitas memerlukan program perekrutan yang agresif.

8. Persyaratan-persyaratan Jabatan, persyaratan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh setiap organisasi.
9. Kebiasaan-kebiasaan Pelaksana Penarikan, keberhasilan pelaksanaan penarikan di masa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Dengan demikian para pelaksana penarikan memerlukan umpan balik positif dan negatif, agar tidak hanya menguntungkan diri pada kebiasaan yang telah terbentuk.<sup>17</sup>

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah dijabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala-kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

## **10. Lembaga pelaksana rekrutmen**

Setiap lembaga baik formal maupun non formal, baik pemerintah maupun swasta dalam berbagai bidang yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) mesti melakukan proses rekrutmen yang merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia guna mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

Sebagai bagian dari lembaga yang membutuhkan sumber daya manusia, Yayasan memiliki hak dan kewenangan dalam dalam menakukan sistem

---

<sup>17</sup> T. Hani Handoko *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2, (Yogyakarta: BFE), h. 71

manajerial, melakukan dan mempola manajemen SDM yang ada di dalamnya. Yang salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang mesti dilakukan oleh yayasan tersebut adalah rekrutmen.

Kewenangan ini dilakukan berdasarkan undang-undang yang telah ditetapkan pemerintah bahwa Yayasan, perkumpulan, atau badan hukum lain sejenis yang telah menyelenggarakan satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah dan/atau pendidikan tinggi diakui sebagai BHP penyelenggara.<sup>18</sup>

Dengan telah dimilikinya Badan Hukum tersebut oleh Yayasan penyelenggara pendidikanm tentunya telah mendapat sebuah kewenangan untuk mengelola pendidikan dalam lembaga tersebut dengan baik guna mencapai tujuan pendidikan nasional.

Adapun Yayasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Yayasan Al-Muhajirin Tapung yang telah memiliki badan Hukum dengan akte Notaris No.4 tanggal 02 Juni 2006.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Bustami; Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts. Al-Mukarramah Sungai Anak Kamal Desa Pelantai Kecamatan Merbai Kabupaten Bengkalis. Kesimpulan hasil penelitiannya adalah kinerja kepemimpinan sebagai Kepala Sekolah, dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan profesionalisme guru pada aspek pembelajaran dan segala yang dilakukan serta hasil yang dicapai oleh kepala

---

<sup>18</sup> *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009 Badan Hukum Pendidikan*, Jakarta, 2009.

sekolah dalam mengimplementasikan proses pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. “Mampu meberdayakan guru-guru untuk melaksanaka peroses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tias dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dangan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- e. Bekerja dengan tim manajemen, serta
- f. Berhasil mewujudkan yang telah ditetapkan.<sup>19</sup>

Penelitian yang berhubungan dengan rekrutmen ini juga sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Daud Lubis; Sistem Rekrutmen Guru di SMP Yayasan Islam As-Shofa Pekanbaru. Kesimpulan hasil penelitiannya adalah:

1. Dalam pelaksanaan sistem rekrutmen guru di SMP yayasan As-Shofa ini sesuai dengan standar operasional prosedur. Antara lain: (a) Kepala Sekolah mendata kebutuhan guru, data tersebut disampaikan kepada

---

<sup>19</sup> Bustami, *Upaya Kepala Sekolah dalam Mningkatkan Profesionalisme Guru di Mts. Al-Mukarramah Sungai Anak Kamal Desa Pelantai Kecamatan Merbai Kabupaten Bengkalis*, Pekanbaru, 2008.

direktur pendidikan Yayasan As-Shofa Pekanbaru. (b) Direktur memberikan laporan kebutuhan guru dan sekaligus meminta persetujuan penerimaan guru kepada Pengurus Yayasan As-Shofa. (c) Direktur menginstruksikan kepada *Publik Relation*, untuk mengumumkan di media cetak beserta dengan syarat-syaratnya. (d) Selanjutnya dilakukan tahap seleksi (1) Seleksi Administrasi (2) Mengikuti tes akademis (3) Psiko tes (4) tes mengajar (*Micro teaching*) (5) Mengikuti wawancara dengan pimpinan sekolah atau panitia yang ditunjuk oleh pimpinan sekolah. (6) Tes interview dengan pengurus yayasan dan membuat perjanjian kerja. (7) Pengumuman hasil penerimaan (8) Pimpinan sekolah mengusulkan melalui Direktur kepada pihak Yayasan untuk diberikan SK (Surat Keputusan) menjadi guru tetap. Guru-guru tidak dilibatkan kecuali guru bidang studi yang bersangkutan karena kepala sekolah telah meyerahkan tugas ini kepada bagian personalia, dan guru hanya sekedar mendapat informasi saja tentang adanya penerimaan guru baru, hal ini agar kegiatan belajar mengajar (KBM) lebih terfokus dan tidak tercampur dengan kegiatan lainnya.

2. Sistem rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh pihak yayasan sudah cukup efektif. Ini dapat dilihat dari kegiatan prosedur rekrutmen guru baru yang dilakukan oleh pihak yayasan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

3. Pimpinan Yayasan cukup maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap sistem rekrutmen guru, hal ini dapat dilihat dari pemberian wewenang sepenuhnya kepada direktur pendidikan (sebagai panitia), tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh yayasan. Kepala sekolah juga sudah cukup maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap sistem rekrutmen guru, hal ini dapat dilihat dari pemberian wewenang kepada panitia rekrutmen guru dan guru bidang studi yang bersangkutan, untuk melaksanakan penerimaan guru baru. Tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh yayasan.<sup>20</sup>

Dari penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, ada hungannya dengan penelitian ini, tetapi penulis melihat usaha mencari guru tersebut dari segi pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin.

### **C. Konsep Operasional**

Konsep Operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberi batasan terhadap konsep teoritis agar tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman materi dan sekaligus memudahkan penelitian. Sehubungan dengan judul dan masalah yang akan diteliti yaitu Pelaksanaan Rekrutmen Guru di madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar maka terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Pihak Yayasan/ sekolah Menetapkan lowongan kerja yang akan diisi
- b. Pihak Yayasan/ Sekolah membentuk panitia penerimaan Guru baru

---

<sup>20</sup> Daud Lubis *Sistem Rekrutmen Guru di SMP Yayasan As-Shofa Pekanbaru*, Pekanbaru 2010

- c. Pihak Yayasan, Sekolah dan panitia menyebarkan informasi tentang penerimaan guru baru.
- d. Pihak Yayasan/Sekolah menetapkan syarat penerimaan guru baru.
- e. Pihak Yayasan, sekolah dan panitia menetapkan prosedur pendaftaran guru baru.
- f. Panitia melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang disertakan bersama surat lamaran.
- g. Panitia merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.
- h. Pihak Yayasan/ Sekolah Melakukan Seleksi administrasi
- i. Pihak Yayasan/ Sekolah Mengantisipasi kendala-kendala rekrutmen
- j. Pihak Yayasan/Sekolah Melakukan Evaluasi terhadap hasil rekrutmen
- k. Pihak Yayasan/ Sekolah Melakukan Flow up guru baru



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan April s/d Juni 2012 yang bertempat di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Jl. Melur I Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

#### **B. Subjek dan Ojek Penelitian**

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan Yayasan, Kepala sekolah dan Kepala bagian personalia Aliyah Al-Muhajirin Tapung, sedangkan objek penelitiannya adalah Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Adapun populasi dalam penelitian adalah; Pimpinan Yayasan, kepala sekolah, kepala bagian personalia, dan guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin dengan keseluruhan jumlah populasi sebanyak 22 Orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel namun menjadikan beberapa orang dari populasi tersebut sebagai informan inti untuk mengimpulkan data yang berhubungan dengan Pelaksanaan Rekrutmen. Adapun informan sebanyak 3 orang yaitu: Pimpinan Yayasan, Kepala Madrasah, dan Bagian Personalia, karena mereka sebagai pelaksana dari proses rekrutmen di Madrasah ini.

## **D. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Sumber dan Jenis Data**

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari tata usaha Madrasah Aliyah Al-muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan wawancara dan observasi pada bagian yang berkaitan di bagian tata usaha Madrasah Aliyah Al-muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian dengan memanfaatkan data yang telah ada pada tata usaha Madrasah Aliyah Al-muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar (data yang sudah dibukukan dan dipublikasikan).

## **E. Alat Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik yaitu:

- a. Obsevasi. Observasi adalah pengamatan secara langsung yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.<sup>1</sup>
- b. Interview (wawancara). Wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data dengan dialog langsung yang dilakukan oleh pewawancara untuk

---

<sup>1</sup> Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineke Cipta. Jakarta, 2004, hal. 133

memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>2</sup> Metode ini digunakan penulis untuk mendapatkan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada informan yang berwenang dalam suatu masalah yang penulis angkat.

- c. Teknik Dokumentasi. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data-data yang disediakan oleh instansi.<sup>3</sup> Yang dimaksud dengan dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya.

## **F. Metode Analisis Data**

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, maka jika dilihat dari jenis data yang dipakai, penelitian ini berupa penelitian deskriptif Kuantitatif. Penganalisaan ini merupakan suatu proses yang dimulai sejak pengumpulan data dilapangan, kemudian data yang terkumpul baik yang berupa catatan lapangan, dokumen dan lain sebagainya diperiksa kembali dan dikategorikan sehingga dapat diolah untuk bisa dianalisis dengan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan ; P = Presentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

---

<sup>2</sup> Ibid. Hal. 132

<sup>3</sup> Ibid. Hal 239

Adapun yang menjadi standar dalam penelitian ini dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut ;

1. 66- 100% Tergolong Optimal
2. 36- 65% Tergolong Kurang Optimal
3. 0-35% Tergolong Tidak Optimal.<sup>4</sup>

### **G. Sistematika Penulisan**

Isi luar skripsi ini terdiri atas : halaman judul, persetujuan, pengesahan, penghargaan, abstrak, motto, daftar isi dan daftar table.

Bab I Pendahuluan latar belakang masalah, alasan memilih judul, penegasan istilah, permasalahan (identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah) serta tujuandan kegunaan penelitian.

Bab II kajian teoritis terdiri atas : konsep teoretis (pengertian tata usaha, pengertian manajemen, pengertian manajemen kearsipan) dan konsep operasional.

Bab III Metode penelitian terdiri atas : tempat dan waktu penelitian, subjek dan onjek penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan sistematika penulisan.

Bab IV Penyajian hasil penelitian yang terdiri atas : penyajian data dan hasil penelitian.

Bab V Penutup terdiri atas : kesimpulan dan saran.

Daftar pustaka

Lampiran-lampiran

Riwayat hidup.

---

<sup>4</sup> Ridwan, *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2003, hal. 16

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi lokasi penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya Madrasah Al-Muhajirin**

Madrasah Aliyah Al-Muhajirin didirikan pada tanggal 12 juli 2001 dan sekaligus mendapat izin operasional. Dalam melaksanakan pembangunan Madrasah ini andil para tokoh masyarakat sangatlah besar, karena proses pembersihan lahan boleh dikatakan para siswa dan tokoh masyarakat inilah yang melakukannya. Oleh karena lahan yang diwakafkan itu sekitar 2 Ha lebih maka selain bangunan Madrasah ditanami pula kelapa sawit sekaligus hasilnya untuk biaya operasional madrasah sampai saat ini.

Untuk melengkapi administarsi Madrasah maka dibentuklah yayasan yang diberi nama yayasan Al-Muhajirin dengan Akte Notaris No.4.-tanggal 02 Juni 2006. Diawali tahun 2006 gedung madrasah semi permanen direnovasi menjadi bangunan permanen dananya diambil dari sebagian dana block grand Desa Pancuran Gading. Walaupun Madrasah Al-Muhajirin di bawah naungan Yayasan akan tetapi status kepemilikan tetap milik Desa Pancuran Gading.

Madrasah Al-Muhajirin merupakan madrasah satu atap yang di dalamnya terdapat TK Islam, MDA, MTs dan MA dan Masjid. Pada saat ini gedung madrasah Al-Muhajirin dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Gedung belajar MA tiga lokal
- b. Gedung belajar MTs empat lokal

- c. Gedung belajar MDA empat lokal ( memakai gedung MTs untuk sorenya)
- d. Gedung belajar TK Islam
- e. Kantor Majelis Guru dan Kepala Sekolah
- f. Masjid
- g. Ruang OSIS
- h. Perpustakaan
- i. Labor Komputer
- j. WC guru dan siswa
- k. Lapangan olahraga (Volly, Badminton, Takraw)

Usaha-usaha perbaikan mutu pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dan Dewan guru membuahkan hasil, oleh karenanya status Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang dulunya terdaftar maka mulai tahun 2008 MTs Al-Muhajirin dan MA Al-Muhajirin Desa Pancuran Gading kecamatan Tapung Kabupaten Kampar telah di Akreditasi dengan nilai B, dan saat ini menggunakan kurikulum KTSP.

## **2. Profil Sekolah**

- a. Nama Madrasah : MA AL-MUHAJIRIN TAPUNG
- b. No. Statistik Madrasah : 312140110022
- c. Jenjang Akreditasi : Terakreditasi B
- d. Alamat Madrasah

- 1) Jalan : Jl. Melur I No. 01
- 2) Desa : Pancuran Gading
- 3) Kecamatan : Tapung
- 4) Kabupaten : Kampar
- 5) Telepon : -
- 6) Provinsi : Riau
- 7) Kode pos : 28464

### **3. Lingkungan Madrasah**

MA Al-Muhajirin Tapung memiliki lingkungan fisik Madrasah yang cukup teduh dan nyaman karena ditumbuhi berbagai tanaman dan letaknya yang jauh dari jalan raya sehingga menyebabkan situasi belajar mengajar yang tenang dan nyaman. Siswa-siswi di Madrasah merasa betah karena sudah dilaksanakannya berbagai kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang didampingi oleh gurunya masing-masing.

Siswa-siswi bersemangat dalam mengikuti dalam berbagai kegiatan karena dalam beberapa pertandingan siswa MA Al-Muhajirin Tapung sudah meraih juara. Inipun mendorong beberapa guru menjadi tekun membimbing dan mendampingi anak, meskipun di sisi lain masih banyak guru-guru yang belum begitu aktif dalam melaksanakan bimbingan terhadap siswa.

#### 4. Keadaan Madrasah

##### a. Sarana dan Prasarana.

##### 1) Tanah dan Halaman.

Madrasah adalah merupakan wakaf dari masyarakat bencah Kelubi. Luas areal seluruhnya 23.400 M<sup>2</sup>. Sekitar Madrasah sudah dikelilingi oleh kebun kelapa sawit.

**Tabel IV. 1**  
**KEADAAN TANAH MADRASAH MA AL-MUHAJIRIN**  
**TAPUNG**

Status	: Wakaf
Luas tanah	: 23.400 M <sup>2</sup>
Luas bangunan	: 288 M <sup>2</sup>
a. R.Kelas 3 Kelas	: 216 M <sup>2</sup>
b. Kantor	: 72 M <sup>2</sup>
c. Pekarangan Sekolah	: 120 M <sup>2</sup>
	: 126 M <sup>2</sup>
	: 130 M <sup>2</sup>

##### 2) Gedung Madrasah.

Bangunan Madrasah pada umumnya dalam kondisi baik. Jumlah ruangan kelas untuk menunjang kegiatan belajar cukup.

**Tabel IV. 2**  
**KEADAN GEDUNG MADRASAH MA AL-MUHAJIRIN**  
**TAPUNG**

Luas bangunan	: 965M <sup>2</sup>
Ruangan Kepala Madrasah	: 1 Baik
Ruangan Wakil Kepala Madrasah	: Tidak ada
Ruangan TU	: Tidak ada
Ruangan Majelis guru	: 1 Baik
Ruangan Tamu	: 1. Baik
Ruangan Kelas	: 3 Baik
Ruangan Komputer	: 1 Baik
Ruangan Perpustakaan	: 1 Baik
Ruangan Lab IPA	: Tidak ada
Ruangan Serba Guna	: Tidak ada



**Tabel IV. 3**  
**DATA RUANGAN PENUNJANG**

Kamar mandi/wc guru	: 2 baik
Kamar mandi/wc siswa	: 2 Kurang baik
Ruang pompa/menara air	: 1 Baik
Rumah Penjaga	: 1 Baik
Pos jaga	: Tidak ada

3) Lapangan Olah Raga dan Upacara.

**Tabel IV. 4**  
**DATA LAPANGAN OLAH RAGA.**

Lapangan Volly	: 1 Baik
Lapangan Takraw	: 1 Baik
Lapangan Badminton	: 1 Baik
Lapangan Upacara	: 1 Baik

#### **5. Anggaran Madrasah.**

Anggaran Madrasah berasal dari Pemerintah Kabupaten Kampar Sumber Dana Pendidikan MA Al-Muhajirin Tapung 2 (dua) tahun terakhir.

**TABEL IV. 5**  
**SUMBER DANA PENDIDIKAN MA AL-MUHAJIRIN**  
**TAPUNG**

Tahun 2005/2006	BOP	School Grant
Tahun 2006/2007	BOP	School Grant
Tahun 2007/2008	BOP	School Grant
Tahun 2008/2009	BOP	School Grant
Tahun 2009/2010	BOP	School Grant
Tahun 2010/2011	BOP	School Grant

Alokasi dana terutama di peruntukkan untuk menunjang kegiatan-kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler, dan juga untuk memenuhi kelengkapan sarana belajar peserta didik.

## **6. Keadaan Guru dan Karyawan**

Guru merupakan komponen terpenting dalam proses pendidikan. Keberadaan guru sebagai pendidik merupakan salah satu syarat utama dalam pembelajaran. MA. Al-Muhajirin Tapung telah merekrut tenaga pendidik dan karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa.

Adapun keadaan Guru dan Karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL V. 1**  
**DATA TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PENDIDIK MADRASAH**  
**MA AL-MUHAJIRIN TAPUNG.**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Abdul Rahman M.A	Kepala Sekolah	S.2
2	Syahrudin, S.Pd.I	Waka. Kurikulum	S.1
3	Khomsin, S.Pd.I	Waka. Kesiswaan	S.1
4	Shobir Malik	Waka. Keagamaan	MAN
5	M. Rais Hasan, SH.MH	Waka. Humas	S.2
6	Firman Edi, S.Pd.I	Waka. Sarana	S.1
7	M. Khalilullah, M.A	Guru Bid. Studi	S.2
8	Zakaria, S.I.Kom	Guru Bid. Studi	S.1
9	Saipul Bahri, S.Ag	Guru Bid. Studi	S.1
10	Helmis Hasan	Guru Bid. Studi	MAN
11	Lia Syaviana, S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1
12	Dinillah, S.Pd	Guru Bid. Studi	S.1
13	Yessi Hartelina, S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1
14	Santi Saputri, S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1
15	Syaifuddin, S.I.Kom	Guru Bid. Studi	S.1
16	Drs. Darfis	Guru Bid. studi	S.1
17	Liliani, A.Mk	Guru Bid. Studi	D.3
18	Muasri, S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1
19	Padila Katala, S.Sos	Guru Bid. Studi	S.1
20	M. Sholeh	Guru Bid. Studi	D3
21	Nur Yuliana, S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1
22	Syanti S.Pd.I	Guru Bid. Studi	S.1

**TABEL V. 2**  
**KARYAWAN MA. AL-MUHAJIRIN TAPUNG**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Helmis Hasan	Ka. TU	MAS
2	Syanti, S.Pd	Bendahara	S.1
3	Nur Yuliana	Perpustakaan	S.1
4	Lisnawati	Bag. Rumah Tangga	MAS

## **7. Visi Dan Misi Madrasah**

### a. Visi Madrasah

*”UNGGUL DALAM ILMU PENGETAHUAN DISIPLIN SERTA  
BERAKHLAK MULIA”*

### b. Misi Madrasah

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan isi kurikulum
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan tenaga kependidikan yang profesional
- 3) Meningkatkan standar proses pembelajaran
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan fasilitas pendidikan yang canggih
- 5) Meningkatkan standar kelulusan yang mengutamakan kecerdasan iman dan taqwa
- 6) Meningkatkan mutu kelembagaan dan manajemen
- 7) Mengembangkan standar pembiayaan
- 8) Mengembangkan standar penilaian yang otentik

## **8. Tujuan Madrasah**

Adapun Tujuan didirikannya Madrasah adalah sebagai bagian dari Tujuan Pendidikan Nasional yang menjabarkan Misi dalam beberapa tujuan Madrasah sebagai berikut:

- a. Menjadikan Madrasah yang berhasil mengantarkan anak didiknya ke arah tujuan Pendidikan Nasional dengan mengacu kepada KTSP
- b. Memiliki guru-guru yang telah terakreditasi dengan Standar Nasional
- c. Menyiapkan peserta didik yang memiliki imtaq yang teraplikasi dalam kehidupan sehari-hari
- d. Menjadikan peserta didik dapat melanjutkan ke Universitas yang paporit
- e. Memiliki sistem layanan siswa yang handal dan terpercaya
- f. Menjadikan dana dan sarana yang tersedia dapat meningkatkan mutu pendidikan
- g. Memperoleh hasil belajar yang memuaskan<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Arsip Madrasah Al-Muhajirin *Profil Madrasah* (Tapung:Madrasah Al-Muhajirin) 2012

## **B. Penyajian data**

Data yang akan disajikan terbagi dua, yaitu data tentang Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin dan data tentang faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin.

### **1. Data Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin tapung Melalui Observasi**

Data tentang Pelaksanaan rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin penulis jaring melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang penulis susun berdasarkan indikator-indikator sebagaimana dijelaskan pada konsep operasional bab II. Peneliti melakukan observasi setelah wawancara dilakukan kepada 5 orang narasumber. Berikut peneliti paparkan melalui tabel observasi.

**TABEL B. 1**  
**OBSERVASI PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU**  
**DI MADRASAH ALIYAH AL-MUHAJIRIN TAPUNG**  
**KABUPATEN KAMPAR**

**Tanggal** : 12 Mei 2012  
**Nama** : Nurzaman  
**Jabatan** : Ketua Yayasan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Ketua yayasan membentuk panitia rekrutmen		0
2	Ketua Yayasan melakukan pengkajian terhadap peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penerimaan guru baru.	1	
4	Ketua Yayasan menetapkan syarat pelamar		0
3	Ketua Yayasan berperan aktif dalam pelaksanaan rekrutmen		0
5	Ketua yayasan menetapkan prosedur penerimaan guru baru		0
6	Pihak Yayasan mengantisipasi kendala-kendala rekrutmen	1	
7	Pihak yayasan melakukan follow up terhadap guru baru	1	
8	Pihak yayasan melakukan evaluasi terhadap hasil rekrutmen		0
9	Pihak yayasan melakukan pemantuan pelaksanaan Rekrutmen		0
10	Pihak Yayasan melakukan Koordinasi Dengan Pihak sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen	1	
<b>JUMLAH</b>		4 40%	6 60%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa Ketua Yayasan Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar menjawab pernyataan “Ya” sebanyak 4 pertanyaan dengan persentase 40%, sedangkan menjawab “Tidak” sebanyak 6 pertanyaan dengan persentase 60%. Dengan melihat tabel observasi

ini, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Rekrutmen di Madrasah Al-Muhajirin masih kurang optimal.



**TABEL B. 2**  
**OBSERVASI PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU**  
**DI MADRASAH ALIYAH AL-MUHAJIRIN KECAMATAN TAPUNG**  
**KABUPATEN KAMPAR**

**Tanggal** : 12 Mei 2012  
**Nama** : Abdul Rahman, M.A  
**Jabatan** : Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Kepala Sekolah menetapkan lowongan yang akan diisi	1	
2	Kepala Sekolah membentuk panitia rekrutmen		0
4	Kepala Sekolah menetapkan syarat penerimaan guru baru	1	
3	Kepala Sekolah menetapkan prosedur penerimaan guru baru		0
5	Pihak sekolah menyebarkan informasi penerimaan guru baru melalui media cetak dan elektronik		0
6	Kepala Sekolah melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang disertakan bersama surat lamaran	1	
7	Kepala Sekolah merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar		0
8	Kepala Sekolah melakukan seleksi Administrasi	1	
9	Kepala sekolah mengantisipasi kendala rekrutmen	1	
10	Kepala sekolah mengevaluasi terhadap hasil rekrutmen		0
11	Kepala Sekolah melakukan follow up terhadap guru baru	1	
<b>JUMLAH</b>		6 60%	5 40%

Berdasarkan tabel observasi kedua peneliti memperoleh hasil bahwa Kepala Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar menjawab pernyataan “Ya” sebanyak 6 pertanyaan dengan persentase 60%, sedangkan menjawab “Tidak” sebanyak 5 pertanyaan dengan persentase 40%.

Dengan melihat tabel observasi ini, maka dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin masih kurang optimal.

**Tabel B. 3**  
**OBSERVASI PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU**  
**DI MADRASAH ALIYAH AL-MUHAJIRIN KECAMATAN TAPUNG**  
**KABUPATEN KAMPAR**

**Tanggal** : 13 Mei 2012  
**Nama** : Syahrudin, S.Pd.I  
**Jabatan** : Waka Kurikulum/Bagian Personalia

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Bagian Personalia lowongan yang akan diisi		0
2	Bagian personalia membentuk panitia Rekrutmen	1	
4	Bagian Personalia menetapkan syarat penerimaan guru baru		0
3	Bagian Personalia menetapkan prosedur penerimaan guru baru		0
5	Bagian Personalia menyebarkan informasi penerimaan guru baru melalui media cetak dan elektronik	1	
6	Bagian Personalia melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang disertakan bersama surat lamaran		0
7	Bagian Personalia merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar	1	
8	Bagian personalia Sekolah melakukan seleksi Administrasi	1	
9	Bagian personalia mengantisipasi kendala rekrutmen		0
10	Bagian Personalia mengevaluasi terhadap hasil rekrutmen	1	
11	Bagian Personalia melakukan follow up terhadap guru baru	1	
<b>JUMLAH</b>		6 60%	5 40%

Berdasarkan tabel di atas peneliti memperoleh hasil bahwa bahwa Bagian Personalia Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar menjawab pernyataan “Ya” sebanyak 6 pertanyaan dengan persentase 60%, sedangkan menjawab “Tidak” sebanyak 5 pertanyaan dengan persentase 40%.

Dengan melihat tabel observasi ini, maka dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan Rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin masih kurang optimal.

## **2. Data Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin tapung Melalui Wawancara**

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan membawa instrumen sebagai pedoman wawancara dan *Handphone* sebagai alat pengambil rekaman agar dapat membantu peneliti dalam melaksanakan wawancara. Adapun hasil wawancara penelitian ini yang bertempat di ruang kepala sekolah dan ruang majelis guru sebagai berikut:

### **I. Pimpinan Yayasan**

Nama : Nurzaman

Jabatan : Ketua Yayasan

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Waktu : 09.00 WIB

1. Sebelum Melakukan Rekrutmen guru, apakah pihak yayasan membentuk panitia rekrutmen guru baru?

Tidak, karena semua kebijakan dalam pelaksanaan rekrutmen guru ini diserahkan sepenuhnya kepada pihak sekolah.

2. Sebagai ketua Yayasan, bagaimana peran bapak dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru?

Ketua Yayasan hanya berperan sebagai penerima laporan setelah setelah dilaksanakannya perekrutan guru baru.

3. Apakah pihak yayasan melakukan pengkajian terhadap peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru?

Ya, pihak yayasan melakukan pengkajian terhadap peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan rekrutmen, dan jauh sebelumnya kita sudah menyampaikan kepada pihak sekolah jika dilaksanakan penerimaan guru baru mesti disesuaikan dengan aturan pemerintah.

4. Sebelum melakukan rekrutmen guru baru, apakah pihak yayasan menetapkan syarat pelamar?

Tidak, yang menetapkan syarat pelamar diberikan wewenang sepenuhnya kepada pihak sekolah

5. Bagaimana pendapat bapak tentang pelaksanaan rekrutmen guru selama ini?

Pelaksanaan rekrutmen selama ini belum terlaksana dengan efektif dan prosedur serta manajemen yang baik, hal ini juga disebabkan kurangnya koordinasi antara pihak yayasan dan pihak sekolah. Mudah-mudahan masing-masing pihak bisa belajar dan melakukan yang terbaik dikemudian hari.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Nurzaman, *Wawancara* (Tapung Kampar: Madrasah Al-Muhajirin) April 2012

## II. Kepala Sekolah

Nama : Abdul Rahman, MA  
Jabatan : Kepala MA. Al-Muhajirin  
Tempat : Ruang Kepala  
Waktu : 10.00 WIB

1. Apakah rekrutmen guru di Madrasah ini dilaksanakan setiap tahun secara berkesinambungan?

Tidak, kita melaksanakan rekrutmen menyesuaikan dengan kebutuhan akan tenaga pendidik di Madrasah ini, jika terjadi kekosongan baru kita laksanakan rekrutmen.

2. Apakah pihak sekolah membentuk panitia rekrutmen guru baru?

Tidak, dalam pelaksanaan rekrutmen di Madrasah ini langsung diambil alih oleh Kepala Madrasah dan berkoordinasi dengan Waka Kurikulum.

3. Bagaimana Masyarakat memperoleh informasi tentang diadakannya rekrutmen guru di Madrasah ini?

Masyarakat mengetahui dari guru yang mengajar di Madrasah ini yang sebelumnya kita informasikan tentang adanya rekrutmen guru baru, dan juga ada yang datang langsung ke Sekolah untuk mendapatkan informasi.

4. Sebagai Kepala Sekolah bagaimana peran bapak dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru?

Dalam hal ini kepala sekolah berperan secara penuh, sebagai penerima lamaran, penyeleksian dan memutuskan diterima atau tidaknya para pelamar, yang sebelum berkoordinasi dengan waka kurikulum yang juga menjabat sebagai bagian personalia.

5. Apakah guru-guru dilibatkan dalam menyiapkan bahan untuk penyeleksian calon guru baru?

Tidak, yang menyiapkan segala bentuk kebutuhan untuk pelaksanaan ini hanya kepala Madrasah dan waka kurikulum.

6. Siapa Saja yang dilibatkan dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di madrasah ini?

Yang dilibatkan dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di Madrasah ini hanya waka kurikulum yang juga bertindak sebagai bagian personalia.

7. Apakah pihak sekolah melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru?

Ya, Pihak sekolah melakukan pengkajian terhadap peraturan pemerintah yang berkenaan dengan penerimaan guru karena ini sangat penting untuk dilakukan.

8. Apakah pihak sekolah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru?

Tidak, Asalkan bahan-bahan yang harus dilengkapi oleh pelamar itu lengkap kita langsung menerimanya dan akan dilakukan pemanggilan untuk tes seleksi.



9. Apakah pihak sekolah menyiapkan ruangan atau tempat khusus untuk memasukkan lamaran guru baru?

Tidak, pihak sekolah tidak menyiapkan ruang khusus, namun jika ada pelamar yang datang memasukkan lamaran, kepala sekolah langsung menerima lamaran tersebut dan jika kepala sekolah tidak berada di tempat, pelamar biasanya menitipkan kepada guru yang ada di sekolah dan memasukkannya ke ruang kepala sekolah.

10. Apakah kepala sekolah melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang harus disertakan pelamar bersama surat lamaran?

Ya, ini sangat penting dilakukan karena ini berhubungan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan diterima.

11. Apakah pihak sekolah merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar?

Hal ini tergantung kepada jumlah para pelamar jika pelamarnya banyak, kita merekapnya namun jika sedikit biasanya kita tidak merekapnya. Namun selama ini kita tidak melakukan perekapan dalam rekapitulasi pelamar.

12. Apakah syarat-syarat seleksi itu dibuat oleh pihak sekolah atau ditetapkan oleh pemerintah?

Untuk syarat-syarat seleksi dibuat sendiri oleh pihak sekolah namun, kita juga mengkaji berbagai ketentuan dan peraturan pemerintah.

13. Mengenai tes seleksi, tes apa saja yang biasanya kepada calon guru baru?

Dalam hal ini pihak sekolah melaksanakan tes administrasi, tes praktek mengajar yang langsung dilaksanakan di ruang kepala sekolah.

14. Apakah kendala yang sering dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di madrasah ini? Dan bagaimana cara menanggulangnya?

Kendala yang sering kita hadapi sebenarnya sangat banyak salah satunya, ada pihak-pihak atau masyarakat sekitar yang cukup berjasa di Madrasah ini, kemudian beliau merekomendasikan pelamar untuk bisa diterima sebagai guru. Dalam hal ini pihak sekolah terkadang berada pada posisi yang sulit. Namun jika yang direkomendasikan itu memenuhi syarat kita kita menerimanya. Jika tidak kita juga tidak bisa menerimanya.

Untuk menanggulangnya kita berikan pemahaman kepada masyarakat sekitar atau pihak pihak tertentu yang cukup berjasa di Madrasah ini bahwa setiap pelamar kita berikan hak yang sama.

15. Apakah ada dilakukan follow up terhadap guru baru?

Ada, kita melaksanakan follow up itu dengan melakukan supervisi kelas dan mengikutsertakan guru tersebut dalam pelatihan-pelatihan.

16. Bagaimana pendapat bapak tentang pelaksanaan rekrutmen selama ini?

Kita menyadari bahwa pelaksanaan rekrutmen guru selama ini belum terlaksana dengan efektif, hal ini disebabkan kurangnya koordinasi antara pihak yayasan dengan pihak sekolah, prosedur pelaksanaannya pun belum tertata dengan baik mengingat keterbatasan hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan kita baik dari segi pengetahuan maupun dana.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Abdul Rahman, M.A *Wawancara* (Tapung Kampar; madrasah Al-Muhajirin) April 2012

### **III. Bidang Personalia (Waka Kurikulum)**

Nama : Syaruddin, S.Pd.I

Jabatan : Waka Kurikulum

Tempat : Ruang Waka

Waktu : 11.30 WIB

1. Apakah rekrutmen guru di Madrasah ini dilaksanakan setiap tahun secara berkesinambungan?

Tidak, kita melaksanakan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan akan tenaga pendidik di madrasah ini, jika terjadi kekosongan baru kita laksanakan rekrutmen.

2. Apakah Pihak Sekolah membentuk panitia rekrutmen guru baru?

Tidak, dalam pelaksanaan rekrutmen di Madrasah ini langsung diambil alih oleh Kepala Madrasah dan berkoordinasi dengan kami selaku Waka Kurikulum.

3. Bagaimana Masyarakat memperoleh informasi tentang diadakannya rekrutmen guru di Madrasah ini?

Masyarakat mengetahui dari mulut ke mulut atau guru yang mengajar di Madrasah ini yang sebelumnya mendapatkan informasi dari kepala Madrasah dan waka kurikulum tentang adanya rekrutmen guru baru.

4. Sebagai bagian personalia dan juga waka kurikulum, apa peran bapak dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru?

Dalam hal ini waka kurikulum berperan memberikan laporan kepada kepala Madrasah jika ada kekosongan guru mata pelajaran, dan juga berperan membantu kepala sekolah dalam penerimaan dan penyeleksian guru baru.

5. Apakah guru-guru dilibatkan dalam menyiapkan bahan untuk penyeleksian calon guru baru?

Tidak, yang menyiapkan segala bentuk kebutuhan untuk pelaksanaan ini hanya kepala Madrasah dan waka kurikulum.

6. Apakah pihak sekolah melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru?

Ya, Pihak sekolah melakukan pengkajian terhadap peraturan pemerintah yang berkenaan dengan penerimaan guru karena ini sangat penting untuk dilakukan.

7. Apakah pihak sekolah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru?

Tidak, jika pelamar datang membawa lamaran langsung diterima dan akan diadakan pemanggilan setelah kepala Madrasah dengan waka kurikulum saling saling berkoordinasi.

8. Apakah pihak sekolah menyiapkan ruangan atau tempat khusus untuk memasukkan lamaran guru baru?

Pihak sekolah tidak menyiapkan ruang khusus, namun jika ada pelamar yang datang memasukkan lamaran, kepala sekolah langsung menerima lamaran tersebut dan jika kepala sekolah tidak

berada di tempat, pelamar biasanya menitipkan kepada guru yang ada di sekolah dan memasukkannya ke ruang kepala sekolah.

9. Apakah bagian personalia melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang harus disertakan pelamar bersama surat lamaran?

Tidak, yang melakukan pengecekan adalah kepala sekolah dan nantinya akan dikoordinasikan kepada bagian personalia (waka kurikulum)

10. Apakah pihak sekolah merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar?

Selama ini pihak sekolah tidak melakukan perekapan semua pelamar dalam format rekapitulasi karena pelamar tidak banyak.

11. Apakah syarat-syarat seleksi itu dibuat oleh pihak sekolah atau ditetapkan oleh pemerintah?

Untuk syarat-syarat seleksi dibuat sendiri oleh pihak sekolah namun, kita juga mengkaji berbagai ketentuan dan peraturan pemerintah.

12. Mengenai tes seleksi, tes apa saja yang biasanya kepada calon guru baru?

Dalam hal ini pihak sekolah melaksanakan tes administrasi, tes praktek mengajar.

13. Apakah ada dilaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen selama ini?

Secara khusus tidak pernah dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen, namun hal ini juga dibahas dalam rapat majelis guru dan pimpinan yayasan, mudah-mudahan suatu saat bisa dilaksanakan evaluasi secara khusus dan melakukan pengkajian tentang pelaksanaan rekrutmen yang lebih baik.

14. Apakah ada dilakukan follow up terhadap guru baru?

Ada, kita melaksanakan follow up itu dengan melakukan supervisi kelas dan mengikut sertakan guru tersebut dalam pelatihan-pelatihan, mengadakan pemanggilan jika kinerja guru tersebut kurang baik.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Syahrudin, S.Pdi, *Wawancara* (Tapung Kampar;madrasah Al-Muhajirin) April 2012

### **3. Data Dokumentasi**

Studi ini dilakukan dengan cara mengambil gambar, catatan-catatan dan data lain yang bisa dijadikan sebagai dokumentasi. Adapun hasil studi dokumentasi sebagaimana pada tabel berikut ini:



**TABEL V.4**

**HASIL STUDI DOKUMENTASI**

Lokasi : Madrasah Aliyah Al-Muhajirin

Tempat : Dalam Ruangan

Ruang : Kepala Sekolah

Waktu : 14.00 WIB

No	Aspek Dokumentasi	Catatan
1	2	3
1	Ruangan yang dijadikan tempat	Ruang Kepala Sekolah
2	Fasilitas	Meja, kursi.
3	Media cetak/elektronik	Untuk media cetak/elektronik tidak bisa di dokumentasikan karena info penerimaan guru baru tidak disebar melalui media, hanya sekedar informasi dari mulut ke mulut.
4	SK	SK panitia penerimaan guru baru tidak bisa di dokumentasikan karena tidak dibentuk panitia rekrutmen guru baru. Ketua yayasan memberikan kepercayaan penuh

4	Berkas Pelamar	kepada pihak sekolah untuk pelaksanaan rekrutmen.  Di dokumentasikan dalam bentuk foto copy berkas.
---	----------------	---

### **C. Analisis Data**

#### **1. Analisis Data Tentang Pelaksanaan Pelaksan Rekrutmen Guru Zdi Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar**

Dalam pembahasan dan analisa ini peneliti awali dengan rekapitulasi data observasi tentang implementasi manajemen kearsipan pada staf bagian tata usaha di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Desa pnacuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

**TABEL C. 1**  
**REKAPITULASI HASIL OBSERVASI**

No	Observasi	Jumlah Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pertama	4	5
2	Kedua	6	4
3	Ketida	5	5
<b>JUMLAH</b>		15	14
		60%	40%

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa:

1. Jumlah komulatif aspek yang dilaksanakan adalah 15
2. Jumlah komulatif aspek yang tidak dilaksanakan adalah 14
3. Jumlah komulatif seluruh komulatif adalah 29

Berdasarkan angka-angka di atas dapat dicari persentase rata-rata kualitatifnya dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{15}{29} \times 100\%$$

$$P = 0,51 \times 100\%$$

$$P = 51\%$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa angka persentase rata-rata kualitatif pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar adalah 51 %.

Untuk mengetahui tafsiran atau pengertian dari angka 51%, maka angka ini dikonsultasikan kepada patokan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun yang menjadi standar dalam penelitian ini dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut ;

1. 66- 100%      Tergolong Optimal
2. 36- 65%      Tergolong Kurang Optimal
3. 0-35% Tergolong Tidak Optimal.

Berdasarkan standarisasi atau patokan di atas, dapat diketahui bahwa angka 51 % tersebut berada dalam kategori “Kurang optimal” yaitu antara 36 % sampai dengan 65 %.

## **2. Analisis data tentang faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung**

Hasil analisa di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin kurang optimal, hal ini karena di pengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat.

Faktor pendukung terbagi kepada faktor internal dan eksternal<sup>5</sup>. Faktor internal Pelaksanaan rekrutmen guru adanya kemauan yang kuat dari pihak sekolah untuk melaksanakan rekrutmen. Faktor pendukung eksternal adanya kepercayaan penuh yang diberikan oleh pihak yayasan kepada pihak sekolah dalam melaksanakan rekrutmen .

1. Faktor penghambat juga terbagi ke dalam dua kategori, yaitu internal dan eksternal. Faktor penghambat internal pelaksanaan rekrutmen ; Kepala sekolah dan bagian personalia belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang pelaksanaan rekrutmen yang lebih baik mereka bekerja ia bekerja hanya dengan pengalaman. Faktor penghambat eksternal adalah ; masih adanya pihak-pihak yang cukup berjasa dengan kepada Madrasah dan merekomendasikan calon guru untuk bisa diterima sebagai staf pengajar namun terkadang calon guru tersebut belum memenuhi syarat dan masih kurangnya fasilitas pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.

---

<sup>5</sup> B, Isyandi, *Manajemen sumber daya manusia*, Unri Press, Pekanbaru, 2004, hal. 59

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penyajian data dan analisis data diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin secara kualitatif presentase diperoleh 51%, karena berada pada rentang 36-65% maka pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin di kategorikan “kurang optimal”.
2. Pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin di pengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut ; Faktor pendukung terbagi kepada faktor internal dan eksternal Pelaksanan Rekrutmen. Faktor internal Pelaksanaan rekrutmen guru adanya kemauan yang kuat dari pihak sekolah untuk melaksanakan rekrutmen. Faktor pendukung eksternal adanya kepercayaan penuh yang diberikan oleh pihak yayasan kepada pihak sekolah dalam melaksanakan rekrutmen, sedangkan faktor eksternalnya adalah ; adanya kepercayaan yang penuh diberikan oleh Yayasan kepada pihak Madrasah untuk melaksanakan rekrutmen. Faktor penghambat juga terbagi ke dalam dua kategori, yaitu internal dan eksternal. Faktor penghambat internal pelaksanaan rekrutmen ; Pihak Yayasan, Kepala sekolah dan bagian personalia belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang pelaksanaan rekrutmen yang lebih baik mereka bekerja ia bekerja hanya dengan pengalaman. Faktor penghambat

eksternal adalah ; masih adanya pihak-pihak yang cukup berjasa dengan kepada Madrasah dan merekomendasikan calon guru untuk bisa diterima sebagai staf pengajar namun terkadang calon guru tersebut belum memenuhi syarat dan masih kurangnya fasilitas pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan penelitian yang telah penulis paparkan di atas, paneliti pengajukan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak yayasan, hendaknya memberikan kontribusi yang cukup banyak dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di Madrasah Al-iyah Al-Muhajirin Tapung. Sehingga pihak sekolah menjadi mudah dalam melaksanakan rekrutmen untuk mendapatkan guru yang memeiliki standar kompetensi.
2. Kepala sekolah hendaknya melakukan komunikasi yang lebih efektif tentang pelaksanaan rekrutmen ini terhadap pihak yayasan, dan komite Madrasah, bukan hanya sekedar memeberikan laporan setelah diadakannya rekrutmen guru.
3. Kepala sekolah hendaknya membangun kerjasama yang baik dengan pihak personalia dan para guru demi tercapainya pelaksanaan rekrutmen yang baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Pihak personalia harus lebih selektif dalam pelaksanaan rekrutmen dan tidak terpengaruh oleh tekanan-tekanan dari hal apapun.

5. Pihak yayasan/sekolah hendaknya melaksanakan evaluasi secara khusus tentang pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin agar bisa diketahui sisi kekurangan yang perlu diperbaiki di kemudian hari untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.
6. Pihak Yayasan/Sekolah hendaknya harus menggali pengetahuan lebih dalam tentang pelaksanaan rekrutmen guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. Sulistiyani dan Rosdah. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Adi, Saiful. (2007). *Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Guru*, www. Saiful Adi. Wordpress.com.
- Bafadal, Ibrahim. (2003) *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bustami, (2008) *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Al-Mukarramah Sungai Anak Kamal Desa pelantai Kecamatan merbai Kabupaten Bengkalis, Pekanbaru.*
- Cardoso Gomes, Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf.(2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia.
- Isjoni, (2008). *Penegakkan Aturan-aturan dan Kriteria dalam Kaitannya Rekrutmen Guru dan Kepala Sekolah di Propinsi Riau*, <http://www.isjoni.net/web>.
- Lubis, Daud. (2010) *Sistem Rekrutmen Guru di SMP Yayasan As-Shofa Pekanbaru.* Pekanbaru.

- Moh. Uzer, Usman. (2000). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, S. Penggabean. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah RI. No. 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sondang, P. Siagian (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Salim, Peter. (2002) *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press.
- Simamora, Henty. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta STE YKPN.
- T. Hani Handoko. (1987) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BFE
- Sugiono, (2008) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfa Beta
- Tafsir, Ahmad. (2005) *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*, Cet-6, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Undang-undang RI. No. 14 Tahun 2005, (2006) *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta