

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 PAPARAN DATAS HASIL PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari

Perguruan Swasta sebagaimana ketentuan yang tertuang dalam Garis-garis Besar Haluan Negara adalah merupakan mitra pemerintah dalam melaksanakan Program Pendidikan Nasional.

Yayasan pendidikan almaarif singosari sebagai salah satu mitra pemerintah sebenarnya telah ada sebelum Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia. Lahir karena kesadaran akan pendidikan putra-putri Indonesia di tengah-tengah upaya perjuangan Kemerdekaan Indonesia. Kesadaran inilah yang menumbuhkan tekad Bapak K.H. Masjkur (Mantan Menteri Agama dan Wakil Ketua DPR RI) pada tahun 1923 mendirikan “Madrasah Misbahul Wathon”, yang merupakan cikal bakal “Yayasan pendidikan Almaarif” Singosari Malang.

Pada tahun 1923 Madrasah Misbhul Wathon hanya menerima beberapa murid laki-laki, sebab pada waktu itu memang belum lazim anak perempuan belajar mengaji bersama anak laki-laki. Dan pada tahun itu juga, karena berbagai halangan dan rintangan terutama dari pihak pemerintahan Hindia Belanda, Madrasah Misbahul wathon diubah namanya menjadi “Madrasah Nahdlatul Wathon” atas saran dan petunjuk Bapak K.H. Wahab Hasbullah (sala seorang pendiri Jamiyyah

Nahdlatul Ulama’) dan sekaligus menjadi cabang Nahdlatul Wathon Surabaya.

Suatu keanehan terjadi setelah kedatangan Bapak K.H. Wahab Hasbullah, pemerintah Hindia Belanda tidak lagi memanggil Bapak K. H. Masjkur agar datang ke Kantor Kawedanan, malahan beliau dibenarkan dan diberi kebebasan memberikan pelajaran kepada murid-muridnya. Dan murid-murid inilah yang kemudian bergabung dalam lasykar Sabilillah dan Hisbullah dalam perjuangan Kemerdekaan Indonesia.

Perkembangan selanjutnya setelah Kemerdekaan Indonesia, Madrasah Nahdlatul wathon berubah namanya menjadi “ Madrasah Nahdlatul Oelama atau dikenal dengan nama “ Sekolah Rakyat Nahdlatul Oelama (SRNO)”. Pada tahun 1978 berubah lagi namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Almaarif dan sekarang telah mendapat status DISAMAKAN, SK DEPAG RI No. M. M. 16/05.03/PP.03/PP.032/061/1994.

Dari tahun ke tahun pendidikan semakin meningkat, sejalan dengan pertumbuhan penduduk, memerlukan pembangunan seutuhnya kemudian lahir berturut-turut :

1. Pada tanggal 5 Oktober 1954 lahirlah Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP). Di tahun 60-an menjadi PGALNU. Tahun 1972-an menjadi PGA 6 Tahun Almaarif yang kemudian karena kebijakan Menteri Agama Mukti Ali, pada tahun 1980 PGA 6 Tahun menutup

kegiatannya. Memiliki Alumnus lebih dari 2000 orang yang sebagian besar menjadi guru agama di sekolah/madrasah yang tersebar di wilayah Kabupaten Malang dan sekitarnya.

2. Pada tanggal 1 Juli 1959 lahirlah Madrasah Tsanawiyah yang kini telah berusia 54 tahun, dan sekarang bersatus TERAKREDITASI “A“
3. Pada tanggal 1 September 1966 lahirlah Madrasah Aliyah yang kini telah berusia 47 tahun, berstatus TERAKREDITASI “A“
4. Pada tanggal 10 Januari 1972 lahirlah SD Islam yang kini telah berusia 41 tahun, telah berstatus TERAKREDITASI “A“
5. Pada tanggal 9 Agustus 1977 lahirlah SLTP Islam yang kini berusia 36 Tahun, berstatus TERAKREDITASI “A“
6. Pada tanggal 1 Juli 1980 lahirlah SMU Islam yang kini berusia 33 tahun dan telah mendapatkan status TERAKREDITASI “A“
7. Pada tanggal 20 Juli 1987 telah dibuka Taman Kanak-Kanak Islam Almaarif Singosari. Kini berusia 26 Tahun, berstatus TERAKREDITASI “A“
8. Pada tanggal 1 Juni 2004 lahirlah Sekolah Menengah Kejuruan Al maarif Singosari (SMK+aM) yang kini telah berusia 9 tahun, berstatus TERAKREDITASI.

4.1.2 Visi dan Misi Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari

Visi

Terwujudnya insan berkualitas yang beraqidah islam ahlus sunnah wal jamaah, yang berakhlak mulia, cakap ,trampil dan memiliki kesehatan jasmani dan rohani serta berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara indonesia menuju hidup bahagia di dunia dan akhirat.

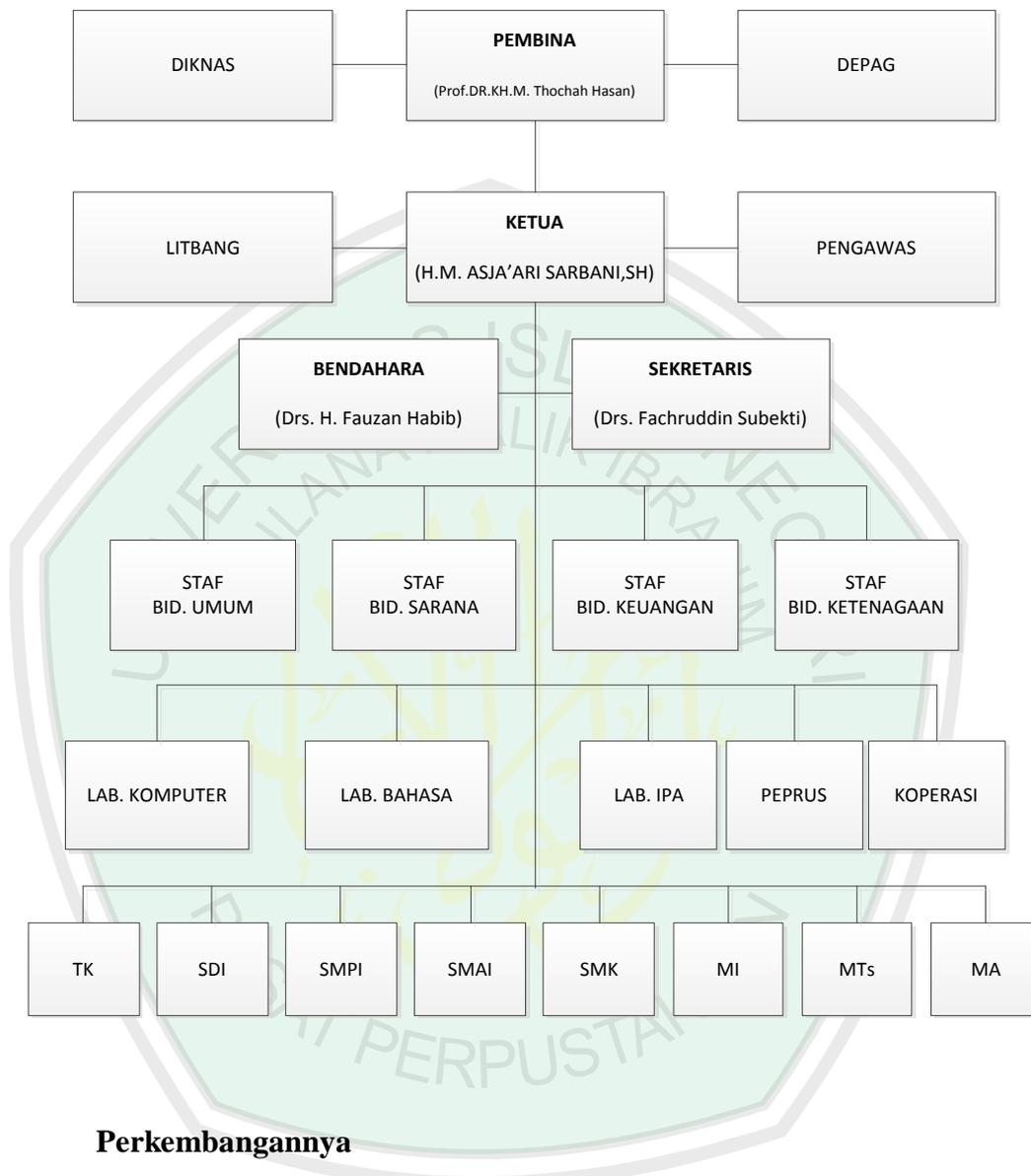
Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan Pra-sekolah sampai Perguruan Tinggi yang berciri khas Islam Ahlus Sunnah wal Jamaah.
2. Membangun prasarana dan sarana pendidikan.
3. Membina tenaga-tenaga professional di bidang pendidikan .
4. Mengadakan hubungan kerja sama dengan pemerintah dan swasta baik di dalam maupun di luar negeri dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan.
5. Mengadakan silaturrohim dengan orang tua dan masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan berbasis sekolah.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi dan tugas masing-masing bagian. Setiap bagian memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab yang berbeda namun tetap ada hubungan disetiap bagian.

Struktur organisasi yayasan pendidikan almaarif singosari



Perkembangannya

1. Taman Kanak-Kanak Islam Al-Maarif (Terakreditasi “A”)
2. Madrasah Ibtidaiyah Al-Maarif 02 (Terakreditasi “A”)
3. Sekolah Dasar Islam Al-Maarif 02 (Terakreditasi “A”)
4. Madrasah Tsanawiyah Al-Maarif 01 (Terakreditasi “A”)
5. Sekolah Menengah Pertama Islam Al-Maarif 01 (Terakreditasi “A”)
6. Madrasah Aliyah Al-Maarif (Terakreditasi “A”)

7. Sekolah Menengah Atas Islam Al-Maarif (Terakreditasi “A”)
8. Sekolah Menengah Kejuruan Al-Maarif (Terakreditasi)

Pembinaan Siswa

- Pembinaan Kemampuan Baca Al-Qur'an
- Pembinaan Ibadah Sholat (siswa wajib mengikuti sholat Jum'at, sholat Dhuhur/Ashar berjamaah di Masjid Besar Hizbullah Singosari)
- Pembinaan Ibadah Sosial
- Peringatan Hari Besar Islam / Hari Besar Nasional
- Upacara Sekolah
- Kegiatan Olah Raga dan Seni
- Kegiatan Pramuka, PMR, KIR, Karya Wisata
- Program Komputer
- Tugas-Tugas atau Kegiatan lain yang relevan.

Fasilitasnya

- Gedung berlantai tiga lengkap dengan Ruang Belajar
- Laboratorium IPA
- Green House
- Laboratorium Bahasa
- Komputer
- Perpustakaan
- Ruang UKS

- Ruang Ketrampilan
- Ruang Guru
- Kantor
- Aula
- Koperasi
- Kantin
- Lapangan Olah Raga
- Sanitasi
- Taman

KURIKULUM

- TK, SD, SMP, SMA Al-Maarif menggunakan Kurikulum yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.
- MI, MTs, dan MA Al-Maarif menggunakan kurikulum yang dikeluarkan oleh Departemen Agama RI.
- Kurikulum yang dikeluarkan pemerintah tersebut disesuaikan dengan ciri khas Al-Maarif (LP. Maarif NU) dengan penambahan jam mata pelajaran pendidikan agama Islam dan Ahlussunnah Wal Jama'ah (ASWAJA)

EKSTRA KURIKULER

Merupakan kegiatan belajar yang dilakukan di luar jam pelajaran dilaksanakan di sekolah atau di luar sekolah

TUJUAN :

- Meningkatkan dan memantapkan pengetahuan siswa.
- Mengembangkan bakat, minat, kemampuan dan ketrampilan dalam upaya pembinaan pribadi.
- Mengenal hubungan antar mata pelajaran dalam kehidupan di masyarakat.
- Untuk memperluas wawasan atau kemampuan, peningkatan dan penerapan nilai pengetahuan yang telah dipelajari dari berbagai mata pelajaran.

PROGRAM YAYASAN TAHUN 2013-2018**Program jangka pendek**

- Analisis data awal tahun
- Penyusunan program tahunan
- Pengesahan rapbs
- Pembinaan tenaga kependidikan
- Peningkatan kesejahteraan
- Pengembangan sarana/prasarana
- Koordinasi pembinaan siswa
- Koordinasi penerimaan siswa baru

Program jangka menengah

- Penyeragaman sistem pemberian honorarium
- Pembangunan seluruh gedung berlantai tiga

- Pemberian beasiswa untuk program S1, S2, dan S3.
- Peningkatan kualitas sarana pendidikan
- Rekomendasi buku pegangan

Program jangka panjang

- Pembangunan komplek sekolah menengah kejuruan
- Pembangunan stadion mini
- Seluruh tenaga kependidikan minimal lulusan s1
- Pembakuan seluruh aturan penyelenggaraan/pengelolaan sekolah

Delapan kompetensi dasar

1. Membaca: menemukan, mengerti, dan menafsirkan informasi tertulis
2. Menulis: mengorganisasikan gagasan dan informasi lainnya dalam tulisan
3. Mendengar: menerima, menafsirkan dan merespon pesan verbal
4. Menutur : mengorganisasikan gagasan, informasi, dan pesan lisan
5. Menghitung : melakukan operasi numerik
6. Mengamati : memahami fenomena melalui panca indera
7. Menghayal : mengorganisasikan dan memproses simbol dan informasi lain menjadi sesuatu yang bermakna
8. Menghayati : memahami secara mendalam sehingga dapat merasakan makna suatu fenomena

PEMBAGIAN TUGAS

A. PENYELENGGARA

1. Pengembangan fisik/gedung sekolah dan fasilitasnya
2. Pemeliharaan dan perawatan gedung dan sarana sekolah
3. Mengangkat kepala sekolah, guru dan Tata Usaha
4. Menetapkan aturan penyelenggaraan penerimaan siswa baru
5. Secara berkala memeriksa laporan pengelolaan sekolah

B. PENGELOLA

1. Melaksanakan tugas pengelolaan sekolah
2. Melaksanakan pengelolaan kurikulum yang berlaku
3. Menghasilkan setiap lulusan mampu membaca Al Qur'an
4. Melaksanakan pembinaan guru dan staf
5. Menerima dan mengelola SPP dan biaya lain yang berhubungan dengan tugasnya
6. Secara berkala melaporkan pelaksanaan dan hasil tugasnya tiap semester/cawu

TUJUAN PENDIDIKAN

A. ASAS : PANCASILA

B. AQIDAH : ISLAMIYAH AHLUSSUNNAH WAL JAMAAH

C. TUJUAN PENDIDIKAN NASIONAL

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Ps. 4 UU No. 02/1989)

D. TUJUAN PENDIDIKAN ALMAARIF

- a. Membina manusia muslim yang taqwa, berbudi luhur, berpengetahuan cakap dan terampil serta berguna bagi agama, nusa dan bangsa.
- b. Agar pengaruh pendidikan Islam luas merata dalam kehidupan orang per orang, masyarakat dan negara.
- c. mempersiapkan anak – anak dan pemuda untuk menjadi angkatan pembangunan yang taqwa, cakap, trampil dan kuat.
- d. Memajukan dan mengembangkan kebudayaan yang baik terutama kebudayaan Indonesia.
- e. Membendung serta menolak kebudayaan yang membahayakan akhlak dan kepribadian Indonesia.

Kepala Sekolah

1. TK : Sunariyati, S . Pdi
2. MI : Moh. Ishom, S . Pdi
3. SDI : Sigit Raharjo, S . Pd

4. MTS : Drs. H. Imam Syafi'i, M.AP.
5. SMPI : Achmad Effendi, S . Ag
6. MA : Drs. M. Mundzir. M.Si
7. SMAI : Drs. Khusnul Roghib.
8. SMK : Ir. Saiful Affandi, Am.T.

4.1.4 Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif

Singosari

Adapun sistem rekrutmen yang digunakan oleh Yayasan Pendidikan Al maarif Singosari Menurut Bapak **H. M. Anas Noor, SH. MH. (05-05-2013)** selaku Wakil Ketua Yayasan Pendidikan Almaarif adalah maryt system yaitu pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu:

- a) Kecakapan
- b) Bakat.
- c) Pengalaman
- d) Kesehatan sesuai dengan yang kriteria yang telah digariskan

Dalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, ijasah yang dimiliki dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk itu.

4.1.5 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif

Singosari

Menurut Bpk. Drs. Fachrudin Subekti (15-03-2013) yang penulis wawancara mengatakan bahwa sebelum merekrut Tenaga Kerja dari posisi yang kosong (membutuhkan Tenaga Kerja), akan menganalisis pekerjaan apa yang akan dibutuhkan di masing-masing sekolah, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan tenaga kerja Edukatif atau Non Edukatif, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan maka sekolah akan mengajukan ke Yayasan yang kemudian dari pihak yayasan akan memberikan daftar calon pelamar yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Maka sekolah mempunyai hak untuk memanggil calon pelamar untuk proses wawancara. Dan jika sudah selesai maka sekolah akan memberikan calon pekerja yang terpilih kepada yayasan.

Sedangkan prosedur rekrutmen yang dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari sebagaimana dikatakan Muhammad Rofiq, S. Pdi selaku Tata Usaha Yayasan Pendidikan Almaarif (25-03-2013) bahwa Tenaga Kerja Edukatif dan Non Edukatif secara prosedural yang diseleksi di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari sedikit berbeda yaitu:

Prosedur tetap Seleksi Penerimaan Guru/tenaga edukatif (SPGT) untuk dipedomani oleh Kepala Sekolah/Madrasah sebagai berikut :

1. Seleksi Penerimaan Guru/Tenaga Edukatif (SPGT) dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah dengan membentuk Tim Seleksi terdiri dari 5 orang yang susunannya sbb: Ketua Tim (Kepala Sekolah), Sekretaris Tim

(Wakasek/Waka Kurikulum/Guru Urusan Kurikulum), Anggota I (Guru Senior), Anggota II (Guru Bidang Studi ybs), dan Anggota III (Guru Aswaja). Kelima orang tersebut membagi tugas sesuai kebutuhan.

2. Teknis pelaksanaan SPGT sepenuhnya dipertanggungjawabkan oleh Kepala Sekolah.
3. Calon Guru yang mengikuti SPGT adalah pelamar yang memenuhi syarat.
4. Disamping memenuhi persyaratan umum yang berlaku, Yayasan menetapkan persyaratan khusus, yaitu :
 - a. Minimal Sarjana Strata Satu (S1)
 - b. Memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3.00 untuk IPS/Agama, dan 2.70 untuk IPA.
 - c. Berpendidikan Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah
 - d. Memiliki Akta IV/Sertifikasi Guru.
5. Panggilan untuk mengikuti Testing dilakukan oleh Yayasan dengan terlebih dahulu berkoordinasi untuk meminta kesiapan sekolah/madrasah melaksanakan testing.
6. Materi Tes yang diujikan dalam SPGT :
 - a. Kelengkapan Administrasi Surat Lamaran Pekerjaan.
 - b. Ujian Tulis Aswaja dan Psikologi
 - c. Membuat Persiapan Mengajar dan Praktek Mengajar.
 - d. Ujian Lisan/Wawancara tentang : Baca Al-Qur'an/Qunut, Latar Belakang Pelamar, Kedisiplinan, Loyalitas, Problem Solving, dan Tujuan Melamar ke Almaarif Singosari.

7. Waktu yang digunakan untuk testing antara 2 sampai 3 hari dan setelah pelamar memenuhi panggilan Yayasan.
8. Beban biaya penyelenggaraan SPGT dibebankan pada Anggaran Sekolah/Madarasah.
9. Hasil SPGT dilaporkan oleh Kepala Sekolah/Madrasah kepada Yayasan dengan surat pengantar dilengkapi rekapitulasi hasil tes seperti format terlampir dan seluruh berkas lamaran paling lambat 3 (tiga) hari setelah testing diselenggarakan.
10. Pengurus Yayasan memproses hasil testing paling lama 5 hari setelah laporan dari Sekolah/Madrasah diterima oleh Yayasan.
11. Peserta SPGT yang diterima akan memperoleh SK Pengangkatan dari Yayasan;
Aslinya dikirim kepada ybs sekaligus sebagai panggilan, sedang duplikatnya dikirim ke Sekolah/Madrasah untuk pengaturan tugas.
12. Peserta SPGT yang belum/tidak diterima akan memperoleh Surat Pemberitahuan dari Yayasan.
13. SK Pengangkatan yang dikeluarkan oleh Yayasan hanya berlaku 2 (dua) tahun terhitung sejak SK diterbitkan sebagai kontrak kerja.
14. Apabila dalam masa 2 (dua) tahun kontrak kerja ybs tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik atau melanggar kode etik guru, maka kontrak kerja dihentikan, tetapi apabila yg berprestasi maka kontrak kerja dapat diperpanjang.

15. Guru yang sudah mendapat SK Pengangkatan dari Yayasan ditugaskan pada Sekolah/Madarasah. Dan akan memperoleh hak-haknya sesuai dengan kondisi sekolah/Madarasah.
16. Atas pertimbangan tertentu sewaktu-waktu yang diperlukan, Yayasan dapat mengalihkan tugas pegawai di lingkungan Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari sesuai dengan kebutuhan.
17. Petunjuk ini berlaku surut, yaitu mulai 17 Juli 2004
18. Hal-hal yang belum diatur dalam petunjuk SPG ini akan diatur kemudian.
19. Khusus TK, petunjuk disesuaikan.

Prosedur tetap Seleksi Penerimaan Pegawai/Tenaga non edukatif (SPPT) untuk dipedomani oleh Kepala Sekolah/Madarasah sebagai berikut :

1. Seleksi Penerimaan Pegawai/Tenaga Non Edukatif (SPPT) dilaksanakan oleh kepala sekolah/madarasah dengan membentuk Tim Seleksi terdiri dari 5 orang yang susunannya sbb: Ketua Tim (Kepala Sekolah), Sekretaris Tim (Ka.TU)), Anggota I (Urusan Sarana), Anggota II (Guru BP), dan Anggota III (Guru Aswaja). Kelima orang tersebut membagi tugas sesuai kebutuhan.
2. Teknis pelaksanaan SPPT sepenuhnya dipertanggungjawabkan oleh Kepala Sekolah.
3. Calon Pegawai yang mengikuti SPPT adalah pelamar yang memenuhi syarat.

4. Disamping memenuhi persyaratan yang berlaku, Yayasan menetapkan persyaratan khusus, yaitu :
 - a. Memiliki skill yang sesuai dengan bidangnya
 - b. Memiliki pengalaman kerja dibidangnya
 - c. Berpendidikan Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah
5. Panggilan untuk mengikuti Testing dilakukan oleh Yayasan dengan terlebih dahulu berkoordinasi untuk meminta kesiapan sekolah/madrasah melaksanakan testing.
6. Materi Tes yang diujikan dalam SPPT :
 - a. Kelengkapan Administrasi Surat Lamaran Pekerjaan.
 - b. Ujian Tulis Aswaja dan Psikologi
 - c. Uji Praktek sesuai bidangnya, seperti tenaga bidang keuangan, tenaga bidang administrasi, tenaga bidang kebersihan, tenaga bidang keamanan, dsb.
 - d. Ujian Lisan/Wawancara tentang : Baca Al-Qur'an/Qunut, Latar Belakang Pelamar, Kedisiplinan, Loyalitas, Problem Solving, dan Tujuan Melamar ke Almaarif Singosari.
7. Waktu yang digunakan untuk testing antara 2 sampai 3 hari dan setelah pelamar memenuhi panggilan Yayasan.
8. Beban biaya penyelenggaraan SPPT dibebankan pada Anggaran Sekolah/Madrasah.
9. Hasil SPPT dilaporkan oleh Kepala Sekolah/Madrasah kepada Yayasan dengan surat pengantar dilengkapi rekapitulasi hasil tes seperti format

terlampir dan seluruh berkas lamaran paling lambat 3 (tiga) hari setelah testing diselenggarakan.

10. Pengurus Yayasan memproses hasil testing paling lama 5 hari setelah laporan dari Sekolah/Madrasah diterima oleh Yayasan.
11. Peserta SPPA yang diterima akan memperoleh SK Pengangkatan dari Yayasan;
Aslinya dikirim kepada sekaligus sebagai panggilan, sedang duplikatnya dikirim ke Sekolah/Madrasah untuk pengaturan tugas.
12. Peserta SPPT yang belum/tidak diterima akan memperoleh Surat Pemberitahuan dari Yayasan.
13. SK Pengangkatan yang dikeluarkan oleh Yayasan hanya berlaku 2 (dua) tahun terhitung sejak SK diterbitkan sebagai kontrak kerja.
14. Apabila dalam masa 2 (dua) tahun kontrak kerja yang tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka kontrak kerja dihentikan, tetapi apabila yang berprestasi maka kontrak kerja dapat diperpanjang.
15. Pegawai Administrasi yang sudah mendapat SK Pengangkatan dari Yayasan ditugaskan pada Sekolah/Madrasah. Dan akan memperoleh hak-haknya sesuai dengan kondisi sekolah/Madrasah.
16. Atas pertimbangan tertentu sewaktu-waktu yang diperlukan, Yayasan dapat mengalihkan tugas pegawai di lingkungan Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari sesuai dengan kebutuhan.
17. Petunjuk ini berlaku surut, yaitu mulai 17 Juli 2004
18. Hal-hal yang belum diatur dalam petunjuk SPPT ini akan diatur kemudian.

19. sekolah akan memberikan calon pekerja yang terpilih kepada yayasan.

Menurut Bpk Drs. Fachrudin Subekti selaku sekretaris yayasan pendidikan almaarif (05-04-2013) jika sudah selesai maka sekolah akan memberikan calon pekerja yang terpilih kepada yayasan. Kemudian para calon karyawan yang telah lolos seleksi dari pihak Sekolah akan dipanggil dan mengikuti seleksi tahap selanjutnya yaitu wawancara langsung dengan Ketua Yayasan Pendidikan Almaarif. Untuk para calon Tenaga Kerja, test yang dilaksanakan hanyalah test wawancara. Dari wawancara ini bisa diketahui apakah calon Tenaga Kerja memiliki kemampuan, kemauan yang tinggi, bisa bekerja dengan baik serta untuk mengetahui kecakapan komunikasi calon Tenaga Kerja. Dalam hal ini para calon melakukan wawancara langsung dengan Ketua Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari yaitu H. M. Asj'ari Sarbani, SH. Sehingga beliau lah yang menentukan diterima tidaknya calon karyawan tersebut.

4.2 Pembahasan Hasil Data Penelitian

4.2.1 Sistem Rekrutmen Tenaga kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif

Singosari

Sistem rekrutmen yang ada di Yayasan Pendidikan Almaarif mencakup tiga hal yaitu Seleksi, Penempatan, Sosialisasi atau orientasi.

Seleksi adalah suatu proses yang mana calon-calon pegawai, guru, atau tenaga kerja lainnya dibagi dalam dua golongan antara mereka yang ditawarkan untuk dipekerjakan dan mereka yang tidak.

Menurut Moekijat (1975: 89), proses ini dapat disebut sebagai proses penerimaan dan proses penolakan. Karena menentukan dua pilihan antara yang diterima dan di tolak, maka seleksi sering diidentikan sebagai suatu proses yang mendebarkan, menakutkan atau negatif, berlawanan dengan rekrutmen identik dengan proses yang positif. Karena rekrutmen hanya menyediakan sekelompok calon atau kandidat tenaga kerja yang potensial. Sedangkan seleksi adalah mencakupi keputusan atau menentukan terhadap siapa dari sekelompok kandidat atau calon tersebut yang akan diterima.

Sehingga, tujuan dari seleksi ini diusahakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan sebagaimana tercantum dalam job description.

Adapun dasar dalam Proses Rekrutan (penarikan) tenaga kerja dalam islam berpijak pada al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : *"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S. Al-Qashas:26)*

Proses rekrutmen tenaga kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari secara tidak langsung telah menerapkan prinsip yang telah dijelaskan pada ayat di atas. Kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang kuat dalam arti setiap melakukan pekerjaan harus didasari oleh sikap pantang menyerah. Selain itu kejujuran memegang peranan yang penting dalam bekerja. Jujur dalam arti setiap perkataan dan perbuatan yang dibicarakan dalam bekerja haruslah di kerjakan secara profesional.

Menurut Widjajakusuma (2001:157) bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus pekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif dan inovatif. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia memiliki integritas tinggi, tidak mementingkan diri sendiri, adil, sehingga dia bekerja dengan baik dan mau bekerja sama dengan yang lain.

Dari hasil penelitian di lapangan menunjukan bahwa sebelum melaksanakan proses penyeleksian lebih lanjut, di Yayasan Pendidikan

Almaarif Singosari ini terlebih dahulu membuat spesifikasi orang atau menetapkan persyaratan minimum untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan harapan lembaga.

Berkaitan dengan spesifikasi orang atau persyaratan minimum ini, berikut gambaran spesifikasi yang lebih rinci untuk masuk sebagai dasar dalam seleksi antara lain:

a. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu syarat utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam pelaksanaan seleksi. Keahlian ini menurutnya, dapat digolongkan dalam tiga macam. Pertama, "*technical skill*" lebih menekankan pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat praktis. Kedua, "*human skill*" mengarah kepada orang yang bukan pimpinan puncak semacam kepala sekolah tetapi kepada orang yang memimpin hanya beberapa orang bawahan. Ketiga, "*conceptual skill*" suatu keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan puncak atau kepala sekolah karena dapat mengkoordinir segala aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengalaman.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua hal yang selalu diperhatikan dalam pelaksanaan penyeleksian guru atau tenaga kerja. Dalam pandangan umum, orang yang berpengalaman akan lebih pandai dan lebih ahli. Padahal kesanggupan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu, tidak hanya ditentukan oleh pengalaman, tetapi juga sangat besar pengaruh oleh intelegensia seseorang. Memang pada

tahap permulaan, mereka yang memiliki pengalaman tidak terlalu dibutuhkan bimbingan dan pengawasan. Namun pada masa berikutnya, bila para tenaga kerja itu diberikan secara sistematis, maka mereka yang memiliki intelegensi yang baik akan menunjukkan prestasi yang lebih baik dari mereka yang berpengalaman tetapi tidak memiliki intelegensi yang baik.

c. Umur

ketentuan umur termasuk mendapatkan perhatian dalam penyeleksian. Pada umumnya lembaga atau instansi tidak begitu saja menerima calon yang berusia terlalu muda maupun usia lanjut. Karena usia terlalu muda relatif kurang tanggung jawab. Sedangkan mereka yang berusia lanjut, tenaga fisik relatif lebih kecil dan terbatas.

d. Jenis kelamin

Jenis kelamin juga sering diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi. Apalagi untuk guru mata pelajaran tertentu atau jabatan-jabatan tertentu, jenis kelamin ini menjadi bahan pertimbangan.

e. Pendidikan.

Pendidikan sering diidentikan dengan latihan. Tamatan dari perguruan tinggi selalu menjadi salah satu kualifikasi dalam memangku suatu jabatan atau kedudukan.

f. Fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu, keadaan fisik calon tenaga kerja harus mendapatkan perhatian. Apalagi tugas-tugas yang akan dijalankannya nanti memerlukan tenaga, maka tenaga yang kuat dan kokoh merupakan suatu kualifikasi tersendiri. Begitu juga suatu tugas di mana telinga atau penglihatan memegang peranan penting, maka tidak boleh mengabaikan keadaan fisik seperti tersebut di atas.

g. Bakat

Bakat atau aptitude, belakangan ini memainkan peranannya sebagai Suatu syarat yang menentukan dalam proses pemilihan calon tenaga kerja. Bakat ini sendiri bisa diklasifikasi menjadi dua yaitu bakat yang tersembunyi dan bakat yang nyata. Dalam proses seleksi biasanya yang ditonjolkan adalah bakat yang nyata. Namun bakat yang tersembunyi inipun perlu mendapatkan perhatian, karena hal ini akan dapat dikembangkan dengan jalan pelatihan atau pendidikan.

h. Karakter

Karakter ini yang berkaitan dengan sifat-sifat kejiwaan atau akhlak dan budi pekerti tenaga kerja yang akan di seleksi.

4.2.2 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari.

Sebagaimana hasil dari data penelitian, bahwa langkah - langkah dalam pelaksanaan rekrutmen di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari terdiri dari dua tahap antara lain:

- 1) Mendapatkan informasi tahap awal yang mencakupi: penerimaan pendahuluan yaitu untuk mendengarkan pendapat dari pelamar agar tidak terjadi kesalahfahaman, menyerahkan formulir lamaran untuk diisi oleh pelamar agar dapat mengumpulkan keterangan-keterangan dari pelamar secara efisien, pemeriksaan referensi atau mengambil keterangan dari pihak ketiga agar untuk memperoleh informasi yang valid tentang pelamar, dan evaluasi kesehatan.
- 2) Mendapatkan informasi tahap kedua yang mencakupi: tes psikologi untuk mengetahui minat dan bakat bagi para calon guru, tes praktek untuk mengetahui dan memastikan apakah ketrampilan calon guru tersebut sesuai dengan harapan atau tidak, dan terakhir tes wawancara untuk menilai kecocokan secara menyeluruh bagi calon guru tersebut.

Berdasarkan penelitian yang ditemukan di lembaga ini, dari proses rekrutmen baik pelaksanaan tahap awal maupun tahap kedua yang ditawarkan tersebut, hampir semuanya sudah diterapkan di lembaga ini kecuali dua poin dari tahap pertama yang belum diterapkannya yaitu penyerhan formulir untuk diisi oleh pelamar dan pemeriksaan kesehatan. Padahal kedua poin tersebut memiliki makna yang sangat penting terutama formulir lamaran dapat dirancang untuk mengumpulkan keterangan – keterangan dari para calon guru secara efisien.

Apabila proses pelaksanaan seleksi telah selesai, maka kegiatan selanjutnya adalah keputusan menerima atau menolak. Dalam mengambil keputusan ini, menurut Keenan (1995: 59), tidak hanya sekedar

berspekulasi apakah seseorang itu tepat atau tidak untuk suatu pekerjaan, melainkan berpegang pada spesifikasi yang telah dibuat sebelumnya. Jika hal ini dilakukan dengan baik maka dapat dipastikan menempatkan orang secara obyektif dan harapan untuk memperoleh orang yang tetap bisa terwujud. Namun dalam kode etik hubungan kemasyarakatan (*public relation*), bagi calon tenaga kerja yang tidak terpilih atau tidak diterima harus ada pemberitahuan.

Uraian tersebut di atas sejalan dengan apa yang telah dilakukan di lembaga ini baik dari sisi pemberitahuan tentang penerimaan atau penolakan calon tenaga kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bpk. Drs. Fachrudin Subekti (selaku sekretaris), bahwa mereka (calon Guru) yang dinyatakan diterima atau ditolak, pihak lembaga selalu mengirimkan surat pemberitahuan kepada alamat calon tenaga kerja yang bersangkutan. Begitu pula bagi mereka yang telah diterima, status kepegawaian mereka masih dalam masa percobaan. Bagi calon pekerja non Guru, sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah masing-masing.

Hasil penelitian yang kami temui, bahwa masa percobaan yang diterapkan di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari adalah dengan tenggang waktu satu tahun, selama satu tahun ternyata dianggap layak, maka dilanjutkan pada tahap kedua, yaitu dilakukan perpanjangan SK menjadi dua tahun. Selama dua tahun ini ternyata para guru baru ini memiliki kompetensi sesuai dengan harapan lembaga, baru mereka bisa ditetapkan menjadi guru tetap.

