

# **REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI SMP PGRI 1 BEKASI**



**Oleh :  
VIVI YUSDIKASARI  
1445115201  
Manajemen Pendidikan**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Vivi Yusdikasari  
No. Registrasi : 1445115201  
Jurusan : Manajemen Pendidikan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi”**

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari - Juni tahun 2015
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Juli 2015

Yang membuat pernyataan

Vivi Yusdikasari

## KATA PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat kulemah tak berdaya (Ibuku tercinta) yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam setiap sujudnya, yang sudah membesarkan keluarga kecil ini. Terima kasih untuk semuanya.

Mas Agus dan adikku Pras, terimakasih sudah ada dalam keluarga ini yang selalu mensupport satu sama lain. Mas Agus, mas itu yang paling keren, paling tanggung jawab, semoga cepet nikah yaa.. terimakasih buat bantuannya selama aku nyusun skripsi ini. Pras, ade yang lumayan ngeselin dan ngeyel tapi baik banget deh, semoga bisa berguna buat keluarga ya pras, mba udah ngga yakin kalo pras bakalan rajin belajar sih hahaha :D

Sahabat-sahabatku, teman seperjuangan sepermainan dari kecil sampai sekarang ini. Mely Ardiyanti, Nurul Asyifa, Lita Islamiyati, Efflin Septiani, Lulu Walmarjan, dan masih banyak lagi lainnya yang nantinya kebanyakan kalo disebutin satu persatu. Buat geng Kampret, Hotttestres dan LIMA, YOU ARE THE BEST!!!!!!

Teman seperjuangan selama kuliah, terimakasih bisa mengalami baik buruknya perkuliahan, naik turunnya IP dan baik bandelnya anak kuliah selama 8 semester ini. My Partner in Crime is Roliyani. Then Berta Mahariyanti, Marsha Ramadhoni, Astri Nurul Apriliani dan Fahmi Basyar. Dan juga teman seperjuangan skripsi, Septian Aji Kurniawan.

Terimakasih juga yang selama hampir 4 tahun terakhir ini, yaitu Mr. Lee Junho, Mr. Kim Minjun, Mr. Nichkhun, Mr. Ok Taecyeon, Mr. Jang Wooyoung dan Mr. Hwang Chansung. Meskipun jauh dimata dan seringkali menjadi racun, namun juga salah satu pemberi inspirasi, energi, motivasi dan semangat.

**Alhamdulillahirrabil'amin**

**Sebuah langkah usai sudah Satu cita telah ku gapai**

**Namun...**

**Itu bukan akhir dari perjalanan Melainkan awal dari satu perjuangan.**

**Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan. Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa, apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.**

# **REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI SMP PGRI 1 BEKASI (2015)**

**VIVI YUSDIKASARI**

**Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta**

## **ABSTRAK**

Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini adalah bagaimana Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi, bagaimana Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Rekrutmen Guru dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi. Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas secara menyeluruh dan mendalam, maka peneliti menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sesuai dengan permasalahan tersebut, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah wawancara secara mendalam (*depth interview*), observasi dan dokumentasi. Dalam teknik ini, peneliti tidak ikut aktif berperan dalam kegiatan organisasi. Selain itu untuk menegaskan keabsahan data, maka dilakukan pengecekan melalui triangulasi data, setelah data terkumpul kemudian dianalisis secara mendalam.

Hasil penelitian diperoleh suatu kesimpulan bahwa setiap sekolah yang dibawah naungan YPLP PGRI ataupun Sekolah Swasta memiliki sistem sendiri untuk melakukan rekrutmen guru. Itu semua juga untuk meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Dimana di SMP PGRI 1 Bekasi tidak setiap tahun melakukan rekrutmen guru, semua itu tergantung dari kebutuhan, seleksi yang dilakukan untuk semua calon guru sama yaitu dengan teknik wawancara mendalam dan juga persyaratan bagi calon guru di berikan sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci : rekrutmen, seleksi

**RECRUITMENT AND SELECTION OF TEACHER AT SMP PGRI 1 BEKASI  
(2015)**

**VIVI YUSDIKASARI**

**Program Studies Management of Education, Faculty of Education  
State University of Jakarta**

**ABSTRACT**

*The problems are studied in this thesis is how the Recruitment of teacher at SMP PGRI 1 Bekasi and how Selection of teacher at SMP PGRI 1 Bekasi. The purpose of this study was to determine the Recruitment and Selection of teacher at SMP PGRI 1 Bekasi. To answer the above mentioned problems thoroughly and deeply, the researchers used a qualitative method approach with qualitative descriptive research type. In accordance with these problems, then the technique of data collection was conducted by researchers in-depth interviews (depth interview), observation and documentation. In this technique, the researchers did not participate actively in the activities of the organization. In addition to assert the validity of the data, then be checked through triangulation of data, after the data is collected and analyzed in depth.*

*The results of research obtained a conclusion that any school under the auspices of YPLP PGRI or Private School has its own system for recruiting of teachers. That's all well to improve the quality of learners at the school. Where in SMP PGRI 1 Bekasi not every year for recruitment of teachers, it all depends on the needs, the selection is done for all prospective teachers the same, namely the technique of in-depth interviews as well as the requirements for prospective teachers is given according to need.*

*Keywords : recruitment, selection.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Kota Bekasi”. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang diperlukan bagi penulis demi perbaikan di masa yang akan datang. Demikian pula penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

4. Dr. Rugaiyah, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Dr. Desi Rahmawati, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Kepala Sekolah Menengah Pertama PGRI 1 Kota Bekasi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Yang selanjutnya kedua orang tua tersayang Bapak Sadikan dan Ibu Suyusmi, kakak saya Agus Triatmojo, adik saya Wahyu Prasetyo, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberi doa serta memberi semangat, perhatian, masukan dan keceriaan. Tidak lupa juga teman-teman Manajemen Pendidikan angkatan 2011. Khususnya untuk kelas Non Reguler dan LIMA. Terimakasih untuk semangatnya dan untuk semua kenangan yang indah selama di kampus.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan. sekaligus bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan.

**Jakarta, Juli 2015**  
**Peneliti**

**(Vivi Yusdikasari)**



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	7
C. Pertanyaan Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Manajemen Tenaga Pendidik .....	10
B. Rekrutmen .....	15
1. Pengertian Rekrutmen .....	15
2. Tujuan Rekrutmen .....	19
3. Proses Rekrutmen .....	22
4. Sumber dan Teknik Rekrutmen .....	23
5. Kendala Rekrutmen .....	30
C. Seleksi .....	34
1. Pengertian Seleksi.....	34
2. Tujuan Seleksi .....	37
3. Faktor-faktor dalam Seleksi Tenaga Kerja.....	37
4. Langkah-langkah dalam Proses Seleksi.....	40
5. Sistem Seleksi yang Efektif.....	44
D. Hasil Penelitian yang Relevan .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Tujuan Khusus Penelitian .....	51
B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	51
C. Latar Penelitian .....	52
D. Data dan Sumber Data .....	53
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data .....	55

1. Tahap Pra Lapangan .....	57
2. Tahap Pekerjaan Lapangan.....	58
3. Tahap Analisi Data .....	60
F. Analisis Data .....	63
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	64
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>69</b>
A. Paparan Data .....	69
1. Gambaran Umum .....	69
2. Rekrutmen Guru .....	78
3. Seleksi Guru .....	82
B. Temuan Penelitian .....	86
C. Pembahasan Temuan Penelitian .....	88
1. Rekrutmen Guru .....	88
2. Seleksi Guru .....	94
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan .....	98
B. Implikasi .....	100
C. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>190</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keunggulan dan Kelemahan Penarikan Tenaga Kerja Karyawan Internal dan Eksternal .....	26
Tabel 2.2 Prosedur dalam Proses Seleksi .....	41
Tabel 4.1 Struktur Kurikulum 2013 SMP PGRI 1 Kota Bekasi .....	72
Tabel 4.2 Struktur Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) SMP PGRI 1 Bekasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pandangan dari Proses Rekrutmen .....	22
Gambar 2.2 Promosi dan Perekrutan dari Luar Perusahaan .....	28
Gambar 2.3 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi .....	43
Gambar 4.1 Alur Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi .....	81
Gambar 4.2 Alur Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Agenda Penelitian.....	105
Lampiran 2.	Kisi-kisi Wawancara.....	108
Lampiran 3.	Pedoman Wawancara .....	111
Lampiran 4.	Pedoman Observasi .....	114
Lampiran 5.	Pedoman Dokumentasi .....	115
Lampiran 6.	Hasil Wawancara.....	117
Lampiran 7.	Hasil Pengamatan .....	130
Lampiran 8.	Hasil Studi Dokumentasi.....	131
Lampiran 9.	Teknik Klasifikasi Data.....	132
Lampiran 10.	Reduksi Hasil Wawancara Fokus .....	170
Lampiran 11.	Reduksi Hasil Pengamatan Fokus.....	171
Lampiran 12.	Reduksi Hasil Dokumentasi Fokus .....	172
Lampiran 13.	Reduksi Data Hasil Penelitian .....	173
Lampiran 14.	Catatan Lapangan .....	176
Lampiran Dokumentasi .....		188

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Sektor yang penting dari proses pembangunan nasional turut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu negara adalah melalui pendidikan, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Dalam ranah pendidikan, sumber daya manusia yang berperan besar dalam menyukseskan tujuan pendidikan nasional ialah pendidik. Namun, pendidik tidak dapat bergerak dengan sendirinya tanpa adanya pihak yang

mengelola. Manajemen tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik.

Tenaga pendidik disebut sebagai tenaga edukatif yang terdiri dari guru (pengajar tetap atau tidak tetap), guru bantuan tetap (seperti guru dari Departemen Agama yang ditugaskan di sekolah negeri/swasta), yang mengajar dan mendidik untuk para siswa. Sedangkan tenaga kependidikan yang disebut sebagai tenaga administrator atau pegawai tata usaha (TU) tetap atau tidak tetap (honorar) adalah bagian dari proses pendidikan yang memiliki visi turut menyukseskan kegiatan pembelajaran.

Terdapat 12 sub sistem dalam pendidikan, salah satu diantaranya adalah 'Tenaga Pengajar dan Pelaksana'. Tenaga pengajar dan pelaksana merupakan tenaga kerja yang tersedia di masyarakat. Sebagai subsistem pendidikan, tenaga pengajar dan pelaksana merupakan tenaga penggerak

sistem pendidikan yang membantu terciptanya kesempatan belajar dan memperlancar proses pendidikan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.<sup>1</sup>

Dalam mengelola tenaga pendidik yang diperlukan adalah dengan melihat kerangka dari sumber daya manusia yang tersusun secara sistematis. Pertama yaitu mengetahui peluang dan tantangannya, kedua persiapan dan seleksi, ketiga pengembangan dan evaluasi, keempat kompensasi dan jaminan, kelima hubungan karyawan dan penilaian. Untuk mengelola pendidikan dengan baik, maka dibutuhkan proses yang panjang dengan adanya manajemen pendidikan. Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien.

Upaya pendidikan, khususnya melalui jalur pendidikan formal yang perlu dilakukan untuk mengembangkan SDM adalah pendidikan harus diorientasikan kepada pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, dkk., *Pendidikan & Pemberdayaan Masyarakat*, (Medan: Perdana Publishing, 2012),h.15.

<sup>2</sup> *Ibid.*,



Secara detail dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional BAB I Pasal 1 disebutkan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara".

Peneliti sering menemukan permasalahan pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya "Sumber Daya Manusia" pada kualitas tenaga pendidik. Permasalahannya ada pada setiap jenjang satuan pendidikan formal, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya tenaga pendidik pada bidang pendidikan nasional, misalnya melalui penarikan tenaga pendidik yang akan berpengaruh langsung kepada para peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga pendidik, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat

penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Undang-undang SISDIKNAS Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang dapat berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan rekrutmen yang baik. Di mana dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui

bagaimana rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesional sesuai dengan bidangnya. Di mana SMP PGRI 1 Bekasi memiliki beberapa guru yang menjadi dosen di perguruan tinggi.

SMP PGRI 1 Bekasi ini peneliti pilih sebagai tempat penelitian karena sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP). YPLP PGRI merupakan yayasan yang cukup terkenal di Indonesia dan mempunyai banyak pendiri di setiap daerah contohnya seperti di Kota Bekasi ini. Sekolah swasta ini mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola sekolah sendiri dari awal berdiri hingga sekarang, dengan cara ini kepala sekolah sebagai pendiri sekolah yang sebelumnya dan kepala sekolah yang sesudahnya melanjutkan dan mengembangkan SMP PGRI 1 Bekasi hingga tetap berjalan ke depan karena keberhasilan sekolah tergantung pada pengelola pimpinan kepala sekolah tersebut.

Dari hasil Grand Tour di Sekolah Menengah Pertama PGRI 1 yang beralamat di Jl. Linggarjati 1, Blok D, Duren Jaya, Kota Bekasi ini menerapkan standar yang tinggi bagi calon tenaga pendidik baru yaitu harus Sarjana 1 (S1) bahkan juga sekarang sedang berlangsung pengembangan karir guru melalui program pendidikan Sarjana 2 (S2) dari sekolah. Kepala sekolah membuat program tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan juga tenaga pendidik di sekolah tetap belajar dan tetap mengikuti perkembangan jaman. Dengan adanya program pendidikan S2 ini maka

derajat guru SMP PGRI 1 Bekasi akan lebih berkualitas sehingga pelaksanaan rekrutmen guru bukanlah hanya sekedar guru berkualitas dalam bidangnya yang ingin mengajar saja tanpa mau belajar lagi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka pengelolaan guru sangat penting pada proses rekrutmen dan seleksi dalam dunia pendidikan. Dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Guru di Sekolah Menengah Pertama PGRI 1 Bekasi”.

## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dalam hal ini untuk mempermudah dan memperjelas inti permasalahan penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian pada manajemen tenaga pendidik dengan sub fokus penelitian yaitu: 1) Rekrutmen Guru dan 2) Seleksi Guru.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan di atas serta judul penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
2. Bagaimana seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada fokus, sub fokus dan pertanyaan penelitian tersebut di atas, maka peneliti menetapkan tujuan umum yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris tentang proses rekrutmen serta seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi serta untuk mengetahui syarat apa saja untuk memenuhi proses seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dengan maksud agar memperjelas dan mempermudah untuk mengetahui isi dalam suatu pembahasan yang secara garis besar dilandasi dengan manfaat sebagai berikut:

Secara Teoritis:

1. Bahan rujukan untuk mengetahui konsep rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan
2. Untuk membuktikan kesesuaian antara teori rekrutmen dan seleksi dengan yang terjadi dilapangan, serta

Secara Praktis:

1. Dinas Pendidikan

Sebagai bahan referensi untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan mutu pendidikan di Indonesia.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan referensi untuk meningkatkan dan mengembangkan aktivitas pengelolaan tenaga pendidik di sekolahnya lebih efektif agar dapat meningkatkan mutu pendidikan.

## 3. Bagi Jurusan

Sebagai bahan referensi untuk meningkatkan mutu pendidikan di jurusan agar dapat menciptakan lulusan yang dapat mengelola tenaga pendidik yang baik.

## 4. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman mengenai pengelolaan tenaga pendidik di sekolah agar dapat memberikan kontribusi yang positif dalam dunia pendidikan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Tenaga Pendidik

Setiap pelajar pasti ingin mendapatkan pendidikan yang layak dan dapat berkesinambungan dengan dunia kehidupan. Di Indonesia sudah cukup banyak sekolah yang layak untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah. Dapat dikatakan layak karena sudah banyak sekolah yang mempunyai standar nasional dengan akreditasi A. Sekolah yang mempunyai standar nasional pasti sudah bisa memmanage sistem pendidikan di sekolah itu dengan baik.

Uhar Suharsaputra mendefinisikan Manajemen dari berbagai sudut dalam bukunya yang berjudul Administrasi Pendidikan. Dari segi bahasa manajemen berasal dari kata *manage* (*to manage*) yang berarti '*to conduct or to carry on, to direct*' (*Webster Super New School and Office Dictionary*). Dalam Kamus Inggris-Indonesia, kata *manage* diartikan 'mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola' (John M. Echols, Hasan Shadly, *Kamus Inggris-Indonesia*); sedangkan *Oxford Advanced Learner's Dictionary* mengartikan *manage* sebagai "*to succeed in doing something difficult... Management the act of running and controlling business or similiar organization*". Sementara itu dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,

manajemen diartikan sebagai “Proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran” (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*). Adapun dari segi istilah, banyak ahli telah memberikan pengertian manajemen, dengan formulasi yang berbeda-beda.<sup>1</sup>

Sedangkan menurut Mary Parker Follet yang di kutip oleh T. Hani Handoko, Manajemen juga telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.<sup>2</sup> Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak mengerjakan pekerjaan itu sendiri.

Manajemen dapat mempunyai pengertian yang lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personaliaian (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2013),h.5.

<sup>2</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012),h.3.

<sup>3</sup> *Ibid.*,



Manajemen sumber daya manusia menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, adalah dengan keseluruhan penentuan yang pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisa jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program-program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat, dan lain-lain. Secara etis sosial dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku.<sup>4</sup>

Sedangkan tenaga pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 Ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan

---

<sup>4</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2007),h.3.

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Contohnya seperti, Guru, Dosen, Tutor, Instruktur, Pamong belajar, Konselor, Fasilitator, maupun Penguji.

Dari pengertian di atas, dapat disintesis bahwa manajemen tenaga pendidik diartikan sebagai pengelolaan atau pengaturan terhadap tenaga pendidik mulai dari proses perencanaan pengadaan tenaga pendidik (rekrutmen), seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, pengembangan/pelatihan tenaga pendidik, hingga proses pemberhentian atau mutasi atau pensiun tenaga pendidik. Dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang sudah terencana dengan proses administrasi sekolah yang ada, proses pembelajaran di sekolah pun akan tetap berjalan dengan sesuai dengan proses belajar mengajar.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No. 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

1. Pendidik berhak memperoleh:
  - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
  - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
  - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
  - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Pendidik berkewajiban:
  - a. Menciptakan suasana pendidikan 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 dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Serta adapun tujuan manajemen tenaga pendidik secara umum menurut buku Tim Dosen UPI:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi;
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan;
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu; dan
4. Mengembangkan praktik manajemen dan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama yang harmonis dan kepercayaan bersama.<sup>6</sup>

## **B. Rekrutmen**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Dalam rangka memiliki tenaga pendidik yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau pengadaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah

---

<sup>5</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011),h.233.

<sup>6</sup> *Ibid.*,

maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan pengadaan.

Konsep rekrutmen dapat dijelaskan oleh beberapa ahli seperti:

Dalam buku *Human Resource Management*, John M. Ivancevich menjelaskan.

*Recruitment refers to organization activities that influence the number and types of applicants who apply for a job and whether the applicants accept jobs that offered. Thus, recruitment is directly related to both human resource planning and selection.<sup>7</sup>*

Rekrutmen mengacu pada aktivitas organisasi yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar yang melamar pekerjaan dan apakah pemohon menerima pekerjaan yang ditawarkan. Dengan demikian, perekrutan secara langsung berkaitan dengan kedua perencanaan sumber daya manusia dan seleksi.

Sedangkan Michael Armstrong dalam bukunya *Human Resource Management Practice*:

*The number and categories of people required should be specified in the recruitment programme, which is derived from the human resource plan. In addition, there will be demands for replacements or for new jobs to be filled, and these demands should be checked to ensure that they are justified. It may be particularly necessary to check on the need for replacement or the level or type of employee that is specified. Requirement for particular positions are set out in the form of role profiles and person specifications. These provide the basic information required to draft advertisement, brief agencies or recruitment consultants, and assess candidates. A role profiles listing competence,*

---

<sup>7</sup> John M. Ivancevich, *Human Resource Management*, (Singapore: Mc Graw-Hill International Edition, 2007),h.187.

*skill, educational and experience requirements produces the job criteria against which candidates will be assessed at the interview or by means of psychological tests.*<sup>8</sup>

Jumlah dan kategori orang yang dibutuhkan harus ditentukan dalam program rekrutmen, yang berasal dari rencana sumber daya manusia. Selain itu, akan ada tuntutan penggantian atau untuk pekerjaan baru yang akan diisi, dan tuntutan ini harus diperiksa untuk memastikan bahwa mereka benar. Ini mungkin sangat perlu memeriksa kebutuhan untuk penggantian atau tingkat atau jenis karyawan yang ditentukan. Kebutuhan untuk posisi khusus yang ditetapkan dalam bentuk peran profil dan spesifikasi orang. Ini memberikan informasi dasar yang diperlukan untuk merancang iklan, lembaga singkat atau konsultan rekrutmen, dan menilai calon. Sebuah peran profil mencatat kompetensi, keterampilan, pendidikan dan persyaratan pengalaman menghasilkan kriteria pekerjaan terhadap calon yang akan dinilai pada saat wawancara atau dengan cara tes psikologi.

Menurut Dan Scawbel dalam artikel *The Power Within: Why Internal Recruiting & Hiring Are on the Rise*:

*Internal recruitment refers to the process of a candidate being selected from the existing workforce to take up a new job in the same organization, perhaps as a promotion, or to provide career development opportunity, or to meet a specific or urgent organizational need. An advantage of this approach includes the organization's familiarity with the employee, their competencies (insofar as they are revealed in their current job) and their ability to trust said employee. It can also be*

---

<sup>8</sup> Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (Great Britain: Cambridge University Press, 2006),hh.409-410.

*quicker and can have a lower cost-to-hire someone from another part of the same organization.*<sup>9</sup>

Rekrutmen internal mengacu pada proses dari calon yang dipilih dari tenaga kerja yang ada untuk mengambil pekerjaan baru di organisasi yang sama, mungkin sebagai promosi, atau untuk memberikan kesempatan pengembangan karir, atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi tertentu atau mendesak. Keuntungan dari pendekatan ini meliputi keakraban organisasi dengan karyawan, kompetensi mereka (sejauh mereka terungkap dalam pekerjaan mereka saat ini) dan kemampuan mereka untuk percaya kata karyawan. Hal ini juga dapat lebih cepat dan dapat memiliki biaya yang lebih rendah-untuk-menyewa seseorang dari bagian lain dari organisasi yang sama.

Sedangkan Joan E. Pynes mendefinisikan rekrutmen, *Recruitment is the process of attracting qualified candidates to apply for vacant positions within an organization.* (Rekrutmen adalah proses menarik calon yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi).<sup>10</sup>

Dapat disintesis bahwa rekrutmen adalah proses penarikan tenaga kerja oleh sebuah perusahaan untuk dapat mengisi kekosongan. Penarikan tenaga kerja dilakukan juga agar proses administrasi di dalam perusahaan

---

<sup>9</sup> <http://business.time.com/2012/08/15/the-power-within-why-internal-recruiting-hiring-are-on-the-rise/> (di download pada 12 Februari 2015, pukul 19:34)

<sup>10</sup> Joan E. Pynes, *Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2002),h.168.

tidak terkendala karena kekurangan pegawai. Namun juga dalam penarikan tenaga kerja jangan hanya ingin mengisi kekosongan semata namun juga harus memilah pegawai yang tepat.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan penarikan tenaga kerja atau rekrutmen yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas penarikan tenaga kerja perlu memantapkan tujuan-tujuannya yang meliputi: penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial, penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik.<sup>11</sup>

Secara umum, tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja, antara lain:<sup>12</sup>

- a. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya,

---

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012),h.94.

<sup>12</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012),h.144.



- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan,
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam,
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan,
- e. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja,
- f. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja,
- g. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja,
- h. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Dalam proses rekrutmen juga memiliki prinsip-prinsip, menurut Veithzal Rivai yang di kutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:

- 1) Analisis pekerjaan.
  - 2) Deskripsi pekerjaan
  - 3) Spesifikasi pekerjaan
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
- 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja.
  - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).
  - 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
  - 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
  - 5) Fleksibilitas.
  - 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.<sup>13</sup>

Menurut Ambar dan Rosidah, arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab, antara lain:<sup>14</sup>

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern.

---

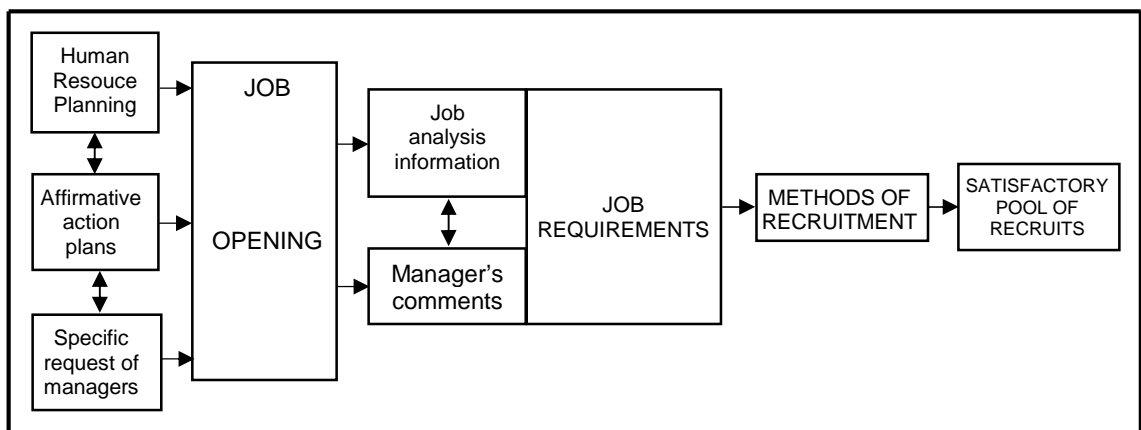
<sup>13</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012),hh.129-130.

<sup>14</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009),h.168.

- b. Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

### 3. Proses Rekrutmen

Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Secara ringkas proses penarikan tenaga kerja dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1: Pandangan dari Proses Rekrutmen**

Sumber: *Human Resource and Personnel Management*, William B. Werther dan Keith Davis, 1996

Bisa dilihat pada gambar di atas bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam proses penarikan. Dengan merinci persediaan keterampilan, rencana latihan dan pengembangan serta promosi dan transfer, rencana personalia menguraikan pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dipenuhi melalui

penarikan dan mana yang akan diisi secara internal atau menurut permintaan para manajer. Rencana ini membantu proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.

Pertama perekrut mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan atau permintaan manajer personalia. Rencana personalia dapat sangat membantu karena menunjukkan kedua lowongan saat ini dan yang diharapkan di masa depan. Pengetahuan akan persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih cara terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada.

Dalam penarikan tenaga kerja ada metode-metode yang sering disebut sebagai saluran-saluran (*channels*). Ada perusahaan menunggu secara pasif para pelamar lowongan kerja yang datang kepadanya dan di lain pihak, banyak juga perusahaan menggunakan pendekatan lebih agresif dalam penarikan karyawan yang berpotensi. Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah saluran yang tersedia.

#### **4. Sumber dan Teknik Rekrutmen**

Sering terjadi bahwa pegawai-pegawai sendiri bertindak sebagai *recruiters* atau orang-orang yang menarik tenaga kerja atau mereka mengusulkan nama dari teman-teman mereka sendiri. Beberapa pimpinan perusahaan mencari pekerja-pekerja yang telah berpengalaman. Pekerja-pekerja lainnya yang belum mempunyai pengalaman dicatat dalam suatu

daftar dan ini merupakan sumber tenaga kerja juga. Tenaga-tenaga itu dapat diusahakan melalui badan atau kantor penempatan tenaga pemerintah atau swasta, juga melalui serikat pekerja.

Menurut Dale Yoder yang dikutip Moekijat (1999), dalam bukunya *Personel Principles and Police*, jenis-jenis sumber tenaga kerja sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Sumber dari dalam (*Inside Source*)

Untuk kebanyakan pekerjaan terutama pekerjaan dalam organisasi-organisasi yang besar, satu diantara sumber-sumber tenaga kerja yang paling penting adalah catatan atau daftar dari pegawai-pegawai yang telah ada. Penarikan tenaga kerja ini di mulai dengan meninjau kemungkinan diadakan pemindahan atau promosi. Jika sumber dari dalam dipergunakan secara luas, maka pola promosi dan pemindahan harus dirumuskan dengan seksama.

2. Penarikan Tenaga Kerja oleh Pegawai-pegawai Lama

Pegawai-pegawai lama ini dapat diminta untuk mengusulkan calon, apabila terdapat lowongan. Dengan demikian dapat disusun suatu daftar dari pegawai potensial berdasarkan saran-saran dari dalam, atau pegawai-pegawai dapat dianjurkan untuk membawa teman-temannya ke kantor kepegawaian dan menarik perhatian mereka. Jika ada lowongan,

---

<sup>15</sup> Danang Sunyoto, *op.cit.*,hh.102-103.

pegawai-pegawai dapat ditanya untuk mengusulkan kemungkinan penggantinya.

### 3. Pesaing-pesaing sebagai Sumber Tenaga Kerja

Untuk mengisi beberapa jabatan yang memerlukan kecakapan, pelatihan, kemampuan atau pengalaman khusus, perusahaan-perusahaan atau badan-badan yang bersaing mungkin merupakan sumber yang sangat baik. Jabatan-jabatan *middle management* dan *top management* sering diisi melalui penarikan dari pesaing, sebagian dengan harapan, bahwa mereka akan dapat membawa pandangan-pandangan dan kecakapan-kecakapan baru dari pengalaman sebelumnya. Teknisi-teknisi khusus dicari dari sumber-sumber yang sama. Perusahaan-perusahaan kecil merasa bahwa lebih mudah atau menguntungkan menerima pegawai-pegawai yang telah terlatih dari pesaing-pesaing yang besar daripada menyusun dan menyelenggarakan program pengembangan sendiri.

### 4. *Applicant and Waiting List*

Sumber-sumber ini adalah yang paling berguna pada saat kekurangan tenaga kerja, jika pekerjaan dalam perusahaan dapat diberikan kepada sebagian dari mereka yang akan dipanggil dan dicatat dalam kantor.

5. Kantor urusan pegawai baik milik pemerintah maupun milik swasta, yang dimaksud adalah pegawai-pegawai yang telah pensiun.

### 6. Serikat Pekerja

7. Kader-kader Pimpinan (*Threshold Workers*)

Untuk jenis pegawai tertentu, sekolah-sekolah tinggi, akademi yang menyelenggarakan pelatihan untuk pekerjaan atau jabatan tertentu, dan universitas merupakan sumber-sumber yang baik.

8. Orang-orang yang baru pindah dari daerah lain dan orang-orang yang mengembara.

**Tabel 2.1: Keunggulan dan kelemahan penarikan tenaga kerja karyawan internal dan eksternal**

<b>Penarikan Tenaga Kerja Internal</b>	<b>Penarikan Tenaga Kerja Eksternal</b>
<p>Keunggulan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan telah familiar dengan perusahaan.</li> <li>- Biaya penarikan tenaga kerja dan pelatihan lebih rendah.</li> <li>- Meningkatkan moral dan motivasi karyawan.</li> <li>- Peluang berhasil karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat.</li> </ul>	<p>Keunggulan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki gagasan dan pendekatan baru.</li> <li>- Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman.</li> <li>- Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang</li> </ul>
<p>Kelemahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik politik promosi posisi.</li> <li>- Tidak berkembang.</li> <li>- Masalah moral tidak dipromosikan.</li> </ul>	<p>Kelemahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan.</li> <li>- Moral dan komitmen rendah.</li> <li>- Periode penyesuaian yang lama.</li> </ul>

Sumber: Safri Mangkuprawira, 2004 yang dikutip oleh Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012

Sedangkan menurut Wilson Bangun, dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sumber perekrutan tenaga kerja ada dua, yaitu:<sup>16</sup>

1. Sumber Penarikan dari Dalam Perusahaan

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah kebutuhan tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang. Berbagai alasan lain yang dilakukan dalam menarik tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain sebagai rangsangan persaingan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja, dan menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.

2. Sumber Penarikan dari Luar Perusahaan

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaganya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja dari dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

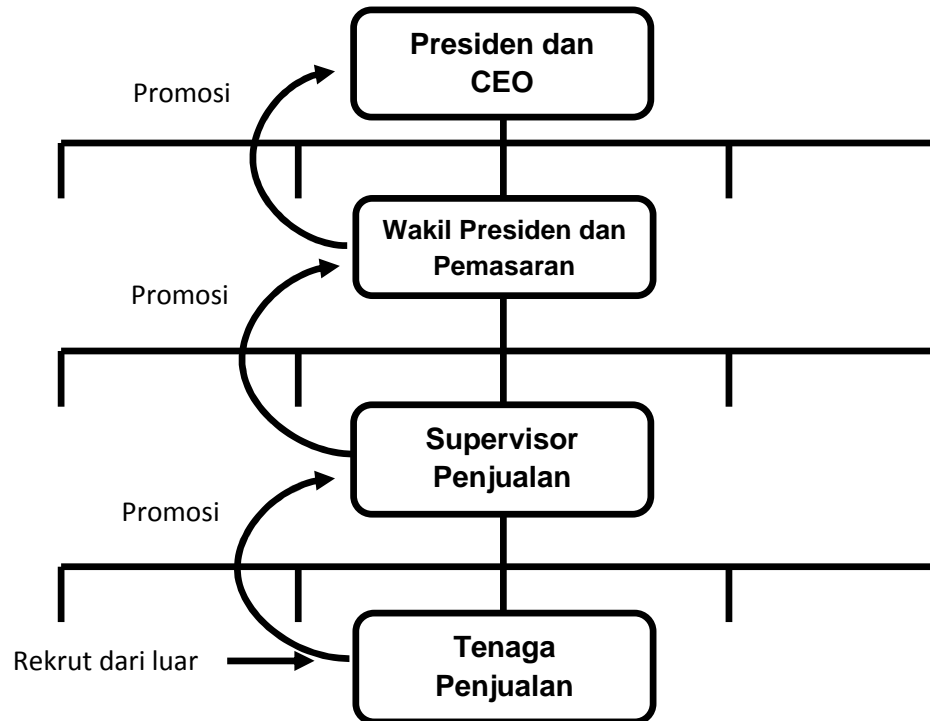
Berbagai cara dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari luar perusahaan antara lain karyawan datang sendiri (*walk-in applicant*), rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan, iklan

---

<sup>16</sup> Wilson Bangun, *op cit.*,hh.144-146.



di media massa, serikat pekerja, perusahaan-perusahaan tenaga kerja, lembaga pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan, perusahaan lain, internet, dan *open house*.



**Gambar 2.2: Promosi dan Perekrutan dari Luar Perusahaan**

Sumber: Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Wilson Bangun, 2012

Pergeseran posisi dalam perusahaan mengharuskan perusahaan melakukan perekrutan dari luar karena adanya kekosongan pada posisi tertentu. Perekrutan internal telah dilakukan karena presiden perusahaan keluar (karena pensiun atau mengundurkan diri). Perusahaan harus melakukan penarikan dari luar akibat terdapat kekosongan posisi pada

tingkat pemula (*entry level*) untuk tenaga penjual. Bila posisi presiden perusahaan ditarik dari luar, tidak akan ada rantai promosi dalam perusahaan. Demikian pula, bila di antara para karyawan dalam perusahaan tidak ada yang memenuhi syarat untuk mengisi kekosongan, para kandidat mungkin ditarik dari luar perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, perekrutan pegawai yang dilakukan oleh organisasi publik maupun swasta mengenal teknik-teknik rekrutmen sebagai berikut: (a) *Centralized Recruitment Technique* adalah teknik yang dalam sekali penarikan tenaga kerja dapat menarik sejumlah besar pegawai untuk memenuhi kebutuhan beberapa departemen, yang berarti dapat menghemat biaya; (b) *Decentralized Recruitment Technique* adalah teknik ini digunakan dalam instansi-instansi kecil untuk kebutuhan-kebutuhan penarikan tenaga kerja yang bersifat terbatas dan dalam suatu instansi memiliki berbagai tipe pegawai; dan (c) *Name Request* adalah penarikan tenaga kerja berdasarkan pada kebutuhan pegawai dalam suatu instansi.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *op.cit.*,hh.180-183.

## 5. Kendala Rekrutmen

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya, uraian berikut mencakup berbagai kendala yang paling umum.<sup>18</sup>

### 1) Kebijakan-Kebijakan Organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan sumber batasan potensial. Kebijakan-kebijakan ini berusaha untuk mencapai keseragaman, manfaat hubungan masyarakat, ekonomis, dan sasaran-sasaran lain yang tidak berhubungan dengan penarikan. Di antara kebijakan-kebijakan organisasional penting yang akan mempengaruhi rekrutmen adalah:

#### a. Kebijakan Promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.

---

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012),hh.71-74.

#### b. Kebijakan Kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen 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.

#### c. Kebijakan Status Karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman atau sementara, atau *part-time*. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak karyawan “*qualified*” yang menginginkan status kerja *full-time*.

#### d. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

## 2) Rencana-rencana Sumber Daya Manusia

Rencana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus di pertimbangkan dalam proses rekrutmen. Dengan merinci persediaan keterampilan, rencana personalia menguraikan pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dipenuhi melalui penarikan dan mana yang akan diisi secara internal. Rencana ini membantu proses rekrutmen karena meringkas kebutuhan-kebutuhan rekrutmen di waktu yang akan datang.

## 3) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis di mana kekuatan-kekuatan *supply* (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Pemahaman akan kondisi pasar tenaga kerja memungkinkan manajemen dapat memperkirakan suplai tenaga kerja yang tersedia untuk rekrutmen karyawan. Bila suplai dalam wilayah geografis tertentu terbatas, penarikan harus diperluas dan biasanya biaya-biaya tenaga kerja akan lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan yang "*qualified*" relatif tinggi dalam pasar tenaga kerja lokal, maka harga tenaga kerja akan cenderung menjadi rendah.

## 4) Kondisi-Kondisi Lingkungan Eksternal

Kondisi-kondisi di luar perusahaan sangat mempengaruhi penarikan. Di samping perusahaan-perusahaan dalam pasar tenaga kerja, tingkat

pengangguran, kondisi dan tingkat pertumbuhan perekonomian, hukum perubahan, proyeksi angkatan kerja oleh Departemen Tenaga Kerja, kelangkaan tenaga kerja dengan keterampilan-keterampilan tertentu, dan kegiatan penarikan para pesaing, semuanya akan mempunyai dampak pada upaya-upaya penarikan perusahaan. Meskipun faktor-faktor tersebut telah dipertimbangkan dalam perencanaan sumber daya manusia, lingkungan ekonomi dapat berubah secara cepat sesudah rencana disetujui.

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 berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif. Dan bila kondisi bisnis menurun, perusahaan mungkin harus mengurangi kegiatan penarikan.

#### 5) Persyaratan-Persyaratan Jabatan

Persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan, sebagai contoh, untuk menarik tenaga-tenaga terampil adalah lebih sulit daripada tenaga-tenaga tidak terampil. Departemen personalia perlu mempelajari permintaan-permintaan jabatan dari informasi analisis jabatan, dan komentar para manajer. Pengetahuan akan persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih cara terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada.

#### 6) Kebiasaan-Kebiasaan Pelaksana Penarikan

Keberhasilan pelaksanaan penarikan di masa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Hal ini dapat menghilangkan keputusan-keputusan yang memakan waktu, tetapi juga bisa meneruskan kesalahan-kesalahan atau menghindarkan alternatif-alternatif yang lebih efektif. Dengan demikian para pelaksana penarikan memerlukan umpan balik positif dan negatif, agar mereka tidak menggantungkan diri pada kebiasaan yang telah terbentuk.

### **C. Seleksi**

#### **1. Pengertian Seleksi**

Untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai tenaga pendidik. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara tenaga pendidik dari tugas-tugas lain pada umumnya. Konsep proses seleksi dapat dijelaskan oleh beberapa ahli seperti:

John M. Ivancevich dalam buku *Human Resource Management Tenth Edition*.

*Selection is the process by which an organization chooses from a list of applicants the person or persons who best meet the selection criteria for the position available, considering current environmental conditions.*<sup>19</sup>

Seleksi adalah proses di mana organisasi memilih dari daftar pelamar orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, mengingat kondisi lingkungan saat ini.

Sedangkan menurut S. D. Geet, dkk, dalam buku *Human Resource Management*, *selection is the process of choosing the most suitable candidates from those who apply for the job. It is a process of offering jobs to desired candidates.* (Seleksi adalah proses memilih calon yang paling cocok dari orang-orang yang melamar pekerjaan. Ini adalah proses yang menawarkan pekerjaan kepada calon yang diinginkan).<sup>20</sup>

Neil Kokemuller dan Demand Media dalam artikel yang berjudul *Why Is the Human Resource Selection Process Important?*

*One area of the selection process that is significant and sometimes under-valued is the development of screening tools. The ultimate goal of selection is to hire the candidate who is the best possible match for the job duties and the culture of the company. This makes using the right selection tools and developing them effectively vital. Careful job analysis helps HR professionals better align selection tools with the*

---

<sup>19</sup> John M. Ivancevich, *op.cit*,h.214.

<sup>20</sup> Geet, S.D, dkk, *Human Resource Management*, (Mumbai: Nirali Prakashan, 2009),h.335.



*job. Only tools, criteria and interview questions that help yield the best hire should make it into the selection process.*<sup>21</sup>

Salah satu bidang proses seleksi yang signifikan dan kadang-kadang kurang dihargai adalah pengembangan alat pemeriksaan. Tujuan utama dari seleksi adalah untuk mempekerjakan kandidat terbaik yang mungkin cocok untuk tugas pekerjaan dan budaya perusahaan. Hal ini membuat menggunakan alat seleksi yang tepat dan mengembangkan mereka secara efektif. Analisis pekerjaan yang cermat membantu para profesional HR lebih menyelaraskan alat seleksi dengan pekerjaan. Hanya perangkat, kriteria dan pertanyaan wawancara yang membantu menghasilkan pekerjaan terbaik harus membuatnya menjadi proses seleksi.

Joan E. Pynes juga mendefinisikan seleksi, *selections is the final stage of the recruitment process, when decisions are made as to who will be selected for the vacant positions.* (Seleksi adalah tahap akhir dari proses perekrutan, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi yang kosong).<sup>22</sup>

Dari beberapa konsep di atas, bisa di sintesiskan bahwa seleksi merupakan proses akhir dalam sebuah perekrutan tenaga kerja. Di mana organisasi memilih dari daftar pelamar atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, mengingat kondisi

---

<sup>21</sup> <http://smallbusiness.chron.com/human-resource-selection-process-important-14399.html>  
(di download pada 16 Februari 2015, pukul 17:04)

<sup>22</sup> Joan E. Pynes, *loc.cit.*

lingkungan saat ini. Proses analisis seleksi bisa melalui seleksi dokumen (berkas), wawancara maupun tes kesehatan para calon pelamar kerja.

## 2. Tujuan Seleksi

Untuk mendapatkan yang paling tepat menduduki jabatan adalah tujuan utama dari proses seleksi. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, yang telah melalui serangkaian prosedur kegiatan untuk memutuskan apakah pelamar di terima atau tidak.

Tujuan utama seleksi adalah untuk:

- a. Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
  - 1) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut,
  - 2) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem,
  - 3) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem,
  - 4) Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.
- b. Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestigasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.<sup>23</sup>

## 3. Faktor-Faktor dalam Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Sondang S, yang dikutip oleh Danang Sunyoto pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa hasil penarikan tenaga kerja juga merupakan faktor yang harus diperhitungkan. Artinya, berbagai langkah yang harus di ambil dalam proses seleksi tergantung pada hasil penarikan tenaga kerja. Jika jumlah pelamar yang memenuhi atau mungkin melebihi persyaratan yang ditentukan jauh lebih besar dari lowongan yang tersedia,

---

<sup>23</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *op.cit.*,h.237.

maka sifat proses seleksinya tentu akan berbeda dengan sifat proses seleksi jika dari segi jumlah dan persyaratan tidak memenuhi harapan. Di samping itu dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, empat macam tantangan perlu diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi, yaitu 1) penawaran tenaga kerja, 2) tantangan etis, 3) tantangan organisasional, dan 4) kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.<sup>24</sup>

#### a. Penarikan Tenaga Kerja

Semakin banyak jumlah pelamar untuk di seleksi semakin baik bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan demikian semakin besar jaminan bahwa pelamar yang terseleksi dan diterima menjadi pegawai benar-benar merupakan tenaga kerja yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan bagi pekerjaan yang akan dilakukan. akan tetapi bukanlah merupakan hal yang mustahil bahwa jumlah pelamar kurang dari yang diharapkan. Ada dua kemungkinan mengapa bisa terjadi demikian, yaitu:

- 1) Karena imbalan yang rendah karena sifat pekerjaan yang tergolong pada pekerjaan yang berada pada anak tangga terendah dalam hierarki organisasi,
- 2) Karena sifat pekerja yang menuntut spesialisasi tinggi sehingga tidak banyak pencari kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan meskipun imbalannya cukup tinggi pula.

---

<sup>24</sup> Danang Sunyoto, *op.cit.*,hh.109-111.

b. Tantangan Etis

Memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tinggi tergoyahkan, integritas karakter serta objektivitas yang di dasarkan pada kriteria yang rasional. Hal ini sangat penting karena tidak mustahil perekrut dihadapkan pada berbagai macam godaan seperti menerima hadiah, disuap pelamar, mengkatrol nilai seleksi atau hal-hal lain yang mengakibatkan seseorang perekrut mengambil keputusan yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan subjektif.

c. Tantangan Organisasional

Para perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal organisasi harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga-tenaga kerja baru. Disamping itu faktor internal lain yang harus dipertimbangkan adalah kebijaksanaan atau strategi organisasi mengenai arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang.

d. Kesamaan Kesempatan Memperoleh Pekerjaan

Di berbagai negara atau masyarakat, masih saja terjadi praktik pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif. Ada kalanya praktik diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, daerah asal, atau latar belakang sosial. Perlakuan terhadap kelompok warga masyarakat yang di identifikasikan sebagai minoritas dengan pemberian batasan-batasan tertentu sehingga mereka tidak mendapatkan

kesempatan yang sama dengan warga masyarakat lainnya untuk memperoleh pekerjaan.

#### **4. Langkah-langkah dalam Proses Seleksi**

Proses seleksi merupakan beberapa metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan. Setiap tahap dalam proses seleksi akan diperoleh informasi tentang calon karyawan, kemudian dicocokkan dengan persyaratan pekerjaan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan berkurang jumlah calon karyawan yang ikut pada tahap berikutnya.

Menurut pendapat Wandell L French yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah. Secara berturut-turut seleksi yang standar mengikuti sebuah prosedur tujuh langkah. Prosedur tujuh langkah yang ditempuh dalam proses seleksi calon pegawai. Disampaikan dalam bentuk tabel yang secara terperinci menunjukkan prosedur yang diikuti tujuan yang ingin dicapai melalui prosedur tersebut serta tindakan dan kecenderungan muncul.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *op.cit.*,h.191.

**Tabel 2.2: Prosedur dalam Proses Seleksi**

<b>Prosedur</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Tindakan dan Kecenderungan</b>
Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara	Meminta hanya informasi yang perlu untuk menduga keberhasilan pegawai
Wawancara penyaringan awal	Membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan pelamar	Mengemukakan pertanyaan tentang pengalaman, gaji yang diharapkan, kesediaan untuk dipindahkan, dan sebagainya
Testing	Mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar bagi pegawai	Bisa mencakup perangkat lunak testing komputer, analisis tulisan tangan, test <i>lie detector</i> (poligrafi) dan analisis rutin
Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan izin) dan mengkonfirmasi info pelamar
Wawancara untuk seleksi mendalam	Mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan	
Penawaran pegawai	Mengisi lowongan pegawai atau jabatan	Menawarkan gaji beserta tunjangan

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia, Sulistiyani dan Rosidah, 2009

Apa yang tertera dalam tabel tersebut merupakan proses terstandar dalam seleksi pegawai. Namun biasanya dalam praktik di instansi-instansi sering berbeda-beda, perbedaan tersebut didasarkan pada fokus yang dipentingkan untuk setiap unsur tes.

Dalam proses seleksi tampak sederhana dalam teori, namun dalam proses manajemen menetapkan serangkaian tahap yang harus dilalui para pelamar. Proses ini disusun dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan jabatan yang telah ditetapkan. Kemudian manajer memeriksa prestasi para pelamar dan memilih orang-orang yang memiliki kemampuan, pengalaman dan kepribadian yang paling memenuhi persyaratan suatu jabatan. Dalam praktek, seleksi tidak sesederhana itu; seleksi lebih rumit daripada yang kita bayangkan.<sup>26</sup>

Departemen personalia dapat menggunakan berbagai prosedur seleksi untuk membandingkan pelamar dengan spesifikasi jabatan. Seperti yang ditunjukkan pada bagan 2.3 langkah-langkah dalam prosedur seleksi yang biasa digunakan paling tidak terdiri dari delapan langkah. Bagi pelamar yang berasal dari suplai internal, terkadang tidak perlu melalui beberapa langkah, seperti penerimaan pendahuluan, pemeriksaan referensi atau evaluasi medis (kesehatan). Tetapi untuk para pelamar eksternal, langkah-langkah dalam bagan 2.3 adalah umum.

---

<sup>26</sup> T. Hani Handoko, *op.cit.*,h.88.

Hiring decision	Step 8
Realistic job previews	Step 7
Supervisory interview	Step 6
Medical evaluation	Step 5
Reference and background checks	Step 4
Selection interview	Step 3
Employment test	Step 2
Preliminary reception of applications	Step 1

**Gambar 2.3 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi**

Sumber: *Human Resource and Personnel Management*, William B. Werther dan Keith Davis, 1996

*The selection process is a series of step through which applicants pass. A typical set of steps is shown in figure 2.3. although the sequence of steps may vary from firm to firm, with some steps taking place simultaneously, the process seeks candidates who are likely to be successful and strive to eliminate those who are likely to fail. Within each step, multiple, approaches help distinguish between performance and nonperformance issues, which may arise from the cultural and ethnic diversity of those in the applicant pool. Ultimately, the selection decision must focus on performance-related issues if it is to contribute to the firm's success. At the same time, selection is strongly influenced by whether candidates are being picked from within or outside the firm, the availability of applicants, and equal employment opportunity challenges. These issues will be discussed before an examination of each step in the selection process.<sup>27</sup>*

Proses seleksi adalah serangkaian langkah yang dilalui pelamar yang lulus. Satu set tipikal langkah ditunjukkan pada gambar 2.3. meskipun urutan

<sup>27</sup> William B. Werther dan Keith Davis, *Human Resource and Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill, Inc, 1996),h.216.



langkah dapat bervariasi dari perusahaan ke perusahaan, dengan beberapa langkah yang terjadi secara bersamaan, proses mencari calon yang mungkin berhasil dan berusaha untuk menghilangkan orang-orang yang mungkin gagal. Dalam setiap berbagai langkah, pendekatan membantu membedakan antara kinerja dan nonkinerja masalah, yang mungkin timbul dari keragaman budaya dan etnis dari orang-orang di pelamar. Pada akhirnya, keputusan pemilihan harus fokus pada isu-isu yang berkaitan dengan kinerja jika itu adalah untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Pada saat yang sama, pilihan sangat dipengaruhi oleh apakah calon terambil dari dalam atau luar perusahaan, ketersediaan pelamar, dan tantangan kesempatan kerja yang sama. Isu-isu ini akan dibahas sebelum pemeriksaan setiap langkah dalam proses seleksi.

## **5. Sistem Seleksi yang Efektif**

Menurut Veithzal Rivai yang di kutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar dalam buku Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- a. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Pertanyaan berikut ini mungkin dapat dipertimbangkan ketika melakukan seleksi, seperti apa kelemahan dari:
  - 1) Instruktur yang kurang menguasai materi?
  - 2) Proses seleksi yang kurang dapat memprediksi kinerja pelamar ditempat kerja?

- 3) Perhitungan dengan menggunakan komputer yang menghasilkan jawaban yang salah?
- b. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Sistem seleksi yang adil bila:
  - 1) Didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan secara konsisten
  - 2) Menggunakan standar penerimaan yang sama untuk semua pelamar
  - 3) Menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja.
- c. Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yang bermanfaat dan akan diperoleh. Pewawancara dan calon 'meyakini' akan suatu sistem seleksi apabila:
  - 1) Selama proses seleksi pelamar dan pewawancara menggunakan waktu dengan efektif dan baik.
  - 2) Setiap orang memperoleh manfaat dengan mengikuti proses seleksi terlepas dari kepuasan penerimaan karyawan yang di ambil.
  - 3) Citra perusahaan dan harga diri para pelamar tetap terjaga.<sup>28</sup>

Agar para personel/pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara tepat guna, berdayaguna dan berhasilguna, mereka perlu ditata berdasarkan prinsip "*The right man on the right place*", dengan memperhatikan beberapa hal seperti:<sup>29</sup>

- a. Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya, interes kerjanya
- b. Pengalaman kerja (terutama yang diminati atau telah ditekuni)
- c. Kemungkinan pengembangan atau peningkatan kariernya.
- d. Sikap atau penampilan, dan sifat atau kepribadiannya.

---

<sup>28</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op.cit.*,h.152.

<sup>29</sup> Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011),h.29.

Sebaliknya, demi suksesnya penataan pegawai/personel, dari pihak administrator/pimpinan sekolah hendaknya dapat menyediakan situasi dan kondisi kerja yang layak/memadai, tenteram, aman serta nyaman sehingga para pegawai/karyawan/personel makin mencintai pekerjaannya, makin menekuni tugasnya, puas dengan hasil karyanya, bangga dengan jabatannya, sehingga menimbulkan kepuasan lahir dan batin yang dapat senantiasa memotivasi peningkatan kariernya disertai loyalitas kerja yang tinggi.<sup>30</sup>

Menurut Laurie J. Mullins dalam buku *Management and Organisational Behavior*, ada tiga pertimbangan penting dan mendasar yang harus mendasari staf rekrutmen dan seleksi.

- 1. Recruitment and selection should not be considered in isolation, that is simply finding someone to do a particular job, but in the context of the overall HR plan and personnel management action programme. For example, it will be necessary to investigate the potential of the persons appointed for training, development and future promotion; and their flexibility and adaptability to possible new methods, procedures or working conditions.*
- 2. It is necessary to consider not just technical competence and the ability to perform certain tasks but also, and equally important, sociability. It is necessary to consider how new member of staff will fit into the cultural and social structure of organisation. There is nothing to be gained by appointing someone who although competent and technically efficient is unlike to work in harmonious relations with other staff, customers or suppliers; or who is likely to upset the cohesiveness of work groups. Indeed, if such is the case, there is plenty that the organisation can lose in term of its overall performance and effectiveness. Sociability may be of particular significance in certain jobs or in certain types of organisations, but it is an important consideration in any world organisation. This is another reason for close involvement of the*

---

<sup>30</sup> *Ibid.*,

*immediate head of departement, and where appropriate the section leader/supervisor, in the recruitment and selection procedure.*

3. *It is necessary to comply fully with all legal requirements relating to employment and equal opportunities, to follow recommended codes of practice and to ensure justice and fair treatment to all applicant/candidates. Recent extensions to employment right including reduction in the qualifying period for unfair dismissal claims and the raising of maximum compensation payments (no maximum payment in cases of discrimination) have further highlighted the need to employ the right people and to create an employment relationship based on 'best practice'.<sup>31</sup>*

Dari ketiga pertimbangan penting dan mendasar yang harus di dasari oleh staf rekrutmen dan seleksi di atas, dapat di terjemahkan bahwa yang pertama, rekrutmen dan seleksi tidak harus dipertimbangkan secara tersendiri, yang hanya mencari seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, tetapi dalam konteks program aksi rencana pengelolaan SDM dan personil keseluruhan. Sebagai contoh, akan diperlukan untuk mengetahui potensi orang-orang yang ditunjuk untuk pelatihan, pengembangan dan promosi di masa depan; dan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi terhadap kemungkinan metode baru, prosedur atau kondisi kerja.

Kedua, rekrutmen dan seleksi diperlukan untuk mempertimbangkan tidak hanya kompetensi teknis dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, tetapi juga, dan sama pentingnya, kemampuan bersosialisasi. Hal ini diperlukan untuk mempertimbangkan bagaimana anggota staf baru akan masuk ke dalam budaya dan struktur sosial organisasi. Tidak ada yang

---

<sup>31</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*, (Harlow: Pearsons Education Limited, 2005),h.800.

bisa diperoleh dengan cara menunjuk seseorang yang kompeten dan meskipun secara teknis efisien tidak seperti yang bekerja dalam hubungan yang harmonis dengan staf lain, pelanggan atau pemasok; atau siapa yang kemungkinan akan mengganggu kekompakan kelompok kerja. Bahkan, jika demikian halnya, ada banyak organisasi yang dapat kehilangan dari segi prestasi dan efektivitas secara keseluruhan. Kemampuan bersosialisasi mungkin penting khususnya dalam pekerjaan tertentu atau dalam beberapa jenis organisasi, tetapi merupakan pertimbangan yang penting dalam setiap organisasi di dunia. Ini adalah alasan lain untuk menutup keterlibatan langsung dari kepala departemen, dan bila perlu bagian pemimpin/supervisor, dalam prosedur rekrutmen dan seleksi.

Ketiga, perlu untuk mematuhi sepenuhnya dengan semua persyaratan hukum yang berkaitan dengan kesempatan kerja dan sama, untuk mengikuti kode yang direkomendasikan antara praktek dan untuk menjamin keadilan dan layanan yang adil bagi semua pemohon / calon. Ekstensi baru-baru ini ke hak pekerja termasuk menurunkan kualifikasi periode klaim pemecatan yang tidak adil dan kenaikan pembayaran kompensasi maksimum (tidak ada pembayaran maksimum dalam kasus diskriminasi) telah lebih menekankan perlunya untuk mempekerjakan orang yang tepat dan menciptakan hubungan kerja berdasarkan 'praktek terbaik'.

#### D. Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan studi yang akan dilakukan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh sebuah jurnal yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai rujukan yaitu jurnal yang berjudul **“Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian”**. Jurnal ini dibuat oleh Ayuan Nova Listanti dan Desi Nurhikmahyanti dari Universitas Negeri Surabaya memuat tentang pelaksanaan rekrutmen, pelaksanaan seleksi dan faktor penghambat dan pendukung serta usaha dalam mengatasinya dalam proses rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Islam Krian. Dari hasil penelitian tersebut bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMA Al-Islam Krian adalah kegiatan menarik para calon guru untuk melamar dengan cara membuka lowongan guru, kemudian melakukan seleksi administrasi, tes wawancara dan tes mengajar dikelas. Peran yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah karena tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media masa radio maupun koran. Ada pembagian kerja antara kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Ayuan Nova Listanti dan Desi Nurhikmahyanti, *Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian*, (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 4, No. 4: Universitas Negeri Surabaya, 2014),h.98.

Ada juga dari Tesis dengan judul “**Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya**” yang di tulis oleh Agus Said pada tahun 2013. Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi guru dan juga untuk mengetahui sistem dan rekrutmen dan seleksi guru sesuai job di SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa setiap sekolah yang di bawah naungan Pondok Pesantren ataupun sekolah swasta memiliki sistem sendiri untuk melakukan rekrutmen guru. Itu semua untuk meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Di mana di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tidak setiap tahun melakukan rekrutmen guru, semua itu tergantung dari kebutuhan jadi tidak akan ada guru yang merangkap sekaligus karena semua sesuai job masing-masing. Di SMP YPP Nurul Huda meskipun melakukan rekrutmen guru tetapi di sekolah tersebut juga memiliki guru yang PNS yang ditugaskan oleh pemerintah mengajar di SMP tersebut, guru ini disebut Guru Tidak Tetap Yayasan (GTY).<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Agus Said, Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, (Tesis yang tidak diterbitkan: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2013),h.1.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen tenaga pendidik di SMP PGRI 1 Bekasi, yang diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi sekolah dan juga bagi pelanggan eksternal sekolah yaitu siswa dan orang tua siswa.

Sedangkan tujuan Khusus dari penelitian ini dapat diuraikan untuk mengetahui:

1. Rekrutmen guru di SMP PGRI 1 Bekasi.
2. Seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

#### **B. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Pada dasarnya tujuan dari studi ini yaitu untuk mendeskripsikan mengenai rekrutmen dan seleksi guru yang dilaksanakan di SMP PGRI 1 Bekasi. Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode kualitatif dengan pendekatan studi deskriptif. Menurut Bodgan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong “Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang



menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.”<sup>1</sup>

Dengan metode ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, utuh dan faktual mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Salah satu karakteristik dalam penelitian kualitatif adalah deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang peneliti lakukan secara intensif, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap dokumen rekrutmen yang ditemukan di SMP PGRI 1 Bekasi dan membuat laporan penelitian secara mendetail berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

### **C. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP PGRI 1 Bekasi yang beralamat di Jalan Linggarjati 1, Blok D, Duren Jaya, Kota Bekasi. Peneliti mengambil tempat ini dikarenakan sekolah swasta masih merekrut guru sendiri tanpa ada bantuan dari yayasan maupun dinas pendidikan setempat. SMP PGRI 1 Bekasi merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP). YPLP PGRI merupakan yayasan yang cukup terkenal di Indonesia dan mempunyai banyak pendiri di setiap

---

<sup>1</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2004),h.3.

daerah contohnya seperti di Kota Bekasi ini. Sekolah swasta ini mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola sekolah sendiri dari awal berdiri hingga sekarang, dengan cara ini kepala sekolah sebagai pendiri sekolah yang sebelumnya dan kepala sekolah yang sesudahnya melanjutkan dan mengembangkan SMP PGRI 1 Bekasi hingga tetap berjalan ke depan karena keberhasilan sekolah tergantung pada pengelola pimpinan kepala sekolah tersebut. Alasan lain yaitu dikarenakan lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti. Peneliti memulai *grandtour* dimulai dari bulan Februari 2015.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Data yang terhimpun untuk penelitian ini berupa deskripsi data-data mengenai rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kepala SMP PGRI 1 Bekasi, wakil kepala sekolah, pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan dan kurikulum, dan staf yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai rekrutmen dan seleksi guru. Data yang terkumpul bersifat deskriptif dan didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan (observasi), dan dokumentasi (tertulis maupun fotografi). Sumber data dan informasi dalam pengumpulan data disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Menurut Parsudi Suparlan seperti yang dikutip oleh Hamid Patilima mengatakan bahwa: "Informan kunci adalah orang yang dapat menjadi juru bahasa dan pemberi informasi pertama dan mendasar

mengenai masyarakat dan kebudayaan yang diteliti dan juga sebagai orang yang dapat memperkenalkan peneliti kepada masyarakat".<sup>2</sup>

Informan dipilih dan ditetapkan berdasarkan keperluan pengumpulan data dan sesuai dengan tujuan penelitian (*purposive sampling*) dan dipilih dengan *snowball technique*. "Snowball Technique adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar"<sup>3</sup>, dengan mempertimbangkan sejauh mana informan tersebut memberi informasi sesuai kebutuhan dan informasi dari informan sebelumnya, peneliti menetapkan informan selanjutnya untuk memperoleh data yang lebih lengkap.

Responden penelitian atau sumber data terdiri dari lima tenaga pendidik di SMP PGRI 1 Bekasi sebagai lembaga yang langsung terkait dalam Rekrutmen dan Seleksi Guru tersebut, responden yang peneliti wawancara antara lain:

1. Kepala Sekolah (*Key Informan*)
2. Wakil kepala sekolah (*informan pendukung 1*)
3. PKUR Kurikulum (*informan pendukung 2*)
4. PKUR kesiswaan (*informan pendukung 3*)
5. Kepala Tata Usaha (*informan pendukung 4*)

---

<sup>2</sup> Hamid Patilima, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005),h.3.

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013),h.368.

Informan di atas dipilih dan ditetapkan berdasarkan keperluan pengumpulan data (*purposive sampling*) maksudnya pada awal memasuki lapangan, peneliti memilih orang yang memiliki otoritas dan *power* pada objek penelitian seperti kepala SMP PGRI 1 Bekasi, sehingga mampu mengarahkan peneliti kemana saja dalam pengumpulan data.

Data yang diperoleh dianggap telah memadai jika telah sampai taraf *redundancy* (data telah jenuh), ditambah sampel tidak lagi memberikan informasi baru yang berarti. Sumber data dalam penelitian juga berupa fenomena-fenomena yang terjadi selama peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh warga sekolah, lingkungan sekolah, sikap dan perilaku yang ditunjukkan warga sekolah, sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah, kondisi tata usaha, dan tata tertib dan norma yang berlaku di SMP PGRI 1 Bekasi.

#### **E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Observasi; (2) wawancara; dan (3) studi dokumentasi. Pertama, peneliti melakukan observasi tentang rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi. Observasi merupakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang dapat diamati.

Dalam teknik obeservasi ini, peneliti mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di SMP PGRI 1 Bekasi untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan seperti kondisi sekolah, aktivitas dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh warga sekolah, lingkungan sekolah, sikap dan perilaku yang ditunjukkan warga sekolah, sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah, kondisi tata usaha, dan tata tertib dan norma yang berlaku di SMP PGRI 1 Bekasi.

Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk memperkuat data, terutama mengenai rekrutmen dan seleksi guru yang dilakukan oleh kepala SMP PGRI 1 Bekasi dan wakil kepala sekolah. Dengan demikian observasi dilakukan guna mendapatkan gambaran secara langsung mengenai upaya-upaya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru dan hambatan-hambatan dari hal-hal yang sedang diteliti dan kemudian dicatat dalam catatan lapangan.

Kedua, wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai rekrutmen dan seleksi guru yang berjalan di SMP PGRI 1 Bekasi. Wawancara yang dilakukan adalah jenis wawancara mendalam (*in depth interview*). Pada metode ini peneliti melakukan wawancara secara langsung terhadap *key informan* yang telah ditetapkan adalah H. Wakhyudi, S.Pd selaku kepala sekolah dan beberapa informan pendukung seperti Bapak H. Dadang Burhanudin, S.Pd, M.M selaku wakil kepala sekolah, Ibu Sri Sutanti, S.Pd selaku pembantu kepala sekolah urusan kurikulum, Bapak Muriandi

Wijaya, S.Si selaku pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan serta Bapak Harsono, S.E selaku kepala tata usaha.

Ketiga, studi dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi seperti surat dan berkas-berkas pelamar calon guru. Sedangkan untuk prosedur pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

### **1. Tahap Pra Lapangan**

Pada tahap pra lapangan peneliti memulai kegiatan dengan melakukan *grandtour* ke SMP PGRI 1 pada bulan Februari 2015 yang selanjutnya peneliti membuat proposal penelitian hingga bulan April 2015 dengan tahap-tahap sebagai berikut:

#### **a. Menyusun rancangan penelitian**

Peneliti membuat rancangan penelitian dengan terlebih dahulu menyusun proposal penelitian yang dikonsultasikan kepada dosen pembimbing kemudian mendapatkan persetujuan dari tim dosen penguji seminar proposal penelitian skripsi.

#### **b. Mengurus perijinan penelitian**

Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu peneliti mengurus perijinan kepada pihak-pihak yang berwenang seperti: ketua jurusan Manajemen Pendidikan, Pembantu Dekan III FIP Universitas Negeri Jakarta dan Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan.

c. Melihat dan menilai keadaan lapangan

Setelah mendapat izin dari ketua jurusan Manajemen Pendidikan, Pembantu Dekan III FIP Universitas Negeri Jakarta, Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan dan Kepala Sekolah dari SMP PGRI 1 Bekasi maka peneliti segera melakukan penelitian.

d. Memilih Informan

Pemilihan informan yang dapat dipercaya memberikan peluang bagi peneliti dalam memperoleh data dan informasi mengenai situasi dan kondisi objek penelitian yang dilakukan. Informan pertama yang peneliti pilih sebagai *key* informan adalah kepala sekolah selaku penanggungjawab, untuk informan selanjut dan selanjutnya akan dilakukan dengan metode *snowball sampling* yang dimaksud adalah bahwa informan selanjutnya dipilih oleh informan yang sebelumnya.

e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Seperangkat perlengkapan yang digunakan berupa: buku catatan, *tape recorder*, kamera serta panduan wawancara akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dengan harapan bahwa penelitian dapat berjalan dengan lancar.

## 2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap pekerjaan lapangan di mana peneliti mulai melakukan penelitian di SMP PGRI 1 Bekasi yaitu pada bulan Mei 2015.

a. Memahami latar belakang penelitian

Dalam hal ini peneliti mempelajari terlebih dahulu konsep yang tercantum di dalam proposal penelitian dan memahaminya. Kemudian peneliti mengumpulkan data dan informan awal yang diperoleh dari *key informan* dan informan pendukung. *Key informan* yang dimaksud adalah H. Wakhyudi, S.Pd selaku kepala sekolah yang bertanggungjawab dari rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi karena kepala sekolah harus mengerti setiap kegiatan rekrutmen dan seleksi guru yang ditambah informasi-informasi lain dari pihak-pihak lain yang terkait kegiatan rekrutmen dan seleksi guru.

b. Memasuki lapangan dan melakukan penelitian

Pada tahap ini, penelitian mulai dilakukan setelah mendapatkan ijin dari pihak sekolah dan membaca surat penelitian yang diterbitkan oleh pihak kampus. Peneliti berusaha untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah terlebih kepada *key informan* yaitu bapak H. Wakhyudi selaku kepala sekolah yang merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Pada tahap ini pula, peneliti membuat catatan lapangan dan mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan selama penelitian berlangsung.



c. Melakukan Wawancara

Peneliti melakukan wawancara kepada *key informan* pada hari Sabtu, 23 Mei 2015, informan pendukung 1 (IP 1) pada hari Kamis, 28 Mei 2015, informan pendukung 2 (IP 2) pada hari Selasa, 26 Mei 2015, informan pendukung 3 (IP 3) pada hari Kamis, 28 Mei 2015, informan pendukung 4 (IP 4) pada hari Rabu, 27 Mei 2015 sesuai dengan pedoman wawancara yang berkaitan dengan subfokus penelitian rekrutmen dan seleksi guru serta pertanyaan-pertanyaan lain yang timbul secara spontan ketika peneliti melakukan wawancara tersebut akan dijadikan sebagai informasi untuk melengkapi data.

d. Dokumentasi dan Arsip

Untuk menambah sumber informasi data, maka peneliti menggunakan dokumentasi dan fotografi yang ada di SMP PGRI 1 Bekasi yang dilakukan sebanyak 3 kali yaitu pada hari Sabtu 23 Mei 2015, Rabu 10 Mei 2015 dan Kamis 11 Mei 2015. Dokumentasi yang diperoleh berupa data berupa berkas lamaran calon pelamar beserta lampirannya, data tenaga pendidik, dan sertifikat SMP PGRI 1 Bekasi.

### 3. Tahap Analisi Data

Pada tahap analisis data peneliti laksanakan pada bulan Juni 2015. Data-data yang telah dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi yang berkaitan

dengan rekrutmen dan seleksi guru, yang selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa tahapan. Tahapan yang pertama adalah teknik klasifikasi data, yang di mana data yang sudah didapatkan dikelompokkan berdasarkan sub fokus dan teknik pengumpulan data. Kemudian data-data yang telah dikelompokkan tersebut disederhanakan melalui tahapan reduksi data yang memudahkan peneliti dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pertama, *In depth Interview* (wawancara mendalam) yang dilakukan secara terbuka terhadap informan kunci, menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan terhadap informan kunci. Mc Miller dan Schumacer menjelaskan bahwa, wawancara yang mendalam adalah tanya jawab yang terbuka untuk memperoleh data tentang maksud hati partisipan bagaimana menggambarkan dunia mereka dan bagaimana mereka menjelaskan atau menyatakan perasaannya tentang kejadian-kejadian penting dalam hidupnya.<sup>4</sup> Pada metode ini antara peneliti dengan responden melakukan wawancara secara langsung atau tatap muka terhadap informan kunci yaitu Kepala SMP PGRI 1 Bekasi dan informan pendukung yaitu wakil kepala sekolah, pembantu kepala

---

<sup>4</sup> Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011),h.130.

sekolah urusan kurikulum, pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan dan kepala tata usaha guna mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan data yang dibutuhkan dalam rekrutmen dan seleksi guru.

Kedua, Observasi Partisipan yang dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lapangan dengan melihat kondisi objek penelitian selama berada di lapangan, peneliti membuat catatan tentang apa yang terjadi, kemudian setelah sampai di rumah dibuat catatan yang lebih lengkap. Susan Stainback yang di kutip oleh Djam'an dan Aan mengatakan, "*In particicpant observation, the researcher observes what their activities*".<sup>5</sup> Dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Ketiga, Studi Dokumentasi yaitu dilakukan dengan cara melihat dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian serta pengambilan beberapa gambar atau fakta sebagai bukti pelaksanaan penelitian. Studi dokumentasi untuk melengkapi data dan pengecekan kebenaran data yang diperoleh melalui observasi dan wawasan seperti penelaahan dan analisis serta interpretasi terhadap dokumen-dokumen yang terkait dengan rekrutmen dan seleksi guru berupa berkas lamaran calon guru beserta lampirannya, data tenaga pendidik, dan sertifikat SMP PGRI 1 Bekasi.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*,

## F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa, "aktivitas pada analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada tiap tahapan penelitian sampai tuntas dan datanya sampai jenuh. Analisis data dalam bentuk penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis data selanjutnya dideskripsikan dan diinterpretasikan. Aktivitas dalam analisis data dalam penelitian kualitatif menggunakan model Miles dan Huberman yaitu: (1) Reduksi Data, (2) Display/Penyajian Data, dan (3) Interpretasi data/Mengambil Kesimpulan. Berikut ini merupakan penjelasan dari tahap analisis data.

### 1. *Data Reduction* / mereduksi data

Reduksi data merupakan proses dalam memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting serta mencari tema dan polanya, pengabstrakan dan transformasi data. Reduksi data dilakukan untuk menyederhanakan data secara menyeluruh dari sub fokus penelitian yaitu rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

### 2. Display/ Penyajian Data

Peneliti mengorganisasikan seperangkat hasil reduksi data ke dalam bentuk display data, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian

singkat, bagan hubungan antar kategori dan sejenisnya. Informasi disusun dalam bentuk narasi, tabel, dan matrik agar memudahkan dalam pemaparan dan penarikan kesimpulan, namun yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif ini adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kesimpulan dibuat secara ringkas, jelas dan menyeluruh yang menggunakan konfigurasi utuh tentang substansi hasil penelitian.

### 3. Interpretasi Data/Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan usaha untuk mencari makna data yang dikumpulkan dan dilakukan selama penelitian di SMP PGRI 1 Bekasi. Dalam penarikan kesimpulan dilakukan peninjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dan mempertimbangkan kembali temuan selama penelitian.

## **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi empat teknik, yaitu:

### 1. Kredibilitas Data

Kriteria untuk memenuhi nilai kebenaran dari data dan informasi yang dikumpulkan. Artinya, hasil penelitian harus dapat dipercaya oleh semua pembaca secara kritis dan dari informan. Untuk hasil penelitian yang kredibel, terdapat tujuh teknik yang diperlukan, yaitu: perpanjangan

kehadiran peneliti/pengamat (*prolonged engagement*), pengamatan terus menerus (*persistent observation*) triangulasi (*triangulation*), diskusi teman sejawat (*peer debriefing*), analisis kasus negatif (*negative case analysis*), pengecekan atas kecukupan referensial (*referencial adequacy checks*), dan pengecekan anggota (*member checking*).

Cara memperoleh tingkat kepercayaan hasil penelitian, yaitu:

- a. Memperpanjang masa pengamatan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari informan, dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.
- b. Pengamatan terus-menerus, untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang diteliti, serta memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
- c. Triangulasi, pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Data diuji dengan:
  - 1) Triangulasi teori, peneliti membandingkan hasil data penelitian mengenai subfokus rekrutmen guru dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi dengan mengadakan pengecekan referensi pendukung

mengenai teori-teori yang bersangkutan dari pendapat para ahli untuk mendapatkan data yang derajat kebenarannya tinggi.

- 2) Triangulasi sumber, peneliti kembali membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan informasi yang diperoleh mengenai manajemen tenaga pendidik yang diperoleh dari kepala sekolah (*key informan*), wakil kepala sekolah (*informan pendukung 1*), pembantu kepala sekolah urusan kurikulum (*informan pendukung 2*), pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan (*informan pendukung 3*), dan kepala tata usaha (*informan pendukung 4*), dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada di sekolah apakah data yang didapat oleh informan sesuai dengan kondisi dilapangan.

d. *Peer debriefing* (membicarakan dengan orang lain) yaitu mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

e. Mengadakan *member check*, yaitu dengan menguji kemungkinan dugaan-dugaan yang berbeda dan mengembangkan pengujian-pengujian untuk mengecek analisis, dengan mengaplikasikannya pada data, serta dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang data.

## 2. Trasferabilitas

Peneliti memaparkan dan menyajikan data mengenai subfokus yakni rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi dalam bentuk tulisan

yang jelas, dengan menggunakan berbagai macam metode penulisan seperti naratif, bentuk bagan dan tentunya dengan penjelasan yang rinci dan jelas. Setiap subfokus dibahas dengan terstruktur dan sistematis, setiap komponen didalam subfokus dipecah menjadi beberapa paparan data sehingga penulisan hasil penelitian sangatlah jelas dan rinci yang nantinya dapat mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini.

### 3. Dependabilitas

Untuk mengukur tingkat kesesuaian antara data yang satu dengan data yang lain, peneliti menuliskan hasil penelitian secara sistematis sesuai dengan poin subfokus yang diteliti. Selain itu peneliti juga mengkategorikan data sesuai dengan masalah, menyusun laporan yang berisi kejadian-kejadian terkait dengan tujuan penelitian. Kesimpulan akhir mengenai rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi dapat semakin jelas dan mudah dimengerti.

### 4. Konformabilitas

Dalam konformabilitas, peneliti kembali melakukan pengecekan data dengan cara mengontrol setiap data dari rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi. Mengkonfirmasi data tersebut kepada H. Wakhyudi, S.Pd selaku kepala sekolah dan beberapa informan pendukung seperti Dr. Dadang Burhanudin, S.Pd, M.M selaku wakil kepala sekolah, Ibu Sri Sutanti, S.Pd selaku pembantu kepala sekolah urusan kurikulum, Bapak



Muriandi Wijaya, S.Si selaku pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan serta Bapak Harsono, S.E selaku kepala tata usaha.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Paparan Data**

##### **1. Gambaran Umum**

###### **a. Sejarah Berdiri**

Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI 1 Bekasi beralamat di Jalan Linggarjati 1 Duren Jaya, Bekasi Timur Kota Bekasi. Sekolah ini sudah berdiri sejak tahun 1979 yang di dirikan oleh kepala sekolah yang pertama yaitu Ibu Yati Hayati. SMP PGRI 1 Bekasi pertama didirikan dengan menempatkan sekolah SMP Negeri 1 Kota Bekasi di Jalan Kiai H. Agus Salim No. 77. Dirintis oleh Ibu Yati Hayati sebagai kepala SMP Negeri 1 Bekasi bersama dengan guru-guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi. Selama di SMP PGRI 1 didirikan, proses pembelajaran menggunakan fasilitas SMP Negeri 1, mulai dari gedung, guru dan bukunya. Jika SMP Negeri 1 masuk pagi, SMP PGRI 1 masuk siang hari.

Pada baru pertama di dirikan, SMP PGRI 1 Bekasi sangat mudah sekali untuk mencari murid baru, karena yang tidak diterima di SMP Negeri 1 Bekasi akan masuk ke SMP PGRI 1 karena orang tua murid mempunyai anggapan bahwa guru dan fasilitasnya dari SMP Negeri 1 seakan-akan SMP PGRI 1 itu adalah SMP Negeri 1 yang kedua padahal SMP PGRI 1 adalah swasta.

Mulai pada tahun 1986 setelah SMP PGRI 1 mempunyai tabungan dan mulai pindah ke daerah Duren Jaya yang mulanya hanya mempunyai 4 kelas, 1 ruang tata usaha, 1 ruang kepala sekolah dan 1 kamar mandi. Dengan seiringnya waktu terus berkembang dengan terus menambah ruang kelas yang sekarang sudah mempunyai 17 ruang kelas dan ruangan lainnya yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran.

b. Profil SMP PGRI 1 Bekasi

Nama Sekolah : SMP PGRI 1 Bekasi

Status : Swasta

NSS : 202026504152

NPSN : 20222919

Alamat : Jl. Linggarjati 1 Blok D Perum. Duren Jaya  
Bekasi Timur, Kota Bekasi, 17111  
Telp. (021)-8803892

Nama Yayasan : YPLP PGRI Kota Bekasi

Alamat Yayasan : Jl. Rawa Tembaga

Jenjang Akreditasi : A

Tahun Didirikan : 1979

Tahun Beroperasi : 1979

Kepemilikan Tanah : Hak Pakai

Status Bangunan : Yayasan

Luas Lahan / Tanah : 2.668 m<sup>2</sup>

Luas Bangunan : 1.192 m<sup>2</sup>

c. Visi dan Misi

Visi

“Berprestasi, mampu berkompetisi”

Indikator : 1) Unggul dalam proses kegiatan belajar mengajar

2) Unggul kegiatan ekstrakurikuler

3) Unggul dalam disiplin

4) Unggul dalam aktivitas keagamaan

5) Unggul dalam mutu kelulusan

Misi

1) Melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2) Menumbuhkan semangat kegiatan ekstrakurikuler secara intensif kepada warga sekolah

3) Menumbuhkan semangat berdisiplin kepada guru dan siswa dengan cara meningkatkan tata tertib.

4) Menumbuhkan penghayatan terhadap pengajaran agama yang dianut dan juga sikap toleransi sehingga menjadi sumber keamanan dalam beribadah.

- 5) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan warga sekolah dan curtomers sehingga sekolah dapat memberikan pelayanan yang maksimal.
- 6) Membentuk sistem keamanan sekolah dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan masyarakat sehingga tercipta keamanan dan kenyamanan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

d. Kurikulum

SMP PGRI 1 Bekasi pada tahun ajaran 2014-2015 menerapkan 2 (dua) kurikulum yaitu Kurikulum 2013 dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP-SMP). Kurikulum 2013 digunakan pada kelas VII dan VIII, sementara KTSP pada kelas IX. Namun rencananya pada tahun ajar 2015-2016 semua tingkatan siswa akan menggunakan Kurikulum 2013.

**Tabel 4.1 Struktur Kurikulum 2013 SMP PGRI 1 Kota Bekasi**

Mata Pelajaran		Kelas	
		VII	VIII
<b>Kelompok A (Wajib)</b>			
1	Pendidikan Agama Islam	3	3
2	Pendidikan Kewarganegaraan	2	2
3	Bahasa Indonesia	6	6
4	Matematika	5	5
5	Bahasa Inggris	4	4
6	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5

7	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4
<b>Kelompok B (Wajib)</b>			
1	Seni Budaya	3	3
2	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
3	Pendidikan Jasmani, Olah Raga & Kesehatan	3	3
<b>Muatan Lokal</b>			
1	Bahasa Sunda	2	2
<b>Total</b>		39	39

**Tabel 4.2 Struktur Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) SMP PGRI 1 Kota Bekasi**

Mata Pelajaran		Kelas
		IX
<b>Kelompok A (Wajib)</b>		
1	Pendidikan Agama Islam	2
2	Pendidikan Kewarganegaraan	2
3	Bahasa Indonesia	4
4	Matematika	4
5	Bahasa Inggris	4
6	Ilmu Pengetahuan Alam	4
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	4
<b>Kelompok B (Wajib)</b>		
1	Seni Budaya	2
2	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2
3	Pendidikan Jasmani, Olah Raga & Kesehatan	2
<b>Muatan Lokal</b>		
1	Bahasa Sunda	2
2	Keterampilan Jasa	2

3	Budi Pekerti	2
<b>Total</b>		36

SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai 30 guru dengan 15 guru PNS dan 18 guru honorer yang terdiri dari Sarjana 2 (S2) sebanyak 1 orang, Sarjana 1 (S1) sebanyak 21 orang dan 8 orang diantara dari lulusan D2/D3 yang menjabat sebagai guru bantu di sekolah.

e. Ketenagaan

SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai jumlah guru sebanyak 27 orang yang diantaranya 13 orang merupakan guru PNS dan sisanya 14 orang merupakan guru bantu yang dipekerjakan di sekolah tersebut. Guru yang mempunyai pendidikan akhir S1 sudah diatas rata-rata yaitu berjumlah 21 guru dan ada 1 guru yang sudah mempunyai pendidikan S2. Dari 27 guru yang dimiliki SMP PGRI 1 Bekasi, 20 diantaranya sudah mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan tugas mengajar atau sudah linier.

Semua guru di SMP PGRI 1 Bekasi sudah mengikuti pengembangan kompetensi/profesionalisme guru yang diadakan di sekolah maupun luar sekolah dan di adakan oleh dinas pendidikan kota maupun provinsi. Diantaranya sertifikasi guru, penataran KTSP/Kurikulum 2013, Penataran model pembelajaran (termasuk CTL), penataran PTK, penataran karya tulis ilmiah, sertifikasi proses/kompetensi dan penataran PTBK.

Prestasi guru yang pernah diperoleh oleh SMP PGRI 1 Bekasi juga sudah banyak. Prestasi-prestasi guru yang di juarai mulai dari tingkat kab/kota, propinsi dan juga nasional. Beberapa prestasi itu adalah lomba PTK, lomba karya tulis inovasi pembelajaran, lomba guru berprestasi dan lomba-lomba lainnya seperti lomba pembelajaran matematika.

Tenaga kependidikan atau tenaga pendukung yang dimiliki oleh SMP PGRI 1 Bekasi diantaranya yaitu tata usaha berjumlah 3 orang. Tenaga pendukung lainnya yang dimiliki oleh sekolah adalah pustakawan, 3 laboran (IPA, Komputer, dan Bahasa), PTD (Pendidikan Teknik Dasar), penjaga sekolah, dan keamanan.

#### f. Kesiswaan

Peserta didik di SMP PGRI 1 Bekasi terbilang cukup banyak, pada tahun 2014/2015 SMP PGRI 1 Bekasi memiliki jumlah rombongan belajar atau rombel untuk kelas VII yaitu sebanyak 6 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 220 siswa, untuk kelas VIII yaitu sebanyak 7 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 270 siswa, untuk kelas IX yaitu sebanyak 3 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 95 siswa. Total keseluruhan rombongan belajar atau rombel pada tahun ajaran 2014/2015 di SMP PGRI 1 Bekasi adalah 16 rombel dengan total siswa yang mencapai 585 siswa.



Para peserta didik SMP PGRI 1 Bekasi memiliki keragaman latar belakang dari orang tua masing-masing, dari presentase yang terkecil hingga terbesar diperoleh sebanyak 2 persen siswa yang orang tuanya berlatar belakang dari perangkat desa, 5 persen dari TNI atau POLRI, 10 dari persen buruh atau tukang ojek, 15 persen dari PNS, 23 persen dari pedagang dan 45 persen dari karyawan swasta.

Semua peserta didik di SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai harapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah menengah atas atau SMA namun situasi yang dimiliki oleh para peserta didik yang bervariasi menjadi hambatan untuk dapat mengenyam pendidikan sekolah menengah atas atau SMA. Terdapat beberapa alasan yang menjadi utama peserta didik tidak melanjutkan ke jenjang selanjutnya yaitu, pertama tidak membiayai pendidikan, kedua langsung melanjutkan kerja untuk membantu keluarga, ketiga transportasi sulit/mahal.

#### g. Humas

SMP PGRI 1 Bekasi juga memiliki seksi humas secara khusus seperti sekolah-sekolah lainya yang dipegang oleh pembantu kepala sekolah urusan humas atau PKUR Humas. Humas di sini memiliki tugas untuk menjembatani antara baik orang tua dan pihak sekolah, maupun sebaliknya.

Jika terdapat suatu pengumuman yang harus diberitahukan kepada siswa dengan segera kepada orang tua pihak humas lah yang

memberitahukannya, begitu pun sebaliknya jika orang tua mengeluhkan sesuatu hal dari pihak sekolah terkait pelayanannya pihak humas siap untuk mendengarkan segala masukan dan kritikan demi majunya pembangunan di SMP PGRI 1 Bekasi.

#### h. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki SMP PGRI 1 Bekasi terbilang sudah cukup baik dan lengkap. Hal ini dapat terlihat dari pertama, gedung bangunan bertingkat dua yang di setiap kelasnya menggunakan full AC, bangunannya milik SMP PGRI 1 Bekasi sendiri dengan luas bangunan sesuai standar dalam menyelenggarakan pendidikan. Kedua, ruang belajar teori yang representatif, aman dan nyaman untuk proses kegiatan belajar mengajar.

Kemudian yang ketiga, workshop dan pembinaan mental siswa melalui kegiatan OSIS dan ekstrakurikuler yang dimiliki sejumlah 13 macam kegiatan, seperti ada Pramuka, PMR, Paskibra, Drum Band, Band, Sepak Bola, Voli, Basket, Seni Tari, Rohis, Marawis, Paduan Suara dan Catur. Keempat, Laboratorium komputer yang lengkap dengan jaringan internet sebanyak 48 unit.

Selanjutnya yang kelima, laboratorium bahasa yang kompetitif. Keenam, laboratorium IPA yang sesuai standar dan lengkap untuk kegiatan praktikum Biologi dan Fisika. Ketujuh, perpustakaan yang cukup

menunjang dalam kegiatan pembelajaran. Kedelapan, tempat ibadah Musholla yang cukup luas dan sebagai pusat kegiatan spritual di SMP PGRI 1 Bekasi. Kesembilan, kantin yang lengkap dengan 8 tempat jajanan yang teletak di dalam sekolah sehingga memudahkan untuk membeli jajanan dan menikmatinya oleh peserta didik dan guru.

Kemudian yang kesepuluh, toilet siswa dan siswi terpisah dan masing-masing memiliki 3 ruang toilet. Kesebelas, ruang parkir di dalam sekolah untuk siswa memarkir kendaraannya baik sepeda maupun sepeda motor. Terakhir kedua belas, ruang tunggu yang nyaman dengan full AC untuk setiap tamu yang datang ke SMP PGRI 1 Bekasi.

## **2. Rekrutmen Guru**

Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan bertujuan agar manajemen tenaga pendidik dapat terlaksana dengan baik tanpa menghalangi kegiatan belajar mengajar. Pelaksanaan rekrutmen guru didasari untuk memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan oleh sekolah dengan tujuan sekolah dapat mencapai visi dan misi serta sekolah dapat terus meningkatkan mutu agar sekolah menjadi pilihan masyarakat sekitar.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan sekolah bermula oleh calon guru mengirim surat lamaran beserta berkas-berkas lainnya ke sekolah pada bagian tata usaha, setelah itu bagian tata usaha akan menyerahkan kepada kepala sekolah. Namun kepala sekolah akan segera memproses lamaran

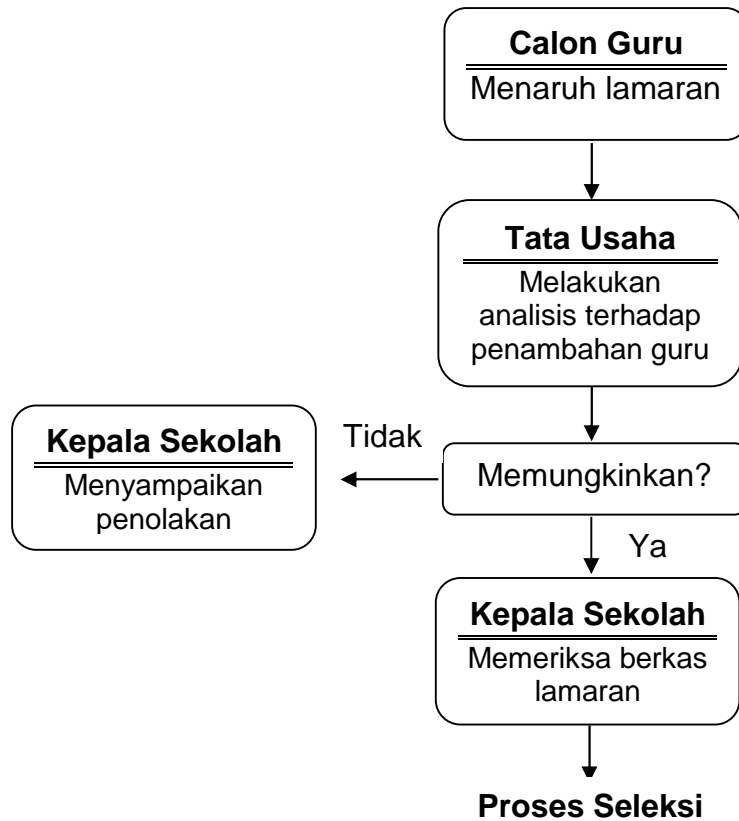
tersebut jika sekolah sedang membutuhkan guru namun jika sekolah sedang tidak membutuhkan guru maka sekolah akan menyimpan berkas lamaran pada file khusus.

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang menjadi sumber pelaksanaan rekrutmen berasal dari dalam organisasi sekolah maupun berasal dari luar organisasi sekolah karena semua sumber bisa ditentukan dari kebutuhan guru yang ada di sekolah. Apabila sekolah membutuhkan guru namun di sekolah masih terdapat guru yang memiliki jam mengajar kurang dari standar yang di tentukan maka sekolah akan mengisi kekosongan tersebut dengan memenuhi jam mengajar guru yang kurang tersebut. Apabila sekolah membutuhkan guru baru, maka sekolah akan menginformasikan lowongan kerja dari dalam organisasi sekolah dan mencari berkas lamaran yang sudah ada tanpa menginformasikan di papan pengumuman, baik media cetak maupun media elektronik.

Teknik pelaksanaan rekrutmen di sekolah di dasari dengan kekeluargaan yang mana sekolah akan mencari guru sesuai dengan kebutuhan guru yang ada dengan menginformasikannya di internal organisasi sekolah. Teknik tersebut mempunyai manfaat pada jaminan kualitas yang dimiliki oleh calon guru tersebut karena ada kedekatan baik secara kekeluargaan juga sekolah bisa mendapatkan secara pasti dan cocok dengan kriteria guru yang dibutuhkan sekolah.

Dalam pelaksanaan rekrutmen sekolah juga mendapatkan kendala yang dihadapi yaitu salah satu contohnya adalah untuk mendapatkan guru mata pelajaran tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah seperti guru Matematika atau Bahasa Inggris. Untuk mengatasi kendala seperti ini sekolah akan mencari guru dari sekolah swasta lainnya yang mempunyai hubungan baik dengan sekolah dan guru dengan beban mengajar yang kurang dari standarisasi.

## a. Display Data



**Gambar 4.1**  
**Alur Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi**

## b. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas, perekrutan yang dilakukan di sekolah harus ada perencanaan sebelumnya mengenai kebutuhan guru yang ada di sekolah. Apabila sekolah membutuhkan penambahan guru baru maka permintaan tersebut disampaikan kepada Kepala Sekolah. Kemudian Kepala Sekolah memanggil calon guru

tersebut dan melakukan proses selanjutnya yaitu penyeleksian. Dalam prosesnya sekolah tidak memilih antara yang berpengalaman atau tidak jika masih ada guru yang mampu membimbing calon guru tersebut.

### **3. Seleksi Guru**

Pada prinsipnya seleksi adalah penentuan karyawan yang akan bergabung dengan organisasi atau perusahaan dengan memilih sumber daya manusia yang berkomepeten sehingga organisasi atau perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuannya. Proses seleksi yang dilakukan sekolah pada dasarnya adalah saat melihat dari kebutuhan guru di sekolah.

Pada proses ini sekolah harus memilih sumber daya yang akan menjadi guru baru di sekolah untuk mengisi kekosongan atau kekurangan guru di sekolah dengan tujuan agar proses belajar mengajar sekolah tetap berjalan sesuai dengan sistemnya. Pada proses seleksi ini sama seperti proses yang dilakukan pada rekrutmen. Dalam proses ini sekolah dituntut untuk bisa menentukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya untuk bergabung dengan sekolah.

Hal pertama yang dilakukan sekolah adalah memeriksa semua berkas lamaran yang telah masuk ke sekolah. Lalu melihat mengenai kesesuaian syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh sekolah. Apabila persyaratan tidak sesuai dengan kriteria maka berkas lamaran tersebut dinyatakan gugur

namun apabila berkas tersebut sesuai dengan kriteria sekolah maka akan tetap disimpan jika suatu saat sekolah membutuhkannya. Untuk berkas lamaran yang sesuai dengan yang sekolah butuhkan akan masuk untuk seleksi ke tahap selanjutnya.

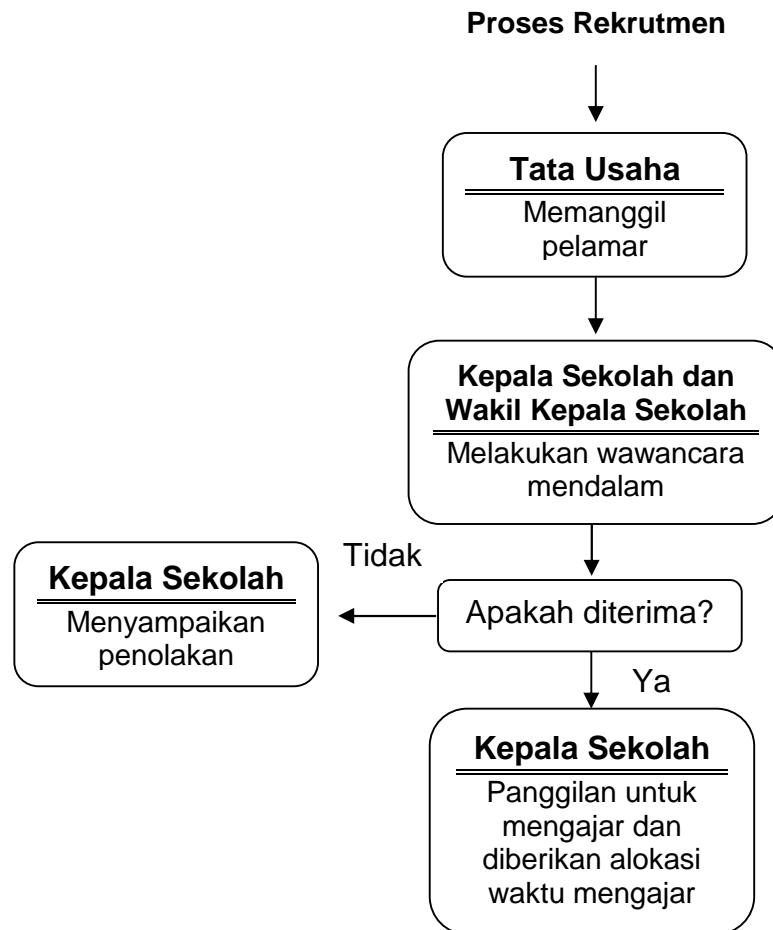
Setelah berkas-berkas sudah dinyatakan sesuai dengan syarat-syarat dan kualifikasi maka pelamar akan dipanggil oleh pihak sekolah untuk melakukan proses wawancara. Pada proses wawancara ini bisa dilakukan oleh kepala sekolah langsung ataupun wakil kepala sekolah. Setelah proses ini selesai maka pelamar akan menunggu pemberitahuan selanjutnya dari sekolah. Apabila sekolah merasa pelamar tersebut *qualified* dan berkualitas untuk mengajar di SMP PGRI 1, maka pihak sekolah akan menghubungi pelamar tersebut untuk bekerja di sekolah sebagai guru pada tahun ajaran baru di mulai.

Dilakukannya seleksi wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan juga wakil kepala sekolah, maka pihak sekolah pasti sudah mengetahui layak atau tidaknya dari calon guru tersebut dengan melihat penampilan atau karakteristik dari calon guru. Wawancara yang dilakukan oleh sekolah merupakan wawancara mendalam di mana calon guru akan ditanya tentang latar belakangnya, baik dari segi pendidikan maupun kehidupannya yang nantinya pihak yang menangani proses penyeleksian ini dapat menilai layak atau tidaknya pelamar untuk menjadi guru sekolah tersebut.



Guru baru yang nantinya akan lolos pada tahap wawancara akan langsung bisa mengajar di sekolah yang di mulai pada tahun ajaran baru. Karena di tahun ajaran baru, baru dimulai dengan pelaksanaan jadwal/jam pelajaran baru yang nantinya guru baru sudah mempunyai jadwal mengajar. Tahun ajaran baru dimulai sebelum pertanggal 25, di mana sesuai dengan perhitungan penggajian guru.

## a. Display Data



**Bagan 4.2**  
**Alur Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi**

## b. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dapat dilihat bahwa proses seleksi dilakukan harus sesuai dengan kualifikasi. Walaupun terkadang sekolah memasukkan guru baru berdasarkan kekerabatan dari

guru-guru lama yang ada di sekolah. Sekolah juga tetap melihat dari sisi kompetensi yang dimiliki dari calon guru baru tersebut.

Selain itu juga apabila sekolah membutuhkan guru baru, kepala sekolah akan menghubungi sekolah-sekolah yang memiliki akreditasi yang bagus dan di anggap mempunyai hubungan yang baik. Sekolah akan mengajukan permintaan guru yang kompeten di bidangnya untuk mengajar di sekolah, yang biasanya diminta dari sekolah-sekolah swasta lainnya.

## **B. Temuan Penelitian**

Dari deskripsi data yang telah dijabarkan sebelumnya, didapatkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan perekrutan dan seleksi guru, yaitu:

1. Dalam proses rekrutmen, sekolah ini tidak pernah melakukan pengumuman di media massa baik cetak maupun elektronik mengenai kebutuhan guru baru. Namun, berkas lamaran yang sudah masuk di sekolah begitu banyak sehingga membutuhkan file khusus untuk menginventaris semuanya. Selain itu, sekolah juga lebih suka merekrut guru baru dari relasi-relasi yang dimiliki oleh warga sekolah terutama guru-guru senior karena sekolah merasa lebih mengetahui kompetensi dan kualifikasi yang mereka miliki. Guru senior yang membawa relasinya juga akan bertanggungjawab membina dan membimbing guru baru jika mempunyai kesulitan agar berkembang dalam pekerjaannya.

2. Dalam proses seleksi, sekolah tidak pernah melakukan tes-tes lain selain tes wawancara secara mendalam dengan kepala sekolah langsung dan wakil kepala sekolah. Tidak ada tes kesehatan juga tidak ada tes secara praktik dalam mengajar seperti masa percobaan. Masa percobaan mengajar merupakan salah satu hal penting dalam menyeleksi calon guru baru agar pihak sekolah bisa melihat bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh guru baru tersebut. Ternyata ini juga dipengaruhi dari proses perekrutan yang dilakukan sekolah, karena sekolah lebih sering merekrut guru baru yang mempunyai relasi dengan warga sekolah ataupun alumni. Dan juga sekolah merekrut dari sekolah-sekolah swasta lainnya yang masih mempunyai guru dengan beban mengajar yang kurang. Persyaratan untuk calon guru baru di sekolah ini dirasa sudah tepat karena sudah memenuhi kriteria dari yang sudah ditentukan oleh dinas pendidikan pada peraturan pemerintah nomor 74 Tahun 2008. Sekolah sudah tidak menerima calon guru yang pendidikannya dibawah dari Sarjana 1 (S1) pendidikan yang tidak sesuai dengan jalur bidang studinya.

## C. Pembahasan Temuan Penelitian

### 1. Rekrutmen Guru

Tujuan dari rekrutmen secara umum adalah untuk memnuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.

Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja diantaranya adalah:

- a. Agar sesuai dengan program dan strategis perusahaan
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja
- e. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja
- f. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja
- g. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja
- h. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.<sup>1</sup>

Tujuan tersebut sama seperti tujuan yang sudah di tetapkan sekolah dalam melakukan rekrutmen guru baru yaitu untuk agar memenuhi kebutuhan guru dan manajemen tenaga pendidik berjalan sesuai dengan program kerja yang sudah di tentukan oleh sekolah.

Sedangkan melihat dari sumber perekrutan calon guru baru berdasarkan teori yang ada yaitu bisa berasal dari dalam organisasi dan dari luar suatu organisasi, yaitu:<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012),h.144.

<sup>2</sup> *Ibid.*,

a. Sumber dari Dalam (Internal)

Sumber internal dilakukan apabila jumlah kebutuhan tenaga kerja sedikit. Perusahaan akan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan perekrutan yang panjang.

b. Sumber dari Luar (Eksternal)

Sumber eksternal adalah tenaga kerja yang akan mengisi lowongan jabatan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan seperti biro jasa tenaga kerja. Dilakukan penarikan dari luar perusahaan dikarenakan tidak adanya tenaga kerja dari dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam melaksanakan rekrutmen yang menjadi sumber pelaksanaan rekrutmen bisa berasal dari dalam organisasi sekolah maupun dari luar sekolah. Semua sumber bisa ditentukan dari kebutuhan guru di sekolah apabila sekolah membutuhkan guru baru namun di sekolah masih terdapat guru yang beban mengajarnya kurang dari standar yang sudah ditentukan maka sekolah akan memilih sumber dari dalam organisasi sekolah terlebih dahulu. Apabila sekolah benar-benar membutuhkan guru baru dikarenakan

ada guru yang mutasi/pensiun maka sekolah akan menginformasikan lowongan guru baru tersebut kepada warga sekolah.

Sedangkan untuk teknik perekrutan yang terdapat pada teori adalah:

- (a) *Centralized Recruitment Technique*, dimana teknik ini yang dalam sekali penarikan dapat menarik sejumlah besar pegawai untuk memenuhi kebutuhan beberapa departemen yang dapat menghemat biaya
- (b) *Decentralized Recruitment Technique*, adalah teknik yang digunakan pada instansi-instansi kecil untuk memenuhi kebutuhan penarikan tenaga kerja yang bersifat terbatas
- (c) *Name Request*, adalah penarikan tenaga kerja berdasarkan pada kebutuhan pegawai.<sup>3</sup>

Beberapa hal yang menentukan pemilihan teknik-teknik rekrutmen adalah cakupan dari: (1) aspek biaya yang tersedia; (2) bagian departemen yang membutuhkan pegawai suatu instansi. Apabila dalam sebuah organisasi memerlukan pegawai dengan jumlah yang banyak maka untuk melakukan rekrutmen dengan memilih teknik *Centralized Recruitment* (rekrutmen tersentralisasi), tetapi jika sebuah organisasi hanya membutuhkan pegawai dalam jumlah terbatas sesuai dengan kebutuhan maka memilih teknik *Decentralized Recruitment* (rekrutmen tidak tersentralisasi).

Teknik yang dilakukan sekolah menurut hasil dari wawancara yang sudah ada adalah menggunakan teknik *name request* dan juga *Decentralized Recruitment Technique*. Di mana sekolah melakukan teknik tersebut dengan hanya memberikan informasi kepada warga sekolah sehingga warga sekolah

---

<sup>3</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009),hh.180-183.

akan mencari calon guru baru yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini dikarenakan yang dibutuhkan oleh sekolah tidak sesuai dengan pelamar yang sudah masuk ke sekolah.

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang dihadapi setiap perusahaan atau organisasi. Ada beberapa kendala yang pada umumnya adalah:<sup>4</sup>

a. Kebijakan-kebijaksanaan Organisasi

Kebijakan-kebijaksanaan ini berusaha untuk mencapai keseragaman, manfaat hubungan masyarakat, ekonomis, dan sasaran-sasaran lain yang tidak berhubungan dengan penarikan. Di antara kebijakan-kebijaksanaan organisasional penting yang akan mempengaruhi rekrutmen adalah: (a) Kebijakan Promosi, (b) Kebijakan Kompensasi, (c) Kebijakan Status Karyawan, dan (d) Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal.

b. Rencana-rencana Sumberdaya Manusia

Rencana sumberdaya manusia dengan merinci persediaan keterampilan, rencana personalia menguraikan pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dipenuhi melalui penarikan dan mana yang akan diisi secara internal. Rencana ini membantu proses rekrutmen karena meringkas kebutuhan-kebutuhan rekrutmen di waktu yang akan datang.

---

<sup>4</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hh.71-74.



c. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan pemahaman akan kondisi pasar tenaga kerja untuk memungkinkan manajemen dapat memperkirakan suplai tenaga kerja yang tersedia untuk rekrutmen karyawan. Bila suplai dalam wilayah geografis tertentu terbatas, penarikan harus diperluas dan biasanya biaya-biaya tenaga kerja akan lebih besar dan juga sebaliknya.

d. Kondisi-kondisi Lingkungan Eksternal

Kondisi-kondisi di luar perusahaan sangat mempengaruhi penarikan. Di samping perusahaan-perusahaan dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, kondisi dan tingkat pertumbuhan perekonomian, hukum perubahan, proyeksi angkatan kerja oleh Departemen Tenaga Kerja, kelangkaan tenaga kerja dengan keterampilan-keterampilan tertentu, dan kegiatan penarikan para pesaing, semuanya akan mempunyai dampak pada upaya-upaya penarikan perusahaan.

e. Persyaratan-persyaratan Jabatan

Persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan, sebagai contoh, untuk menarik tenaga-tenaga terampil adalah lebih sulit daripada tenaga-tenaga tidak terampil. Departemen personalia perlu mempelajari permintaan-permintaan jabatan dari informasi analisis jabatan, dan komentar para manajer. Pengetahuan akan persyaratan jabatan

memungkinkan bagian personalia untuk memilih cara terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada.

f. Kebiasaan-kebiasaan Pelaksana Penarikan

Keberhasilan pelaksanaan penarikan di masa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Hal ini dapat menghilangkan keputusan-keputusan yang memakan waktu, tetapi juga bisa meneruskan kesalahan-kesalahan atau menghindarkan alternatif-alternatif yang lebih efektif.

Dalam pelaksanaan rekrutmen sekolah juga mendapatkan kendala yang dihadapi, yaitu salah satunya adalah untuk mendapatkan guru mata pelajaran terapan seperti matematika, sejarah dan mata pelajaran terapan lainnya. Sehingga dalam menghadapi kendala seperti ini sekolah akan mencari guru mata pelajaran tersebut dari sekolah-sekolah swasta lain yang mungkin masih kurang beban mengajarnya. Adapun kendala yang dihadapi oleh sekolah adalah mengenai kompensasi bagi guru honorer yang mana masih di bawah standar UMR yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah Bekasi. Oleh sebab itu, sekolah dalam menyeleksi calon guru baru akan melihat pengabdianannya dalam pendidikan.

## 2. Seleksi Guru

Menurut TIM Dosen UPI yang menjadi tujuan utama seleksi adalah untuk:

- a. Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
  - 1) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut,
  - 2) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem,
  - 3) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem,
  - 4) Memilik motivasi untuk mengembangkan diri.
- b. Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestigasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.<sup>5</sup>

Tujuan dasar yang dilakukan sekolah dalam pelaksanaan seleksi adalah dengan mengacu pada poin pertama di atas yaitu dapat mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh sekolah. Hal ini dikarenakan sekolah hanya melihat dari kekurangan tenaga kerja yang ada dan bagaimana proses kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan efektif.

Tetapi pada prinsipnya pelaksanaan seleksi yang dilakukan sekolah ini segala sesuatunya agar dapat mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang yang akan ia ajar. Sekolah akan mencari mulai dari warga sekolah yang sekiranya mempunyai rekomendasi dan juga dari sekolah-sekolah swasta lainnya.

---

<sup>5</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011),h.237.

Setelah mengetahui tujuan dari pelaksanaan seleksi, maka selanjutnya bagaimana pelaksanaan proses seleksi yang akan dilakukan. Langkah-langkah seleksi meliputi beberapa hal, yaitu:

- a. Lamaran kerja lengkap,
- b. Wawancara penyaringan awal,
- c. Testing (test psikologi, komputer, tulisan tangan, dll),
- d. Penyelidikan latar belakang,
- e. Wawancara untuk sesi mendalam,
- f. Pemeriksaan fisik,
- g. Penawaran pegawai.<sup>6</sup>

Melihat data yang ada, proses seleksi yang dilakukan oleh sekolah sudah hampir semua dilakukan sesuai dengan teori di atas. Sekolah menggunakan poin pertama, keempat, kelima dan ketujuh. Di mana poin kelima juga mencakup pada poin keempat. Seharusnya sekolah juga melaksanakan tes kesehatan dan testing lainnya agar sekolah dapat mencegah ketidaksesuaian antara kondisi fisik calon guru baru dengan kondisi mental. Namun, melihat dari proses yang terjadi di sekolah kebanyakan merekrut calon guru baru berdasarkan kekeluargaan atau kekerabatan dengan warga sekolah maka hal ini tidak dilakukan karena kedekatan dan kepercayaan sekolah dengan sekolah yang memberikan referensi calon guru baru ini.

---

<sup>6</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *op.cit.*,hh.191-192.

Sedangkan untuk sistem seleksi yang efektif menurut Veithzal Rivai pada dasarnya memiliki 3 sasaran, yaitu:

- 1) Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Pertanyaan berikut ini mungkin dapat dipertimbangkan ketika melakukan seleksi, seperti apa kelemahan dari:
  - a. Instruktur yang kurang menguasai materi?
  - b. Proses seleksi yang kurang dapat memprediksi kinerja pelamar ditempat kerja?
  - c. Perhitungan dengan menggunakan komputer yang menghasilkan jawaban yang salah?
- 2) Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Sistem seleksi yang adil bila:
  - a. Didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan secara konsisten
  - b. Menggunakan standar penerimaan yang sama untuk semua pelamar
  - c. Menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja.
- 3) Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yang bermanfaat dan akan diperoleh. Pewawancara dan calon 'meyakini' akan suatu sistem seleksi apabila:
  - a. Selama proses seleksi pelamar dan pewawancara menggunakan waktu dengan efektif dan baik.<sup>7</sup>

Berdasarkan data yang ada, sistem yang dilakukan sekolah mengacu pada poin pertama yaitu kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Hal ini dikarenakan sekolah hanya menjalankan seleksi dengan menggunakan tes wawancara saja. Dengan tes wawancara langsung dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, mereka sudah dapat mengetahui karakteristik dari calon guru baru tersebut apakah pantas atau tidaknya ia mengajar dan memiliki sifat pedagogik.

---

<sup>7</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012),h.152.

Menurut Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, menetapkan bahwa:

Pasal 1

- (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.
- (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Syarat-syarat yang dimiliki sekolah saat ini sudah sesuai dengan peraturan dari pemerintah. Karena sekolah sudah tidak lagi menerima pelamar yang pendidikan akhirnya di bawah Sarjana 1 (Strata 1) yang sesuai dengan kompetensi bidang studinya. Meskipun masih ada guru-guru lama atau senior yang masih berpendidikan D-I – D-III. Guru mata pelajaran di sekolah ini juga sudah linier yang mana mengajar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi lulusannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum manajemen tenaga pendidik (rekrutmen dan seleksi) di SMP PGRI 1 Bekasi masih kurang terkoordinasi, namun sekolah sudah melakukan fungsi dari manajemen tenaga pendidik mulai dari proses rekrutmen hingga proses seleksi guru dengan baik dilihat dari berbagai sumber yang dilakukan sekolah dalam rangka memilih sumber daya manusia yang berkompetensi.

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh di lapangan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam proses rekrutmen, sekolah ini tidak pernah melakukan pengumuman di media massa baik cetak maupun elektronik mengenai kebutuhan tenaga pendidik baru, namun berkas lamaran yang masuk di sekolah begitu banyak. Selain itu, sekolah juga lebih suka merekrut guru baru dari relasi-relasi yang dimiliki oleh warga sekolah terutama guru-guru senior karena sekolah merasa lebih mengetahui kompetensi dan kualifikasi yang mereka miliki. Sekolah juga bekerja sama dengan berbagai pihak yang berkompeten dalam dunia pendidikan seperti perguruan tinggi dimana gedung sekolah bergabung dengan gedung sekolah tinggi dimana para mahasiswa banyak dari kalangan guru yang

ingin melanjutkan jenjang pendidikannya termasuk guru-guru dari SMP PGRI ini. Guru di sekolah ini juga ada beberapa yang sudah menjadi dosen perguruan tinggi. Selain itu dalam proses rekrutmen sekolah juga sebelumnya akan melihat dari beban mengajar guru lama agar guru tersebut dapat menjalankan program sertifikasi guru. Jika guru yang sertifikasi sudah terpenuhi semua maka dan sekolah membutuhkan guru baru akan mengadakan rekrutmen. Dengan cara seperti itu kepala sekolah akan tetap mendapatkan guru-guru yang berkompetensi dengan memfasilitasi guru-guru yang masih kurang dalam pendalaman materi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau pengembangan karier guru yang di adakan oleh dinas pendidikan.

2. Dalam proses seleksi, sekolah tidak pernah melakukan tes-tes lain selain tes wawancara secara mendalam dengan kepala sekolah langsung dan wakil kepala sekolah. Tidak ada tes kesehatan juga tidak ada tes secara praktik dalam mengajar seperti masa percobaan. Masa percobaan mengajar merupakan salah satu hal penting dalam menyeleksi calon guru baru agar sekolah bisa melihat bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh guru baru tersebut. Ternyata ini juga dipengaruhi dari proses perekrutan yang dilakukan sekolah, karena sekolah lebih sering merekrut guru baru yang mempunyai relasi dengan warga sekolah ataupun alumni. Dan juga sekolah merekrut dari sekolah-



sekolah swasta lainnya yang masih mempunyai guru dengan beban mengajar yang kurang.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka ada beberapa hal yang menjadi implikasi, yaitu:

1. Membuat relasi dengan lingkungan pendidikan dan berbagai pihak yang berkompeten dalam dunia pendidikan sangat bermanfaat diantaranya akan dapat lebih mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah juga dapat saling berbagi masukan dalam proses pembelajaran agar lebih inovasi. Sehingga dapat membantu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu sekolah. Lamaran yang sudah masuk di sekolah sebaiknya juga dijadikan sebagai bahan referensi dalam menentukan calon guru baru di sekolah.
2. Perencanaan penentuan kebutuhan tenaga pendidik memang penting karena sekolah akan mengetahui jumlah guru yang akan di butuhkan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
3. Proses seleksi tidak hanya menentukan kualifikasi yang tinggi namun juga haru melewati beberapa tahapan agar sekolah dapat mendapatkan guru yang memang berkomepeten pada bidangnya walaupun mereka adalah orang yang di kenal oleh warga sekolah. Sekolah juga

seharusnya adil dalam menyeleksi calon guru baru dan tidak hanya melihat relasi saja tetapi dari lamaran yang sudah masuk di sekolah juga.

4. Persyaratan dan penentuan kualifikasi calon guru baru sangat penting namun juga harus melewati tahapan-tahapan seleksi sesuai dengan teori penyeleksian sumber daya manusia yang ada karena dengan begitu calon guru tersebut akan dapat membantu meningkatkan mutu dan tujuan sekolah jika sekolah mendapatkan guru yang berkualitas. Tahapannya mulai dari tes kesehatan, wawancara, tes kemampuan dan tes-tes lain yang dapat menilai kualifikasi guru tersebut.

### **C. Saran**

Ada juga saran yang di kemukakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Ketua Yayasan

Yayasan lebih baik mempunyai standar operasional prosedur sendiri untuk penerimaan tenaga pendidik, karena dengan begitu yayasan akan mempunyai sistem perencanaan penerimaan tenaga pendidik yang lebih terstruktur.

2. Bagi Kepala Sekolah

Sekolah lebih baik mempertahankan kerjasama dengan relasi dalam dunia pendidikan, karena sekolah akan terus berkembang dan menjadi sekolah pilihan masyarakat dan percaya pada kualitas sekolah serta

tetap meraih prestasi baik untuk guru maupun siswanya dari bidang akademik maupun nonakademik.

### 3. Bagi Guru

Guru merupakan faktor penentu dalam pengembangan sekolah dan pendidikan, oleh karena itu sebaiknya tetap menjadi guru yang terus meningkatkan kinerja dan selalu berinovasi dalam metode mengajar dengan selalu menjalankan tugasnya secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice. Tenth edition*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Geet, S.D, dkk. (2009). *Human Resource Management*. Mumbai: Nirali Prakashan
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Ivancevich, John M. (2007). *Human Resource Management. Tenth edition*. Singapore: Mc Graw-Hill International Edition
- Kokemuller, Niel. Diperoleh dari <http://smallbusiness.chron.com/human-resource-selection-process-important-14399.html> (di download pada 16 Februari 2015, pukul 17:04)
- Listiyanti, Ayuan Nova, dan Desi Nurhikmahyanti. (2014). *Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 4, No.4. Universitas Negeri Surabaya
- Moleong, J Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Patilima, Hamid. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Pynes, Joan E. (2002). *Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations. Second edition*. San Francisco: Jossey-Bass
- Said, Agus. (2013). *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya*. Tesis yang tidak diterbitkan. UIN Sunan Ampel Surabaya

- Satori, Djam'an dan Aan Komarian. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Schawbel, Dan. (2012). The Power Within: Why Internal Recruiting & Hiring Are on the Rise. Diperoleh dari <http://business.time.com/2012/08/15/the-power-within-why-internal-recruiting-hiring-are-on-the-rise/> (di download pada 12 Februari 2015, pukul 19:34)
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Syafaruddin, dkk. (2012). *Pendidikan & Pemberdayaan Masyarakat*. Medan: Perdana Publishing
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Werther, William B, dan Keith Davis. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, Inc

## Lampiran 1

## AGENDA PENELITIAN

No.	Waktu	Informan	Aktivitas
1.	Jumat, 30 Januari 2015	Wakil Kepala Sekolah: H. Dadang Burhanudin, S.Pd, MM.	Memberikan surat untuk melakukan <i>grandtour</i> ke SMP PGRI 1 Bekasi, melakukan tahap pra lapangan dengan mendatangi tempat penelitian.
2.	Senin, 2 Februari 2015	Kepala Sekolah: H. Wakhyudi, S.Pd	Melakukan <i>grandtour</i> dengan mewawancarai kepala sekolah tentang SMP PGRI 1 Bekasi.
3.	Rabu, 4 Februari 2015	Wakil Kepala Sekolah: H. Dadang Burhanudin, S.Pd, MM.	Melakukan <i>grandtour</i> dengan mewawancarai wakil kepala sekolah tentang SMP PGRI 1 Bekasi.
4.	Selasa, 7 April 2015	Kepala Tata usaha: Harsono, SE	- Memberikan surat penelitian skripsi ke TU tentang Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

			- Menentukan tanggal pelaksanaan penelitian
5.	Sabtu, 23 Mei 2015	Kepala Sekolah: H. Wakhyudi, S.Pd	Melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi
6.	Selasa, 26 Mei 2015	PKUR Kurikulum: Sri Sutanti, S.Pd	Melakukan wawancara dengan PKUR mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi
7.	Rabu, 27 Mei 2015	Kepala Tata Usaha: Harsono, SE	Melakukan wawancara dengan Kepala Tata Usaha mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi
8.	Kamis, 28 Mei 2015	Wakil Kepala Sekolah: H. Dadang Burhanudin, S.Pd, MM.  PKUR Kesiswaan:	- Melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi  - Melakukan wawancara dengan Pembantu Kepsek bidang

		Muriandi Wijaya, S.S	Kesiswaan mengenai Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi
9.	Jumat, 29 Mei 2015	Kepala Tata Usaha: Harsono, SE	Meminta data yang di butuhkan kepada tata usaha
10.	Sabtu, 30 Mei 2015	Wakil Kepala Sekolah: H. Dadang Burhanudin, S.Pd, MM	Melakukan pengamatan
11.	Senin, 1 Juni	Kepala Tata Usaha	- Melakukan pengamatan - Mengambil data

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011



## Lampiran 2

### Kisi-kisi Wawancara

No.	Fokus Penelitian	Sub Fokus Penelitian	Pertanyaan Penelitian	Kode	Teknik Penelitian	Responden
1.	Manajemen Tenaga Pendidik	a. Rekrutmen Guru	1. Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?	A1	1. Wawancara 2. Observasi 3. Studi Dokumentasi	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah 3. PKUR Kurikulum 4. PKUR Kesiswaan 5. Kepala Tata Usaha
			2. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?	A2		
			3. Kapan proses rekrutmen dilakukan?	A3		
			4. Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?	A4		
			5. Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?	A5		
			6. Adakah kendala			

No.	Fokus Penelitian	Sub Fokus Penelitian	Pertanyaan Penelitian	Kode	Teknik Penelitian	Responden
			dalam pelaksanaan rekrutmen? 7. Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?	A6 A7		
2.		b. Seleksi Guru	1. Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi? 2. Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi? 3. Kapan proses seleksi dilakukan? 4. Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?	B1 B2 B3 B4	1. Wawancara 2. Observasi 3. Studi Dokumentasi	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah 3. PKUR Kurikulum 4. PKUR Kesiswaan 5. Kepala Tata Usaha
3.		c. Persyaratan Calon Pelamar	1. Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar? 2. Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi? 3. Adakah tahapan-tahapan yang harus	C1 C2 C3	1. Wawancara 2. Observasi 3. Studi Dokumentasi	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah 4. PKUR Kurikulum 5. PKUR Kesiswaan 6. Kepala Tata

No.	Fokus Penelitian	Sub Fokus Penelitian	Pertanyaan Penelitian	Kode	Teknik Penelitian	Responden
			<p>dilewati oleh pelamar?</p> <p>4. Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?</p>	C4		Usaha

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

**Lampiran 3****PEDOMAN WAWANCARA**

Informan :

.....

Data Responden

Nama : .....

Jabatan : .....

Hari/Tanggal : .....

Keterangan : .....

**1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi**

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi? .....
2.	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen? .....
3.	Kapan proses rekrutmen dilakukan? .....
4.	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen? .....
5.	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi? .....
6.	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen? .....
7.	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut? .....

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi? .....
2.	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi? .....
3.	Kapan proses seleksi dilakukan? .....
4.	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi? .....

## 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

No.	Pertanyaan
1.	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar? .....
2.	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi? .....
3.	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar? .....
4.	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi? .....

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## Lampiran 4

## PEDOMAN OBSERVASI

Fokus	Sub Fokus	Setting
Manajemen Tenaga Pendidik di SMP PGRI 1 Bekasi	a. Rekrutmen Guru	- Pengamatan terhadap kesesuaian rekrutmen guru dengan keadaan yang sebenarnya
	b. Seleksi Guru	- Pengamatan terhadap kesesuaian seleksi guru dengan keadaan yang sebenarnya

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## Lampiran 5

## PEDOMAN DOKUMENTASI

Fokus	Sub Fokus	Setting
<p>Manajemen Tenaga Pendidik di SMP PGRI 1 Bekasi</p>	<p>a. Rekrutmen Guru b. Seleksi Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profil Sekolah</li> <li>- Visi, misi dan tujuan sekolah</li> <li>- Prestasi yang dicapai</li> <li>- Data program sekolah</li> <li>- Data pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik</li> <li>- Data sarana dan prasarana sekolah</li> <li>- Dokumentasi berkas lamaran</li> <li>- Dokumentasi Data Tenaga Pendidik</li> <li>- Dokumentasi data tugas pokok dan fungsi tenaga pendidik</li> </ul>

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## Lampiran 6

**HASIL WAWANCARA ( KEY INFORMAN )**

**Nama** : H. Wakhyudi, S.Pd  
**Jabatan** : Kepala SMP PGRI 1 Bekasi  
**Hari** : Sabtu, 23 Mei 2015  
**Tempat** : Ruang Kepala Sekolah  
**Keterangan** : P = Peneliti  
                   IP = Informan Peneliti  
                   KI = Key Informan

---

**1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi**

1.	P	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	KI	Prosesnya pertama lihat kebutuhan guru, jika butuh guru bahasa Indonesia kita buka berkas lamaran yang ada lalu melakukan panggilan untuk datang kesekolah pada hari A, pukul sekian lalu kita wawancara langsung.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?
	KI	Pihak yang terlibat selama ini hanya sekolah saja, seperti kepala sekolah lalu bisa juga dengan kurikulum dan kepala tata usaha.
3.	P	Kapan proses rekrutmen dilakukan?
	KI	Rekrutmen tidak dibuka secara umum, jika ada yang menaruh lowongan disini maka kita terima namun tidak langsung di proses oleh sekolah.
4.	P	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?
	KI	Pertimbangannya jelas bahwa sudah terpenuhi guru yang lama jamnya atau belum, kalau sudah terpenuhi ada kesempatan rekrut ya kita rekrut. Jadi kita utamakan guru lama dahulu karena keterkaitan dengan sertifikasi guru.
5.	P	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?



	KI	Teknik rekrutmen hanya jika sekolah membutuhkan guru baru saja, tidak membuka lowongan secara terbuka. Tidak membuka lowongan pun sudah banyak yang mengirim lamaran kesini. Jadi jika ada kesempatan saja kita baru merekrut guru.
6.	P	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?
	KI	Pasti ada, ya contohnya seperti guru yang sekolah butuhkan guru mata pelajaran misalnya Bahasa Inggris tapi lamaran yang masuk tidak ada.
7.	P	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?
	KI	Kita akan mencari ke sekolah lain, sekolah swasta yang lain. Apakah ada guru bidang studi A yang kekurangan jam mengajar?

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	KI	Proses seleksi disini hanya dengan melakukan wawancara atau lebih seperti berbincang tentang karier pelamar, tempat tinggal, latar belakang keluarga. Selain itu dilihat dari pengalamannya sudah pernah mengajar dimana, kemudian dilihat dari latar belakang jam mengajarnya. Tidak usah pakai tes kesehatan karena dilihat dari fisik kita juga sudah tahu.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?
	KI	Ada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kepala tata usaha.
3.	P	Kapan proses seleksi dilakukan?
	KI	Biasanya di adakan sebelum tahun ajaran baru dimulai.
4.	P	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?
	KI	Seleksi dilakukan karena ketika ada kesempatan kerja disini kemudian pelamar ada lebih dari 2 atau 3 kita akan melihat dari 'family'. Misalkan ada saudara dari guru A, maka akan dilihat dari yang dibawa oleh guru A dulu. Yang terpenting juga memiliki kompetensi dasar dan dilihat juga latar belakangnya. Tetapi jika guru tidak ada yang memberikan

	rekomendasi kita lihat berkas lamarannya dan kita proses secara adil.
--	---

### 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?
	KI	Kualifikasinya standar, S1 sarjana pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Mempunyai dedikasi tinggi, mempunyai inovasi dalam proses pembelajaran. Biasanya yang melamar disini yang baru lulus dari universitas, jadi tanpa ada syarat gptek pasti sudah bisa mengoperasikan komputer. Kesuali jika yang melamar diatas 50 tahun pasti saya tanya.
2.	P	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?
	KI	Kita tentukan syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika.
3.	P	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?
	KI	Tahapannya pertama menaruh lamaran, jika dibutuhkan, pelamar akan diseleksi berkas sesuai dengan kebutuhan, jika seleksi berkas selesai maka akan di seleksi kembali dengan wawancara.
4.	P	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?
	KI	Ada, karena ketika sudah di telepon untuk sabar menunggu pasti ada lagi pertanyaan-pertanyaan kapan ada panggilan untuk proses selanjutnya. Karena sekolah tidak pernah menoloka lamaran yang masuk.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd.  
NIP. 196010071982031011

### HASIL WAWANCARA ( INFORMAN PENDUKUNG 1 )

**Nama** : H. Dadang Burhanudin, S.Pd, MM  
**Jabatan** : Wakil Kepala Sekolah  
**Hari** : Kamis, 28 Mei 2015  
**Tempat** : Ruang Guru  
**Keterangan** : P = Peneliti  
                   IP = Informan Peneliti  
                   KI = Key Informan

---

#### 1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Rekrutmen guru di SMP PGRI 1 Bekasi sebenarnya dilihat dari kebutuhan. Rekrutmen disini bisa dibiliang lamban, karena tidak tentu 5 tahun sekali kita menambah guru. Contohnya, guru Matematika masuk dari awal di sekolah ini bisa sampai pensiun. Tidak akan membutuhkan guru lagi jika tidak ada lowongan kosong. Terkecuali jika sekolah menambah kelas dan murid otomatis kita memerlukan tenaga lagi. Tetapi selama kita kelasnya masih tetap jumlah mengajar guru sudah pas jadi kita tidak mungkin menambah guru. Tergantung juga ada yang keluar atau tidak.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Rekrutmen itu hanya kepala sekolah dan wakil-wakilnya saja. Walaupun di PGRI ada yayasan, yayasan itu sifatnya hanya menyetujui saja keputusan dari sekolah.
3.	P	Kapan proses rekrutmen dilakukan?
	IP	Kapan saja, karena sekolah tidak dibuka secara umum dan sekolah tidak setiap tahun akan membutuhkan guru. Namun jika ada yang menaruh lowongan disini maka kita terima dan disimpan saja.
4.	P	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?
	IP	Dilihat dulu dari perhitungan jam dari guru lama apakah sudah terpenuhi semua atau belum, jika sudah maka jika sekolah

		membutuhkan guru baru akan dilaksanakan rekrutmen dengan melihat berkas yang sudah pernah masuk juga menginfokan kepada guru-guru lama.
5.	P	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Teknik rekrutmen hanya jika sekolah membutuhkan guru baru saja, jadi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disini, sekolah tidak membuka lowongan secara terbuka.
6.	P	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Untuk sementara sekarang ini tidak ada, karena jumlah pelamar dengan kebutuhan yang ada masih kebanyakan pelamar yang ada. Jadi sekolah tinggal memilih dan mimilah walapun sekolah tidak membuka lowongan kerja secara terbuka di media cetak maupun elektronik.
7.	P	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?
	IP	Menanganinya dengan cara kita pertama menanyakan kepada guru lama apakah ada rekomendasi, dan jika tetap tidak ada maka sekolah akan mencoba mencari ke sekolah lain.

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Seleksi disini hanya dengan wawancara, selain itu tidak ada. Sekolah tidak mengadakan tes secara lebih spesifik kepada guru tersebut. Yang penting data lengkap, kita akan panggil untuk wawancara.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?
	IP	Hanya berdua, kepala sekolah beserta wakilnya saja.
3.	P	Kapan proses seleksi dilakukan?
	IP	Biasanya di awal tahun pembelajaran biasanya antara bulan juni-juli, disana seleksinya. Karena ketahuan yang keluar. Kita cari dari pelamar-pelamar yang sudah masuk.
4.	P	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?
	IP	Di PGRI 1 ini lebih mengutamakan orang bawaan, contohnya

		guru A mempunyai kenalan yang ingin menjadi guru bahasa Inggris. Maka guru A tersebut bisa membawa lamaran calon guru baru dan kita akan melihat berkas-berkasnya juga. Karena dengan begitu jika guru baru tersebut mempunyai kendala, guru A lah yang akan bertanggung jawab membimbingnya.
--	--	---

### 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?
	IP	Mencari pelamar yang berkompeten dibidangnya, sesuai dengan keahliannya, sesuai dengan jenjang pendidikannya dan minimal S1 sarjana pendidikan. Perguruan tingginya dimana, IP nya berapa dan juga lokasi tempat tinggalnya kita lihat juga apakah strategis atau tidak dari sekolah.
2.	P	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?
	IP	Kita tentukan syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika.
3.	P	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?
	IP	Pertama menaruh berkas lamaran ke TU, jika dibutuhkan, pelamar akan diseleksi berkas sesuai dengan kebutuhan sekolah, setelah itu dipanggil untuk wawancara.
4.	P	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?
	IP	Ada, karena dia hanya menunggu kapan akan di panggil oleh sekolah, karena sekolah memberi telepon akan bisa untuk dihubungi. Tetapi jawaban dari sekolah seperti itu, sekolah belum membutuhkan guru.

Wakil Kepala Sekolah

H. Dadang Burhanudin, S.Pd, M.M.  
NIP. 196705031992121002

## HASIL WAWANCARA ( INFORMAN PENDUKUNG 2 )

**Nama** : Sri Sutanti, S.Pd  
**Jabatan** : PKUR Kurikulum  
**Hari** : Selasa, 26 Mei 2015  
**Tempat** : Ruang Guru  
**Keterangan** : P = Peneliti  
                   IP = Informan Peneliti  
                   KI = Key Informan

---

### 1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Rekrutmennya ya kalau ada yang mau melamar kerja, kita jurusannya apa, jika sesuai dengan kebutuhan berarti kita panggil lagi. Jika tidak sesuai dengan kebutuhan ya kita simpan. Kecuali kalau kita membutuhkan, biasanya rekrutmen itu bisa mencari ke sesama guru dahulu apakah apakah guru disini mempunyai kenalan guru yang dibutuhkan oleh sekolah.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Yang terlibat itu biasanya kepala sekolah, sama wakilnya saja.
3.	P	Kapan proses rekrutmen dilakukan?
	IP	Tidak tentu ya, sekolah terbuka kalau ada yang menaruh lamaran diterima saja.
4.	P	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?
	IP	Pertimbangannya ya karena kita akan mengetahui jika ada kekurangan guru, dan membutuhkan guru. Maka kita cari sesuai yang kita butuhkan guru apa.
5.	P	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Sekolah tidak pernah membuka lowongan di papan pengumuman, jika sekolah butuh kita mencari, jika ada yang datang mengirim lamaran ke sekolah yang sekiranya kita butuhkan ya kita terima ya jika tidak disimpan.

6.	P	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Ada. Sesuai dengan jurusan yang kita butuhkan kadang tidak ada, tetapi yang tidak kita butuhkan suka ada yang melamar.
7.	P	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?
	IP	Mencari ke sumber lain seperti ke sekolah-sekolah swasta lainnya.

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Kita tidak melakukan seleksi disini sih ya, palingan wawancara. Kalo seleksi kan ada beberapa pilihan tes, tapi disini hanya wawancara saja. Jika sekolah ingin pelamar itu diterima maka akan dipanggil wawancara, ngobrol tentang pengalaman kerja, pengalaman pendidikannya.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?
	IP	Yang terlibat itu biasanya kepala sekolah, sama wakilnya saja.
3.	P	Kapan proses seleksi dilakukan?
	IP	Di awal tahun pelajaran baru. Jika kita membutuhkan guru kita mengadakan seleksi pasti di awal tahun pelajaran. Tidak di tengah-tengah.
4.	P	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?
	IP	Biasanya rekrutmen di sekolah ini pertama mencari ke sesama guru dahulu apakah guru disini mempunyai kenalan guru yang dibutuhkan oleh sekolah atau tidak. Jadi dari internal dulu, karena jika ada guru yang mempunyai kenalan guru baru, guru tersebut bisa menuntun guru baru itu.

## 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?
	IP	Pertama pasti dilihat pendidikannya yaitu S1 Sarjana Pendidikan dan sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan. Dan di usahakan dia tidak mengajar di tempat lain.

2.	P	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?
	IP	Sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika
3.	P	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?
	IP	Pertama menyerahkan berkas lamaran, setelah itu biasanya disuruh menunggu. Jika memang dibutuhkan akan dipanggil. Setelah ada panggilan kita akan wawancara mengenai kependidikan yang diperoleh dari mana, apakah ada pengalaman pernah mengajar. Setelah sesuai dengan harapan sekolah, nanti pas awal tahun pelajaran baru, kalau memang diterima ya disuruh masuk.
4.	P	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?
	IP	Ada ya, karena mungkin pelamar sudah lama menunggu ada panggilan dari sekolah.

PKUR Kurikulum

Sri Sutanti, S.Pd.  
NIP. 196905032008012011



### HASIL WAWANCARA ( INFORMAN PENDUKUNG 3 )

**Nama** : Muriandi Wijaya, S.S  
**Jabatan** : PKUR Kesiswaan  
**Hari** : Kamis, 28 Mei 2015  
**Tempat** : Ruang Guru  
**Keterangan** : P = Peneliti  
                   IP = Informan Peneliti  
                   KI = Key Informan

---

#### 1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Rekrutmen di SMP PGRI 1 Bekasi tergantung kebijakan kepala sekolah, karena tidak ada perekrutan secara langsung. Kalau disini biasanya jika ada guru yang punya saudara atau punya teman lalu sekolah membutuhkan guru bidang studi IPS contohnya, ya langsung dipilih. Tapi ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, tetapi biasanya tidak memenuhi kualifikasi dari guru yang sekolah butuhkan. Jadi secara umum di kembalikan ke kepala sekolah untuk merekrutkannya. Karena kalau di kantor biasanya ada HRD nya, namun jika di sekolah langsung kepada kepala sekolah.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Kalau di SMP mungkin yang terlibat PKUr ya, itu Pembantu Kepala Sekolah Urusan atau bidang apa. Kalau di SMP tidak ada urusan kepegawaian, biasanya berkas dan lain sebagainya di simpan di tata usaha dan di laporkan ke kepala sekolah. Kalau kepala sekolah paling meminta pendapat para PKUR saja.
3.	P	Kapan proses rekrutmen dilakukan?
	IP	Disini tidak permanen, di sesuaikan saja dengan kebutuhan guru dan lamaran yang masuk ke sekolah kapan saja juga di terima.
4.	P	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?

	IP	Pertama kita pilih kualifikasi yang dibutuhkan, yang kedua dari segi pengalaman mengajarnya. Jika calonnya tunggal maka langsung kita terima, namun juga kita lihat latar belakangnya.
5.	P	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Sekolah tidak membuka lowongan, bahkan tidak pernah. Kita sesuaikan saja dengan kebutuhan guru yang ada. Tapi masih banyak yang menaruh lamaran juga padahal tidak di buka lowongan kerja. Kaya tambal sula aja berarti tekniknya, ada yang kosong langsung kita isi.
6.	P	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Ada, sedikit. Banyak yang melamar tapi tidak sesuai dengan kualifikasi bidang studinya.
7.	P	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?
	IP	Biasanya ya kita cari dari dalam sekolah dulu dari guru-guru disini yang mempunyai kenalan yang mau mengajar disini.

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Karena disini tidak ada seleksi atau tes-tes seperti di perkantoran ya palingan ada interview saja, wawancara secara personal.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?
	IP	Sama seperti rekrutmen, yaitu kepala sekolah beserta PKUr dan TU.
3.	P	Kapan proses seleksi dilakukan?
	IP	Umumnya mereka masuk di tahun ajaran baru, jadi proses seleksi dilakukan biasanya sebelum tahun ajaran baru.
4.	P	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?
	IP	Seperti yang sudah dijelaskan tadi, kalau disini biasanya jika ada guru yang punya saudara atau punya teman, lalu sekolah membutuhkan guru bidang studi IPS contohnya, ya langsung dipilih. Tapi ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, namun tidak sesuai dengan kebutuhan.

### 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?
	IP	Yang pertama kompetensinya sudah pasti, skil, talent dia, lalu loyalitasnya, sudah pasti kesabarannya. Dia punya kompetensi tapi tidak sabar kan tidak bisa di SMP. Nanti baru ngajar 2 minggu langsung keluar lagi. Jadi mentalnya itu juga. Lalu lulusannya juga kalau bisa linier.
2.	P	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?
	IP	Kita tentukan syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan guru IPS, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya IPS. Lalu ijazah yang dilegalisir
3.	P	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?
	IP	Tahapannya pertama menaruh berkas ke sekolah, lalu menunggu panggilan, jika memenuhi lalu interview. Biasanya yang sudah di interview langsung di terima kalau disini.
4.	P	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?
	IP	Hmmm pasti ada ya biasanya.

PKUR Kesiswaan

Muriandi Wijaya, S.S.

### HASIL WAWANCARA ( INFORMAN PENDUKUNG 4 )

**Nama** : Harsono, SE  
**Jabatan** : Kepala Tata Usaha  
**Hari** : Rabu, 27 Mei 2015  
**Tempat** : Ruang Tata Usaha  
**Keterangan** : P = Peneliti  
                   IP = Informan Peneliti  
                   KI = Key Informan

---

#### 1. Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Prosesnya pertama pelamar masuk ke ruang tata usaha setelah itu masuk ke kepala sekolah. Pada saat mereka dibutuhkan atau kita memanggil mereka, langsung menghadap kepala sekolah. Lamaran yang masuk pun tidak langsung di proses. Pertama di kumpulkan dahulu, nanti saat kita membutuhkan kita panggil. Tetapi kalau tidak ada yang dibutuhkan, berkas hanya disimpan saja.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Yang pertama dari pihak tata usaha, karena berkas lamaran di simpan oleh TU, setelah itu TU menyerahkan ke kepala sekolah.
3.	P	Kapan proses rekrutmen dilakukan?
	IP	Sesuai kebutuhan.
4.	P	Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?
	IP	Dari segi kebutuhan guru.
5.	P	Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Tekniknya hanya kita ambil sesuai kebutuhan guru. Sekolah kan belum tentu membutuhkan guru setiap tahunnya. Jadi jika kita membutuhkan satu guru, ya kita mencari salah satu yang ada itu saja.

6.	P	Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?
	IP	Umumnya sih ada ya.
7.	P	Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?
	IP	Kita tanya ke guru-guru apakah ada lisensinya yang sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan sekolah.

## 2. Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
	IP	Di SMP PGRI 1 tidak ada tes-tes hanya ada mungkin wawancara saja. Intinya seorang pelamar masuk kesini, kita lihat ijazahnya, kita tanya-tanya kepribadian pelamar tersebut kepada yang membawanya jika ada yang membawa. Jika pelamar penyanggupi dengan konsekuensi sebagai guru maka kita persilahkan mengajar. Tanpa adanya tes-tes lisan maupun tertulis yang lain.
2.	P	Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?
	IP	Kepala sekolah sendiri dengan wakil kepala sekolah.
3.	P	Kapan proses seleksi dilakukan?
	IP	Biasanya itu awal bulan juli tahun ajaran baru. Dan biasanya mendekatai tanggal 25, karena perhitungan penggajian itu setiap per tanggal 25 mulainya. Jadi sebelum tanggal 25 Juli sudah di proses.
4.	P	Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?
	IP	Sistemnya dari lisensi internal. Maksudnya dari guru disini yang mempunyai saudara atau tetangga yang ingin menjadi guru. Ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, namun kebanyakan tidak sesuai dengan kebutuhan.

## 3. Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

1.	P	Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?
	IP	Sesuai dari peraturan pemerintah itu sendiri yaitu harus S1

		pendidikan kalau seorang guru itu sesuai dengan kualifikasinya. Jika usia muda tidak masalah bila dia sudah menguasainya. D3 saja sudah tidak diterima sekarang disini.
2.	P	Apa yang dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?
	IP	Sesuai dengan kebutuhan ya biasanya, karena sesuai dengan dengan peraturan pemerintah juga yaitu harus sesuai dengan kualifikasinya.
3.	P	Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?
	IP	Pelamar masuk ke ruang tata usaha setelah itu masuk ke kepala sekolah. Pada saat mereka dibutuhkan atau kita memanggil mereka, langsung menghadap kepala sekolah. Lamaran yang masuk pun tidak langsung di proses. Pertama di kumpulkan dahulu, nanti saat kita membutuhkan kita panggil. Tetapi kalau tidak ada yang dibutuhkan, berkas hanya disimpan saja.
4.	P	Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?
	IP	Ada. Seperti ada panggilan dari pelamar bagaimana apakah sudah membutuhkan guru, ya seperti itu.

Kepala Tata Usaha

Harsono, S.E.

## Lampiran 7

## HASIL PENGAMATAN

No.	Tanggal	Pengamatan	Hasil Pengamatan
1.	30 Mei 2015	Pengamatan terhadap data tenaga pendidik dan siswa di SMP PGRI 1 Bekasi	Tenaga pendidik yang berada di SMP PGRI 1 Bekasi berjumlah 30 orang, guru yang ada di SMP PGRI 1 Bekasi pendidikan paling tinggi yaitu S2. Siswa di SMP PGRI 1 Bekasi berjumlah 602 orang yang terdiri dari kelas VII 224 siswa, kelas VIII 284 siswa dan kelas IX 94 siswa. Siswa SMP PGRI 1 Bekasi setiap hari melaksanakan tadarus pagi sebelum melaksanakan KBM, serta setelah pelajaran selesai sebelum pulang sekolah para siswa melaksanakan rohis yang diadakan setiap hari.
2.	1 Juni 2015	Pengamatan terhadap nama-nama guru dan gelar guru yang telah di raih	Guru di SMP PGRI 1 Bekasi sudah 70% mempunyai kualifikasi yang di tentukan oleh pemerintah, yaitu S1 sarjana pendidikan sesuai dengan bidang studinya.
3.	1 Juni 2015	Mengamati prestasi yang telah di raih sekolah.	Prestasi yang diraih sekolah baik dari guru maupun siswanya sudah cukup banyak dimana prestasi guru yang sudah ada seperti prestasi guru breprestasi, lomba PTK, lomba karya tulis inovasi pembelajaran yang masing-masing mendapat peringkat nasional, propinsi juga kab/kota.

## Lampiran 8

### HASIL STUDI DOKUMENTASI

No.	Tanggal	Sub Fokus	Studi Dokumentasi
1.	30 Mei 2015	Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi	Berkas calon pelamar Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007
2.	30 Mei 2015	Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi	PP Nomor 74 Tahun 2008
3.	30 Mei 2015	Persyaratan Calon Guru di SMP PGRI 1 Bekasi	



Lampiran 9

TEKNIK KLASIFIKASI DATA

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
1.	Rekrutmen Guru	1. Bagaimana proses rekrutmen calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.1	Prosesnya pertama lihat kebutuhan guru, jika butuh guru Bahasa Indonesia kita buka berkas lamaran yang ada lalu melakukan panggilan untuk datang kesekolah pada hari A, pukul sekian lalu kita wawancara secara langsung.	Berdasarkan hasil pengamatan, rekrutmen di sekolah ini dilakukan tanpa membuka lowongan kerja di papan pengumuman maupun di media cetak atau elektronik. Namun dengan begitu sekolah tetap mendapat banyak lamaran yang masuk, dan sayangnya semua berkas lamaran tersebut tidak langsung di	1. Dokumen berkas calon pelamar 2. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 3. PP Nomor 74 Tahun 2008
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.1	Rekrutmen guru di SMP PGRI 1 Bekasi sebenarnya dilihat dari kebutuhan. Rekrutmen disini bisa dibiliang lamban, karena		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					<p>tidak tentu 5 tahun sekali kita menambah guru. Contohnya, guru Matematika masuk dari awal di sekolah ini bisa sampai pensiun. Tidak akan membutuhkan guru lagi jika tidak ada lowongan kosong. Terkecuali jika sekolah menambah kelas dan murid otomatis kita memerlukan tenaga lagi. Tetapi selama kita kelasnya masih tetap jumlah mengajar guru sudah pas jadi kita tidak mungkin</p>	<p>proses oleh sekolah dikarenakan sekolah sedang tidak membutuhkan tenaga guru. Jika sekolah membutuhkan guru maka berkas lamaran baru akan di proses tetpai itu juga sesuai dengan kebutuhan guru yang kosong.</p>	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					menambah guru. Tergantung juga ada yang keluar atau tidak.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.1	Rekrutmennya ya kalau ada yang mau melamar kerja, kita jurusannya apa, jika sesuai dengan kebutuhan berarti kita panggil lagi. Jika tidak sesuai dengan kebutuhan ya kita simpan. Kecuali kalau kita membutuhkan, biasanya rekrutmen itu bisa mencari ke sesama guru dahulu apakah apakah guru disini mempunyai kenalan guru		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					yang dibutuhkan oleh sekolah.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.1	Rekrutmen di SMP PGRI 1 Bekasi tergantung kebijakan kepala sekolah, karena tidak ada perekrutan secara langsung. Kalau disini biasanya jika ada guru yang punya saudara atau punya teman lalu sekolah membutuhkan guru bidang studi IPS contohnya, ya langsung dipilih. Tapi ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, tetapi biasanya tidak memenuhi		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					kualifikasi dari guru yang sekolah butuhkan. Jadi secara umum di kembalikan ke kepala sekolah untuk merekrutmennya. Karena kalau di kantor biasanya ada HRD nya, namun jika di sekolah langsung kepada kepala sekolah.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.1	Prosesnya pertama pelamar masuk ke ruang tata usaha setelah itu masuk ke kepala sekolah. Pada saat mereka dibutuhkan atau kita memanggil mereka, langsung		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					menghadap kepala sekolah. Lamaran yang masuk pun tidak langsung di proses. Pertama di kumpulkan dahulu, nanti saat kita membutuhkan kita panggil. Tetapi kalau tidak ada yang dibutuhkan, berkas hanya disimpan saja.		
		2. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.2	Pihak yang terlibat selama ini hanya sekolah saja, seperti kepala sekolah lalu bisa juga dengan kurikulum dan kepala tata usaha.	Berdasarkan pengamatan, pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan rekrutmen guru itu adalah kepala sekolah yang mempunyai	
			IP.1 Bapak	IP.1 A.2	Rekrutmen itu hanya kepala		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			Dadang		sekolah dan wakil-wakilnya saja. Walaupun di PGRI ada yayasan, yayasan itu sifatnya hanya menyetujui saja keputusan dari sekolah.	wewenang, dan para wakil kepala sekolah beserta pembantu kepala sekolah urusan-urusan yang ada. Bisa juga guru	
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.2	Yang terlibat itu biasanya kepala sekolah, sama wakilnya saja.	terlibat karena biasanya guru mempunyai rekomendasi	
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.2	Kalau di SMP mungkin yang terlibat PKUr ya, itu Pembantu Kepala Sekolah Urusan atau bidang apa. Kalau di SMP tidak ada urusan kepegawaian, biasanya berkas dan lain sebagainya di simpan di tata	untuk di calonkan sebagai calon guru. Setiap pelamar yang ada di diskusikan juga oleh kepala sekolah dengan para pembantu kepala sekolah namun semua keputusan tetap ada di tangan	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					usaha dan di laporkan ke kepala sekolah. Kalau kepala sekolah paling meminta pendapat para PKUr saja.	kepala sekolah. Bagian tata usaha hanya menerima berkas lamaran yang masuk ke sekolah saja yang kemudian di serahkan ke kepala sekolah.	
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.2	Yang pertama dari pihak tata usaha, karena berkas lamaran di simpan oleh TU, setelah itu TU menyerahkan ke kepala sekolah.	Yayasan PGRI juga tidak ikut serta karena yayasan menyerahkan dan wewenang semuan urusan rumah tangga sekolah kepada sekolahnya.	
		3. Kapan proses rekrutmen dilakukan?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.3	Rekrutmen tidak dibuka secara umum, jika ada yang menaruh lowongan disini maka kita terima namun tidak	Dari hasil pengamatan, kapan proses rekrutmen dilaksanakan di SMP PGRI 1 Bekasi,	



No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					langsung di proses oleh sekolah.	rekrutmen tidak dibuka secara berkala atau terjadwal. Jadi, kapan saja dan siapapun bisa menaruh lamaran sebagai calon guru. Walaupun rekrutmen tidak dilakukan secara terbuka melalui media cetak dan elektronik tetapi banyak juga yang melamar sebagai calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.3	Kapan saja, karena sekolah tidak dibuka secara umum dan sekolah tidak setiap tahun akan membutuhkan guru. Namun jika ada yang menaruh lowongan disini maka kita terima dan disimpan saja.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2. A.3	Tidak tentu ya, sekolah terbuka kalau ada yang menaruh lamaran diterima saja.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.3	Disini tidak permanen, di sesuaikan saja dengan kebutuhan guru		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					dan lamaran yang masuk ke sekolah kapan saja juga di terima.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.3	Sesuai kebutuhan.		
		4. Pertimbangan apa saja yang dilakukan sebelum melakukan rekrutmen?	KI Bapak Wahyudi	KI A.4	Pertimbangannya jelas bahwa sudah terpenuhi guru yang lama jamnya atau belum, kalau sudah terpenuhi ada kesempatan rekrut ya kita rekrut. Jadi kita utamakan guru lama dahulu karena keterkaitan dengan sertifikasi guru.	Pertimbangan yang dilakukan oleh sekolah sebelum melakukan rekrutmen adalah dengan melihat dari kebutuhan guru, apakah jam dari guru lama sudah terpenuhi semua atau belum. Melihat kualifikasi yang dibutuhkan	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.4	Dilihat dulu dari perhitungan jam dari guru lama apakah sudah	sesuai dengan mata pelajaran yang kosong jika ada.	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					terpenuhi semua atau belum, jika sudah maka jika sekolah membutuhkan guru baru akan dilaksanakan rekrutmen dengan melihat berkas yang sudah pernah masuk juga menginfokan kepada guru-guru lama.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.4	Pertimbangannya ya karena kita akan mengetahui jika ada kekurangan guru, dan membutuhkan guru. Maka kita cari sesuai yang kita butuhkan guru apa.		
			IP.3	IP.3 A.4	Pertama kita pilih		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			Bapak Muri		kualifikasi yang dibutuhkan, yang kedua dari segi pengalamannya. Jika calonnya tunggal maka langsung kita terima, namun juga kita lihat latar belakangnya.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.4	Dari segi kebutuhan guru.		
		5. Bagaimana teknik pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.5	Teknik rekrutmen hanya jika sekolah membutuhkan guru baru saja, tidak membuka lowongan secara terbuka. Tidak membuka lowongan pun sudah banyak yang mengirim lamaran kesini.	Teknik yang dilakukan SMP PGRI 1 Bekasi dalam perekrutan adalah dengan teknik name request, dimana teknik tersebut dilakukan jika hanya membutuhkan	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					Jadi jika ada kesempatan saja kita baru merekrut guru.	guru dari bidang dan kualifikasinya tertentu dan dengan metode penarikan secara internal dari guru-guru yang sudah senior.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.5	Teknik rekrutmen hanya jika sekolah membutuhkan guru baru saja, jadi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disini, sekolah tidak membuka lowongan secara terbuka.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.5	Sekolah tidak pernah membuka lowongan di papan pengumuman, jika sekolah butuh kita mencari, jika ada yang datang mengirim lamaran ke sekolah yang		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					sekiranya kita butuhkan ya kita terima ya jika tidak disimpan.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.5	Sekolah tidak membuka lowongan, bahkan tidak pernah. Kita sesuaikan saja dengan kebutuhan guru yang ada. Tapi masih banyak yang menaruh lamaran juga padahal tidak di buka lowongan kerja. Kaya tambal sula aja berarti tekniknya, ada yang kosong langsung kita isi.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.5	Tekniknya hanya kita ambil sesuai kebutuhan guru. Sekolah kan		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					belum tentu membutuhkan guru setiap tahunnya. Jadi jika kita membutuhkan satu guru, ya kita mencari salah satu yang ada itu saja.		
		6. Adakah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.6	Pasti ada, ya contohnya seperti guru yang sekolah butuhkan guru mata pelajaran misalnya Bahasa Inggris tapi lamaran yang masuk tidak ada.	Menurut pengamatan bahwa selama pelaksanaan rekrutmen ada kendalanya yaitu tidak sesuai lamaran yang ada dengan kualifikasi bidang studi yang dibuthkan oleh sekolah.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.6	Setiap pelaksanaan ada problem ya walaupun sedikit. Kalau kendala rekrutmen itu guru yang kita		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					butuhkan tidak ada, disitu kendalanya.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.6	Ada. Sesuai dengan jurusan yang kita butuhkan kadang tidak ada, tetapi yang tidak kita butuhkan suka ada yang melamar.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.6	Ada, sedikit. Banyak yang melamar tapi tidak sesuai dengan kualifikasi bidang studinya.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.6	Umumnya sih ada ya.		
		7. Bagaimana sekolah menangani kendala tersebut?	KI Bapak Wakhyudi	KI A.7	Kita akan mencari ke sekolah lain, sekolah swasta yang lain. Apakah ada guru bidang studi A yang	Berdasarkan hasil pengamatan, jika sekolah tidak menemukan	



No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					kekurangan jam mengajar?	guru yang sekolah butuhkan maka sekolah akan mencari dari guru dari dalam sekolah yang mempunyai rekomendasi dan juga sekolah bisa mencari ke sekolah swasta lain dari guru yang masih kurang beban mengajarnya.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 A.7	Menanganinya dengan cara kita pertama menanyakan kepada guru lama apakah ada rekomendasi, dan jika tetap tidak ada maka sekolah akan mencoba mencari ke sekolah lain.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 A.7	Mencari ke sumber lain seperti ke sekolah-sekolah swasta lainnya.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 A.7	Biasanya ya kita cari dari dalam sekolah dulu dari guru-guru disini yang mempunyai kenalan yang mau mengajar disini.		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 A.7	Kita tanya ke guru-guru apakah ada lisensinya yang sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan sekolah.		
2.	Seleksi Guru	1. Bagaimana proses seleksi calon guru di SMP PGRI 1 Bekasi?	KI Bapak Wakhyudi	KI B.1	Proses seleksi disini hanya dengan melakukan wawancara atau lebih seperti berbincang tentang karier pelamar, tempat tinggal, latar belakang keluarga. Selain itu dilihat dari pengalamannya sudah pernah mengajar dimana, kemudian dilihat dari latar belakang jam	Berdasarkan pengamatan, seleksi dilakukan hanya dengan melalui wawancara atau interview secara personal saja tanpa ada tes-tes tertulis yang lainnya. Melalui interview yang dilakukan oleh kepala sekolah dan juga wakil kepala sekolah sudah dapat melihat karakteristik dari	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					mengajarnya. Tidak usah pakai tes kesehatan karena dilihat dari fisik kita juga sudah tahu.	calon guru tersebut dan juga latar belakangnya apakah sudah berpengalaman dalam mengajar atau tidak, mempunyai inovasi atau tidak.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 B.1	Seleksi disini hanya dengan wawancara, selain itu tidak ada. Sekolah tidak mengadakan tes secara lebih spesifik kepada guru tersebut. Yang penting data lengkap, kita akan panggil untuk wawancara.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 B.1	Kita tidak melakukan seleksi disini sih ya, palingan wawancara. Kalo seleksi kan ada beberapa pilihan		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					tes, tapi disini hanya wawancara saja. Jika sekolah ingin pelamar itu diterima maka akan dipanggil wawancara, ngobrol tentang pengalaman kerja, pengalaman pendidikannya.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 B.1	Karena disini tidak ada seleksi atau tes-tes seperti di perkantoran ya palingan ada interview saja, wawancara secara personal.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 B.1	Di SMP PGRI 1 tidak ada tes-tes hanya ada mungkin wawancara saja. Intinya seorang		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					pelamar masuk kesini, kita lihat ijazahnya, kita tanya-tanya kepribadian pelamar tersebut kepada yang membawanya jika ada yang membawa. Jika pelamar penyanggupi dengan konsekuensi sebagai guru maka kita persilahkan mengajar. Tanpa adanya tes-tes lisan maupun tertulis yang lain.		
		2. Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi?	KI Bapak Wakhyudi	KI B.2	Ada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan	Berdasarkan pengamatan, yang terlibat dalam proses penyeleksian calon guru	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					kepala tata usaha.	sama seperti proses rekrutmen yaitu kepala sekolah beserta wakil kepala sekolah saja. Namun juga kepala sekolah meminta masukan dari para guru.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 B.2	Hanya berdua, kepala sekolah beserta wakilnya saja.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 B.2	Yang terlibat itu biasanya kepala sekolah, sama wakilnya saja.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 B.2	Sama seperti rekrutmen, yaitu kepala sekolah beserta PKUr dan TU.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 B.2	Kepala sekolah sendiri dengan wakil kepala sekolah.		
		3. Kapan proses seleksi dilakukan?	KI Bapak Wakhyudi	KI B.3	Biasanya di adakan sebelum tahun ajaran baru dimulai.	Proses seleksi di lakukan pada saat sebelum tahun ajaran baru dimana akan terlihat perhitungan jumlah beban	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 B.3	Biasanya di awal tahun pembelajaran biasanya antara		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					bulan juni-juli, disana seleksinya. Karena ketahuan yang keluar. Kita cari dari pelamar-pelamar yang sudah masuk.	mengajar guru lama dan guru yang keluar (pindah/mutasi/pensiun). Jadi mereka akan masuk atau mulai mengajar di awal tahun ajaran baru.	
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 B.3	Di awal tahun pelajaran baru. Jika kita membutuhkan guru kita mengadakan seleksi pasti di awal tahun pelajaran. Tidak di tengah-tengah.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 B.3	Umumnya mereka masuk di tahun ajaran baru, jadi proses seleksi dilakukan biasanya sebelum tahun ajaran baru.		
			IP.4	IP.4 B.3	Biasanya itu awal		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			Bapak Harsono		bulan juli tahun ajaran baru. Dan biasanya mendekati tanggal 25, karena perhitungan penggajian itu setiap per tanggal 25 mulainya. Jadi sebelum tanggal 25 Juli sudah di proses.		
		4. Sistem apa yang dilakukan sekolah dalam proses seleksi?	KI Bapak Wakhyudi	KI B.4	Seleksi dilakukan karena ketika ada kesempatan kerja disini kemudian pelamar ada lebih dari 2 atau 3 kita akan melihat dari 'family'. Misalkan ada saudara dari guru A, maka akan dilihat dari yang dibawa oleh guru A dulu. Yang terpenting juga	Berdasarkan hasil pengamatan, sistem seleksi di SMP PGRI 1 Bekasi sudah akurat karena dengan proses seleksi wawancara personal dengan kepala sekolah yang sudah dapat	



No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					memiliki kompetensi dasar dan dilihat juga latar belakangnya. Tetapi jika guru tidak ada yang memberikan rekomendasi kita lihat berkas lamarannya dan kita proses secara adil.	memprediksi karakteristik dari pelamar. SMP PGRI 1 Bekasi sudah cukup adil dalam meyeleksi calon guru dan melihat kualifikasi dari guru yang dibutuhkan dengan calon guru.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 B.4	Di PGRI 1 ini lebih mengutamakan orang bawaan, contohnya guru A mempunyai kenalan yang ingin menjadi guru bahasa Inggris. Maka guru A tersebut bisa membawa lamaran calon guru baru dan kita		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
3.	Persyaratan Calon Guru				akan melihat berkas-berkasnya juga. Karena dengan begitu jika guru baru tersebut mempunyai kendala, guru A lah yang akan bertanggung jawab membimbingnya.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 B.4	Biasanya rekrutmen di sekolah ini pertama mencari ke sesama guru dahulu apakah guru disini mempunyai kenalan guru yang dibutuhkan oleh sekolah atau tidak. Jadi dari internal dulu, karena jika ada guru yang		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					mempunyai kenalan guru baru, guru tersebut bisa menuntun guru baru itu.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 B.4	Seperti yang sudah dijelaskan tadi, kalau disini biasanya jika ada guru yang punya saudara atau punya teman, lalu sekolah membutuhkan guru bidang studi IPS contohnya, ya langsung dipilih. Tapi ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, namun tidak sesuai dengan kebutuhan.		
			IP.4	IP.4 B.4	Sistemnya dari		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			Bapak Harsono		lisensi internal. Maksudnya dari guru disini yang mempunyai saudara atau tetangga yang ingin menjadi guru. Ada juga beberapa orang yang melamar ke SMP PGRI, namun kebanyakan tidak sesuai dengan kebutuhan.		
		1. Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar?	KI Bapak Wakhyudi	KI C.1	Kualifikasinya standar, S1 sarjana pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Mempunyai dedikasi tinggi, mempunyai inovasi dalam proses pembelajaran.	Dari hasil pengamatan, kualifikasi yang ditetapkan oleh SMP PGRI 1 Bekasi sudah sesuai dengan peraturan dari pemerintah yaitu guru mata pelajaran SMP harus S1	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					Biasanya yang melamar disini yang baru lulus dari universitas, jadi tanpa ada syarat gaptek pasti sudah bisa mengoperasikan komputer. Kesuali jika yang melamar diatas 50 tahun pasti saya tanya.	sarjana pendidikan sesuai dengan jurusannya, sekolah tidak akan memproses lamaran yang jika lulusannya kurang dari S1.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 C.1	Mencari pelamar yang berkompeten dibidangnya, sesuai dengan keahliannya, sesuai dengan jenjang pendidikannya dan minimal S1 sarjana pendidikan. Perguruan tingginya dimana,		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					IP nya berapa dan juga lokasi tempat tinggalnya kita lihat juga apakah strategis atau tidak dari sekolah.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 C.1	Pertama pasti dilihat pendidikannya yaitu S1 Sarjana Pendidikan dan sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan. Dan di usahakan dia tidak mengajar di tempat lain.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 C.1	Yang pertama kompetensinya sudah pasti, skil, talent dia, lalu loyalitasnya, sudah pasti kesabarannya. Dia punya kompetensi tapi		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					tidak sabar kan tidak bisa di SMP. Nanti baru ngajar 2 minggu langsung keluar lagi. Jadi mentalnya itu juga. Lalu lulusannya juga kalau bisa linier.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 C.1	Sesuai dari peraturan pemerintah itu sendiri yaitu harus S1 pendidikan kalau seorang guru itu sesuai dengan kualifikasinya. Jika usia muda tidak masalah bila dia sudah menguasainya. D3 saja sudah tidak diterima sekarang disini.		
		2. Apa yang	KI	KI C.2	Kita tentukan	Sebelum	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
		dilakukan dalam menentukan persyaratan seleksi?	Bapak Wakhyudi		syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika.	sekolah melakukan seleksi guru, sekolah akan melihat dari kebutuhan guru yang dibutuhkan oleh sekolah terlebih dahulu dan dilihat juga dari kualifikasinya.	
	IP.1 Bapak Dadang		IP.1 C.2	Kita tentukan syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika.			
	IP.2 Ibu Sri		IP.2 C.2	Sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan matematika, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikannya matematika			



No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 C.2	Kita tentukan syarat-syaratnya sesuai kebutuhan, jika yang dibutuhkan guru IPS, maka kita cari yang lulusan S1 pendidikan-nya IPS. Lalu ijazah yang dilegalisir.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 C.2	Sesuai dengan kebutuhan ya biasanya, karena sesuai dengan dengan peraturan pemerintah juga yaitu harus sesuai dengan kualifikasinya.		
		3. Adakah tahapan-tahapan yang harus dilewati oleh pelamar?	KI Bapak Wakhyudi	KI C.3	Tahapannya pertama menaruh lamaran, jika dibutuhkan, pelamar akan diseleksi berkas sesuai dengan	Berdasarkan pengamatan, tahapan-tahapan untuk calon pelamar adalah dengan membuat surat	

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					kebutuhan, jika seleksi berkas selesai maka akan di seleksi kembali dengan wawancara.	lamaran beserta lampiran-lampiran yang dibutuhkan oleh calon guru seperti ijazah S1 pendidikan bidang studi dan sertifikat-sertifikat yang sudah dimiliki. Setelah itu menaruh surat lamaran ke TU sekolah yang nantinya akan di serahkan ke kepala sekolah dan jika sekolah sedang membutuhkan guru maka lamaran tersebut akan langsung di proses namun jika tidak	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 C.3	Pertama menaruh berkas lamaran ke TU, jika dibutuhkan, pelamar akan diseleksi berkas sesuai dengan kebutuhan sekolah, setelah itu dipanggil untuk wawancara.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 C.3	Pertama menyerahkan berkas lamaran, setelah itu biasanya disuruh menunggu. Jika memang dibutuhkan akan dipanggil. Setelah ada panggilan		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					kita akan wawancara mengenai kependidikan yang diperoleh dari mana, apakah ada pengalaman pernah mengajar. Setelah sesuai dengan harapan sekolah, nanti pas awal tahun pelajaran baru, kalau memang diterima ya disuruh masuk.	lamarannya akan di simpan. Lamaran yang sudah di proses akan di panggil oleh sekolah untuk melakukan wawancara personal dengan kepala sekolah.	
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 C.3	Tahapannya pertama menaruh berkas ke sekolah, lalu menunggu panggilan, jika memenuhi lalu interview. Biasanya yang sudah di interview		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					langsung di terima kalau disini.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 C.3	Pelamar masuk ke ruang tata usaha setelah itu masuk ke kepala sekolah. Pada saat mereka dibutuhkan atau kita memanggil mereka, langsung menghadap kepala sekolah. Lamaran yang masuk pun tidak langsung di proses. Pertama di kumpulkan dahulu, nanti saat kita membutuhkan kita panggil. Tetapi kalau tidak ada yang dibutuhkan, berkas hanya		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					disimpan saja.		
		4. Adakah keluhan dari pelamar dalam menjalankan tahapan seleksi?	KI Bapak Wakhyudi	KI C.4	Ada, karena ketika sudah di telepon untuk sabar menunggu pasti ada lagi pertanyaan-pertanyaan kapan ada panggilan untuk proses selanjutnya. Karena sekolah tidak pernah menolak lamaran yang masuk.	Dari hasil pengamatan, ada beberapa pelamar yang mengeluh karena lamanya menunggu kabar dari sekolah untuk mengisi kekosongan guru. Sebelumnya sekolah juga sudah meminta para pelamar sabar menunggu karena sekolah saat itu sedang tidak membutuhkan guru.	
			IP.1 Bapak Dadang	IP.1 C.4	Ada, karena dia hanya menunggu kapan akan di panggil oleh sekolah, karena sekolah memberi telepon akan bisa untuk dihubungi. Tetapi jawaban dari sekolah seperti itu, sekolah belum		

No.	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
					membutuhkan guru.		
			IP.2 Ibu Sri	IP.2 C.4	Ada ya, karena mungkin pelamar sudah lama menunggu ada panggilan dari sekolah.		
			IP.3 Bapak Muri	IP.3 C.4	Hmmm pasti ada ya biasanya.		
			IP.4 Bapak Harsono	IP.4 C.4	Ada. Seperti ada panggilan dari pelamar bagaimana apakah sudah membutuhkan guru, ya seperti itu.		

## Lampiran 10

**REDUKSI HASIL WAWANCARA FOKUS:**

## Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

No.	Sub Fokus	Informan	Kode	Kesimpulan
1.	Rekrutmen Guru di SMP PGRI 1 Bekasi	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4	A	Rekrutmen yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi dengan cara tidak membuka lowongan kerja namun tetap banyak yang mengirim lamaran ke sekolah. Lamaran akan disimpan oleh sekolah dan jika sekolah membutuhkan maka lamaran tersebut akan diseleksi mana yang paling dibutuhkan oleh sekolah.
2.	Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4	B	Seleksi yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi adalah yang pertama melihat kebutuhan guru di sekolah terlebih dahulu lalu menginfokan kepada gur-guru di sekolah apakah ada kerabat yang mau mengisi posisi tersebut dan juga membuka berkas lamaran dan melihat mana yang sekolah butuhkan lalu memanggil calon pelamar untuk melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.
3.	Persyaratan Calon Pelamar di SMP PGRI 1 Bekasi	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4	C	Persyaratan yang dibutuhkan oleh sekolah SMP PGRI 1 Bekasi untuk merekrut dan menyeleksi guru yang pertama adalah lulusan S1 yang sesuai dengan bidangnya yang akan di ajar. Sekolah juga lebih memilih calon pelamar yang mempunyai relasi dengan guru di sekolah tersebut baik saudara, alumni maupun hanya sekedar tetangga.

## Lampiran 11

### REDUKSI HASIL PENGAMATAN FOKUS:

Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

<b>SUB FOKUS</b>	<b>SITUASI YANG DIAMATI</b>	<b>HASIL PENGAMATAN</b>
Rekrutmen Guru	Mengamati kesesuaian antara rekrutmen dengan keadaan yang sebenarnya	Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, terdapat kesesuaian antara rekrutmen di lapangan. Rekrutmen di SMP PGRI 1 Bekasi dilakukan tanpa ada batasan waktu, jika pelamar menaruh lamaran maka sekolah akan menerima namun tidak akan di proses selama sekolah belum membutuhkan guru.
Seleksi Guru	Mengamati kesesuaian antara seleksi dengan keadaan yang sebenarnya	Sebelum melakukan seleksi, sekolah melihat kebutuhan guru. Seleksi dengan melihat berkas lamaran dan wawancara oleh atasan langsung yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Model wawancaranya secara mendalam dengan memprediksi kepribadian dari pelamar.
Persyaratan Calon Guru	Mengamati kesesuaian antara seleksi dengan persyaratan calon guru	Persyaratan calon guru sudah di tentukan sesuai dengan peraturan pemerintah yang mana calon guru bidang studi harus mengajar sesuai dengan kualifikasinya dan berpendidikan S1 pendidikan.



## Lampiran 12

### REDUKSI HASIL DOKUMENTASI FOKUS:

Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi

<b>SUB FOKUS</b>	<b>DOKUMEN</b>	<b>HASIL DOKUMENTASI</b>
1. Rekrutmen Guru 2. Seleksi Guru 3. Persyaratan Calon Guru	Berkas calon pelamar Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007	Acuan dalam rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi terdapat pada dokumentasi berkas lamaran calon guru dan juga terdapat di Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007
	PP Nomor 74 Tahun 2008	Dokumen tersebut sebagai acuan dalam menentukan syarat-syarat calon guru dalam merekrut dan seleksi guru.

Lampiran 13

**REDUKSI DATA HASIL PENELITIAN**

No.	Tahap Pengumpulan Data	Sub Fokus	Reduksi	Analisis	Kesimpulan
1.	Wawancara Observasi Studi Dokumentasi	Rekrutmen Guru	Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, terdapat kesesuaian antara rekrutmen di lapangan. Rekrutmen di SMP PGRI 1 Bekasi dilakukan tanpa ada batasan waktu, jika pelamar menaruh lamaran maka sekolah akan menerima namun tidak akan di proses selama sekolah belum membutuhkan guru.	Proses rekrutmen guru yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi dilaksanakan atas dasar kebutuhan guru. Rekrutmen guru tidak akan dilaksanakan jika guru yang ada di sekolah sudah cukup untuk memenuhi cakupan jam belajar di sekolah. Proses rekrutmen guru biasanya dilaksanakan sebelum awal tahun pelajaran baru dimulai.	Rekrutmen guru yang dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi dilakukan dengan acuan kebutuhan guru di sekolah dan rekrutmen guru hanya melibatkan pihak sekolah saja.
2.	Wawancara Observasi Studi Dokumentasi	Seleksi Guru	Sebelum melakukan seleksi, sekolah melihat kebutuhan guru. Seleksi dengan melihat berkas lamaran	Seleksi calon guru di SMP PGRI 1 melihat kebutuhan guru yang ada, melakukan seleksi dengan kualifikasi	Pelaksanaan seleksi yang dilakukan SMP PGRI 1 Bekasi dengan baik meskipun tes seleksi yang dilakukan

			<p>dan wawancara oleh atasan langsung yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Model wawancaranya secara mendalam dengan memprediksi kepribadian dari pelamar. Proses seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi mengacu pada rekrutmen internal dari dalam lingkungan sekolah yang menginformasikan kepada guru-guru bahwa ada lowongan kerja. Guru yang membawa calon tersebut pelamar tersebut nantinya yang akan bertanggung jawab untuk membimbing calon tersebut. Seleksi yang dilakukan hanya tes wawancara mendalam oleh kepala sekolah</p>	<p>bidang yang dibutuhkan sekolah dan memprioritaskan calon guru dari rekomendasi guru lama di sekolah itu. Dengan adanya sistem seperti itu maka kesalah-kesalahan yang akan di timbulkan oleh guru baru nantinya akan di berikan tanggungjawab kepada guru lama yang merekomendasikannya.</p>	<p>hanya dengan wawancara saja. Tetapi dengan hanya wawancara mendalam dengan kepala sekolah sudah dapat memprediksi kesanggupan dari calon guru tersebut dengan melihat fisik dan karakteristiknya.</p>
--	--	--	--	---	--

			dan wakil kepala sekolah saja.		
3.	Wawancara Observasi Studi Dokumentasi	Persyaratan Calon Pelamar	Persyaratan calon guru sudah di tentukan sesuai dengan peraturan pemerintah yang mana calon guru bidang studi harus mengajar sesuai dengan kualifikasinya dan berpendidikan S1 pendidikan.	Dalam penetapan syarat untuk calon guru, sekolah melihat dari kebutuhan guru dan akan di lihat dari kualifikasi pendidikan dan latar belakang mengajarnya.	Persyaratan yang dipilih oleh SMP PGRI 1 Bekasi sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu guru bidang studi harus mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

**Lampiran 14**

## CATATAN LAPANGAN NO. 1

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Selasa, 2 Februari 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 08.00 – 10.00 WIB

Pada hari ini peneliti menemui kepala sekolah pukul 08.00 WIB. Peneliti langsung menuju ke ruang kepala sekolah yang sebelumnya sempat menyambut penjaga parkir di sekolah tersebut. Peneliti sudah mempunyai janji dengan kepala sekolah untuk melakukan *grandtour* dengan metode wawancara untuk melengkapi proses penelitian.

Peneliti mulai pertanyaan dengan sejarah dari SMP PGRI 1 Bekasi terlebih dahulu, lalu kepala sekolah menceritakan dari sejarah berdirinya sekolah itu. Bapak Wahyudi merupakan kepala sekolah generasi keempat semenjak didirikannya SMP PGRI 1 Bekasi, yang dipilih langsung sebagai penerus kepemimpinan oleh kepala sekolah sebelumnya yaitu Bapak Ojo Effendi yang sekarang menjabat menjadi komite sekolah. Jadi di SMP PGRI itu tidak ada sistem pensiun kecuali kepala sekolahnya lah yang ingin mengakhiri jabatannya dan sudah menemukan penggantinya.

SMP PGRI 1 Bekasi bisa dibilang berkembang cukup pesat karena segala fasilitas untuk siswa sudah terpenuhi dengan adanya proyektor dan

AC di setiap kelas yang berjumlah 16 kelas yang terdiri dari 3 rombongan belajar, yaitu kelas VII ada 6 kelas, kelas VIII ada 7 kelas, dan kelas IX ada 3 kelas dan akan ada penambahan kelas di tahun ajaran baru tahun ini.

SMP PGRI pun memiliki 13 ekstrakurikuler untuk para siswanya yang terdiri antara lain seperti drum band, rohing, pramuka, seni tari, paskibra, *english club*, dan lain sebagainya. Rohing di SMP PGRI 1 Bekasi pun menjadi salah satu kegiatan wajib untuk dilaksanakan setelah jam pelajaran selesai.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 2

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Kamis, 4 Februari 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 08.00 – 10.00 WIB

Hari ini peneliti mendatangi sekolah SMP PGRI 1 Bekasi untuk melakukan *grandtour* kembali namun dengan informan yang berbeda, yaitu wakil kepala sekolah SMP PGRI 1 Bekasi Bapak Dadang.

Sama seperti *grandtour* sebelumnya, peneliti memulai bertanya tentang sejarah berdirinya SMP PGRI 1 Bekasi. Sejarah yang diceritakan pun hampir sama dengan yang sebelumnya kepala sekolah ceritakan. SMP PGRI 1 Bekasi berdiri sejak tahun 1979 dan sudah mempunyai empat kepala sekolah. Bapak Dadang sebagai wakil kepala sekolah sudah berada di SMP PGRI 1 Bekasi sejak pertama sekolah ini di dirikan. Beliau menjelaskan susunan kepala sekolah dari awal berdiri hingga sekarang dan beliau pun menjelaskan juga jabatannya yang berada dibawah kepala sekolah yang membawahi semua wakil kepala sekolah bidang yang lainnya.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 3

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Selasa, 7 April 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 10.00 – 10.30 WIB

Hari ini peneliti datang ke SMP PGRI 1 Bekasi pada pukul 10.00 WIB. Peneliti berencana untuk menyerahkan surat untuk melaksanakan penelitian di sekolah dan langsung menuju ruang tata usaha.

Peneliti bersama kepala tata usaha mengatur jadwal kegiatan yang di laksanakan oleh sekolah supaya proses penelitian ini tidak akan mengganggu proses pembelajaran di sekolah yang mana siswa kelas IX akan melaksanakan ujian nasional.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011



## CATATAN LAPANGAN NO. 4

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Sabtu, 23 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 08.30 – 10.00 WIB

Pada catatan lapangan ini, peneliti datang ke sekolah pukul 08.30 WIB. Agenda hari ini peneliti akan menemui Bapak Wakhyudi selaku Kepala SMP PGRI 1 Bekasi untuk melakukan wawancara, yang sebelumnya sudah membuat janji dengan menyerahkan surat perihal melakukan penelitian di sekolah ini.

Ketika peneliti sampai di sekolah, peneliti sempat menyapa beberapa guru dan langsung menuju ruang kepala sekolah. Peneliti sudah berada di ruang kepala sekolah maka peneliti langsung melakukan wawancara terstruktur.

Peneliti melakukan wawancara Kepala Sekolah dari pukul 08.30 – 10.30 WIB. Peneliti mewawancarai Bapak Kepala Sekolah mengenai cakupan penelitian, beberapa hal seperti profil sekolah, manajemen tenaga pendidik di sekolah, pihak yang terkait dalam melakukan manajemen tenaga pendidik, keterlibatan yayasan dalam manajemen tenaga pendidik, sistem rekrutmen guru di sekolah, sistem seleksi guru di sekolah dan sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, Bapak Wakhyudi, S.Pd menjawab semua pertanyaan peneliti dengan jelas. Kesimpulan dari wawancara dengan beliau bahwa dalam melakukan manajemen tenaga pendidik sekolah melakukan secara mandiri karena tidak ada keterlibatan dari Yayasan dan dalam mendapatkan guru baru sekolah tidak melakukan penyebaran brosur atau membuka lowongan karena tanpa melakukan itu sekolah sudah mendapatkan banyak lamaran, dan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sekolah melakukan kerjasama dengan berbagai lembaga seperti STIM.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Wakhyudi, S.Pd selaku Kepala SMP PGRI 1 Bekasi merupakan wawancara yang kedua kalinya setelah melakukan grand tour. Untuk wawancara selanjutnya akan dilakukan pada responden dan waktu yang berbeda.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 5

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Selasa, 26 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 10.30 – 12.00 WIB

Pada hari ini peneliti bertemu dengan Ibu Sri Sutanti, S.Pd selaku Pembantu Kepala Sekolah Urusan Kurikulum yang sudah di pilih oleh kepala sekolah sebagai informan selanjutnya yang dapat di wawancarai mengenai rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

Bertemu dengan Ibu Sri sebelumnya juga sudah membuat janji terlebih dahulu dengan melihat jam belajar yang kosong untuk melakukan wawancara agar tidak mengganggu aktivitas mengajarnya.

Proses wawancara berjalan dengan lancar sesuai dengan pedoman wawancara yang ada. Walaupun wawancara dilakukan di meja guru dan ada sedikit hambatan karena ada guru lain yang membutuhkan bantuan Ibu Sri. Namun walapun ada hambatan, Ibu sri tetap menjawab semua pertanyaan yang peneliti butuhkan dengan jelas.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 6

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 08.30 – 09.30 WIB

Wawancara kali ini peneliti mendatangi kantor tata usaha untuk bertemu dengan Kepala Tata Usaha yaitu Bapak Harsono, SE. Peneliti mewawancarai Bapak Harsono, SE yang sedang bekerja di depan komputer miliknya karena Bapak Harsono, SE pada hari itu sedang sibuk tetapi tidak menghindari proses wawancara dan tetap ramah kepada peneliti. Tidak mengabaikan pertanyaan yang peneliti berikan Bapak Harsono, SE tetap fokus dengan pertanyaan dan menjawab pertanyaan dengan serius dan jelas juga saat menjawab Bapak Harsono, SE meninggalkan aktivitas di komputernya hanya untuk menjawab pertanyaan peneliti.

Dikarenakan Bapak Harsono, SE sibuk pada hari itu maka wawancara kali ini cukup singkat namun peneliti sudah cukup banyak mendapatkan informasi sesuai pedoman wawancara yang Bapak Harsono, SE berikan kepada peneliti.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 7

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 09.00 – 10.30 WIB

Peneliti datang ke sekolah pada pukul 08.50 WIB. Agenda hari ini peneliti akan bertemu dengan Bapak H. Dadang Burhanudin, S. Pd, MM. selaku wakil kepala sekolah adalah responden keempat yang peneliti wawancarai.

Saat peneliti datang ke sekolah, peneliti langsung menuju ke ruang guru yang berada di lantai 2 sekolah. Sebelum melakukan wawancara dengan Bapak Dadang peneliti sempat berbincang-bincang dengan informan tentang kegiatan-kegiatan sekolah di SMP PGRI 1 Bekasi.

Wawancara dengan Bapak Dadang dilakukan sesuai dengan pedoman wawancara yang sudah ada dan berlangsung dengan lancar sambil memperlihatkan contoh-contoh berkas lamaran yang masuk ke sekolah tersebut.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 8

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 11.00 – 12.00 WIB

Hari ini peneliti melakukan 2 wawancara yang sebelumnya adalah Bapak Dadang, selanjutnya wawancara kali ini peneliti mewawancarai Bapak Muriandi Wijaya, S.S selaku Pembantu Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan.

Pak Muri ini merupakan rujukan dari Kepala Tata Usaha yang sudah di wawancarai sebelumnya. Peneliti langsung mewawancarai Pak Muri yang baru saja datang ke sekolah saat itu. Wawancara dengan Bapak Muri cukup singkat namun jelas sesuai dengan pedoman wawancara.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 9

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Jumat, 29 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 08.00 – 11.00 WIB

Peneliti datang ke sekolah kali ini untuk melakukan pengamatan terhadap lingkungan sekolah di SMP PGRI 1 Bekasi ini yang sebelumnya sudah mendapatkan ijin dari Wakil Kepala Sekolah. Peneliti mengamati setiap ruangan dan fasilitas yang dimiliki oleh sekolah, proses guru mengajar serta interaksi antara guru dan murid yang terjadi disekolah.

Setelah melakukan pengamatan, peneliti langsung menuju ruang tata usaha untuk bertemu dengan kepala tata usaha yaitu Bapak Harsono, SE untuk meminta kelengkapan data yang di butuhkan oleh peneliti untuk dipersiapkan terlebih dahulu oleh Bapak Harsono, SE.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011

## CATATAN LAPANGAN NO. 10

## Hasil Studi Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Mei 2015  
Tempat : SMP PGRI 1 Bekasi  
Pukul : 11.00 – 11.30 WIB

Peneliti datang kembali ke sekolah pada pukul 11.00 WIB untuk mengambil data yang sudah di siapkan oleh Bapak Harsono, SE. Peneliti pun langsung menuju ruang Tata Usaha yang berada di lantai bawah dan tidak lupa peneliti menyapa guru yang ada.

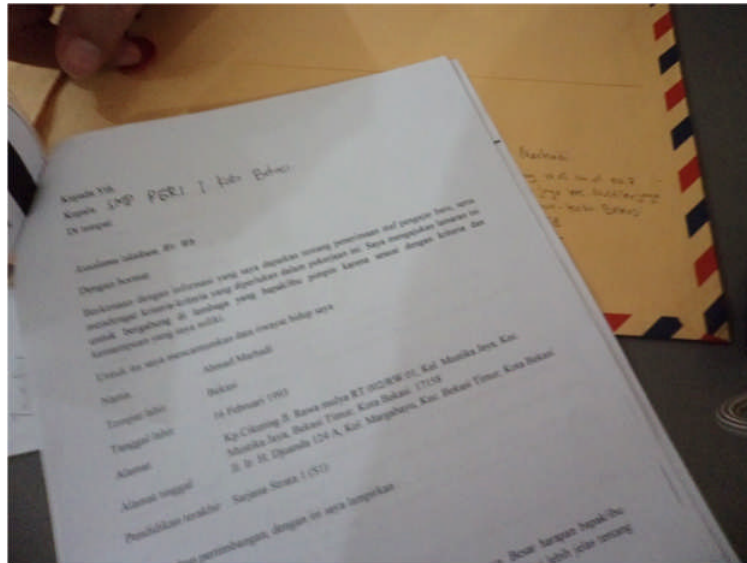
Setelah peneliti mengamati dan mengecek data yang diberikan oleh Bapak Harsono, SE ternyata data tersebut ada yang kurang, karena ada data yang belum ditandatangani oleh kepala sekolah. Jadi peneliti hanya membawa data yang sudah lengkap saja.

Kepala SMP PGRI 1 Bekasi

H. Wakhyudi, S.Pd  
NIP. 196010071982031011



## Lampiran Dokumentasi



Berkas Lamaran



Informan Kunci  
Kepala SMP PGRI 1 Bekasi



Ruang Guru



Rung Kelas

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**VIVI YUSDIKASARI**, lahir di Jakarta pada tanggal 15 April 1993. Dari pasangan Bapak Sadikan dan Ibu Suyusmi. Anak kedua dari tiga bersaudara. Kakak laki-laki bernama Agus Triatmojo dan adik laki-laki bernama Wahyu Prasetyo. Berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Tempat tinggal di daerah Jakarta Timur, kecamatan Cakung, kelurahan Pulogebang. Pendidikan formal yang pernah di tempuh mulai dari TK Al-Muhajirin pada tahun 1999, lalu melanjutkan

ke SD Negeri Pulo Gebang 01 Pagi pada tahun 2000 – 2005, pada tahun 2006 – 2008 melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 172 Jakarta, selanjutnya pada tahun 2009 – 2011 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 102 Jakarta, dan tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Jurusan Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Mengikuti program magang dari jurusan di Suku Dinas Pendidikan Dasar Jakarta Selatan pada bulan Agustus – September 2014, dan di SDN SN 17 Pagi Utan Kayu Selatan pada bulan Oktober – November 2014.