

ANALISIS SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI YAYASAN BAITUL JANNAH BANDAR LAMPUNG

A.K. Yohanson¹

¹Fakultas Ilmu Komputer, Institut Informatika dan Bisnis
Jl. ZA Pagar Alam, No. 93, Labuhan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung, 35142
Telp. (0721) 787214 Fax. (0721) 700261
e-mail : akayohanson@gmail.com

ABSTRACT

In improving the quality of education is very related to the problem of human resources, therefore the process of recruitment and selection of human resources (HR) is very important and can only be obtained through effective selection efforts that involve accurate and sustainable management functions. so that the qualifications in accordance with the field of work are obtained and the objectives of an educational institution are achieved. therefore, the HR selection process is one of the most important things in achieving the goals of an educational institution. This research used a qualitative method with a descriptive approach; Data collection through interviews as the main method and documentation as a supporting method in research, data analysis with reducing the data from interviews and documentation, then the data obtained is displayed, then conclusions are taken. The validity test of the data used is source triangulation. The data sources in this research are the Chairman of the Foundation, Head of the HR Division, Headmaster, Teacher, Secretary and office Staff. Based on the results of the research it can be concluded that; Selection conducted at the Baitul Jannah Foundation can be said good, because it is done in a systematic way, the selection consists of 2 (two) step, that is a preparation and implementation. Steps of preparation (including the activities of establish a selection team, preparing assessment instruments, preparation of place and time. And at the implementation steps (including the activities of administrative selection, beginning interviews, micro teaching, final interview and last decisions of result selection). However, it is necessary to improve the test in terms of measuring general and psychology knowledge which has only been explored through interviews, therefore written tests need to be carried out so that the results will become more valid and authentic.

Keywords — Selection, Teachers

ABSTRAK

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia, Oleh karena itu proses seleksi sumberdaya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanyadapat diperoleh melalui upaya seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan tentang sehingga diperoleh kualifikasi yangsesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan.oleh karena itu proses seleksi SDM merupakan salahsatu hal yang sangat penting dalam tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif; Pengumpulan data melalui wawancara sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode penunjang dalam penelitian, analisis data yang dilakukan adalah dengan mereduksi data hasil wawancara dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh di display, selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Sumber data pada penelitian ini adalah Ketua Yayasan, Ketua Bidang Personalia, Kepala Sekolah, Guru, Sekretaris dan Staff Yayasan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; Seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah secara umum dapat dikatakan baik, karena dilakukan dengan cara yang sistematis terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan (meliputi kegiatan penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi. Dan pada tahap pelaksanaan (meliputi kegiatan seleksi administrasi, wawancara awal, microteaching, wawancara akhir

dan keputusan seleksi). Akan tetapi perlu adanya perbaikan tes dalam hal mengukur pengetahuan umum dan psikologi yang selama ini hanya digali lewat wawancara, oleh karena itu tes tertulis perlu dilakukannya sehingga hasilnya akan menjadi lebih valid dan otentik.

Kata Kunci — Seleksi, Tenaga Pendidik

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen kehidupan manusia paling penting. Aktivitas ini telah ada dan akan terus berlangsung sejak manusia pertama ada di dunia hingga berakhirnya kehidupan di muka bumi. Proses pendidikan ini terus berkembang sejalan dengan perkembangan sosial budaya manusia. Sejak manusia berinteraksi dengan aktivitas pendidikan, sejak itu pula manusia telah berhasil merealisasikan berbagai perkembangan dan kemajuan dalam segala lini kehidupan. Hal ini sejalan dengan perkataan Ibnu Khaldun bahwa pendidikan adalah suatu yang alami dalam perkembangan peradaban manusia.

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan Nasional tersebut tentu diperlukan faktor pendukung yang menunjang ketercapaiannya tujuan, beberapa faktor-faktor tersebut meliputi, sarana dan prasarana, modal, dan yang tidak kalah penting adalah faktor (SDM) sumber daya manusia.

Berdasarkan dari perkembangan ini. Maka, Indonesia perlu berbenah diri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar ke depan pendidikan Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara maju lain. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) jauh lebih penting dibandingkan dengan sistem, modal, strategi, sarana prasarana dll. Karena manusia adalah yang nantinya akan menjadi penggerak dari suatu tatanan sistem.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia, Oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan tentang sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Seleksi (Simamora, 2006) adalah Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling

memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Dari data yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan mengumumkan hasil uji kompetensi 1,6 juta guru di Indonesia, Hasilnya sebanyak 1,3 juta guru memiliki nilai ujian di bawah 60 dari rentang 0 hingga 100. Hasil uji kompetensi ini menjadi potret nyata kualitas guru.

Dari beberapa data yang dipaparkan tersebut terlihat bahwa kualitas Pendidik bisa dikatakan belum baik, salahsatu temuannya adalah disebabkan karena persoalan pada sistem seleksi di Indonesia, dan persoalan itu sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, Hal ini yang menjadikan penguat landasan bagi Peneliti dalam melakukan penelitian pada sistem seleksi.

Lembaga pendidikan ini menyadari bahwa membentuk lembaga yang berkualitas harus diiringi dengan kualitas SDM. Dari mana kita bisa mendapatkan SDM yang baik tentunya harus dilakukan proses seleksi secara profesional. Sehubungan dengan kualitas SDM (Pendidik) yang ada di Yayasan Pendidikan Baitul Jannah, Bahwa pendidik mampu membantu peserta didik menghasilkan berbagai prestasi bagi

sekolah. Untuk melihat prestasi yang diperoleh oleh Yayasan Pendidikan Baitul Jannah dapat kita lihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Prestasi Peserta Didik Yayasan Baitul Jannah

No.	Prestasi	Tingkat	Tahun
1.	Juara Olimpiade MIPA	I Provinsi Lampung	2017
2.	Juara Hafalan Juz 30	II Kota Bandar Lampung	2017
3.	Juara II Tahfidz	Provinsi Lampung	2016
4.	Juara Oliimpiade IPA	I Kecamatan	2016
5.	Juara Oliimpiade IPA	III Provinsi Lampung	2016
6.	Juara Tahfidzul Qur'an di Darrul Fattah	II Provinsi-Lampung	2015

Sumber: *Dokumentasi website Yayasan Pendidikan Baitul Jannah*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat secara singkat sekolah ini mampu meraih berbagai prestasi, itupun masih banyak prestasi yang belum dicantumkan oleh Penulis. Oleh karena itu sudah tentu bahwa prestasi ini dilahirkan dari pendidik yang berkompeten, profesional dan berkualitas. Dan untuk mendapat SDM yang unggul tersebut harus dilakukan dengan mekanisme yang baik dalam seleksi.

Dari paparan data-data tersebut yang membuat peneliti berkeinginan melihat bagaimana rekrutmen, seleksi dan pengembangan yang dilakukan oleh sekolah ini demi mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, sehingga hal ini mampu meningkatkan ataupun memberi kontribusi terhadap kualitas pendidikan kita secara mikro ataupun makro (Nasional).

2. KAJIAN TEORI

Seleksi

Kegiatan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah "*job fit and culture fit*". *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna (Mutiara Panggabean, 2004). bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya

perusahaan tersebut. Dengan memiliki SDM yang *fit in* (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun maupun kultur perusahaan, SDM tersebut diharapkan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.. Selanjutnya, menurut Simamora (2006) mengatakan seleksi adalah " proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan.". Sedangkan menurut Ambar dan Rosidah (2009). menjelaskan bahwa seleksi adalah "proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu."

Standar Pendidik

Menurut Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen Guru (2009) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 (2009) bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 (2009) tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

1) Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya

sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman ketrampilan dan sikap.

Kompetensi pedagogik (Sagala, 2003). Terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan scenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

2) Kompetensi Kepribadian

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

Menurut Usman (2006) kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut: a) Mengembangkan kepribadian, b) Berinteraksi dan berkomunikasi, c)

Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, d) Melaksanakan administrasi sekolah. e) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesiseorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial (Sagala, 2003). Terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan meng-impementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan

mahluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

4) Kompetensi Profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah stretegi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Kompetensi professional (Sagala, 2003).berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH terdiri dari sub kompetensi 1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar 2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 3) memahami

struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar 4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait 5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2010) Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pemilihan pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa yang diambil adalah data yang menggambarkan pemahaman sistem seleksi SDM tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Baitul Jannah di Bandar Lampung. Pengumpulan data melalui wawancara sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode penunjang. Uji keabsahan

data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Sumber data pada penelitian ini adalah Ketua Yayasan, Ketua Bidang Personalia, Sekretaris dan Staff Yayasan. Serta kepala sekolah dan Guru Yayasan Pendidikan Baitul Jannah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan Hasil Penelitian

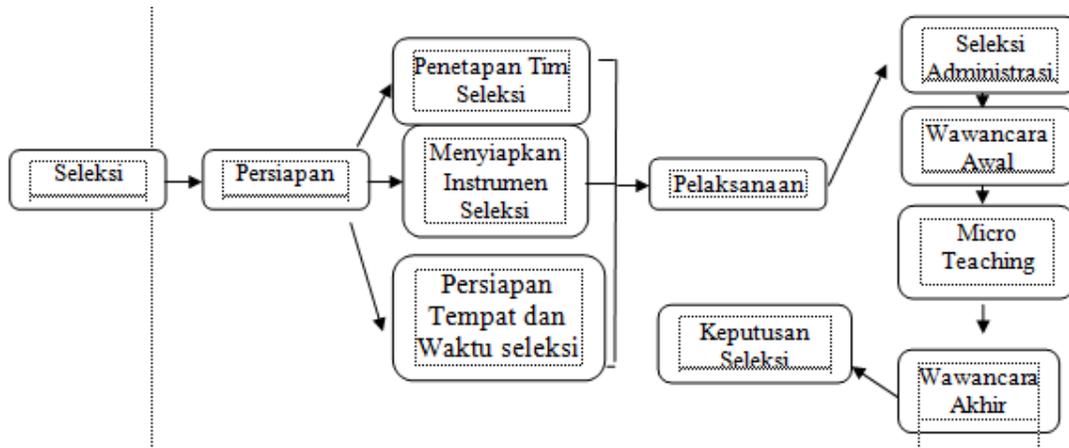
Seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan perencanaan dalam seleksi harus disusun secara matang dengan lebih spesifik. Adapun perencanaan atau persiapan yang dilakukan sebelum melakukan seleksi adalah sebagai berikut penetapan Tim seleksi, menyiapkan instrument penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

Kemudiann, pada tahap pelaksanaan. meliputi 5 kegiatan yaitu; 1) seleksi administrasi, mekanisme dalam seleksi administrasi di Yayasan sangat adalah pelamar datang membawa berkas, kemudian menuju tempat yang sudah ditentukan, untuk kemudian menyerahkan berkas yang dibawa kepada petugas penerima lamaran, Selanjutnya petugas memeriksa kelengkapan berkas, untuk ditentukan atau diputuskan saat itu

juga apakah calon pelamar dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya. 2). Wawancara awal, ini dilaksanakan Yayasan Bitul Jannah dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap sosial, penampilan umum, dan kemampuan mengekspresikan diri secara efektif dan juga tes tersebut akan memberikan informasi tentang pas atau pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya atau dengan berkas yang dilampirkan. 3) *Microteaching*, tujuan dilakukan tes ini di Yayasan adalah untuk melihat bagaimana calon guru/tenaga kependidikan melalui keterampilan kognitif, psikomotorik, reaktif dan interaktif, yang selanjutnya akan dinilai apakah calon pelamar dapat diloloskan ke tahap seleksi berikutnya atau tidak. 4) Wawancara akhir, ini dilakukan dengan tujuan dapat berkomunikasi langsung antara kandidat dengan orang yang nantinya akan menjadi atasan langsung terkait pemahaman mendalam tentang segala sesuatu yang menyangkut posisi yang akan diisi oleh kandidat, sekaligus

menjalankan fungsi pengawasan dengan melakukan verifikasi terhadap kandidat dengan melihat apakah sudah sesuai dengan data hasil seleksi. Dan 5) Keputusan seleksi, seleksi akan diadakan sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokumen lain yang mendukung. Anggota dalam pleno ini terdiri dari tim rekrutmen dan seleksi, perwakilan dari Yayasan, dan petinggi sekolah (Kepala sekolah atau Wakil Kepala Sekolah).

Dari penjelasan tersebut tegas dapat kita ambil kesimpulan bahwa, dalam penetapan atau pengambilan pegawai baru, Yayasan ini mengedepankan objektivitas dalam penelian calon pegawai baru. Yayasan Baitul Jannah memiliki prosedur yang sistematis dalam seleksi. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Mekanisme Seleksi di Yayasan Baitul Jannah

Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan hasil penelitian didapatkan ada dua tahapan seleksi yaitu perencanaan dan pelaksanaan. Adapun analisis hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Perencanaan; Rencana kegiatan sebelum melakukan seleksi adalah penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi, serta melakukan kordinasi dengan pihak Yayasan. Dapat kita lihat bahwa dalam perencanaan seleksi di Yayasan Baitul Jannah sejalan dengan teori yang dipaparkan dalam buku Kasmir (2016). Dengan uraian sebgai berikut 1) Menyiapkan Tenaga Sumber Daya Manusia (SDM). 2) Menyiapkan Peralatan yang. 3) Menyiapkan Waktu. 4). Menyiapkan Tahapan Seleksi. Dari

sini penulis mengambil kesimpulan bahwa perencanaan yang dilakukan dalam seleksi di Yayasan Baitul Jannah sudah baik, kenas sudah sesuai kaidah-kaidah perencanaan seleksi.

Pelaksanaan seleksi, secara keseluruhan sistem seleksi yang di lakukan di Yayasan Baitul Jannah sudah baik, karena sudah sesuai dengan kajian-kajian literatur yang ada, dan juga pelaksanaan untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas sangat baik, karena sudah mempertimbangkan dan memasukkan kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik sesuai dengan UU dan Peraturan Pemerintah.

Dari paparan mengenai analisis sistem seleksi maka dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul

Jannah sudah baik, terlihat dilakukan dengan prosedur seleksi yang sistematis. Tahapan yang dilakukan juga sudah mendetail sehingga mampu menghasilkan output hasil seleksi yang berkualitas. Akan tetapi perlu adanya perbaikan pada pelaksanaan tes untuk mengetahui pengetahuan umum dan kepribadian yang hanya digali lewat hasil wawancara, dengan hal ini tentu perlu diadakannya tes, tertulis dengan diadakannya tes tertulis untuk pengetahuan umum dan psikotes hasilnya akan menjadi lebih valid dan otentik.

Berdasarkan analisis peneliti, output yang dihasilkan dari seleksi di Yayasan Baitul Jannah dapat dikatakan baik, walaupun tidak dilaksanakan tes tertulis untuk mengukur kepribadian dan pengetahuan umum, hal ini dapat terjadi dikarenakan bahwa ada *double* wawancara yang dilakukan di awal dan akhir, jadi pihak Yayasan dapat memverifikasi kembali dan juga ada rapat pleno penetapan pegawai baru yang dapat menggali data-data berupa informasi dari tim seleksi dan rekrutmen mengenai pelamar-pelamar yang lolos pada tahap akhir dan seleksi dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten

yang memiliki jabatan struktural di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah dapat dikatakan baik, karena dilakukan dengan cara yang sistematis terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan (meliputi kegiatan penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi. Dan tahap pelaksanaan (meliputi kegiatan seleksi administrasi, wawancara awal, *microteaching*, wawancara akhir dan keputusan seleksi). Akan tetapi perlu adanya perbaikan tes dalam hal mengukur pengetahuan umum dan psikologi yang selama ini hanya digali lewat wawancara, oleh karena itu perlusehingga hasilnya akan menjadi lebih valid dan otentik.

Saran

Seiring berkembang pesatnya Yayasan Baitul Jannah, Maka saya melihat kemampuan pihak Yayasan melaukan terobosan dalam hal Manajemen SDM, maka Penulis merekomendasikan kepada pihak Yayasan untuk dapat menjalin kerjasama dengan Corporate

atau perusahaan yang bergerak dibidang SDM yang sudah banyak berkembang di Indonesia yang tentu memiliki kredibilitas dan validitas dalam rangka Memenej SDM. Sistem kerjasama seperti ini sudah biasa dilakukan oleh Perusahaan, BUMN, BUMD ataupun Instansi Non Pendidikan sejak dahulu, Maka dalam dunia Pendidikan, Sistem seperti ini harus mulai dijalankan, Sehingga pendidikan di Indonesia dapat mengalami kemajuan yang signifikan.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.cet.Ke-10.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen. Bandung: Citra Umbara. 2009. cet. Ke-2.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar T.S. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 2*.Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Kasmir. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.

Panggabean, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika., 2006.

Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Usman, M.U. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006. cet. Ke-9.

Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011.

Sagala, S. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2003.