

Evaluasi Program Seleksi Di Sekolah “XM” Dengan Metode Evaluasi CIPP

Yosua Hoggy Parulian Purnomo; Thomas Budi Santoso

yosuahoggy@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata

***Abstract:** This research is an evaluation research which aims to determine the implementation of the teacher selection program that has been taking place and to find out what improvement needed in the teacher selection program. The evaluation method used is the CIPP evaluation (Context, Input, Process, Product). Researchers evaluated the psychotest, interviews, microteaching and decision making activities with CIPP. The results of this study indicate that the interview and microteaching activities have not achieved their goals. It's necessary to make improvement to the: teacher standards needed by school, interview instruments, microteaching instruments and interview training for the interview officers.*

***Keywords:** Program evaluation, teacher selection, CIPP*

PENDAHULUAN

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, hal ini mengharuskan lembaga pendidikan untuk selektif dalam memilih guru. Pemilihan calon guru yang baik salah satunya ditentukan oleh proses seleksi calon guru tersebut. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan diharapkan dapat menerapkan proses seleksi guru yang tepat sehingga dapat terpilih guru yang terbaik sebagai tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 1997).

Proses seleksi bertujuan untuk mendapatkan seseorang (karyawan) yang sesuai dengan kualifikasi suatu posisi atau jabatan sehingga orang tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu seleksi juga berfungsi untuk memperkenalkan visi,

misi dan budaya organisasi kepada calon karyawan selama proses seleksi guru, sehingga apabila diterima bekerja maka orang tersebut dapat langsung menyesuaikan diri dan memahami lingkungan organisasi. Oleh karena itu, proses pelaksanaan seleksi menjadi hal yang penting untuk dilakukan dalam mendapatkan calon guru yang tepat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Salah satu sekolah yang melaksanakan seleksi guru dan karyawan setiap tahun yaitu Sekolah “XM” Semarang. Proses seleksi yang dilakukan tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang selalu ada di setiap unit sekolah setiap tahunnya. Kondisi ini disebabkan karena beberapa hal diantaranya yaitu adanya guru yang mengundurkan diri, pegawai kontrak yang tidak dilanjutkan masa kontrak kerjanya, pegawai kontrak yang tidak diangkat menjadi pegawai tetap, guru yang berhenti bekerja karena alasan kesehatan dan regenerasi guru baru untuk guru yang sudah purna tugas.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak yang terlibat dalam proses Seleksi, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan proses seleksi di Sekolah “XM” Semarang selama 5 tahun terakhir mengalami beberapa kendala dan masalah diantaranya yaitu: (1) Tidak tersedia panduan untuk *microteaching* dan wawancara beserta *standart* penilaiannya, (2) Belum ada pendataan mengenai riwayat kesehatan dan riwayat pengalaman kerja bagi calon pelamar, (3) Pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen itu sendiri masih belum memahami mengenai tugas dan tanggung jawab mereka secara mendetail dalam proses rekrutmen, (4) Wawancara yang dilakukan belum menyentuh tentang kompetensi sosial atau relasi sosial dari pelamar kerja, (5) Adanya Halo Effect yang terjadi pada saat wawancara, pewawancara cenderung menilai orang yang diwawancara itu baik, (6) Keterbatasan waktu (butuh segera untuk tahun ajaran baru dan sulitnya mencari waktu untuk proses seleksi karena petugas sibuk dengan pekerjaan harian), (7) Belum terdapat indikator atau persyaratan yang jelas untuk standart sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga mengakibatkan kesulitan dalam proses pengambilan keputusan, (8) Adanya pelamar yang menolak

untuk bergabung setelah mendapat penjelasan mengenai tugas dan kewajiban yang akan dijalankan.

Dari hasil suvey awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa proses seleksi belum memiliki parameter penilaian yang jelas, rekomendasi yang dihasilkan belum standard. Hasil dari proses seleksi baik dan merekomendasikan pelamar kerja. Tetapi setelah orang tersebut bekerja ada beberapa hal yang kurang sesuai dan hasil penilaian kinerja mereka di bawah standard untuk bisa diangkat untuk menjadi guru tetap di “XM”.

Berdasarkan latar belakang di atas dan setelah mempertimbangkan pentingnya sistem seleksi yang tepat bagi sekolah “XM” Semarang, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan tema: “Evaluasi Program Seleksi di Sekolah “XM” Semarang “. Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pelaksanaan program seleksi guru di Sekolah “XM” Semarang? (2) Bagaimana evaluasi pelaksanaan program seleksi guru di Sekolah “XM” Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi

Menurut Brinkerhoff dalam Muryadi (2017), evaluasi merupakan langkah sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari kegiatan pengembangan dan pelatihan program sehingga dapat diketahui tingkat manfaat atau kegunaan dari program tersebut. Pengertian serupa dikemukakan oleh Denzin and Lincoln dalam Muryadi (2017), bahwa evaluasi program adalah proses penilaian berdasarkan kriteria atau karakteristik yang ditentukan oleh penyusun kebijakan atau pihak penyandang dana untuk mengetahui program apa saja yang sudah memenuhi tujuan dan hasil yang diharapkan. Terdapat tiga kategori indikator penilaian kinerja atau *assessment performance* dalam tahapan evaluasi yaitu rendah, moderat dan tinggi. Keputusan mengenai penilaian tersebut diperoleh setelah melakukan kegiatan evaluasi.

Terdapat berbagai model yang dikembangkan untuk melaksanakan evaluasi program diantaranya ada 6 model: *Discrepancy Model* (Provus), *CIPP Model* (Daniel Stufflebeam's), *Responsive Evaluation Model* (Robert Stake's), *Formative-Sumatif Evaluation Model* (Michael Scriven's), *Measurement Model* (Edward L. Thorndike dan Robert L. Ebel), *Goal-Free Evaluation Approach* (Michael Scriven's).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan menggunakan model evaluasi CIPP. Karena model evaluasi CIPP ini dilakukan secara keseluruhan sebagai suatu sistem. Evaluasi dengan metode CIPP bertujuan untuk membantu pengambil keputusan dalam suatu organisasi atau instansi. Model ini dipandang sesuai untuk mengevaluasi proses seleksi rekrutmen dan seleksi di sekolah "XM". Karena kondisi di "XM" evaluasi terhadap seleksi dan rekrutmen belum pernah dilaksanakan, rekrutmen dan seleksi terus dilakukan setiap tahun tetapi belum mencapai tujuan dan menjawab akan kebutuhan Guru. Metode CIPP menurut penulis sesuai dengan 2 tujuan penelitian ini yaitu Memperoleh gambaran proses rekrutmen seleksi yg telah berlangsung, dan melakukan evaluasi proses rekrutmen dan seleksi.

CIPP Model (Daniel Stufflebeam's)

Model evaluasi ini dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam's yang membagi proses evaluasi ke dalam 4 indikator yaitu *Context*, *Input*, *Process* dan *Product*. CIPP merupakan sebuah model evaluasi yang menggunakan pendekatan yang berorientasi pada manajemen (*management-oriented evaluation approach*) atau disebut sebagai bentuk evaluasi manajemen program (*evaluation in program management*). Model CIPP berpijak pada pandangan bahwa tujuan terpenting dari evaluasi program bukanlah membuktikan (*to prove*), melainkan meningkatkan (*to improve*). Karenanya, model ini juga dikategorikan dalam pendekatan evaluasi yang berorientasi pada peningkatan program (*improvement-oriented evaluation*), atau bentuk evaluasi pengembangan (*evaluation for development*). Artinya, model CIPP diterapkan dalam rangka mendukung pengembangan organisasi dan membantu pemimpin dan staf organisasi tersebut mendapatkan dan menggunakan masukan secara sistematis supaya lebih mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting atau, minimal, bekerja sebaik-

baiknya dengan sumber daya yang ada. (Mahmudi, Ihwan. 2011). Selama bertahun-tahun model CIPP terus diterapkan dan diperbarui berdasarkan aplikasi dalam berbagai disiplin ilmu dan di banyak pengaturan nasional. (Stufflebeam, Guili Zhang. 2017). *Context*: situasi atau kondisi yang melatarbelakangi perencanaan program. *Input*: kualitas masukan yang dapat mendukung keberhasilan program. *Process*: pelaksanaan program dan penggunaan fasilitas sesuai dengan rencana. *Product*: hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan program.

Kompetensi Guru

Pengertian Guru

Pengertian tenaga kependidikan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu tenaga yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sedangkan yang dimaksud dengan pendidik berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Standar Kualitas

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang dimaksud dengan standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan profesi meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik meliputi: Mengenal anak didiknya, Menguasai teori-teori tentang pendidikan, bahan pelajaran, macam-macam

teknik dan metode pembelajaran, Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi kepribadian ini tercermin dari kemampuan guru dalam mengaktualisasikan diri sebagai pendidik yang disiplin, jujur, berwawasan luas, bertanggung jawab dan dapat menjadi sumber inspirasi yang positif bagi para peserta didiknya.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam melakukan komunikasi baik lisan, tulisan maupun perbuatan kepada peserta didik, tenaga kependidikan, wali murid, maupun masyarakat sekitar dengan cara yang efektif, ramah atau santun dan sesuai dengan adat dan norma yang berlaku. Selain itu, guru yang memiliki kompetensi sosial ini mampu bekerjasama dan beradaptasi dengan keanekaragaman suku dan budaya di tempat ia bertugas.

Seleksi

Pengertian Seleksi

Seperti dikutip dari Simamora (1997), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Dasar dan Tujuan Seleksi

Dasar seleksi adalah penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Menurut (Hasibuan dalam Pratiwi, 2015), dasar-dasar seleksi antara lain: Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah, Jabatan, Ekonomi rasional, Etika sosial

Kriteria Seleksi

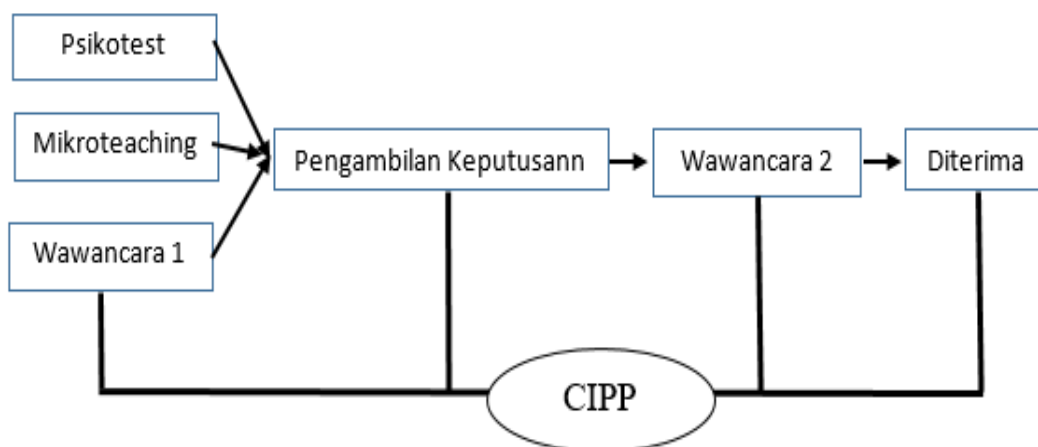
Kriteria seleksi menurut Martoyo (2000) dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu: Pendidikan, Pengalaman kerja, Kondisi fisik, Kepribadian

Kualifikasi yang digunakan sebagai dasar seleksi, adalah sebagai berikut (Hasibuan dalam Pratiwi, 2015): Keahlian, Pengalaman, Umur, Jenis kelamin, Pendidikan, Keadaan fisik, Bakat, Tempramen, Karakter

Proses Seleksi

Langkah-langkah dalam proses seleksi antara lain (Rachmawati dalam Abdhie, 2015): Penyaringan para pelamar, Tes, Wawancara awal, Evaluasi latar belakang, Wawancara mendalam, Tes kesehatan atau fisik, Pengambilan keputusan manajemen.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini seluruh kegiatan program seleksi guru di evaluasi dengan Metode CIPP.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang digunakan pada penelitian evaluasi ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kualitatif yang didapat melalui wawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Penelitian kualitatif yang dilakukan adalah penelitian evaluasi, Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian evaluasi adalah merupakan cara ilmiah (rasional, empiris dan sistematis) untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi proyek, kebijakan dan program. Penelitian evaluasi dilakukan dengan menggunakan standart dan orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan yang dievaluasi. Hasil dari penelitian evaluasi akan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas perumusan, implementasi dan hasil dari suatu proyek, kebijakan dan program. Dalam Penelitian ini yang dievaluasi adalah program seleksi guru di sekolah “XM”. Program seleksi guru di evaluasi menggunakan metode CIPP. Di program seleksi guru ada 4 kegiatan yang akan dievaluasi, yaitu psikotest, wawancara, microteaching dan pengambilan keputusan.

Data Primer dalam penelitian ini adalah data wawancara dengan Manajer eksekutif sekolah, Staff SDM, Kepala SMA, Wakil Kepala Sekolah SMA, Guru Mata Pelajaran, Guru BK, BPKK. Yang merupakan pihak-pihak yang turut serta dalam proses seleksi guru. Dari wawancara dengan para key informan ini peneliti memperoleh data mengenai pelaksanaan psikotest, microteaching, wawancara dan pengambilan keputusan. Dan improvement apa saja yang perlu dilakukan untuk setiap kegiatan tersebut menurut pendapat setiap key informan. Data Sekunder dalam penelitian ini menggunakan adalah data pegawai kontrak, data pegawai resign, Data lamaran pegawai, anggaran rekrutmen dan seleksi, dan semua data kepegawaian yang

berhubungan dengan program seleksi guru. Dari dokumen – dokumen sekolah ini penulis mendapat gambaran tentang situasi dan kondisi sekolah yang ditulis di latar belakang penelitian dan di profil sekolah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan wawancara mendalam. Analisis data yang dilakukan dengan langkah – langkah sebagai berikut: Triangulasi data (triangulasi teknik dan triangulasi sumber), Reduksi data dan kategorisasi, display data kondisi sekolah dan kondisi seleksi guru, evaluasi program seleksi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Program Seleksi Guru

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara dan studi dokumen, maka peneliti mencoba mendeskripsikan kondisi program seleksi guru di sekolah “XM”. Berikut merupakan situasi, kondisi dan tahapan kegiatan yang dilaksanakan:

1. Staff SDM menyeleksi lamaran yang masuk.
Apakah pelamar tersebut sudah sesuai dengan kualifikasi yang dicantumkan pada iklan lowongan pekerjaan, pelamar potensial akan dihubungi untuk melanjutkan proses seleksi ke tahap berikutnya.
2. Staff SDM koordinasi dengan guru BK untuk psikotest, dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran, dan manajer eksekutif untuk wawancara.
3. Staff SDM Menghubungi pelamar melalui telp, SMS, atau WA. Mereka diminta datang ke Sekolah “XM” untuk psikotest, wawancara, dan microteaching.
4. Pelaksanaan Psikotest
Petugas psikotest akan memberikan panduan dan peraturan pelaksanaan psikotest. Setelah semua peserta jelas, psikotest dimulai. Psikotest yang dilakukan ada 8 instrument yang bertujuan untuk mengukur aspek intelektual,

kepribadian dan sikap kerja. Menurut ME dan Guru BK psikotest sudah cukup untuk menggali dan melihat. Psikogram bisa memberikan gambaran kondisi dan bisa digunakan untuk pertimbangan pengambilan keputusan. Masalah yang terjadi adanya *Halo Effect*, ketika di sesi wawancara pelamar memberikan kesan yang baik maka hasil dari psikotest jadi kurang dipertimbangkan.

5. Mikroteaching

Kondisi microteaching menurut key informan: Manajer eksekutif: “Seharusnya tentu saja ada standard metodenya”. Kepala sekolah: “Seharusnya ada instrumennya, ada standardnya, yg diamati apa saja, hasilnya bagaimana itu jelas”. Wakil kepala sekolah: “Pedoman tertulis untuk pertanyaannya belum ada”. Guru mata pelajaran: “Rekomendasi tertulis yang dihasilkan masih bersifat subjektif sekali”

6. Wawancara I

Kondisi wawancara menurut *key informan*: Menurut manajer eksekutif: “petugas nggak ngerti apa yang harus ditanyakan, pertanyaan itu seolah-olah mengalir berjalan dengan orang itu cerita apa”. Menurut BPKK: “ pertanyaan-pertanyaan wawancara perlu di evaluasi”. Menurut Kepala Sekolah “ Hasil wawancara hanya deskripsi singkat, menyulitkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan”.

7. Pengambilan keputusan

Seharusnya pengambilan keputusan ini dilakukan bersama tetapi dikarenakan kesibukan masing-masing maka tidak dapat berkumpul semua bersama-sama. Keputusan diambil dengan melihat hasil rekomendasi dari psikotest, wawancara dan mikroteaching yang dituliskan petugas dalm formulir rekomendasi. Menurut manajer eksekutif “ petugas belum tega menuliskan sesuatu yang mungkin nggak pas, tulisan masih normatif, belum berani menuliskan secara tegas ini gak bagus, ini gak bisa dilanjut. Seringkali dihadapkan situasi tahun ajaran baru segera dimulai tetapi sekolah belum

mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kriteria. Akhirnya kompromi mengambil keputusan menerima guru walaupun kompetensinya masih kurang.

8. Wawancara II

Di wawancara ini manajer eksekutif memberikan gambaran kepada pelamar mengenai lingkungan sekolah, beban pekerjaan dan kompensasi yang diterima. Manajer eksekutif menggali lagi kepribadian pelamar lebih dalam dari wawancara 1. Setelah pelamar mengetahui tentang beban kerja dan kompensasi, pelamar diberi waktu untuk mempertimbangkan keputusan yang akan dia ambil. Apakah akan memutuskan akan bergabung atau tidak dengan sekolah.

Evaluasi Program Seleksi Guru

Evaluasi program seleksi guru di sekolah krista mitra dapat dilihat di tabel di halaman berikut:

Tabel 1 CIPP dalam Proses Seleksi

	Context	Input	Process	Product	Rekomendasi
Psikotest	Tujuan & Parameter jelas	-Metode & instrument cukup -SDM terlatih	-DISC, WARTEGG, Part Of Life kurang jelas panduannya -Waktu Scoring & assessment kurang	-Rekomendasi psikotest dapat digunakan	-Panduan mengerjakan diperjelas -Ada jeda antara psikotest & wawancara -Bobot seimbang psikotest & wawancara (halo effect)
Microteaching	Parameter guru yang dibutuhkan belum ada	Metode & instrument belum baku SDM Petugas belum terlatih	Standard waktu pelaksanaan, pertanyaan dan penilaian belum ada. Petugas subjectif dalam menilai	Rekomendasi bias jika digunakan karena merupakan perspektif penilai dan bersifat subjektif	-Parameter untuk profil guru yang dibutuhkan sekolah diperjelas. -Membuat metode yang standard, menetapkan standard waktu pelaksanaan, form penilaian, dan daftar pertanyaan. Mengadakan pelatihan untuk petugas. -guru penilai bermain peran
Wawancara 1	Tujuan Jelas Parameter guru yg dibutuhkan belum ada	Metode: STAR & Study kasus Daftar pertanyaan belum ada SDM perlu Pelatihan	-belum bisa diverifikasi hasil psikotest -. Waktu tidak standard -Tidak konsisten cara wawancara -Karena petugas belum terlatih penilaian masih persepsi, belum fakta	-Rekomendasi yang dihasilkan belum bisa mengukur kualitas dari pelamar -Terjadi Halo effect. -Hasil wawancara sulit digunakan untuk pengambilan keputusan	-Memiliki standard guru yang dibutuhkan -Panduan pertanyaan dan penilaian -Standard waktu dan metode pelaksanaan yang baku -Pelatihan tehnik wawancara dan tehnik penilaian untuk petugas

	Context	Input	Process	Product	Rekomendasi
Pengambilan Keputusan	Tujuan jelas	Instrumen & metode ada SDM tidak disiplin dalam pelaksanaannya	-SDM sulit Kumpul -SDM tidak sepakat -Terdesak kebutuhan dan waktu	-Saat guru yang diterima sudah bekerja dan tidak perform dengan baik, Kepsek & lingkungan tidak membimbing dan kurang menerima -Pengambilan keputusan sangat terpengaruh karena desakan kebutuhan dan waktu.	-SDM perlu pelatihan. -Perlu Standard / manual dalam pengambilan keputusan
Wawancara 2	Tujuan Jelas	-Metode & instrument ada -SDM Terlatih	-Proses dapat berjalan lancar. -Pelamar kesulitan datang saat weekday	Pelamar jelas dan yakin saat memutuskan bergabung	Penjadwalan ulang pelamar untuk datang hari sabtu

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai evaluasi program seleksi guru di sekolah “XM” Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: **Pelaksanaan** program seleksi guru di sekolah “XM” Semarang: Psikotest, pada kegiatan Psikotest semua komponen terpenuhi sehingga tujuan kegiatan tercapai, rekomendasi dapat digunakan untuk proses pengambilan keputusan. Mikroteaching: Pada kegiatan Microteaching belum bisa mencapai tujuan. Rekomendasi tidak dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Wawancara 1: Kegiatan Wawancara 1 belum bisa mencapai tujuan. Rekomendasi tidak dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Pengambilan Keputusan: Kegiatan pengambilan keputusan belum mencapai tujuan. Petugas belum disiplin untuk berkumpul dan belum tegas di dalam pengambilan keputusan. Wawancara 2: Pada kegiatan wawancara 2 semua komponen terpenuhi sehingga tujuan kegiatan tercapai. Pelamar dapat mengetahui dengan jelas beban kerja dan kompensasi yang akan diterima sehingga dapat mengambil keputusan dengan yakin.

Evaluasi pelaksanaan program seleksi guru di sekolah “XM” Semarang: Psikotest: perlu ada sedikit perbaikan pada panduan mengerjakan psikotest dan jadwal waktu psikotest. Mikroteaching: pada kegiatan Microteaching perlu *Improvement* untuk adanya: parameter profil guru yang dibutuhkan sekolah, metode microteaching yang standard, menetapkan standard waktu pelaksanaan, form penilaian, daftar pertanyaan dan mengadakan pelatihan untuk petugas. Wawancara 1: Kegiatan Wawancara 1 perlu *Improvement* untuk adanya: standard guru yang dibutuhkan sekolah, panduan pertanyaan dan penilaian, standard waktu dan metode pelaksanaan yang baku, Pelatihan tehnik wawancara dan tehnik penilaian untuk petugas. Pengambilan Keputusan: Kegiatan pengambilan keputusan perlu *improvement* untuk adanya: Aturan dalam pengambilan keputusan, setiap petugas yang terlibat lebih disiplin dan tegas dalam pengambilan keputusan. Wawancara 2: Perlu *Improvement* untuk penyesuaian jadwal pemanggilan menyesuaikan dengan jadwal pelamar kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di bagian evaluasi program seleksi guru di sekolah “XM” Semarang, Perlu dilakukan banyak improvement di bagian kegiatan Microteaching dan Wawancara I. Oleh sebab itu peneliti ingin menyampaikan saran kepada: Manajer eksekutif dan Kepala Sekolah untuk menetapkan standard guru yang dibutuhkan sekolah; membuat instrument untuk wawancara dan microteaching sehingga petugas memiliki parameter yang jelas dalam melakukan penilaian; mengadakan program training untuk orang orang yang dilibatkan sebagai petugas dalam program seleksi guru; Untuk kegiatan pengambilan keputusan di disiplinkan untuk bertemu bersama, berdiskusi dan mengambil keputusan bersama; Mengadakan program induksi / sosialisasi untuk guru baru yang terintegrasi dari manajerial dan dari unit sekolah sehingga guru baru yang diterima dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Sedangkan untuk Panitia seleksi guru: sebaiknya semua formulir, instrument dan dokumen yang dipergunakan diarsip di satu tempat; mencatat data setiap melakukan seleksi pegawai sehingga rekam data lebih lengkap dan dapat digunakan di kemudian hari. Setelah wawancara dan diskusi dengan key informan penelitian ini, penulis mencoba untuk membuat dan merumuskan hal hal yang perlu ditambahkan dalam program seleksi di “XM” yaitu: Standard guru yang dibutuhkan “XM”; Instrument Wawancara; Instrument Microteaching; Materi pelatihan wawancara dengan metode STAR; Format rekam data untuk program seleksi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, Zulfandi (2015) Peranan Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Palembang. Palembang: Politeknik Negri Sriwijaya.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. (2019). Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Bona, Maria Fatima. (2015). ACDP: Rasio Guru dan Murid di Indonesia Timpang.
- Budirahardja, Mariati. (2011). Pengusunan Draft Rencana Strategi Sekolah Menengah Pertama (Studi di SMP “XM” Semarang). Semarang: Unika Soegijapranata
- Darama, dkk. (2018). *“Evaluation of 5th Grade English Curriculum According to Stufflebeam’s Context, Input, Process, Product (CIPP) Model”*. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, Vol. 7, Issue (2), September 2018.
- Erlina, Faridawati. (2018). Pengaruh Seleksi Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin). *Administratus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol 2 No. 3 – September 2018.
- Guili Zhang, dkk. (2011). *“Using the Context, Input, Process, and Product Evaluation Model (CIPP) as a Comprehensive Framework to Guide the Planning, Implementation, and Assessment of Service-learning Programs”*. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement* (Vol. 15 No. 4/2011).
- Halim, William Santosa. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Jurnal AGORA* Vol. 4, No. 1, (2016).
- Kartika, CS. (2014). Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 2, No. 1 (2014).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Penerimaan Peserta Didik Baru Pada Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, atau Bentuk Lain yang Sederajat.
- Kristanu, OY. (2013). Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013).

- Kurnia, dkk. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol. 1 No: 2 Hal: 108 – 118 Juli 2018.
- M, Rahmawati. (2013). *Kompetensi Pedagogik Guru Bahasa Inggris Bersertifikat Pendidik di PGRI Kabupaten Kolaka*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahmudi, Ihwan. (2011). CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan. *Jurnal At-Ta'dib*, (Vol. 6 No. 1/2011).
- Marweni, Endah Septi. (2013). Penerapan Lesson Study Oleh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Guna Peningkatan Kompetensi Profesional guru PKN SMP Se-Kabupaten Ogan Ilir. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muslya, Siti. (2015). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Familiar Kota Gajah Lampung Tengah. *Jurnal Derivatif* Vol. 9 No. 1 April 2015.
- Muryadi, Agustanico. (2017). Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi. *Jurnal Ilmiah PENJAS* (Vol.3 No.1/2017).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Prasetya, dkk. (2018). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Kompetensi*, Vol 12, No 2, Oktober 2018.
- Pusat Bahasa Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka
- Pusparani, Devira. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Rasyid, Rani. (2014). Pengaruh Seleksi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing (Study pada PT. HM. Sampoerna TBK, Cabang Surakarta). Lampung: Universitas Lampung.

- Setiawan, SNG. (2013). Analisis Proses Seleksi Tenaga Kerja di De Boliva Café Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol 1 No 2 (2013).
- Setyosari, Punaji (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Shofi, Ibnu. (2017). *Pengelolaan pendidikan madrasah diniyah Manba'ul Huda Mlaten Pasuruan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Stufflebeam, Zhang. (2017). *The CIPP Evaluation Model*. New York: The Guildford Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjong, Evelyn. (2015). Proses Analisis Pekerjaan, Perekrutan, Seleksi, dan Pelatihan Untuk Mendapatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Pada Perusahaan Jasa Pelayaran (Kasus Pada PT Salam Pacific Indonesia Lines). *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015).
- Tunggal, Setiawan. (2015). Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra. *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 1, (2015).
- Wartomo (2016). Peran Guru Dalam Pembelajaran Era Digital. *Temu Ilmiah Nasional Guru VIII Tahun 2016*.