

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN**

Ada beberapa penelitian yang membahas proses seleksi, diantaranya yang dilakukan oleh Misbachul Huda melakukan penelitian tentang “ Penerapan Sistem Insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya”, Penelitian tersebut menguraikan tentang penerapan dan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya serta dampak dari sistem insentif terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit PHC Surabaya, dalam penelitian ini, pada peneliti terdahulu lebih memfokuskan tentang sistem insentif, sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada sistem seleksi penerimaan mahasiswa baru.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh dengan topik Studi kolerasi antara hasil seleksi penerimaan siswa baru dengan prestasi belajar siswa kelas 1 SMU Taman siswa Mojokerto Thn ajaran 2000-2001 yang dilaksanakan tahun 2001 oleh Puji lestari menyimpulkan bahwa hasil studi kolerasi tentang hasil seleksi penerimaan siswa baru dengan prestasi belajar siswa sebenarnya sudah mengikuti hasil studi atau perbandingan, yaitu perbandingan dengan hasil seleksi dengan prestasi yang dimiliki oleh siswa, penelitian ini terkait dengan perbandingan pada pelaksanaan kegiatan seleksi yang menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian terkait dengan sistem seleksi mahasiswa baru menggunakan penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Aqmal, yang dilakukan di jakarta

dengan topik *Pelaksanaan Seleksi Karyawan Pada Hotel Dafam Dalam Rangka Mendapatkan Karyawan Yang Berkualitas Dan Tepat Guna*, Pada tahun 2009. Menyimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi karyawan pada hotel Dafam telah ditetapkan dengan baik. Hal ini dilihat dari adanya laporan dan pertanggungjawaban dari penyelenggara pelaksanaan seleksi, sehingga kegiatan pelaksanaan seleksi karyawan dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan seleksi karyawan ini dilakukan oleh bagian HRD yang mengatur semua tentang proses seleksi. Penelitian ini terkait dengan pelaksanaan seleksi karyawan dalam tujuan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat guna sedangkan peneliti terkait dengan sistem seleksi mahasiswa baru.

Adapun penelitian dengan topik *Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Pelayanan Dan Informasi Nasabah Pada PT. Astra Internasional*. yang dilakukan oleh Yudi Pahlevi pada tahun 2005 menghasilkan kesimpulan PT.Astra Internasional tidak menerapkan pelaksanaan seleksi calon pegawai dengan baik, sehingga terdapat berbagai pegawai yang belum mampu bekerja dengan baik, Hal ini terbukti dengan adanya beberapa pegawai yang masih belum paham dan mengerti tentang pekerjaan yang dikerjakan, penelitian ini terkait dengan pelaksanaan seleksi calon pegawai dalam pelayanan dan informasi nasabah di PT. Astra Internasional sedangkan penelitian terkait dengan sistem seleksi mahasiswa baru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ridho Herlangga dengan topik *Analisa pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan (Divisi Jasa Teknik) pada PT. Garuda Indonesia*, Pada tahun 2009. Menyimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi dan penempatan

karyawan sudah mengikuti proses seleksi dengan baik, dimana pelaksanaan seleksi dilakukan dengan dua tahap yaitu dengan tes tulis dan tes psikologi, dengan demikian pelaksanaan seleksi berjalan dengan baik dan penempatan karyawan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Penelitian ini terkait dengan analisa pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan sedangkan penelitian terkait dengan sistem seleksi mahasiswa baru.

## **B. KERANGKA TEORI**

### **1. Sistem**

#### **a. Pengertian sistem**

Banyak ahli telah mengemukakan definisi sistem dengan sudut pandang yang berbeda-beda namun pada dasarnya kesemuanya itu mempunyai makna yang sama, yakni diantara para ahli merumuskan tentang definisi sistem tersebut ialah:

Menurut AM. Kadarman, di buku “Pengantar Ilmu Manajemen”, Sistem adalah suatu kumpulan bagian yang saling berhubungan serta diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu keseluruhan.<sup>11</sup> Sistem adalah sekumpulan unsur / elemen yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan.

---

<sup>11</sup> AM. Kadarman, 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal.8.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kegiatan yang dilakukan secara bersama – sama yang saling berhubungan dan berkaitan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

**a. Unsur – unsur Sistem**

Unsur – unsur sistem dalam sebuah organisasi terdiri :

- 1) Unsur tujuan (*the goal*), maksudnya yakni setiap sistem mempunyai tujuan yang akan dicapai.
- 2) Unsur totalitas (*the wholeness*), Sistem pada hakikatnya adalah suatu totalitas yang terdiri dari semua unsur sebagai satu kesatuan yang utuh.
- 3) Unsur lingkungan (*invironment*), Lingkungan adalah situasi dan kondisi yang dapat memberikan pengaruh terhadap prosesing dari pada kehidupan sistem yang berada di sekelilingnya
- 4) Unsur masukan (*input*), Masukan adalah segala sesuatu yang akan menjadi bahan prosesing di dalam *transformasi* (proses kerja) sistem menjadi keluaran.
- 5) Unsur keluaran (*output*), Keluaran adalah sesuatu yang merupakan hasil proses transformasi.
- 6) Unsur proses (*transformation*), Transformasi adalah suatu wadah yang akan mengelolah bahan masukan menjadi keluaran.
- 7) Unsur balikan (*feed back*), Balikan adalah merupakan suatu data yang dapat memberikan pengaruh kepada masukan apakah datangnya dari keluaran, lingkungan tugas, atau lingkungan sosial

atau alam dan lain-lainnya untuk segera mengadakan penyempurnaan yang diperlukan.<sup>12</sup>

#### **b. Ciri – ciri suatu Sistem**

Suatu sistem terdiri atas bagian – bagian yang saling mempengaruhi dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, suatu sistem bukanlah sekumpulan unsur secara acak, melainkan terdiri dari unsur – unsur yang dapat dikenal sebagai saling bergantung karena mempunyai tujuan yang sama.

Menurut Winardi yang dikutip oleh Ali Aziz, ciri – ciri sistem terbagi menjadi enam ciri sistem, yaitu :

- 1) Setiap sistem merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar dan yang mencakup banyak sistem.
- 2) Setiap bagian atau subsistem besar memiliki tujuan dan memberikan sumbangsih ke arah pencapaian sasaran tersebut.
- 3) Subsistem – subsistem berkaitan satu sama lain, hingga suatu perubahan pada bagian tertentu, sistem akan menimbulkan perubahan pada bagian lainnya.
- 4) Setiap sistem memiliki suatu batasan sistem dan kita dapat memperluaskan atau mempersempitnya sesuai tujuan kita.
- 5) Sistem fisik tertutup dalam mengalami *entropi*, yakni tidak mudah mengalami penghancuran atau kekacauan.

---

<sup>12</sup> M.A. Makkasau, 1983, *Metode Analisa Sistem*, C.V. Sinar Baru, Bandung, hal. 38.

- 6) Apabila sebuah sistem terbuka ingin tetap bertahan, maka ia harus menggunakan cukup banyak input dari lingkungannya guna mengkompensasi output untuk menjalankan sistem yang bersangkutan.

## 2. Seleksi

### a. Pengertian seleksi

Melalui kegiatan seleksi personel, organisasi membuat keputusan siapa-siapa saja yang diterima. Seleksi diawali dengan mengidentifikasi kandidat dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pada pekerjaannya dalam organisasi. Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.<sup>13</sup>

Adapun pengertian seleksi menurut para ahli adalah:

- 1) Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai

---

<sup>13</sup> Ike kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Yogyakarta, hal 99

pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka panjang dan jangka pendek.<sup>14</sup>

- 2) Seleksi merupakan pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka dapat diseleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.<sup>15</sup>
- 3) Sedangkan menurut R. Wayne Mondy seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.<sup>16</sup>
- 4) Sedangkan pengertian menurut Amrwansyah dan Muharam adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu.<sup>17</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa seleksi adalah pemilihan calon pelamar untuk suatu pekerjaan atau posisi tertentu untuk memenuhi sebuah pekerjaan.

Seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan

---

<sup>14</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1997, *Manajemen Sdm Menghadapi Abad Ke 21*, Jakarta ERLANGGA, hal

<sup>15</sup> Suyanto, 2007, *Sistemk Management*, Yogyakarta:ANDI, hal 177

<sup>16</sup> R.Wayne Mondy, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Jakarta erlangga, hal 168

<sup>17</sup> Helmy, 2000, *pengertian seleksi*, diakses pada tanggal 25 Juni 2012

<http://www.scribd.com/doc/36092981/30/Pengertian-seleksi>

deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.<sup>18</sup>

b. Tujuan Seleksi

Sebuah seleksi tentu mempunyai tujuan. Adapun tujuan diadakannya seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi yang ditentukan.<sup>19</sup>

Menurut buku manajemen personalia yang diterjemahkan oleh Agus Dharma, tujuan seleksi adalah menyeleksi calon yang memiliki kemampuan dan potensi untuk melaksanakan pekerjaan dan pendidikan dengan berhasil.<sup>20</sup>

Menurut Ike kusdyah dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia, seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan.<sup>21</sup>

Dari pendapat tersebut sebenarnya mengandung makna yang sama. yaitu, untuk mengetahui potensi yang ada pada para calon untuk dapat memilih calon yang paling tepat untuk jenis pendidikan atau jenis jabatan tertentu. dengan diadakannya seleksi akan dapat menjaring calon mahasiswa yang terbaik sehingga kelak diharapkan dapat mengikuti dan menyelesaikan pendidikan dengan prestasi yang baik.

c. Proses seleksi

---

<sup>18</sup> Erna Musthowifah, *Kebijakan seleksi santri penerimaan siswa baru di madrasah tsanawiyah negeri mojosari, mojokerto*, (skripsi PAI, 2005) h.25-26

<sup>19</sup> M. Manullang, 2001, *Manajemen Personalialia*, Gadjah mada university press. hal 98

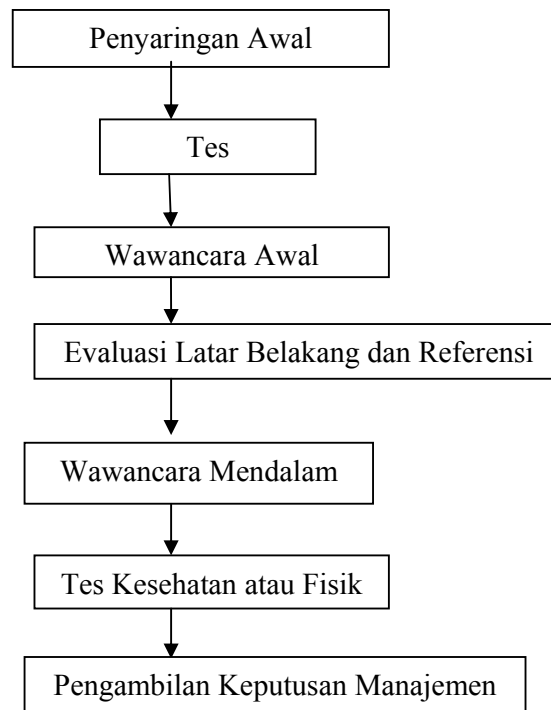
<sup>20</sup> Agus Dharma, 1984, *Manajemen personalialia*, Gelora aksara pratama, hal 201

<sup>21</sup> Ike kusdyah, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*, ANDI Yogyakarta, hal 100



Proses seleksi dimulai dengan adanya penyaringan para pelamar dan diakhiri dengan pengambilan keputusan atau diterima calon pelamar. Bagan alur proses seleksi terdapat pada gambar sebagai berikut.<sup>22</sup>

**Gambar 2.1**



b. Kualifikasi yang menjadi dasar seleksi

Proses seleksi sangat penting dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi.

---

<sup>22</sup> Ike kusdyah, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*, ANDI Yogyakarta, hal 100

1) Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian. Keahlian teknik yang harus dimiliki para calon mahasiswa baru yaitu salah satunya mampu membaca Al-Qur'an dengan baik.

2) Bakat

Bakat atau *aptitude* seseorang calon pelamar tenaga kerja turut juga memegang kunci sukses dalam proses seleksi. Bakat ini dapat tampak pada tes-tes, Bakat ada dua macam. ada bakat yang tersembunyi disamping adanya bakat-bakat yang nyata.

Yang dimaksud dengan bakat tersembunyi ialah segala bakat-bakat tersembunyi atau kemampuan yang masih merupakan benih yang belum dikembangkan.

Dalam proses seleksi yang lebih ditonjolkan pada umumnya bakat yang nyata. Bakat yang tersembunyi perlu mendapatkan perhatian, sebab hal ini kelak dapat dikembangkan dengan jalan pendidikan. Dengan demikian dalam proses seleksi, kedua bakat itu kadang-kadang mendapatkan perhatian yang seimbang.

3) Pendidikan

Pendidikan umumnya dapat dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar atau calon mahasiswa Dengan demikian

misalnya calon mahasiswa baru ini lulusan dari Madrasah Aliyah maka ia akan ditempatkan pada jurusan yang sesuai dengan keahlian dan latar belakangnya, Demikian pula untuk selanjutnya misalnya calon mahasiswa ini lulusan dari SMA atau SMK negeri atau swasta maka ia akan ditempatkan pada jurusan yang sesuai. Tujuannya adalah untuk mempermudah proses belajar mengajar di IAIN Sunan Ampel Surabaya<sup>23</sup>

Pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru di IAIN Sunan Ampel Surabaya sebenarnya untuk menyaring calon mahasiswa yang mempunyai potensi tinggi, sehingga diperkirakan mampu melaksanakan tugas-tugas sekolah. Untuk mendapatkan calon seperti yang diharapkan tergantung pada bagaimana sistem serta sistem seleksinya, sejauh mana memprediksi dan mencermati calon mahasiswa sehingga dapat memilih dan membedakan calon mahasiswa yang mempunyai potensi dengan yang tidak.

Adapun upaya memahami sistem seleksi dapat dilakukan dengan melihat kecermatan prediksi, antara lain :

- a) Kriteria keberhasilan, yang mana kriteria ini adalah didasarkan pada tes ujian tulis dan tes baca Al-Qur'an yang dijadikan dasar dalam penentuan diterima atau tidaknya calon mahasiswa.

---

<sup>23</sup> M.Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, Gadjah mada university press. hal 102-107

- b) Sistem perlakuan. Sistem perlakuan dimaksudkan bahwa semua calon diperlakukan sama dalam mengikuti seleksi, tidak ada pengecualian dikarenakan ada sebab-sebab tertentu seperti ada hubungan saudara, KKN, atau uang.
- c) Sumber pelamar, kualitas pelamar merupakan hal penting dalam keputusan seleksi. Dalam batas tertentu kualitas pelamar juga dapat dideteksi melalui nisbah seleksi. Nisbah seleksi adalah perbandingan antara tempat yang tersedia dengan jumlah pelamar. Artinya, dapat dinyatakan bahwa semakin kecil nisbah seleksi akan semakin tinggi kualitas calon yang diterima dan akan semakin tinggi kegunaan dan keuntungan yang akan diperoleh kelak di kemudian hari.
- d) Prediktor. Prediktor adalah perangkat instrument yang digunakan untuk mendapat data yang dijadikan dasar dalam menentukan siapa-siapa diantara pelamar yang diterima atau yang ditolak.
- e) Cara menentukan nilai batas lulus. Penentuan nilai batas lulus adalah batas yang memisahkan antara pelamar yang diterima dan pelamar yang ditolak.<sup>24</sup>

Untuk seleksi seringkali tidak dapat dilakukan hanya dengan data-data semata sehingga harus diadakan tes secara khusus. Mungkin data-data seseorang sebenarnya cukup untuk

---

<sup>24</sup> Erna Musthowifah, 2005, *Kebijakan seleksi Santri Penerimaan Siswa Baru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Mojosari*, Mojokerto, skripsi PAI, hal.25-26

dipakai sebagai landasan seleksi sebab dengan data-data tersebut kita sudah dapat menilai keahliannya. Meskipun demikian, banyak perusahaan yang kurang mantap hanya berdasarkan data-data semata sehingga perlu diadakan tes.<sup>25</sup>

### 3. Tes

#### a. Pengertian Tes

Adapun dari segi istilah, menurut Anne Anastasi dalam karya tulisnya berjudul *Psychological Testing*, yang dimaksud dengan tes adalah alat pengukur yang mempunyai standart yang obyektif sehingga dapat digunakan secara meluas, serta dapat betul-betul digunakan untuk mengukur dan membandingkan keadaan psikis atau tingkah laku individu.

#### b. Fungsi tes

Secara umum, ada dua macam fungsi yang dimiliki oleh tes, yaitu:

- 1) Sebagai alat pengukur terhadap peserta didik. Dalam hubungan ini tes berfungsi proses mengukur tingkat perkembangan atau kemajuan yang telah dicapai oleh peserta didik setelah mereka menempuh proses belajar mengajar dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Sebagai alat pengukur keberhasilan program pengajaran, sebab melalui tes tersebut akan dapat diketahui sudah seberapa jauh

---

<sup>25</sup> Alex soemaji Nitisemito, 1996, *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, hal 45

program pengajaran yang telah ditentukan, telah dapat dicapai.<sup>26</sup>

- c. Penggolongan tes berdasarkan fungsinya sebagai alat pengukur perkembangan dan kemajuan belajar peserta didik.

Ditinjau dari segi fungsi yang dimiliki oleh tes sebagai alat pengukur perkembangan belajar peserta didik, tes dapat dibedakan menjadi enam golongan, antara lain:

- 1) Tes Seleksi

Tes seleksi sering dikenal dengan istilah ujian saringan atau ujian masuk. Tes ini dilaksanakan dalam rangka penerimaan calon siswa atau mahasiswa baru, dimana hasil tersebut digunakan untuk memilih calon peserta didik yang tergolong paling baik dari sekian banyak calon yang mengikuti tes.

Materi tes pada tes seleksi ini merupakan materi prasyarat untuk mengikuti program pendidikan yang akan diikuti oleh calon. Sesuai dengan sifatnya, yaitu menyeleksi atau melakukan penyaringan, maka materi tes seleksi terdiri atas butir-butir soal yang cukup sulit sehingga hanya calon-calon yang tergolong memilih kemampuan tinggi sajalah yang dimungkinkan dapat menjawab butir-butir soal tes dengan betul. Tes seleksi dapat dilaksanakan secara lisan,

---

<sup>26</sup> Anas Sudjiono, 1996, *Pengantar evaluasi pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta hal 66-67

secara tertulis, dengan tes perbuatan, dan dapat pula dilaksanakan dengan mengkombinasikan ketiga jenis tes tersebut secara serempak.

Sebagai tindak lanjut dari hasil tes seleksi, maka para calon yang dipandang memenuhi batas persyaratan minimal yang telah ditentukan sebagai peserta tes yang lulus dan dapat diterima sebagai siswa atau mahasiswa baru, sedangkan mereka yang dipandang kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dinyatakan tidak lulus dan karenanya tidak dapat diterima sebagai siswa atau mahasiswa baru.

## 2) Tes awal

Tes awal sering dikenal dengan istilah *pre-test*. Tes jenis ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh manakah materi atau bahan pelajaran yang akan diajarkan telah dapat dikuasai oleh para peserta didik. Jadi tes awal adalah tes yang dilaksanakan sebelum bahan-bahan pelajaran diberikan kepada peserta didik. Karena itu maka butir-butir soalnya dibuat yang mudah-mudah.

Isi atau materi tes awal pada umumnya ditekankan pada bahan-bahan penting yang seharusnya sudah diketahui atau dikuasai oleh peserta didik sebelum pelajaran diberikan kepada mereka. Sebagai contoh, sebelum mereka diberi pelajaran pendidikan agama Islam, terlebih dahulu dites

pengetahuan tentang rukun Islam . rukun iman, nama Rasul Allah, dan sebagainya

Setelah tes awal itu berakhir, maka sebagai tindak lanjutnya adalah:

- a) Jika dalam tes awal itu semua materi yang ditanyakan dalam tes sudah dikuasai dengan baik oleh peserta didik, maka materi yang telah ditanyakan dalam tes awal itu tidak akan diajarkan lagi.
- b) Jika materi yang dapat dipahami oleh peserta didik baru sebagian saja, maka yang diajarkan adalah materi pelajaran yang belum cukup dipahami oleh peserta didik tersebut.

### 3) Tes akhir

Tes akhir sering dikenal dengan istilah *post-test*. Tes akhir dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua materi pelajaran yang tergolong penting sudah dapat dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh para peserta didik.

Isi atau materi tes akhir ini adalah bahan-bahan pelajaran yang tergolong penting, yang telah diajarkan kepada peserta didik, dan biasanya naskah tes akhir ini dibuat sama dengan naskah tes awal. Dengan cara demikian maka akan dapat diketahui apakah hasil tes akhir lebih baik sama, ataukah lebih jelek daripada hasil tes awal. Jika hasil tes akhir itu lebih baik daripada tes awal, maka



dapat diartikan bahwa program pengajaran telah berjalan dan berhasil dengan sebaik-baiknya.

#### 4) Tes Diagnostik

Tes diagnostik adalah tes yang dilaksanakan untuk menentukan secara tepat, jenis kesukaran yang dihadapi oleh para peserta didik dalam suatu mata pelajaran tertentu. Dengan diketahuinya jenis-jenis kesukaran yang dihadapi oleh peserta didik itu maka lebih lanjut akan dapat dicarikan upaya berupa pengobatan yang tepat. Tes diagnostik juga bertujuan ingin menemukan jawab atas pertanyaan “apakah peserta didik sudah dapat menguasai pengetahuan yang merupakan dasar atau landasan untuk dapat menerima pengetahuan selanjutnya?”

#### 5) Tes Formatif

Tes formatif adalah tes hasil belajar yang bertujuan untuk mengetahui, sudah sejauh manakah peserta didik telah terbentuk sesuai dengan tujuan pengajaran yang telah ditentukan setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Perlu diketahui bahwa istilah formatif itu berasal dari kata *form* yang berarti bentuk.

Tes formatif ini biasanya dilaksanakan ditengah-tengah perjalanan program pengajaran, yaitu dilaksanakan pada setiap kali satuan pelajaran atau subpokok bahasan terakhir atau dapat diselesaikan.

## 6) Tes Sumatif

Tes sumatif adalah tes hasil belajar yang dilaksanakan setelah sekumpulan satuan program pengajaran selesai diberikan. Di sekolah, tes ini ini dikenal dengan istilah Ulangan umum atau EBTA.

Tes sumatif dilaksanakan secara tertulis, agar semua siswa memperoleh soal yang sama. Butir-butir soal yang dikemukakan dalam tes sumatif ini pada umumnya juga lebih sulit atau lebih berat daripada butir-butir soal tes formatif.<sup>27</sup>

### a) Alasan Diadakan Seleksi

Pola seleksi penerimaan siswa baru ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini meliputi Aspek Kuantitas yaitu jumlah siswa yang diterima dan Aspek Kualitas yaitu mutu dari calon siswa yang akan diterima.

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian akademik diperoleh keterangan bahwa alasan perlunya diadakan seleksi adalah ingin menjaring mahasiswa yang benar-benar berpotensi terbaik.

Pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru di IAIN Sunan Ampel Surabaya sebenarnya untuk menyaring calon mahasiswa yang mempunyai potensi tinggi, sehingga diperkirakan mampu melaksanakan tugas-tugas kuliah. Untuk

---

<sup>27</sup> Anas sudjiono, 1996, *pengantar evaluasi pendidikan*, PT Grafindo Persada, Jakarta hal 68-72

mendapatkan calon seperti yang diharapkan tergantung pada bagaimana system dan sistem seleksinya, sejauh mana memprediksi dan mencermati calon siswa sehingga dapat memilih dan membedakan calon siswa yang mempunyai potensi tinggi dengan yang tidak.

b) Calon Mahasiswa Baru

Sedangkan yang dimaksud dengan mahasiswa baru disini adalah calon mahasiswa yang telah memenuhi kriteria yang dapat melanjutkan ke perguruan tinggi. Yang dimaksud mahasiswa baru disini adalah calon mahasiswa di IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Mahasiswa menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun.<sup>28</sup>

c) Fungsi Mahasiswa

Berdasarkan tugas perguruan tinggi yang diungkapkan M.Hatta yaitu membentuk manusia susila dan demokrat yang memiliki keinsafan tanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat, cakap dan mandiri dalam memelihara dan

---

<sup>28</sup> Petter salim, yenny salim,1991,*Kamus bahasa Indonesia kontemporer*,Jakarta. Hal 323

memajukan ilmu pengetahuan, cakap memegang jabatan atau pekerjaan di masyarakat

d) Kewajiban Mahasiswa

Kewajiban yang paling penting bagi seorang mahasiswa adalah belajar. Belajar adalah syarat mutlak untuk mencapai tujuan ilmiah. Apapun alasannya untuk tidak belajar, pada hakikatnya adalah alasan yang dicari-cari.

e) Tujuan Mahasiswa

Adapun tujuan mahasiswa adalah untuk mencapai dan meraih taraf keilmuan yang matang, artinya ingin menjadi sarjana yang sujana, yang menguasai suatu ilmu serta memahami wawasan ilmiah yang luas sehingga mampu bersikap dan bertindak ilmiah dalam segala hal yang berkaitan dengan keilmuan untuk diabdikan kepada masyarakatnya dan umat manusia. Jelas, mahasiswa harus mempunyai tujuan dan memahami benar tujuannya itu. Mahasiswa yang tidak memiliki tujuan pada hakikatnya hanyalah sekedar robot atau tidak ada bedanya dengan perahu yang hanyut terapung tidak karuan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Yahya ganda, 2004, *Petunjuk Praktis Cara Mahasiswa Belajar di Perguruan Tinggi*, PT Grasindo, Jakarta hal 1