

**MANAJEMEN SISTEM REKRUTMEN TENAGA
KEPENDIDIKAN BLU DI UIN WALISONGO
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

Ardany Nuril Fahma

NIM: 1403036043

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardany Nuril Fahma

NIM : 1403036034

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN SISTEM REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN BLU DI UIN WALISONGO SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penulisan/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 18 Desember 2019

Pembuat pernyataan



Ardany Nuril Fahma

NIM. 1403036034



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp.024-7601295 Fax.7615387

PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang**

Nama : Ardany Nuril Fahma

NIM : 1403036034

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam


Program Stud : S.1

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Semarang, 26 Desember 2019

DEWAN PENGUJI


Ketua,


Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 19770415 2005701 1 032

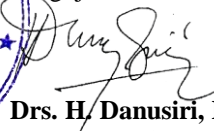
Sekretaris,


Agus Khunaifi, M.Ag.
NIP. 197602262005011004

Penguji I,


Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003


Penguji II,


Drs. H. Danusiri, M.Ag.
NIP. 195611291987031001

Pembimbing I,


Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 19770415 2005701 1 032

Pembimbing II,


Drs. H. Wahyudi, M.Pd.,
NIP : 196803141995031001

NOTA DINAS

Semarang, 26 Desember 2019

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan
BLU di UIN Walisongo Semarang**

Nama : Ardany Nuril Fahma

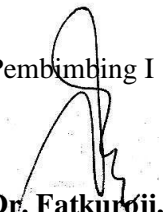
NIM : 1403036034

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I



Dr. Fatkuroji, M.Pd.

NIP. 19770415 2005701 1 032

NOTA DINAS

Semarang, 26 Desember 2019

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan
BLU di UIN Walisongo Semarang**

Nama : Ardany Nuril Fahma

NIM : 1403036034

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing II



Drs. Wahyudi, M. Pd.

NIP. 196803141995031001

ABSTRAK

Judul :Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan BLU di
UIN Walisongo Semarang

Penulis : Ardany Nuril Fahma

NIM : 1403036034

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi merupakan kunci utama bagi kesuksesan lembaga, karena berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi.

Tujuan penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo. Aspek yang diteliti meliputi (1) perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU (2) pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU (3) hasil evaluasi sistem rekrutmen tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penulisan analisis kualitatif.

Perencanaan rekrutmen dilaksanakan secara baik, menggunakan *satu* analisis kebutuhan yang disesuaikan dengan pengajuan dari fakultas maupun unit di lingkungan UIN, *dua* analisis jabatan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan yang masih kosong, dan *tiga* strategi dalam rekrutmen dengan cara menyebarluaskan pengumuman pencarian tenaga kerja melalui *website* Walisongo. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan BLU dilakukan secara baik mulai dari proses seleksi, penempatan sampai kontroling tenaga kerja.

Kata Kunci : Managemen Sistem Rekrutmen BLU

MOTTO

“Aku Bergerak Maka Aku Ada”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, Alhamdulillahirobbil'alamin

Segala puji dan syukur atas segala kasih sayang-Nya yang telah melimpahkan karunia yang sangat besar, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada beliau Baginda Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan para sahabatnya hingga akhir nanti.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang” tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr.Hj. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
3. Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd., Dan Drs. H. Wahyudi, M.Pd., selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama kuliah.
5. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama kuliah.
6. UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan Bapak Dr. H. Abdul Kholiq, M.Ag. Selaku Wakil Rektor II, Ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kabag organisasi dan kepegawaian dan bapak Sugeng S.Ag. Selaku Kepala Sub.Bagian kepegawaian yang bersedia menjadi narasumber dalam wawancara.

7. Kedua orang tercinta atas segala pengorbanan dan kasih sayangnya serta untaian doa yang tiada hentinya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman organisasi saya pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) khususnya Korp PANDHAWA yang telah memberikan *Support* kepada saya.
9. Sahabat dan rekan seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 UIN Walisongo Semarang, yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal selama kuliah.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberi apa-apa yang berarti, hanya doa semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah dengan sebaik-baiknya balasan serta selalu dalam lindungan-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik saran yang membangun dari semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 18 Desember 2019

Penulis,

Ardany Nuril Fahma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	7
1. Pengertian Manajemen	7
2. Pengertian Sistem	11
3. Pengertian Rekrutmen	13
4. Pengertian Tenaga Kependidikan	24
5. Pengertian Badan layanan Umum	26
B. Kajian Pustaka	29
C. Kerangka Berfikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Sumber Data.....	35
D. Fokus Penelitian	36

E. Teknik Pengumpulan Penelitian	37
F. Uji Keabsahan data	39
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV: DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Data	43
B. Analisis Data	54
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Pengumuman seleksi penerimaan pegawai kontrak BLU.....	46
Gambar 4.2	Pengumuman Kelulusan Administrasi	50
Gambar 4.3	Laporan penelitian kinerja tenaga kontrak BLU ...	51
Gambar 4.4	Tes Wawancara	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Profil UIN Walisongo Semarang
- Lampiran 2 : Visi Misi dan Tujuan UIN Walisongo Semarang
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 : Hasil Wawancara
- Lampiran 5 : Struktur Organisasi
- Lampiran 6 : Dokumentasi Pengumuman Seleksi Administrasi
- Lampiran 7 : Dokumentasi Pengumuman Lulus Adminitrasi
- Lampiran 8: Dokumentasi Pengumuman Seleksi Penerimaan Pegawai
- Lampiran 9: Daftar Tenaga kontrak BLU
- Lampiran 10: Lembar Evaluasi Kinerja
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 12 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 13 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelemahan pada struktur, sistem dan proses kerja sebuah institusi birokrasi dapat menyebabkan mayoritas institusi publik kurang gesit dalam melakukan pelayanan. Banyak pelaksanaan pelayanan tidak maksimal karena pondasi yang dilakukan tidak berorientasi pada capaian untuk melayani masyarakat.

Kajian tersebut menginginkan aparatur pemerintah dapat mengubah struktur, sistem serta proses kerja mereka termasuk dalam membangun pondasi tersebut. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor serta pondasi terpenting dalam pemaksimalan kinerja tersebut. Tenaga kerja sangat menentukan maju dan tidaknya suatu organisasi dan kegiatan-kegiatan yang dikembangkannya.

Rekrutmen akan kebutuhan tenaga kerja tentu menitikberatkan kepada SDM dan kinerja kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Begitupula manajemen dalam lingkungan pendidikan, salah satunya perguruan tinggi. Dimana SDM di dalam perguruan tinggi berupa tenaga pendidik dan kependidikan dikhususkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Dengan demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga kependidikanpun tak dapat

mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.¹

Sebagai tenaga kependidikan harus memiliki kemampuan professional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan tersebut sebagai gambaran bahwa tenaga kependidikan merupakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang berkompeten maka harus dilaksanakan proses pengadaan tenaga kependidikan yang tepat sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif.²

Keberadaan kepala bagian organisasi dan kepegawaian menduduki posisi yang sangat vital dan strategis. Oleh karena itu setiap kepala bagian organisasi dan kepegawaian harus berusaha keras untuk memiliki tenaga kependidikan/pegawai BLU yang profesional. Dalam rangka memiliki tenaga kependidikan yang profesional sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik proses rekrutmennya, semakin baik pula didapatkannya calon pegawai kependidikan/pegawai BLU yang sesuai dengan kebutuhan.

¹ Manullang Marihot, *Manajemen Personalia*,(Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), Hlm. 6-7.

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara,2007), Hlm. 27.

Rekrutmen yang baik tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan sebagai analisis pekerjaan atau jabatan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Dari perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diketahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selanjutnya penetapan melakukan kegiatan rekrutmen akan terlihat dari hasil penilaian karya setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk suatu periode tertentu. Rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan utama dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan.³

Langkah-langkah rekrutmen tenaga kependidikan yang biasa digunakan diantaranya adalah wawancara penyaringan pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara kerja, tes seleksi, pemeriksaan refrensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, dan keputusan pengangkatan.⁴ Selain itu pencarian tenaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kualifikasi berupa kualitas yang linier antara keilmuan dan bidang pekerjaan yang sedang diembannya. Maka hal tersebut akan berdampak pada mutu dan layanan pendidikan yaitu kategori *output*, proses, *input*.

³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2001), Hlm. 169.

⁴ Manullang Marihot, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), Hlm. 30-31.

Berdasarkan hasil Observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Siti Nur Faizah selaku Kabag Organisasi dan Kepegawaian pada tanggal 10 Mei 2019 di UIN Walisongo Semarang sebagai salah satu lembaga pendidikan terdapat tiga kategori pegawai yakni PNS, pegawai BLU tetap dan pegawai BLU kontrak. Gambaran ini merupakan salah satu hasil dari sistem rekrutmen manajemen tenaga kependidikan demi mendapatkan tenaga kependidikan yang berkompeten dan sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang ditentukan.

Penelitian ini mengambil fokus sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU UIN Walisongo Semarang. Berdasarkan sumber dari hasil wawancara dengan Siti Nur Faizah dapat diketahui bahwa sistem rekrutmen BLU di UIN Walisongo dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai BLU, kemudian pelamar memasukkan berkas lamarannya yang nantinya akan diadakan tes, yang meliputi, tes wawancara dan tes tertulis guna mengetahui kualitas calon pegawai BLU dan di proses terakhir adalah seleksi pegawai BLU.

Oleh karena itulah, Rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan perlu adanya perhatian terhadap tenaga kependidikan khususnya pegawai BLU di UIN Walisongo. Terutama pada pertanyaan sudah sesuaikah kualifikasi yang ada berupa linear tidaknya keilmuan dengan bidang pekerjaan yang sedang diemban. Sehingga tenaga kependidikan mencapai kualitas yang diinginkan.

Dari uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo?
2. Bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo?
3. Bagaimana hasil evaluasi sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo?

C. Tujuan dan Manfaat Pendidikan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara operasional tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo
- c. Untuk mengetahui hasil evaluasi sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah kontribusi keilmuan dalam rangka mengetahui perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo
- 2) Dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan sistem rekrutmen BLU di UIN Walisongo
- 3) Penelitian ini sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lembaga pendidikan

Menjadi sumbangan untuk selalu melakukan pembinaan dari pihak kampus mengenai sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

- 2) Bagi penulis

Penelitian ini menambah pengalaman dan pengetahuan bagi penulis tentang sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.¹

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus di atur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisis, menetapkan tujuan/sasaran serta mencapai tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi

¹ Syafaruddin, Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media,2014). Hlm. 85

secara efektif dan efisien. Terry menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.²

Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen banyak membantu dalam menyelesaikan problem sosial dan berhasilnya suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen penting untuk dipelajari sebagai media mencapai kesuksesan, baik individu maupun organisasi. Ada tiga alasan manusia mempelajari manajemen, yaitu alasan menyangkut masa lalu, masa kini, dan masa depan. Semua alasan tersebut menunjukkan adanya pengaruh bagi manusia yang bekerja atau beraktivitas dalam organisasi di bawah bimbingan

² Candra, Muhammad, *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing,2005). Hlm. 14

manajer.³ Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen berlangsung dalam suatu proses berkesinambungan secara sistematis, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

a) Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin.⁴

b) Fungsi Pelaksanaan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

³ Endin,, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia,2010). Hlm. 22.

⁴ Nanang fatah, *Landasan manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). Hlm. 49.

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal.⁵

3) Fungsi Evaluasi

Evaluasi merupakan aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dilakukan perubahan atau perbaikan.⁶ Evaluasi atau pengawasan berarti kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi bergerak kearah tujuan yang diharapkan. Evaluasi adalah penilaian yang sistematis dan objektif terhadap sebuah proyek, program dan kebijakan yang sedang berjalan atau telah diselesaikan baik itu rancangan, implementasi maupun hasil.

Evaluasi sebagai fungsi manajemen merupakan aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan didalam proses keseluruhan organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan

⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rule, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). Hlm. 9.

⁶ Usman Efendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). Hlm. 20.

dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan mengetahui berbagai kesalahan atau kekurangan, perbaikan selanjutnya dapat dilakukan dengan mudah, dan dapat dicari *problem solving* yang tepat dan akurat. Dalam melaksanakan kegiatan evaluasi pimpinan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan, mengoreksi, serta mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai atau tidak dengan rencana yang ditetapkan. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan langkah-langkah perbaikan dan sekaligus untuk merencanakan program-program yang akan datang.⁷

2. Pengertian Sistem

Istilah sistem banyak dipergunakan dalam disiplin ilmu pengetahuan dan dalam berbagai kegiatan. Menurut Leon A. Youssef yaitu “a system can be defined as a set of interrelated element working within as established framework of steps to accomplish predetermined goals). Sistem adalah merupakan suatu gabungan dari beberapa unit (elemen atau unsur2 dari sistem) yang saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan sistem mempunyai banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita. Pendekatan sistem berusaha menjelaskan sesuatu yang dipandang dari sudut pandang sistem,

⁷ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2013). Hlm. 38.

yang berusaha menemukan struktur unsur membentuk sistem tersebut dan diidentifikasi proses bekerjanya setiap unsur yang berbentuk sistem.⁸

Dalam menyusun laporan akhir ini, penulis menggunakan beberapa teori sebagai acuan bagi penulis untuk membahas permasalahan yang ada. Berikut ini teori-teori yang menjelaskan pengertian sistem menurut beberapa ahli yaitu: Menurut Mulyadi, “Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan”.⁹ Definisi lain dari sistem adalah sebagai berikut: “Sistem adalah hubungan satu unit dengan unit-unit lainnya yang saling berhubungan satu sama lainnya dan yang tidak dapat dipisahkan serta menuju satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila suatu unit macet atau terganggu, unit lainnya pun akan terganggu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut”.¹⁰ Definisi lain, “Sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang berhubungan secara tersusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh

⁸ Leon Youssef. *System Analisis And Design*, yang Diterjemahkan Oleh La Midjan Dalam Bukunya *.Sistem Informasi Akuntansi I Pendekatan Manual Pratika Penyusunan Metode dan Prosedur*.

⁹ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016). Hlm. 4.

¹⁰ Jimmy L. Gaol, *Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2008). Hlm. 9.

untuk melaksanakan suatu kegiatan-kegiatan atas fungsi utama dari perusahaan”.¹¹

3. Pengertian Rekrutmen

Definisi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.¹² Definisi lain mengenai rekrutmen yaitu rekrutmen merupakan penarikan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses rekrutmen, penempatan, dan orientasi pegawai.¹³

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (1981:183) mengemukakan bahwa “*recruitment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purposos. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input.* Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan oprasional. Penarikan pegawai melibatkan sumberdaya manusia yang mampu

¹¹ Zaki Baridwan, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: BPFE, 2015). Hlm. 3.

¹² Siagian, Sondang P, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2006). Hlm. 102

¹³ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2000). Hlm. 33

berfungsi sebagai input lembaga.¹⁴ Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi.¹⁵

Menurut E. Mulyasa, rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakap. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan perbuatan/praktek.¹⁶ Berdasarkan beberapa pengertian diatas rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian.

a. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Adapun metode rekrutmen calon tenaga pendidik baru ada dua. Pertama metode tertutup dimana ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang

¹⁴ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000). Hlm, 33

¹⁵ Nova, listiana, “Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-islam Krian”, *Jurnal Isnpirasi Manajemen Pendidikan*, (Vol. 4. No.4. Tahun 2014)

¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). Hlm. 153

tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode kedua metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang bagus lebih besar.¹⁷

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan kedalam dua jenis: sumber internal dan sumber eksternal. Sumber rekrutmen internal diantaranya: *job posting dan job bidding*; refrensi pegawai lama; dan rencana suksesi/penggantian karyawan. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan *entry-level*; memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki; dan memerlukan karyawan yang memerlukan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.¹⁸ Ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). Hlm. 44

¹⁸ Sofyandi, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2008). Hlm. 103

1) Sumber dari dalam perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai, yaitu: pertama, promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kedua, transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya; dan demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ketingkat jabatan yang yaitu rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

2) Sumber dari luar perusahaan

a) Iklan media massa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

b) Lembaga Pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber pencarian pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan. Calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Lembaga Pendidikan pada umumnya yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang dinilai baik di lembaga pendidikan tersebut.

c) Kementerian tenaga kerja (Kepnaker)

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Kementerian Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

d) Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung

menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.¹⁹

b. Tahapan Rekrutmen

Adapun tahapan rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggungjawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

Hal penting selanjutnya adalah pencarian pelamar-pelamar kerja banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak pengrekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas. Berikutnya adalah penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.

Point penting yang terakhir adalah pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai

¹⁹ Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung; Remaja Rosdakarya,2000). Hlm. 34

dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.²⁰

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pilihan untuk diambil pilihan yang terbaik. Adapun dalam proses rekrutmen harus mengikuti sistematisa diantaranya penerimaan surat lamaran, pemeriksaan dan pemilihan surat lamaran, penyelenggaraan ujian saringan, wawancara rekrutmen, perencanaan refrensi, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, keputusan atas pelamaran, dan orientasi pekerjaan.²¹

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam proses rekrutmen, adalah sebagai berikut:

1) Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa rekrutmen berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan dilain pihak para pelamar memilih organisasi di mana dia berharap bisa berkarya. Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting, oleh karena itu kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama

²⁰ Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). Hlm. 104

²¹ Nurdin Ali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Faza Medika, 2006). Hlm. 44

tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap, dan factor-faktor lain yang dipandang relevan.

Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya dengan kunjungan pertamanya di organisasi, pelamar dapat memutuskan apakah akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak. Artinya, dalam kunjungan pertama itu pelamar sudah akan memilik pandangan umum tentang organisasi yang akan memperkerjakannya. Tentunya suatu titik temu akan diperoleh apabila kedua belah pihak mempunyai kesan positif tentang satu sama lain. Jika demikian halnya, perekrut akan mengambil langkah berikutnya.

2) Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan untuk pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya.

Jenis tes berikutnya adalah tes pengetahuan, dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, misalnya ada tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktik kepemimpinan. Ketiga,

ada tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan koordinasi fisik bagi mereka yang kerja dibengkel atau pabrik, dan tes yang mengukur kemampuan calon juru tulis mengingat angka-angka dan nama-nama. Pentingnya berbagai tes diatas diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaanya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar.

3) Wawancara

Wawancara sebagai alat rekrutmen sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, penggunaanya paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Pada dasarnya wawancara dilaksanakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pelamar. Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok, artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan sekelompok pelamar.

Perlu ditekankan bahwa wawancara berkelompok dapat digunakan apabila diperlukan pandangan beberapa orang pewawancara mengenai diri para pelamar . dengan kata lain, apabila tingkat validasi informasi tentang para pelamar

dirasakan sangat penting, wawancara oleh sekelompok pewawancara tepat untuk ditempuh.

4) Surat-surat referensi

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses rekrutmen adalah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai/ norma yang dianut, perilaku dan hal-hal yang dipandang relevan.

5) Evaluasi medis

Praktek lain yang sangat lumrah dilakukan adalah melakukan evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada pada kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. Pertama, pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. Tetapi karena surat keterangan demikian bersifat umum, ada kalanya organisasi menempuh cara kedua yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh ditempat pemeriksaan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dengan evaluasi medis seperti ini adalah: menjamin bahwa pelamar tidak menderita suatu penyakit kronis apalagi menular, memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar mampu menghadapi

tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya, dan memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang harus dibayar, terutama dalam hal organisasi-lah yang membayar premi tersebut bagi para karyawannya, suatu praktek yang terdapat dalam banyak organisasi pemakai tenaga kerja.

6) Keputusan rekrutmen

Langkah terakhir dalam proses rekrutmen ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaranyang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian. Merupakan tindakan yang etis sekaligus langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamaranya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut. Setelah diputuskan diterima atau tidak, maka ada kewajiban dari Lembaga tersebut untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi itu di bagian yang tepat. Seorang manager harus mempertimbangkan beberapa factor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.²²

²² Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2006). Hlm. 137.

4. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁽²⁾ Tenaga pendidik merupakan tenaga professional 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.²³.

Seperti yang tertera pada pasal 40 UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas memuat ketentuan, sebagai berikut:

- a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
 - 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
 - 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas

²³ Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003,(Jakarta: Sinar Grafika,2008). Hlm. 27.

- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
 - 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas.
- b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - 2) Mempunyai kometmen secara profesional untuk meningkatkan mutu Pendidikan.
 - 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.²⁴

Daryanto menyebutkan bahwa kegiatan dalam manajemen tenaga kependidikan meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengadaan
- c. Pembinaan
- d. Penilaian.²⁵

²⁴ Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003,(Jakarta: Sinar Grafika,2008). Hlm. 20.

²⁵ Daryanto & M .Farid, *Konsep Manajemen Pendidikan di Sekolah*,(Yogyakarta: Gava Media, 2013). Hlm. 74.

5. Pengertian Badan Layanan Umum

Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Sehubungan dengan pengertian tersebut, BLU memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Berkedudukan sebagai lembaga pemerintah (bukan kekayaan Negara yang dipisahkan);
- b. Menghasilkan barang/jasa yang seluruhnya/sebagian dijual kepada publik;
- c. Tidak bertujuan mencari keuntungan;
- d. Dikelola secara otonom dengan prinsip efisien dan produktivitas ala korporasi;
- e. Rencana kerja/anggaran dan pertanggungjawaban dikonsolidasikan pada instansi induk;
- f. Pendapatan dan sumbangan dapat digunakan langsung;
- g. Pegawai dapat terdiri dari PNS dan Non PNS; Bukan sebagai subjek pajak.

BLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip

ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat. Azas BLU adalah sebagai berikut:

- a) BLU beroperasi sebagai unit kerja kementerian Negara/ lembaga/ pemerintah daerah untuk tujuan pemberian layanan umum yang pengelolaannya berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan.
- b) BLU merupakan bagian perangkat pencapaian tujuan kementerian Negara/ lembaga/ pemerintah daerah dan karenanya status hukum BLU tidak terpisah dari kementerian Negara/ lembaga/ pemerintah daerah sebagai instansi induk.
- c) Menteri/ pimpinan lembaga/ gubernur/ bupati/ walikota bertanggung jawab atau pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pelayanan umum yang didelegasikannya kepada BLU dari segi manfaat layanan yang dihasilkan.
- d) Pejabat yang ditunjuk mengelola BLU bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pemberian layanan umum yang didelegasikan kepadanya oleh menteri/ pimpinan lembaga/ bupati/ walikota.
- e) BLU menyelenggarakan kegiatannya tanpa mengutamakan pencarian keuntungan.
- f) Rencana kerja dan anggaran serta laporan keuangan dan kinerja BLU disusun dan disajikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari rencana kerja dan anggaran serta laporan keuangan dan kinerja kementerian Negara/ lembaga/ SKPD/ pemerintah daerah.

g) BLU mengelola penyelenggaraan layanan umum sejalan dengan praktek bisnis yang sehat.²⁶

Pejabat pengelola dan pegawai BLU dapat terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga profesional non-PNS sesuai dengan kebutuhan BLU. Syarat pengangkatan dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai BLU yang berasal dari PNS dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PNS pejabat pengelola dan pegawai BLU yang berasal dari tenaga profesional non-PNS dapat dipekerjakan secara tetap atau dengan kontrak.²⁷

Sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum adalah (a) Pemimpin BLU, (b) Pejabat Keuangan; dan (c) Pengelola Teknis. Rektor Perguruan Tinggi bertindak sebagai Pemimpin BLU sekaligus sebagai Kuasa Pengguna Anggaran mempunyai tugas: (a) menyiapkan Rencana Strategis Bisnis BLU, (b) menyiapkan Rencana Bisnis dan Anggaran BLU, (c) mengusulkan calon pejabat keuangan dan pejabat teknis sesuai ketentuan yang berlaku, dan (e) menyampaikan pertanggungjawaban kinerja operasional dan

²⁶ Sutrisna Wibawa, "Implementasi Pengelolaan BLU di Perguruan Tinggi Negeri", <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131570315/pengabdian/jurnal-blu-ugm-8-maret-2012.pdf>, di akses 19 April 2019.

²⁷ Indarto Waluyo, "Badan Layanan Umum Sebuah Pola Baru Dalam Pengelolaan Keuangan di Satuan Kerja Pemerintah", *jurnal Pendidikan Akuntansi Inonesia*, (Vol. IX. No. 2, tahun 2011). Hlm. 7.

keuangan BLU. Pengelola Keuangan BLU terdiri dari (a) Kuasa Pengguna Anggaran: Rektor selaku Pimpinan BLU, (b) Pejabat Kuasa Pengguna Anggaran/ Atasan Langsung Bendahara: Pembantu Rektor II, (c) Pejabat Penerbit/Penandatanganan SPM:, (d) Penandatanganan SP2D: Pembantu Rektor II atas nama KPA, (e) Bendahara Penerima dan Bendahara Pengeluaran, (f) Bendahara Pengeluaran Pembantu, dan (g) Pejabat Pembuat Komitmen. Pengelola teknis terdiri atas (a) Pembantu BPP, (b) Petugas Teknis Penerima SPP dan Penguji SPP, (c) Petugas teknis pembuat SPM, (d) Penguji SPP/SPM Rektorat/unit kerja, (e) Tim monitoring Anggaran (SPP, SPM, dan serapan anggaran), dan (f) Petugas pembantu administrasi keuangan.²⁸

B. Kajian Pustaka

Setelah penulis mengadakan pengamatan, ternyata ada skripsi yang berhubungan dengan skripsi penulis, antara lain:

1. Jurnal yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang yang disusun oleh Masriah. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh Masriah langkah *pertama* yang dilakukan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dipangku oleh

²⁸ Sutrisna Wibawa, "Implementasi Pengelolaan BLU di Perguruan Tinggi Negeri", <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131570315/pengabdian/jurnal-blu-ugm-8-maret-2012.pdf>, di akses 19 April 2019.

orang-orang yang ditarik atau lebih dikenal dengan analisis jabatan, *kedua* di perlukan juga melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk menetapkan kriteria karyawan yang akan direkrut.”²⁹ Berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti angkat, ada persamaan antara penelitian yang dilaksanakan Masriah dengan yang peneliti angkat saat ini yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga kerja. Adapun perbedaannya adalah Masriah berfokus pada perekrutan tenaga kerja dengan perspektif ekonomis islam dan penulis berfokus pada sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

2. Jurnal pendidikan islam yang berjudul Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negri Insan Cendekia Jambi yang disusun oleh K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data didapatkan hasil yaitu: proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Peneliti juga menyarankan agar kegiatan rekrutmen tenaga

²⁹ Jurnal Nasional, Masriah. “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang*”.

pendidik pada MAN Insan Cendekia Jambi di pertahankan, bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Terutama dalam pengumuman lowongan guru diperpanjang dan berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen guru sebaiknya diarsipkan.³⁰ Berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti angkat, ada persamaan antara penelitian yang dilaksanakan K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi dengan yang peneliti angkat saat ini yaitu sama-sama membahas tentang cara rekrutmen tenaga pendidik. Adapun perbedaannya adalah K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi berfokus pada peningkatan mutu pendidikan dan peneliti berfokus pada sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

3. Jurnal yang berjudul strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang disusun oleh Ena Atikawati, dan Raswan Udjang. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data didapatkan hasil yaitu: sistem perekrutan dan seleksi di dalam pondok pesantren wahid hasyim Yogyakarta tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, maka pondok pesantren wahid hasyim Yogyakarta juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing.

³⁰ K.A. Rahman, Ardiansyah, Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, 2015.

Berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti angkat, ada persamaan antara penelitian yang dilaksanakan Ena Atikawati, dan Raswan Udjang sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga kependidikan / karyawan.³¹ Adapun perbedaannya adalah Ena Atikawati, dan Raswan Udjang berfokus pada seleksi kinerja karyawan dan peneliti berfokus pada sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir penelitian ini diawali dengan adanya satuan kerja yang berpotensi untuk dikelola secara lebih efisien dan efektif melalui pola BLU. Hal ini merupakan upaya pengagenan aktivitas yang tidak harus dilakukan oleh lembaga birokrasi murni, tetapi oleh instansi pemerintah dengan pengelolaan ala bisnis, sehingga pemberian layanan kepada masyarakat menjadi lebih efisien dan efektif. Uin walisongo adalah salah satu satuan pendidikan yang menggunakan sistem pelayanan BLU, oleh karena itu perlu diketahui bagaimana cara rekrutmen tenaga kependidikan BLU di Uin walisongo.

³¹ Ena Atikawati, Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kayawan*, 2016.

Rekrutmen Tenaga Kependidikan BLU

1. SDM tenaga kerja kurang
2. Penempatan tenaga kependidikan (TU) tidak sesuai dengan lulusan pendidikan yang di tempuh
3. Tenaga kependidikan yang di pilih harus berkompeten dan profesional

Mangkunegara, Anwar Prabu, "rekrutmen merupakan penarikan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses rekrutmen, penempatan, dan orientasi" pegawai

Perencanaan

1. Membuat identifikasi keterbutuhan tenaga kependidikan
2. Membuat kualifikasi persyaratan calon tenaga kependidikan melalui pengumuman
3. Membuat strategi rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo

Pelaksanaan

1. Mengidentifikasi keterbutuhan tenaga kependidikan
2. Pengumuman calon tenaga kependidikan
3. Rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo

Hasil

1. Adanya identifikasi keterbutuhan tenaga kependidikan
2. Adanya calon tenaga kependidikan
3. Ada tenaga kependidikan yang berkualitas

- Surat edaran/pengumuman seleksi penerimaan pegawai BLU di UIN Walisongo sesuai dengan perencanaan
- Penerimaan pegawai di nilai dari kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan jabatan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi.¹ Adapun peranan penggunaan metode penelitian sangat penting untuk mencapai tujuan penelitian tersebut. Metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian maka diperlukan suatu metode, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan diperoleh dalam situasi alamiah. Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang semua hal yang berkaitan dengan Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik BLU dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di UIN Walisongo Semarang.

¹ Mohammad Ali, *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*, (Bandung: CV Angkasa, 2013). Hlm. 24.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini difokuskan di Uin Walisongo Semarang. Tepatnya di JL. Walisongo No.3-5, Kel.Tambakaji Kec. Ngalian Kota Semarang. Letak kampus ini sangat strategis karena berada di pusat kota dan sangat mudah dijangkau oleh masyarakat. Waktu pengambilan data ini adalah 1bulan yaitu mulai tanggal 6 November sampai 6 Desember 2019.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Karena peneliti menggunakan teknik wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data penelitian ini disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan – pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan.² Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi secara langsung terhadap Sistem Rekrutmen Tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Hlm. 129.

Semarang dan wawancara peneliti terhadap Wakil Rektor II, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian UIN Walisongo Semarang terkait Sistem Rekrutmen Tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.³ Data sekunder biasanya terwujud dari data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder peneliti mengambil dari buku referensi atau dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sumber data sekunder pada penelitian ini adalah dari dokumentasi, data-data yang berkaitan dengan manajemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo Semarang.

4. Fokus Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis memfokuskan penelitian mengenai sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU yang mana akan berpengaruh dalam mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan persyaratan yang diinginkan di UIN Walisongo. Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada perencanaan

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2008). Hlm. 137.

rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo, pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo, dan hasil evaluasi rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian merupakan hal yang esensial yang harus dilakukan oleh peneliti yang menggunakan metode pendekatan kualitatif. Karena pengumpulan data dalam penelitian kualitatif instrumen utama adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Berlandaskan metode teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif, interview/wawancara, pengamatan/observasi, dokumentasi dan triangulasi. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁴

Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi dan

⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*", (Bandung: Alfabet, 2006). Hlm. 194.

sumber informasi.⁵ Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana kondisi perguruan tinggi negeri serta untuk memperoleh kejelasan dari proses observasi yang bersifat mendukung data penelitian. Di sini proses peneliti menggunakan wawancara tidak struktur, dimana pihak-pihak yang terkait akan diwawancarai dan dimintai informasi yang berkaitan dengan sistem rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo Semarang.

Pihak-pihak terkait yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah: Kepala bidang pengelolaan BLU, dan Anggota bidang pengelolaan BLU. Metode wawancara tersebut akan peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dari pihak-pihak tersebut di atas yang berkenaan dengan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang.

b. Observasi

Metode observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.⁶ Observasi dilakukan di UIN Walisongo Semarang, dalam penelitian ini penulis

⁵Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000). Hlm. 165

⁶Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013). Hlm. 105.

menggunakan alat bantu berupa buku catatan, kamera, dan recorder. Observasi ini digunakan untuk melihat keadaan secara nyata obyek yang akan diteliti sehingga dapat membantu memperoleh data yang mungkin belum terungkap di sesi wawancara.

Pada teknik observasi penulis melakukan pengamatan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan hasil sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, catatan harian dan sebagainya.⁷ Dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi, SK kepegawaian, data tentang prosedur/ mekanisme seleksi, program kerja biro kepegawaian, data/lampiran pengumuman seleksi penerimaan pegawai, dan data penerimaan pegawai/ tenaga kependidikan.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002 cet. 12). Hlm. 135.

data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁸ Hal ini dilakukan penulis untuk menguji kredibilitas data yang telah diperoleh. Uji triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data.

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti akan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁹ Triangulasi metode atau triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan yang sama. Triangulasi metode mencakup penggunaan berbagai model kualitatif, jika kesimpulan dari setiap metode adalah sama, maka kebenaran di tetapkan.

7. Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah di baca dan

⁸ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*",(Bandung: Alfabet,2006). Hlm. 270.

⁹ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*",(Bandung: Alfabet,2006). Hlm. 241.

diimplementasikan.¹⁰ Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan, namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

b. *Data Reduction*

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.¹¹ Pada proses reduksi data peneliti merangkum data-data hasil dari lapangan, yaitu dengan melihat proses strategi pemasaran jasa. Kemudian memilih data-data yang pokok yang paling penting untuk memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah dalam pencarian data jika diperlukan nantinya.

c. *Penyajian data*

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Yang paling sering digunakan untuk

¹⁰ Samsudin, *Desain Penelitian Pendidikan, cet 2*, (Semarang: UNNES Press, 2009). Hlm. 118.

¹¹ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*", (Bandung: Alfabet, 2006). Hlm. 338.

penyajian data adalah dengan teks yang naratif.¹² Pada tahap penyajian data ini langkah yang akan dilakukan peneliti yaitu menyajikan data dari hasil rangkuman data-data pokok paling yang telah dipilih oleh peneliti untuk kemudian disajikan menjadi teks yang bersifat naratif.

d. *Verification*

Menurut Miles and Huberman *conclusion drawing/ verification* adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang diberikan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, tetapi mungkin juga tidak, karena rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.¹³ Yang dimaksudkan untuk menentukan data akhir dari semua proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan permasalahan bisa dijawab sesuai dengan data-data aslinya dan sesuai dengan pokok yang menjadi permasalahan.

¹² Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”,(Bandung: Alfabet,2006). Hlm. 341.

¹³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”,(Bandung: Alfabet,2006). Hlm. 345.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Adapun deskripsi data tentang manajemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU
 - a. Perencanaan sistem rekrutmen BLU disesuaikan dengan kebutuhan

Untuk memenuhi kebutuhan akan pentingnya taraf sumber daya manusia (SDM) di dalam dunia pendidikan maka perlu adanya perencanaan sistem rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang diinginkan atau sesuai dengan kriteria. Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dalam menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU UIN Walisongo melakukan analisis kebutuhan tenaga kependidikan yang ada di masing-

masing fakultas dan unit dilingkungan UIN. Untuk memenuhi kuota yang dibutuhkan UIN Walisongo membuka lowongan untuk tenaga kependidikan melalui *website* walisongo.¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas diperkuat dengan observasi dari penulis bahwa perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU menyesuaikan dengan analisis kebutuhan yang ada di fakultas maupun unit dilingkungan UIN, terbukti dengan adanya pengajuan dari fakultas yang membutuhkan tenaga kependidikan untuk menutup kekurangan pegawai.

- b. Persyaratan sistem rekrutmen BLU disesuaikan dengan jabatan

Persyaratan rekrutmen dicantumkan dalam pengumuman seleksi pendaftaran tenaga kependidikan sesuai dengan jabatan apa yang nantinya akan ditempati, jabatan yang dimaksud meliputi: tenaga administrasi, tenaga kebersihan, tenaga pengemudi, pustakawan, arsiparis, dokter, apoteker, paramedis, laboran, teknisi, dan tenaga penunjang lain.

Dalam menentukan persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan harus di sesuaikan dengan jabatan apa yang dibutuhkan UIN Walisongo. Jabatan yang sudah ditentukan harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan pelamar, jika rekrutmen yang dibutuhkan adalah

¹ Wawancara dengan bapak Dr. H. Abdul Kholiq, M.Ag. Selaku Wakil Rektor Dua. Tanggal 10 Desember 2019

dosen makan harus di sesuaikan lulusan pendidikannya dengan jabatan dosen yang akan diambil. Jika yang dibutuhkan adalah tenaga kebersihan maka pendidikan pelamar yang di cantumkan dalam persyaratan adalah lulusan SMA.²

Berdasarkan observasi dari penulis bahwa persyaratan rekrutmen BLU menyesuaikan dengan jabatan yang dibutuhkan, terbukti dari pengajuan dari fakultas untuk merekrut pegawai pada bagian / jabatan yang masih kosong.

c. Strategi rekrutmen tenaga kependidikan BLU

Berkaitan dengan strategi rekrutmen tenaga kependidikan BLU ada beberapa tahapan yang sudah dilakukan UIN Walisongo untuk mendapatkan tenaga kependidikan sesuai dengan keinginan instansi / lembaga.

Rekrutmen dilakukan melalui penyebar luasan surat pengumuman penerimaan pegawai BLU melalui *website* walisongo yang bertujuan untuk mempublikasikan bahwa UIN Walisongo membuka lowongan pekerjaan. Tidak hanya pengumuman penerimaan pegawai saja tetapi juga pegawai yang lolos administrasi juga diunggah melalui *website*.³

Diperkuat dengan observasi penulis bahwa strategi yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo mempunyai peran yang sangat penting untuk

² Wawancara dengan ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kabag organisasi dan kepegawaian. Tanggal 6 November 2019

³ Wawancara dengan ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kabag organisasi dan kepegawaian. Tanggal 6 November 2019

UIN, *dua* analisis jabatan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan yang masih kosong, dan *tiga* strategi dalam rekrutmen dengan cara menyebar luaskan pengumuman pencarian tenaga kerja melalui *website* Walisongo.

2. Pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU

a. Seleksi tenaga kependidikan BLU

Biro organisasi dan kepegawaian melakukan seleksi berdasarkan isi spesifikasi yang digunakan dalam perencanaan agar menjadi dasar untuk memutuskan jenis pegawai yang perlu diangkat menjadi tenaga kependidikan BLU.

Seleksi tenaga kependidikan dilakukan oleh pelamar yang dinyatakan lolos kelengkapan administrasi sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh rektor kemudian para pelamar mengikuti tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan yang dinilai oleh dua orang penguji. Dari hasil pelamar akan ditentukan pelamar yang nantinya akan lolos menjadi pegawai / tenaga kependidikan di UIN Walisongo. Setelah mendapatkan pegawai/ tenaga kependidikan UIN Walisongo memberikan pembekalan tentang: tata tertib, cara bersikap, Berkas yang harus dilengkapi, Termasuk mengurus BPJS, Memperkenalkan aturan UIN Walisongo, Jam kerja, dan menjelaskan *jobdisk* yang disampaikan oleh (kabag organisasi dan kepegawaian), Pembagian wilayah disampaikan oleh (bagian umum), serta diisi oleh motivasi.⁴

⁴ Wawancara dengan ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kabag organisasi dan kepegawaian. Tgl 6 November 2019

Hasil observasi penulis bahwa pelaksanaan seleksi tenaga kependidikan sudah sesuai dengan beberapa tahapan yaitu, 1) kelengkapan administrasi, 2) tes wawancara, 3) tes tertulis, 4) tes kecakapan. Dalam proses seleksi juga bahwa UIN Walisongo juga memberikan pembekalan kepada pegawai yang sudah lolos atau diterima.

Sebagai contoh praktik tahapan di atas dapat terlacak melalui unggahan web <http://walisongo.ac.id> pada tahap pertama terdapat 306 pelamar. Memasuki tahap *kedua* peserta yang dinyatakan lolos administrasi atau pemberkasan menjadi 204 pelamar. Pada tahap selanjutnya yakni tahap *ketiga* tes wawancara dan tertulis terdapat 73 pelamar yang tidak hadir.⁵

b. Penempatan tenaga kependidikan

Penempatan tenaga kependidikan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan pegawai yang sudah diterima atau lulus seleksi pada jabatan yang dibutuhkan

Penempatan pegawai disesuaikan dengan jabatan apa yang dibutuhkan misal jabatan yang diambil adalah dosen, maka penempatannya disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan pegawai, dan apabila pegawai yang dibutuhkan di beberapa fakultas dan biro, contoh seperti tenaga kebersihan maka biro kepegawaian dan

⁵ https://walisongo.ac.id/?page_id=4381&lang=id, di akses pada kamis 4 Desember 2019. 20:10 WIB.

organisasi akan melakukan seleksi penempatan pegawai sesuai dengan wilayah kerja yang dibutuhkan.⁶

Hasil observasi penulis penempatan pegawai disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dicantumkan pada persyaratan, yang memiliki kewenangan pada penempatan pegawai adalah kepala bagian umum UIN Walisongo.

c. Pelaksanaan kontroling tenaga kependidikan

Proses pengendalian atau kontroling adalah proses mengawasi hasil implementasi dari suatu rencana organisasi, dalam kontroling dapat membantu untuk menemukan kesalahan-kesalahan yang mungkin ada dan selanjutnya dapat diatasi dengan mengambil tindakan

Kontroling pegawai dilakukan bertujuan untuk melihat kinerja yang dilakukan, apakah sudah sesuai atau belum dengan *jobdisk*. Kontroling tersendiri dilaksanakan 1 tahun sekali dengan melihat dari hasil laporan penilaian kinerja tenaga kependidikan BLU yang di isi oleh pimpinan di fakultas maupun biro yang di situ ada pegawai BLU, dari laporan penilaian tersebut nanti akan ada rekomendasi dari pimpinan apakah dirasa masih dibutuhkan atau tidak pegawai tersebut di UIN.⁷

Diperkuat dengan hasil observasi bahwa kontroling merupakan fungsi yang tidak kalah penting

⁶ Wawancara dengan bapak Sugeng S.Ag. Selaku Kepala Sub.Bagian kepegawaian. Tanggal 6 November 2019

⁷ Wawancara dengan bapak Dr. H. Abdul Kholiq M.Ag. Selaku Wakil Rektor Dua. Tanggal 10 Desember 2019

dalam suatu organisasi atau instansi. Proses kontroling tenaga kependidikan di UIN Walisongo dilakukan secara adil dan tanpa intimidasi dari atasan, proses kontroling dilaksanakan 1 tahun sekali dengan melihat lembar evaluasi yang di isi oleh pimpinan.

Hal ini juga didukung dengan dokumentasi yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan yang diakses melalui <http://walisongo.ac.id>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
Jl. Walisongo No. 3 — 5 Telp. (024) 7604554 Fax. 7601293 Semarang 5018
Website: www.walisongo.ac.id

PENGUMUMAN

Nomor : B-3329/Un.10.0/B.I/KP.00.1/10/2019

KELULUSAN ADMINISTRASI
SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI KONTRAK BLU
UIN WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2019
FORMASI: TENAGA KEBERSIHAN

Berdasarkan keputusan rapat panitia seleksi rekrutmen PEGAWAI KONTRAK BLU FORMASI: TENAGA KEBERSIHAN tahun 2019, dengan ini disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelamar yang dinyatakan lulus administrasi adalah pelamar yang Memenuhi Syarat (MS) administrasi sebagaimana pengumuman Rektor UIN Walisongo Semarang nomor :B-21 /Un.10.0/B.I/KP.00.1/10/2019 Tanggal 10 Oktober 2019.
2. Pelamar yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) wajib mengikuti test wawancara.
3. Pelamar yang tidak tercantum dalam pengumuman ini dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS) dan tidak berhak mengikuti test wawancara.
4. Selanjutnya peserta yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) agar memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:
 - a) Wajib mengikuti Test wawancara sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh panitia sebagaimana dalam pengumuman ini.
 - b) Pelaksanaan tes wawancara:
Hari/Tanggal : Kamis, 24 Oktober 2019
Lokasi : Lt. III Ruang Sidang Gedung Pascasajjana
Kampus I UIN Walisongo
Waktu : Sesi I 08.30 — 10.30 Sesi II 10.30 — 12.30
Istirahat 12.30 — 13.30
Sesi III 13.30 — 15.30
 - c) Saat mengikuti test wawancara peserta wajib membawa identitas diri (KTP/SIM) yang asli.
5. Bagi peserta yang dinyatakan memenuhi Syarat (MS) dan tidak hadir dalam tes wawancara dengan alasan apapun maka dianggap mengundurkan diri dan gugur.
6. Keputusan Panitia tidak bisa diganggu gugat.
7. Ketentuan lain:
 - a) Setiap pelamar wajib mematuhi ketentuan yang diberlakukan oleh panitia.
 - b) Kelulusan pelamar ditentukan dari hasil test wawancara, oleh karena itu dihimbau agar tidak mempercayai apabila ada orang/pihak tertentu yang menjanjikan dapat membantu kelulusan dalam setiap tahapan seleksi dengan keharusan menyediakan sejumlah uang atau dalam bentuk apapun.
 - c) Apabila dikemudian hari pelamar terbukti memberikan data yang tidak sesuai dengan fakta atau melakukan manipulasi data maka kelulusan yang bersangkutan dapat dibatalkan.


Demikian, harap maklum.

Semarang, 23 Oktober 2019



Gambar 4.2 Pengumuman Kelulusan Administrasi

Lampiran 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG
Jl. Walisongo No. 3-5 Telp. (024) 7604354 Fax. 7603193 Semarang 5018

**LAPORAN PENILAIAN KINERJA TENAGA KONTRAK BLU
TAHUN 2017 s.d. 2019**

Setelah melaksanakan evaluasi kinerja Tenaga Kontrak BLU baik secara langsung maupun melalui atasan langsung, dengan ini memberikan penilaian kinerja dan rekomendasi kepada Tenaga Kontrak BLU yang namanya tersebut di bawah ini sebagai berikut:

ATASAN LANGSUNG		PEGAWAI YANG DINILAI	
Nama		Nama	
NIP		Pendidikan	
Pangkat/Gol		Jabatan	
Jabatan		Unit	
Unit			

PENILAIAN KINERJA

A. Capaian Hasil Pekerjaan	K. Kupa		
B. Keterampilan			Keterampilan Nilai
a. Kemampuan Pelayanan			< 60 Sangat kurang
b. Komunikasi			60 - < 70 kurang
c. Inisiatif Kerja			70 - < 90 cukup
d. Kerjasama			90 - < 100 baik
Jumlah			110 - > 120 Sangat baik
Rata-rata			
Nilai Perilaku Kerja	K. Kupa		
Nilai Prestasi Kerja			

DATA PENDURUNG KELIHATAN PEGAWAI

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Masa Kerja	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan
2017					
2018					
2019					

Menurut data dari Kantor/Instansi

REKOMENDASI :

Dari penilaian kinerja Tenaga Kontrak BLU yang namanya tersebut diatas, maka kepada yang bersangkutan direkomendasikan (pilih salah satu) untuk :

a) Diangkat sebagai Pegawai Tetap BLU

b) Diperpanjang sebagai Pegawai Kontrak

c) Tidak diperpanjang sebagai Pegawai Kontrak

pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Semarang,
Direktur/Dekan/Kepala/Kabag

masd
e.000
NIP.

Gambar 4.3 Laporan penelitian kinerja tenaga kontrak BLU

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan BLU di antaranya adalah, *satu* seleksi tenaga kependidikan BLU yang meliputi beberapa tahapan yaitu: kelengkapan berkas administrasi, tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan. *Dua* penempatan tenaga kependidikan yang disesuaikan antara jabatan dengan kualifikasi lulusan pelamar yang sudah dicantumkan juga dalam persyaratan. *Tiga* pelaksanaan kontroling tenaga kependidikan yang dilakukan 1 tahun sekali untuk menilai kinerja pegawai dianggap masih dibutuhkan atau tidak di UIN Walisongo, dan penilaian dilakukan oleh pimpinan.

3. Hasil evaluasi sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU

Proses evaluasi merupakan tahapan akhir dari sebuah proses tertentu yang telah berlangsung. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil dan penilaian yang berlangsung. Dalam konteks ini, evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui hasil dari sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU.

Maka evaluasi dari sistem rekrutmen tenaga kependidikan mempunyai hasil yang secara keseluruhan memuaskan. Hasil ini dibuktikan dengan pernyataan Fahrezia Arda Rahman yang ditempatkan sebagai penjaga parkir Kampus II UIN Walisongo, yakni:

Melihat dari keseluruhan proses rekrutmen, UIN Walisongo telah melakukan rekrutmen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan secara adil dan terbuka seperti hasil penilaian dan tahapan pengumuman penerimaan pegawai.⁸

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi penulis bahwa hasil evaluasi rekrutmen di UIN Walisongo sudah sesuai dengan perencanaan dan pelaksanaan, dari proses *pertama* pengumuman seleksi penerimaan pegawai BLU yang dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2019, *kedua* pengumuman kelulusan administrasi yang dilaksanakan pada tanggal 23 Oktober 2019. Rentan tersebut berjalan tanpa ada penambahan waktu, sehingga dapat dikatakan dalam waktu

⁸ Wawancara dengan bapak Fahrezia Arda Rahman. Selaku Penjaga Parkir Tanggal 14 Desember 2019

pelaksanaan rekrutmen di UIN Walisongo sesuai jadwal yang ada. Dapat pula dikatakan waktu yang ditentukan sesuai kriteria adil.

Kesesuaian jadwal ini juga berlaku pada tahapan *ketiga* berupa proses seleksi yang meliputi tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan. Terdapat juga pada tahapan *keempat* penempatan pegawai dan tahapan *kelima* proses kontroling. Sedangkan rekrutmen juga dilaksanakan secara terbuka terbukti dengan keseluruhan proses rekrutmen bisa dilihat melalui unggahan di *website* Walisongo.

Hal ini juga didukung dengan dokumentasi yang dilakukan peneliti untuk mengetahui hasil evaluasi rekrutmen ternyata berjalan dengan semestinya, seperti gambar yang saya dapatkan dari bagian organisasi dan kepegawaian saat melaksanakan kegiatan tes pada pelamar atau calon pegawai.



Gambar 4.4 Tes Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi rekrutmen tenaga kependidikan BLU sudah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dari mulai pengumuman seleksi penerimaan pegawai BLU sampai di terima menjadi pegawai BLU. Rekrutmen dilaksanakan secara terbuka sehingga bisa diakses oleh semua pihak, dari pelamar, pegawai maupun pihak lain.

B. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang. Maka sebagai tindak lanjut mengenai penelitian ini adalah menganalisis data-data yang terkumpul dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Sebagaimana yang tertera dalam bab I bahwa tujuan penelitian ini untuk membahas hasil penelitian berdasarkan bab II tentang bagaimana manajemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang.

Berdasarkan deskripsi data tentang *1) perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU*, *2) pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU*, *3) hasil sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU* dapat diketahui bahwa bentuk rekrutmen tenaga kependidikan yang di jalankan UIN Walisongo seperti berikut:

1. Perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang

Berdasarkan deskripsi data di atas menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan sudah dilakukan, terbukti pada bulan Oktober tahun 2019 UIN Walisongo baru saja melakukan rekrutmen tenaga kependidikan atau seleksi pegawai untuk tenaga kebersihan BLU kontrak yang dalam perencanaan dan pelaksanaan melibatkan Wakil Rektor 2, Biro AUPK, Kabag Umum dan Kabag Organisasi dan kepegawaian. Perencanaan rekrutmen dilihat dari kebutuhan pegawai / tenaga kependidikan yang dianggap kurang dan perlu dilakukan rekrutmen atau pencarian tenaga kerja baru dalam membantu terwujudnya tujuan instansi kampus. Ada beberapa kriteria atau syarat yang sudah di tentukan UIN Walisongo dalam mencari tenaga kependidikan, *satu* analisis kebutuhan yang dilakukan untuk mengetahui berapa tenaga kependidikan yang dibutuhkan di fakultas dan unit dilingkungan UIN, *dua* kriteria atau syarat tersebut disesuaikan dengan jabatan / pekerjaan apa yang akan di ambil, kegiatan ini dilakukan melalui perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan, dan *tiga* strategi dalam rekrutmen dengan cara menyebar luaskan pengumuman pencarian tenaga kerja melalui *website* Walisongo.

Dari uraian di atas diperkuat oleh teori Anwar Prabu Mangkunegara, pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Analisis jabatan
- c. Penarikan pegawai
- d. Penempatan kerja
- e. Orientasi kerja (*job orientation*)⁹

Uraian di atas diperkuat oleh hasil penelitian dari Masriah, yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang.

“ hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang ditarik atau lebih dikenal dengan analisis jabatan, selanjutnya di perlukan juga melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk menetapkan kriteria karyawan yang akan direkrut.”¹⁰

2. Pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang

Dalam pelaksanaannya sendiri UIN Walisongo sudah menyebar luaskan pengumuman seleksi penerimaan tenaga kependidikan di *website* UIN Walisongo, karena melalui *website* di anggap sudah banyak yang mendaftar atau melamar

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2000. Hlm, 2.

¹⁰ Jurnal Nasional, Masriah. “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang*”.

jadi sudah di anggap cukup, sehingga dalam penyebaran pengumuman tidak di lakukan dengan media lain, seperti koran, radio atau akun sosial media. Setelah mendapatkan pelamar kemudian hanya ada beberapa pelamar saja yang lolos administrasi, pelamar yang lolos administrasi juga di umumkan melalui *website* UIN Walisongo, sehingga pelamar bisa dengan mudah mengakses data tersebut untuk mengetahui namanya ada atau tidak. Untuk tahap berikutnya dalam pelaksanaan rekrutmen para pelamar harus mengikuti tahap *pertama* seleksi berupa: tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan. Untuk penerimaannya sendiri dapat dinilai dari hasil penguji kemudian di rangking, setelah semua proses dilewati kemudian proses penetapan pegawai, mana pegawai yang diterima menjadi tenaga kependidikan dan mana yang ditolak atau belum lolos seleksi. Tenaga kependidikan yang diterima sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang diinginkan, karena dalam persyaratan pengumuman penerimaan tenaga kependidikan pun sudah disebutkan, sehingga yang tidak sesuai berarti tidak bisa lolos.

Untuk tahap *kedua* penempatan tenaga kependidikan sendiri jumlahnya disesuaikan berdasarkan kebutuhan yang ada di lapangan, atau berdasarkan usulan yang di ajukan oleh fakultas atau unit dilingkungan UIN yang membutuhkan tenaga kependidikan. Setelah melalui tahap seleksi pegawai

yang diterima ditempatkan sesuai dengan jabatan yang sudah dicantumkan dalam persyaratan.

Tahap *ketiga* berupa kontroling yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai kinerja tenaga kependidikan yang sudah lolos, apakah kinerjanya sudah sesuai atau perlu adanya evaluasi, sehingga di perlukan lembar evaluasi pegawai yang menentukan kinerja selama menjadi pegawai di UIN Walisongo.

Dari uraian di atas diperkuat oleh teori dari Sondang Siagian, langkah-langkah yang ditempuh dalam proses pelaksanaan rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Penerimaan surat lamaran
- b. Penyelenggaraan ujian
- c. Wawancara
- d. Surat-surat referensi
- e. Evaluasi medis
- f. Keputusan rekrutmen.¹¹

Uraian di atas diperkuat oleh hasil penelitian dari Klara Catur Nugraheni, yang berjudul *Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Yayasan Xaverius Palembang*.

“ hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan seleksi pegawai adalah 1) penerimaan pendahuluan pelamar, 2) tes-tes penerimaan yang

¹¹ Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2006). Hlm137

dilakukan untuk memperoleh informasi yang obyektif dari calon tenaga kerja tes yang dilakukan adalah tes psikologi, tes kesehatan dan tes kepribadian, 3) wawancara seleksi, merupakan teknik yang paling umum dan luas digunakan dengan alasan hasilnya lebih dapat di percaya dan hasil wawancara ini tidak dapat diperoleh melalui tes tertulis, 4) tes kesehatan 5) keputusan penerimaan. Setelah proses seleksi dijalankan akan ada penempatan tenaga kerja yang sudah dinyatakan lolos.”¹²

3. Hasil evaluasi sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang

Berdasarkan uraian di atas hasil evaluasi rekrutmen tenaga kependidikan BLU yang dilakukan UIN Walisongo sudah sesuai dengan pelaksanaan dan perencanaan yang ada, mulai dari pengumuman rekrutmen, pemberkasan/administrasi, tes, penempatan, sampai dengan mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kriteria.

Proses rekrutmen dilakukan dengan cara terbuka sehingga semua bisa mengakses dari mulai pengumuman penerimaan sampai diterima sebagai pegawai atau tenaga kependidikan di UIN Walisongo.

Dari uraian di atas diperkuat oleh teori dari Usman Efendi,

¹² Jurnal Nasional, Klara Catur Nugraheni, *Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Yayasan Xaverius Palembang*.

pengertian evaluasi merupakan aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dilakukan perubahan atau perbaikan.¹³

Uraian di atas diperkuat oleh hasil penelitian dari Nur Azizah, yang berjudul *Evaluasi Program Rekrutmen dan Seleksi Guru di MI Pembangunan UIN Jakarta*.

“ hasil penelitian menunjukkan bahwa selama melakukan penilaian program rekrutmen dan seleksi, data yang Nur Azizah inginkan sebagian besar dapat tersedia dengan baik, namun beberapa keterbatasan yang dimiliki evaluator, yaitu waktu yang evaluator miliki tidak maksimal, instrumen yang terbatas dalam melakukan evaluasi dan keterbatasan data terkait pendanaan program rekrutmen dan seleksi karena ketidakterbukaan pihak madrasah terkait hal itu kepada peneliti”.¹⁴

¹³ Usman Efendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 20.

¹⁴ Jurnal Nasional, Nur Azizah, *Evaluasi Program Rekrutmen dan Seleksi Guru di MI Pembangunan UIN Jakarta*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan dan pembahasan serta analisisnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan BLU di antaranya meliputi, *satu* analisis kebutuhan yang disesuaikan dengan pengajuan dari fakultas maupun unit dilingkungan UIN, *dua* analisis jabatan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan yang masih kosong, dan *tiga* strategi dalam rekrutmen dengan cara menyebar luaskan pengumuman pencarian tenaga kerja melalui *website* Walisongo.
2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan BLU di antaranya adalah, *satu* seleksi tenaga kependidikan BLU yang meliputi beberapa tahapan yaitu: kelengkapan berkas administrasi, tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan. *Dua* penempatan tenaga kependidikan yang disesuaikan antara jabatan dengan kualifikasi lulusan pelamar yang sudah dicantumkan juga dalam persyaratan. *Tiga* pelaksanaan kontroling tenaga kependidikan yang dilakukan 1 tahun sekali untuk menilai kinerja pegawai

dianggap masih dibutuhkan atau tidak di UIN Walisongo, dan penilaian dilakukan oleh pimpinan.

3. Hasil dari sistem rekrutmen tenaga pendidikan BLU adalah mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai kualifikasi pendidikan pelamar, proses rekrutmen juga sudah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dari mulai pengumuman seleksi penerimaan pegawai BLU sampai di terima menjadi pegawai BLU. Rekrutmen dilaksanakan secara terbuka sehingga bisa diakses oleh semua pihak, dari pelamar, pegawai maupun pihak lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang perlu penulis sampaikan setelah meneliti dan memahami sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang adalah:

1. Dalam penyebar luasan pengumuman seharusnya UIN Walisongo tidak hanya menggunakan website saja, tetapi juga harus melibatkan media lain untuk bisa diakses secara meluas dan merata diberbagai pihak. Media lain yang dimaksud seperti, media sosial (*instagram, facebook*), radio dan koran. Meskipun lewat *website* sudah memenuhi target yang di dapat tapi mungkin dengan melalui media lain ada juga tenaga kependidikan yang melamar lebih banyak dan bervariasi pengalaman pekerjaan sebelumnya, jadi akan lebih maksimal lagi untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang tidak

- hanya memiliki kualifikasi yang diinginkan tetapi juga memiliki kualitas yang lebih baik.
2. Seleksi yang dilakukan UIN Walisongo sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan semua proses seleksi berjalan dengan sebagaimana mestinya, harapannya dalam seleksi rekrutmen tenaga kependidikan kedepannya juga berjalan dengan baik dan sesuai jadwal yang sudah ditentukan.
 3. Dalam hasil evaluasi rekrutmen sudah diketahui bahwa semua proses berjalan dengan baik dan terbuka, UIN Walisongo pantas untuk mempertahankan rekrutmen secara adil dan terbuka sehingga bisa menjadi kampus percontohan dalam rekrutmen yang baik.

Demikian saran yang dapat peneliti sampaikan mudah-mudahan dapat diterima dan memberikan peningkatan kualitas yang lebih baik lagi untuk kemajuan lembaga tersebut.

C. Penutup

Demikian skripsi yang dapat penulis buat. Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, kemampuan, sehingga tersusunlah karya ini dengan perjuangan yang ekstra. Mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang membangun

dari saudara selalu saya harapkan, agar dalam penulisan berikutnya dapat lebih baik. Semoga dengan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca yang budiman dan semoga Allah meridhoi. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ahmad Tafsir. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Bambang Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita, 1991.
- Candra, Muhammad. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2005.
- Daryanto & M .Farid. *Konsep Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Endin. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Efendi Usman, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2001.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131570315/pengabdian/makalah-blu-ugm-8-maret-2012.pdf>., di akses 19 April 2019.
- Indarto Waluyo. "Badan Layanan Umum Sebuah Pola Baru Dalam Pengelolaan Keuangan di Satuan Kerja Pemerintah", jurnal Pendidikan Akuntansi Inonesia, Vol. IX. No. 2, tahun 2011.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.

- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Manullang Marihot Amh Manullang. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Mohammad Ali. *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: CV Angkasa, 2013.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: salemba empat, 2016
- Mulyasa. *Manajemen PAUD*. Yogyakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nanag Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Nova, listiana. “Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-islam Krian”, *Jurnal Isnpirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4. No.4. Tahun 2014.
- Nurdin Ali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Medika, 2006.
- Nur Zazin. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan teori & aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Sastrohandiwiryo. Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Sofyandi. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2008.
- Sondang Siagian P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002 cet. 12.
- Sutrisna Wibawa. “Implementasi Pengelolaan BLU di Perguruan Tinggi Negeri”.
- Syafaruddin, Asrul. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media,2014.
- Undang-undang No.20 tahun 2003 Pasal 39 ayat 2
- Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003,Jakarta: Sinar Grafika,2008.
- Zaki Baridwan, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: BPFE, 2015

LAMPIRAN I

PROFIL UIN WALISONGO SEMARANG

1. Nama Universitas : UIN Walisongo
2. Alamat Lengkap : Jl. Walisongo No.3-5,
Tambakaji,
Kec. Ngaliyan, Kota
Semarang, Jawa
Tengah 50185 No. Telp 024-
7604554
3. Alamat Email : humas@walisongo.ac.id
4. Website : <http://walisongo.ac.id>
5. Nomor Statitik Universitas : 141332200013
6. Terakreditasi : A
7. Tahun didirikan : 17 Oktober 2014
8. No. SK PT : Perpres 130 Tahun 2014
9. Tgl. SK PT : 17 Oktober 2014
10. Luas Tanah : 304.226 m²
11. Luas Bangunan : 41.995 m²
12. Nama Rektor Universitas : Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.

LAMPIRAN 2

VISI MISI DAN TUJUAN UIN WALISONGO SEMARANG

VISI :

UNIVERSITAS ISLAM RISE TERDEPAN PADA KESATUAN ILMU PENGETAHUAN UNTUK KEMANUSIAAN DAN PERADABAN PADA TAHUN 2038.

MISI :

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran IPTEKS berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan professional dan berakhlak al-karimah;
2. Meningkatkan kualitas penelitian untuk kepentingan Islam, ilmu dan masyarakat;
3. Menyelenggarakan pengabdian yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat;
4. Menggali, mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal;
5. Mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional, dan internasional;
6. Mewujudkan tata pengelolaan kelembagaan profesional berstandar internasional.

TUJUAN

1. Melahirkan lulusan yang memiliki kapasitas akademik, profesional dan berakhlakul karimah yang mampu menerapkan dan mengembangkan kesatuan ilmu pengetahuan;

2. Menghasilkan karya penelitian yang bermanfaat untuk kepentingan islam, ilmu dan masyarakat.
3. Menghasilkan karya pengabdian yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat.
4. Mewujudkan internalisasi nilai-nilai kearifan lokal dalam Tridharma perguruan tinggi.
5. Memperoleh hasil yang positif dan produktif dari kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional dan internasional,
6. Lahirnya tata kelola perguruan tinggi yang profesional berstandar internasional

LAMPIRAN 3

Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan Penelitian	Aspek Wawancara	Sumber data
1.	Managemen sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU di UIN Walisongo a. Perencanaan Sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU	a. Apakah perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU disesuaikan dengan kebutuhan b. Apakah persyaratan rekrutmen BLU disesuaikan dengan jabatan? c. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga kependidikan BLU?	WR 2 UIN, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Staf Bagian Organisasi dan Kepegawaian
	b. Pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU	a. Bagaimana proses seleksi tenaga kependidikan BLU? b. Bagaimana proses penempatan tenaga kependidikan BLU? c. Bagaimana pelaksanaan controlling tenaga kependidikan BLU?	WR 2 UIN, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Staf Bagian Organisasi dan Kepegawaian
	c. Hasil dari sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU	a. Bagaimana hasil evaluasi sistem rekrutmen BLU di UIN Walisongo Semarang?	WR 2 UIN, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Staf Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Pedoman Observai

No	Kegiatan Pengamatan	Ya	Tidak
1.	Sistem rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo sudah baik		
2.	Sistem pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan		
3.	Sistem rekrutmen tenaga kependidikan di UIN Walisongo sesuai dengan mekanisme rekrutmen		
4.	Penempatan posisi tenaga kependidikan merupakan kebijakan yang di ambil pimpinan		
5.	Pimpinan melakukan kontroling proses rekrutmen tenaga kependidikan		

Pedoman Dokumentasi

No.	Dokumentasi
1.	SK Rektor tentang kepegawaian
2.	Struktur organisasi
3.	Visi, Misi UIN Walisongo
4.	Data tentang prosedur/mechanisme rekrutmen
5.	Program kerja bidang organisasi dan kepegawaian
6.	Foto kegiatan pelaksanaan rekrutmen
7.	Data/lampiran pengumuman seleksi penerimaan pegawai
8.	Data penerimaan pegawai/ tenaga kependidikan
9.	Surat / lembar evaluasi untuk kontroling kinerja pegawai

LAMPIRAN 4

Hasil Wawancara

1. Wawancara dengan Bp. Dr. H. Abdul Koliq, M.Ag. selaku Wakil Rektor II UIN Walisongo

Apakah perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU disesuaikan dengan kebutuhan?

Dalam perencanaan sistem rekrutmen tenaga kependidikan BLU UIN Walisongo melakukan analisis kebutuhan tenaga kependidikan yang ada di masing-masing fakultas dan unit dilingkungan UIN. Untuk memenuhi kuota yang dibutuhkan UIN Walisongo membuka lowongan untuk tenaga kependidikan melalui *website* walisongo

2. Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Apakah persyaratan rekrutmen BLU disesuaikan dengan jabatan?

Dalam menentukan persyaratan rekrutmen tenaga kependidikan harus di sesuaikan dengan jabatan apa yang dibutuhkan UIN Walisongo. Jabatan yang sudah ditentukan harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan pelamar, jika rekrutmen yang dibutuhkan adalah dosen maka harus di sesuaikan lulusan pendidikannya dengan jabatan dosen yang akan diambil. Jika yang dibutuhkan adalah tenaga kebersihan maka pendidikan pelamar yang di cantumkan dalam persyaratan adalah lulusan SMA

3. Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Bagaimana strategi rekrutmen tenaga kependidikan BLU?

Rekrutmen dilakukan melalui penyebar luasan surat pengumuman penerimaan pegawai BLU melalui *website* walisongo yang bertujuan untuk mempublikasikan bahwa UIN Walisongo membuka lowongan

pekerjaan. Tidak hanya pengumuman penerimaan pegawai saja tetapi juga pegawai yang lolos administrasi juga diunggah melalui *website*.

4. Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Siti Nurfaizah, MM. Selaku Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Bagaimana proses seleksi tenaga kependidikan BLU?

Seleksi tenaga kependidikan dilakukan oleh pelamar yang dinyatakan lolos kelengkapan administrasi sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh rektor kemudian para pelamar mengikuti tes wawancara, tes tertulis dan tes kecakapan yang dinilai oleh dua orang penguji. Dari hasil pelamar akan ditentukan pelamar yang nantinya akan lolos menjadi pegawai / tenaga kependidikan di UIN Walisongo. Setelah mendapatkan pegawai/ tenaga kependidikan UIN Walisongo memberikan pembekalan tentang: tata tertib, cara bersikap, Berkas yang harus dilengkapi, Termasuk mengurus BPJS, Memperkenalkan aturan UIN Walisongo, Jam kerja, dan menjelaskan *jobdesk* yang disampaikan oleh (kabag organisasi dan kepegawaian), Pembagian wilayah disampaikan oleh (bagian umum), serta diisi oleh motivasi

5. Wawancara dengan Bp. Sugeng S.Ag. Selaku Kepala Sub.Bagian kepegawaian

Bagaimana proses penempatan tenaga kependidikan BLU?

Penempatan pegawai disesuaikan dengan jabatan apa yang dibutuhkan misal jabatan yang diambil adalah dosen, maka penempatannya disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan pegawai, dan apabila pegawai yang dibutuhkan di beberapa fakultas dan biro, contoh seperti tenaga kebersihan maka biro kepegawaian dan organisasi akan melakukan seleksi penempatan pegawai sesuai dengan wilayah kerja yang dibutuhkan

6. Wawancara dengan Bp. Dr. H. Abdul Kholiq M.Ag. Selaku Wakil Rektor II UIN Walisongo.

Bagaimana pelaksanaan controlling tenaga kependidikan BLU?

Kontroling pegawai dilakukan bertujuan untuk melihat kinerja yang dilakukan, apakah sudah sesuai atau belum dengan *jobdisk*. Kontroling tersendiri dilaksanakan 1 tahun sekali dengan melihat dari hasil laporan penilaian kinerja tenaga kependidikan BLU yang di isi oleh pimpinan di fakultas maupun biro yang di situ ada pegawai BLU, dari laporan penilaian tersebut nanti akan ada rekomendasi dari pimpinan apakah dirasa masih dibutuhkan atau tidak pegawai tersebut di UIN

7. Wawancara dengan Bp. Fahrezia Arda Rahman. Selaku Penjaga Parkir.

Bagaimana hasil evaluasi sistem rekrutmen BLU di UIN Walisongo Semarang?

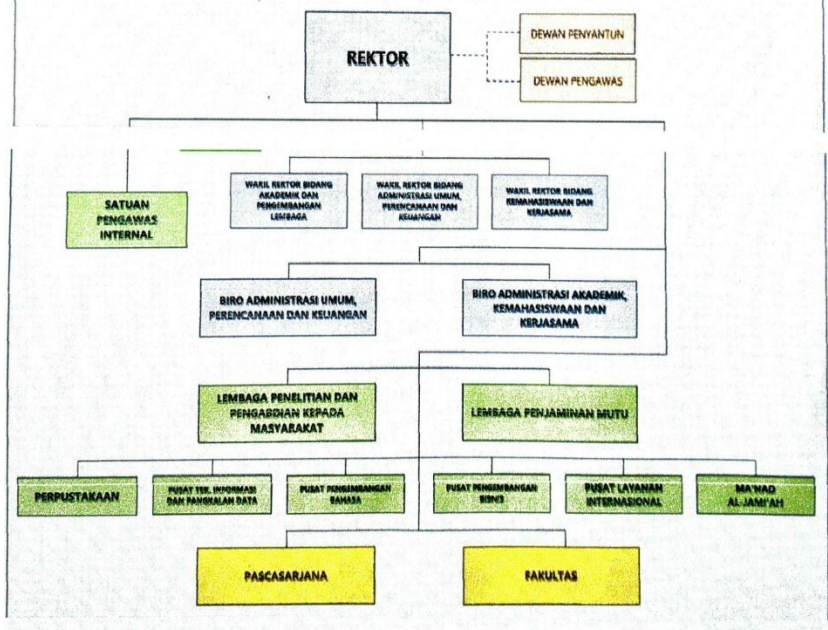
Melihat dari keseluruhan proses rekrutmen, UIN Walisongo telah melakukan rekrutmen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan secara adil dan terbuka seperti hasil penilaian dan tahapan pengumuman penerimaan pegawai.

LAMPIRAN 5

STRUKTUR ORGANISASI

PIMPINAN	
Rektor	Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
Wakil Rekror Bidang Akademik dan PengembanganKelembagaan	Dr. H. M. Mukhsin Jamil, M.Ag.
Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan	Dr. H. Abdul Kholiq, M.Ag.
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama	Dr. Achmad Arief Budiman, M.Ag.
Kepala Biro Administrasi, Umum, Perencanaan dan Keuangan	Priyono, M.Pd.
Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dam Kerjasama	Drs. Adnan, M.Ag.
Ketua Lembaga Penjaminan Mutu	Dr. H. A Hasan Asy'ari Ulama'i, M.Ag.
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
PIMPINAN FAKULTAS DAN PASCASARJANA	
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi	Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum	Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	Dr. Hj. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	Dr. H. Hasyim Muhammad, M.Ag.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Dr.H. Muhammad Saifullah, M.Ag.
Dekan Fakultas Ilmu Politik dan Sosiologi	Dr. Hj. Misbah Zulfa Elizabeth, M. Hum.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan	Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag.
Dekan Fakultas Sains dan Teknologi	Dr. H. Ismail,M.Ag.
Direktur Pascasarjana	Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag.

STRUKTUR ORGANISASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG

Jl. Walisongo No. 3 — 5 Telp. (024) 7604554 Fax. 7601293 Semarang 5018
Website: www.walisongo.ac.id

PENGUMUMAN

Nomor : B-3329/Un.10.0/B.I/KP.00.1/10/2019

**KELULUSAN ADMINISTRASI
SELEKSI PENERMAAN PEGAWAI KONTRAK BLU
UIN WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2019
FORMASI: TENAGA KEBERSIHAN**

Berdasarkan keputusan rapat panitia seleksi rekrutmen **PEGAWAI KONTRAK BLU FORMASI: TENAGA KEBERSIHAN** tahun 2019, dengan ini disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelamar yang dinyatakan lulus administrasi adalah pelamar yang Memenuhi Syarat (MS) administrasi sebagaimana pengumuman Rektor UIN Walisongo Semarang nomor :B-21 I/Un.10.0/B.I/KP.00.1/10/2019 Tanggal 10 Oktober 2019.
 2. Pelamar yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) wajib mengikuti test wawancara.
 3. Pelamar yang tidak tercantum dalam pengumuman ini dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS) dan tidak berhak mengikuti test wawancara.
 4. Selanjutnya peserta yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) agar memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:
 - a) Wajib mengikuti Test wawancara sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh panitia sebagaimana dalam pengumuman ini.
 - b) Pelaksanaan tes wawancara:
Hari/Tanggal : Kamis, 24 Oktober 2019
Lokasi : Lt. III Ruang Sidang Gedung Pascasajana
Kampus I UIN Walisongo
- | | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|
| Waktu | Sesi I | 08.30 — 10.30 | Sesi II |
| | | 10.30 — 12.30 | |
| | Istirahat | 12.30 — 13.30 | |
| | Sesi III | 13.30 — 15.30 | |
- c) Saat mengikuti test wawancara peserta wajib membawa identitas diri (KTP/SIM) yang asli.
5. Bagi peserta yang dinyatakan memenuhi Syarat (MS) dan tidak hadir dalam tes wawancara dengan alasan apapun maka dianggap mengundurkan diri dan gugur.
 6. Keputusan Panitia tidak bisa diganggu gugat.
 7. Ketentuan lain:
 - a) Setiap pelamar wajib mematuhi ketentuan yang diberlakukan oleh panitia.
 - b) Kelulusan pelamar ditentukan dari hasil test wawancara, oleh karena itu dihimbau agar tidak mempercayai apabila ada orang/pihak tertentu yang menjanjikan dapat membantu kelulusan dalam setiap tahapan seleksi dengan keharusan menyediakan sejumlah uang atau dalam bentuk apapun.
 - c) Apabila dikemudian hari pelamar terbukti memberikan data yang tidak sesuai dengan fakta atau melakukan manipulasi data maka kelulusan yang bersangkutan dapat dibatalkan.

Demikian, harap maklum.

Semarang, 23 Oktober 2019



LAMPIRAN 7

Lampiran
 Nomor . 8-3329/Un.10. 0/B.I/KP.00.1/10/2019
 Hal Pengumuman Lulus Administrasi
 Tanggal 23 Oktober 2019

**NAMA-NAMA PELAJAR LULUS ADMINISTRASI
 SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI KONTRAK BLU
 UIN WALISONGO SEMARANG
 TAHUN 2019
 FORMASI: TENAGA KEBERSIAHAN**

No	NAMA	TGL-LAHIR	KETERANGAN	SESI WAWANCARA
1	Ulil Absor	09 Januari 1996	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
2	Fitrianingsih	22 Juni 1986	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
3	Esti Angga Pramudhito	10 Juni 1983	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
4	Puji Handoko	20 Oktober 1984	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
5	Nurul Istiqomah	02 April 1987	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
6	Didik Suwarna	15 April 1980	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
7	Rumini	07 Juni 1978	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
8	Prima Churutul Alfiyah	03 Maret 1997	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
9	Achmad Syarofuddin	25 Juli 1995	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
10	Saiful Amri	01 Juli 1993	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
11	Ahmad Ashliha Ridwan	09 Februari 1992	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
12	Ady Nugroho Dwi Prasetyo	23 November 1988	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
13	Tri Purnomo	18 Desember 1985	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
14	Kiswadi	03 Maret 1980	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
15	Tutik Indrawati	03 April 1977	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
16	Rachmad Safi'i	25 Februari 1982	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
17	Marsono	26 Juli 1980	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
18	Soekis	19 Januari 1975	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
19	Sri Yuniarti	25 Juni 1974	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
20	Agus Mulyanto	14 Agustus 1994	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
21	Sulung Wahyono	18 November 1981	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
22	Pujiasih Yuliana	08 Juli 1976	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
23	Siswoyo Hadiyanto	23 September 1978	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
24	Jadfani Wijaya	30 Juni 1995	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
25	Fery Hertianto	12 pebruari 1995	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
26	Agung Budiman	5 Agustus 1985	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
27	M. Kholiq Zain	19 Oktoebr 1985	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
28	Edy Teguh Rediyanto	3 Juni 1980	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
29	Murdiyono	12 Desember 1982	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
30	Amalia Sita Agustin	13 Agustus 1992	Memenuhi Syarat (MS)	SESII
31	Bambang Apriyanto	8 April 1983	Memenuhi Syarat (MS)	SESI I
32	Emi Darsih	4 Juni 1978	Memenuhi Syarat (MS)	SESII

LAMPIRAN 8



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI WALISONGO SEMARANG**

Jl. Walisongo No. 3 –5 Telp. (024) 7604554 Fax. 7601293 Semarang
50185 Website:www.walisongo.ac.id

**PENGUMUMAN
NOMOR :B- 3211/Un.10.0/B.I/KP.00.1/10/2019**

**SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI KONTRAK
BLU UIN WALISONGO SEMARANG
TAHUN ANGGARAN 2019**

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang membuka rekrutmen **PEGAWAI KONTRAK BLU** tahun 2019 untuk ditempatkan di lingkungan UIN Walisongo, dengan rincian sebagai berikut:

1. Kebutuhan Formasi Pegawai Kontrak

NO	NAMA JABATAN	KEBUTUHAN FORMASI	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	LOKASI PENEMPATAN
1	Tenaga Kebersiham	68	SLTA/MA/MA DINIYAH/ /SMA/STM/Sederajat	Kampus I, Kampus II, Kampus III

2. Persyaratan

A. Umum

- Warga Negara Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT, setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia serta sehat jasmani dan rohani.
- Berkelakuan baik dan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
- Tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS/ anggota TNI/POLRI serta tidak sedang terikat perjanjian kontrak kerja dengan instansi swasta manapun.
- Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.
- Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;

B. Khusus

- Memiliki ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar.
- Batas usia pelamar serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 45 (empat puluh lima) tahun.
- Surat lamaran ditulis tangan dengan tinta hitam pada kertas folio bergaris diatas materai Rp 6.000,- ditujukan kepada Rektor UIN Walisongo Semarang.
- Pasfoto berwarna terbaru dengan latar belakang berwarna merah ukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar.
- Fotocopy KTP yang masih berlaku.
- Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang masih berlaku.
- Surat Keterangan Sehat Jasmani dan Rohani dari dokter/puskesmas/poliklinik.
- Daftar Riwayat Hidup.
- Berkas lamaran dimasukkan dalam amplop coklat .

3. MEKANISME REKRUTMEN

Rekrutmen tenaga kontrak BLU dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Pendaftaran.
- 2) Seleksi berkas dokumen Lamaran.
- 3) Tes Wawancara.
- 4) Penetapan dan pengumuman hasil seleksi.

4. MEKANISME PENGIRIMAN BERKAS

1. Berkas lamaran dikirim kepada yth: **Rektor UIN Walisongo Semarang**, alamat: **Jl. Walisongo 3-5 Semarang kode pos 50185**.
2. Surat lamaran beserta berkas dokumen diterima oleh panitia melalui jasa post/kurir/antar langsung/atau lainnya sesuai dengan alamat sebagaimana point 1 (satu) selambat-lambatnya 1 (satu) hari batas akhir pendaftaran pukul 16.00 WIB.

5. JADWAL PELAKSANAAN SELEKSI.

No	Kegiatan	Tanggal
1	Pengumuman & Pendaftaran	10 s/d 22 Oktober 2019
2	Pengumuman Seleksi Administrasi	23 Oktober 2019
3	Test Wawancara	24 s/d 25 Oktober 2019
4	Pengumuman Kelulusan akhir	29 Oktober 2019
5	Pemberkasan bagi peserta yang dinyatakan lulus	30 – 31 Oktober 2019.

6. LAIN-LAIN

1. Semua informasi pengumuman rekrutmen Pegawai Kontrak akan di *up load* melalui
2. Seluruh proses pengadaan Pegawai Kontrak BLU UIN Walisongo Semarang **TIDAK DI PUNGUT BIAYA** dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
3. Seluruh dokumen lamaran yang telah dikirim menjadi milik panitia dan tidak dapat diminta kembali.
4. Bagi peserta yang dinyatakan lulus seleksi wajib membuat surat pernyataan tidak menuntun untuk diangkat menjadi ASN.
5. Keputusan Tim Pengadaan Pegawai Kontrak (TPPK) BLU UIN Walisongo Semarang tidak dapat diganggu gugat.
6. Pelayanan dan informasi terkait pelaksanaan rekrutmen Pegawai Kontrak BLU UIN Walisongo dapat menghubungi panitia pada hari Senin s.d Jum'at pukul 08.00 s.d 16.00 WIB, atau melalui:
 - *call centre* (024) 7604554
 - email: kepegawaian@walisongo.ac.id

Semarang, 10 Oktober 2019

a.n. Rektor
Kepala Biro AUPK,


Priyono

Tembusan :

- Rektor UIN Walisongo (Sebagai laporan)

LAMPIRAN 9

DAFTAR TENAGA KONTRAK BLU
UIN WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2019

No	NAMA	Jabatan
1	Achmad Ghozali	Pramu kebersihan
2	Agil Wisnu Setiaji	Pramu Kebersihan
3	Ahmad Siroyul Nur Fuat	Petugas pintu parkir
4	Ahmad Syarifudin	Petugas pintu parkir
5	Ari Nugroho	Pramu Kebersihan
6	Arif Hidayat	Pramu taman
7	Asih Budiarti	Pramu bakti wisma
8	Indra Maulana Azmi	Petugas pintu parkir
9	Indriyani Lafiyaningtyas, S.Pd.	Pengadministrasi Subbagian TU
10	Laily Fauziah, S.Si.	Resepsionis rektorat
11	Lukman Nul Hakim	Petugas pintu parkir
12	Muhammad Hidayatulloh Lutfi	Petugas pintu parkir
13	Siti Nur Roviatus	Resepsionis wisma
14	Surono	Pramu Taman
15	Yustitia Aktivitas	Resepsionis Wisma
16	Ihsannudin	Petugas pintu parkir
17	Edi Kurniawan	Petugas pintu parkir
18	Muhamad Wahyu Ardianto	Pengemudi Rektor
19	Ahmad Ma'ruf	Petugas pintu parkir
20	Khaenul Anam	Petugas pintu parkir
21	Fahrezia Arda Rahman	Petugas pintu parkir
22	Kaseri AR.	Pengelola Administrasi dan Dokumentasi
23	Adha Choirul Huda	Petugas kebersihan
24	Adun Abdulloh	Petugas kebersihan
25	Agus Arfandi	Petugas kebersihan
26	Agus Mulyanto	Petugas kebersihan

27	Ahmad Ashliha Ridwan	Petugas kebersihan
28	Ahmad Muthohar	Petugas kebersihan
29	Ahmad Shokibi	Petugas kebersihan
30	Alfian Tri Sulistyio	Petugas kebersihan
31	Ali Subkhan	Petugas kebersihan
32	Anita Pumama	Petugas kebersihan
33	Ari Bagus Wuragil	Petugas kebersihan
34	Aryanto	Petugas kebersihan
35	Azhar Ulil Albab	Petugas kebersihan
36	Bambang Apriyanto	Petugas kebersihan
37	Bayu Setiyawan	Petugas kebersihan
38	Bayu Setiyawan	Petugas kebersihan
39	Denny Iwantoro	Petugas kebersihan
40	Didik Riyanto	Petugas kebersihan
41	Didik Suwarna	Petugas kebersihan
42	Dina Kusumawati	Petugas kebersihan
43	Dwi Mulyanto	Petugas kebersihan
44	Edi Suroto	Petugas kebersihan
45	Edy Teguh Rediyanto	Petugas kebersihan
46	Emi Darsih	Petugas kebersihan
47	Esti Angga Pramudhito	Petugas kebersihan
48	Fatah Hidayat	Petugas kebersihan
49	Feriyanto	Petugas kebersihan
50	Fery Hertianto	Petugas kebersihan
51	Firman Doni Setiawan	Petugas kebersihan
52	Fitrianingsih	Petugas kebersihan
53	Gunawan	Petugas kebersihan
54	Hendra Triyanto	Petugas kebersihan
55	Heri Budianto	Petugas kebersihan
56	Jadfani Wijaya	Petugas kebersihan
57	Karwi	Petugas kebersihan

58	Kiswadi	Petugas kebersihan
59	M. Asror	Petugas kebersihan
60	M. Faqisudin	Petugas kebersihan
61	M. Kholiqzain	Petugas kebersihan
62	M. Ta'riful Khakim	Petugas kebersihan
63	Marsono	Petugas kebersihan
64	Mochamad Sobirin	Petugas kebersihan
65	Muchamad Sukron Nuron Basari	Petugas kebersihan
66	Muchamad Yusuf	Petugas kebersihan
67	Muhammad Ihsan	Petugas kebersihan
68	Muhammad Saifuddin Mina	Petugas kebersihan
69	Muhammad Syaeful Huda	Petugas kebersihan
70	Muhtadi	Petugas kebersihan
71	Muntaha	Petugas kebersihan
72	Murdiyono	Petugas kebersihan
73	Nurul Istiqomah	Petugas kebersihan
74	Pujasih Yulana	Petugas kebersihan
75	Ramadi	Petugas kebersihan
76	Rangga Dhita Saputra	Petugas kebersihan
77	Reza Pradistia	Petugas kebersihan
78	Rini Sulistyowati	Petugas kebersihan
79	Romadhoni	Petugas kebersihan
80	Rubit Prasetyo	Petugas kebersihan
81	Septisari Widowati	Petugas kebersihan
82	Siswoyo Hadiyanto	Petugas kebersihan
83	Sukis	Petugas kebersihan
84	Sri Wahyuni	Petugas kebersihan
85	Sukimo	Petugas kebersihan
86	Syarif Hidayatullah	Petugas kebersihan
87	Tutik Indrawati	Petugas kebersihan
88	Wahyono	Petugas kebersihan

89	Widarno	Petugas kebersihan
90	Wiwit Kurniawan Prasetyo Adi	Petugas kebersihan
91	Yasin Firman	Petugas kebersihan

LAMPIRAN 11



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG**

Jl. Walisongo No. 3-5 Telp. (024) 7604554 Fax. 7601293 Semarang 50185
Website: www.walisongo.ac.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : B-3843/Un.10.0/B.II/TL.00/12/2019

Assalamualaikum Wr. Wb.

Memperhatikan surat Saudara tanggal 26 November 2019 perihal Permohonan Surat Keterangan sudah melaksanakan riset, dengan ini Rektor UIN Walisongo Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Ardany Nuril Fahma
NIM : 1403036034
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Manajemen Sistem Rekrutmen Tenaga Kependidikan BLU di UIN Walisongo Semarang

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan riset di Bagian Organisasi dan Kepegawaian UIN Walisongo Semarang pada tanggal 6 November 2019.

Demikian surat keterangan riset ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 4 Desember 2019



Tembusan :
Rektor UIN Walisongo (Sebagai laporan)

LAMPIRAN 13



LAMPIRAN 13

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ardany Nuril Fahma
2. Tempat, Tgl lahir : Blora, 10 Januari 1996
3. Alamat Rumah : Dk. Pudak, Ds. Sarimulyo Rt 04 Rw
01 Kec. Ngawen
4. No. Hp : 081225534203
5. E-mail : Ardanyarda10@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. SDN 1 Sarimulyo, Ngawen, Blora. Lulus Tahun 2008
 - b. MTs Nurul Huda Ngawen, Blora. Lulus Tahun 2011
 - c. MAN 1 Rembang. Lulus Tahun 2014

Semarang, 17 Desember 2019

Ardany Nuril Fahma
NIM: 1403036034