

**IMPLEMENTASI *EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY*
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
D.I. YOGYAKARTA
(Studi Pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

MAWADHATUL ASFAH

NIM : 13490044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mawadhatul Asfah
NIM : 13490046
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Implementasi *Equal Employment Opportunity* untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)” adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 05 Oktober 2017
Yang menyatakan,



Mawadhatul Asfah
NIM : 13490044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari :

Nama : Mawadhatul Asfah

NIM : 13490044

Judul Skripsi : Implementasi *Equal Employment Opportunity* untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini kami mengharap skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 November 2017

Pembimbing Skripsi,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. 19590410 198503 1 005



SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilakukan munaqosyah pada hari Selasa, tanggal 30 November 2017, dan Skripsi mahasiswa dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Mawadhatul Asfah

NIM : 13490044

Judul Skripsi : Implementasi *Equal Employment Opportunity* untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 06 Desember 2017

Konsultaan,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. 19590410 198503 1 005



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B.70/UIN.02/DT/PP.009/12/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : Implementasi *Equal Employment Opportunity* untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta (Studi pada Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mawadhatul Asfah
NIM : 13490044
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 30 November 2017
Nilai Munaqasyah : A

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I

Dra. Nurrohmah, M.Ag.

NIP. 19550823 198303 2 002

Penguji II

Miftahus Sa'adah, M.Ed.

NIP. 19821019 201503 2 002

Yogyakarta, 04 DEC 2017

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga



Drs. Ahmad Arifi, M.Ag.

NIP. 19661121 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawadhatul Asfah

NIM : 13490044

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Atas pemakaian Jilbab dalam Ijazah Sarjana saya. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab). Saya akan menanggung sendiri tanpa melibatkan pihak lain, termasuk institusi dimana saya menempuh program S1.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 05 Oktober 2017
Yang membuat pernyataan,



Mawadhatul Asfah
NIM : 13490044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (5) Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8)” (Q.S Al-'Asyr 94:5-8)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil, 2005), hal. 596

HALAMAN PERSEMBAHAN

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



KATA PENGANTAR

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala kenikmatan terutama nikmat Islam dan iman, memberikan kesempatan dan kebahagiaan yang tak terduga dan tak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat salam senantiasa terurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan dalam segala aspek kehidupan.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai macam pihak. Oleh karena itu, tanpa mengurangi rasa hormat, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

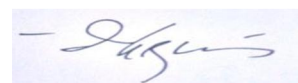
1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna bagi saya selama menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan motivasi untuk selalu kreatif, produktif dan inovatif.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta segenap dosen yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menempuh kuliah di program studi MPI.
4. Ibu Dra. Nurrohmah, M.Ag., selaku Penasehat Akademik, yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan saya selama studi.

5. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dengan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Nurrohmah, M.Ag., selaku penguji I dan Ibu Miftahus Sa'adah, M.Ed selaku penguji II, yang telah memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam perbaikan penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga tercinta, Bapak Muhammad Khozin, Ibuk Siti Waginah, Mbah Amini, Adik-adik saya Muhammad Yusri Alfaidin, Af'idatul Khasanah. Terimakasih tak terhingga atas curahan cinta, do'a, kasih sayang, dukungan, motivasi dan perhatiannya. Syukur tak terhingga kepada Allah yang telah menganugrahkan keluarga ini kepada saya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahman rahim, dan keberkahanNya kepada kita.
8. Kepada LPMP D.I. Yogyakarta dan segenap karyawan. Ibu Retno, Ibu Wara, Pak Wal, Pak Rafiq, Ibu Sinta, Ibu Ketut terimakasih banyak atas penerimaan dan sambutannya untuk penelitian.
9. Teman-temanku : Zulfi, Dean, Erkana, Kholif, Afiq, Furqon, Ajis, Nur Aziz, Azizah, Caca, Rohmah, Keluarga Asrama Putri SMA IT Abu Bakar Yogyakarta, teman-teman delegasi ENJ UIN Sunan Kalijaga 2017, Tim INAVIS 2017 Kupang. Terimakasih atas dukungan, bantuanya selama proses penelitian yang telah diberikan.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, Aamiin.

Yogyakarta, 21 November 2017

Peneliti,



Mawadhatul Asfah

NIM : 13490044

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PENYATAAN BERJILBAB	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Kajian Penelitian Terdahulu	10
E. Sistematika Pembahasan	14
BAB II : KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	16
A. Kajian Teori	16
1. <i>Equal Employment Opportunity</i>	16
a. Rekrutmen	21
b. Pengembangan Karir	25
2. Produktivitas Kerja	27

3. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan	31
B. Metode Penelitian.....	33
C. Metode Pengumpulan Data	39
D. Uji Keabsahan Data.....	42
E. Metode Analisis Data	42
BAB III : GAMBARAN UMUM LPMP D.I. YOGYAKARTA	45
A. Sejarah LPMP D.I. Yogyakarta	45
B. Visi dan Misi LPMP D.I. Yogyakarta	47
C. Struktur Organisasi.....	49
D. Tugas dan Fungsi LPMP	51
E. Tenaga Kepegawaian	54
BAB IV : ANALISIS IMPLEMENTASI <i>EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY (STUDI PROSES REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR)</i>	63
A. Implementasi <i>Equal Employment Opportunity</i> di LPMP DIY	63
B. Proses Rekrutmen dan Seleksi berdasar <i>Equal Employment Opportunity</i>	68
C. Pengembangan Karir dan Kenaikan Jabatan Pegawai berdasar <i>Equal Employment Opportunity</i>	79
BAB V : PENUTUP	91
A. Simpulan.....	91
B. Saran-saran	93
C. Kata Penutup	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil LPMP DIY Berdasar Pendidikan	55
Tabel 2 Data Urutan Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil LPMP D.I Yogyakarta.....	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Stuktur Organisasi LPMP D.I. Yogyakarta.....	49
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I :

- A. Catatan Lapangan
- B. Pedoman Wawancara (*Indepth Interviews*)
- C. Transkrip Hasil Wawancara

Lampiran II : Dokumentasi Penelitian

Lampiran III : Administrasi Penelitian

- A. Surat Penunjukkan Pem bimbing
- B. Bukti Seminar Proposal
- C. Surat Berita Acara Proposal
- D. Surat Ijin Penelitian
- E. Kartu Bimbingan
- F. Surat Keterangan Bebas Nilai C-

Lampiran IV : Data Peneliti

- A. Sertifikat
- B. Curriculum Vitae

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Mawadhatul Asfah. *Implementasi Equal Employment Opportunity untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di LPMP DIY (Studi: Rekrutmen dan Pengembangan Karir Pegawai)*. Skripsi. Yogyakarta: Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu pelaksanaan kerja, oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan dan sistem yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini, harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan karir. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus jauh dari unsur diskriminatif dengan kondisi kemajemukan yang ada pada masyarakat Indonesia, sedangkan isu tentang perlakuan yang berbeda karena ras, suku, agama, dan jenis kelamin masih menjadi isu yang ada pada manajemen sumber daya manusia pada saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi *Equal Employment Opportunity* pada Instansi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yakni di LPMP DIY pada pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karir pada pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data diperoleh melalui proses reduksi data dan *transcribing*, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini: *Pertama*, bahwa Implementasi *Equal Employment Opportunity* yang ada di LPMP DIY dengan mengikuti seluruh sistem dan ketentuan pemerintah yang tertuang pada Undang-Undang Manajemen Aparatur Sipil Negara, dan dengan adanya ISO 9001 yang ditetapkan di LPMP DIY menjadi faktor yang mempengaruhi berjalannya sistem, sehingga terbuka, bebas, objektif, adil dan merata yang merupakan sifat-sifat yang ada dalam EEO dapat berjalan. *Kedua*, rekrutmen dan proses seleksi dilakukan secara terbuka tanpa adanya diskriminasi dan diminimalisir adanya kecurangan dengan diberlakukannya sistem online. Sehingga, pegawai yang diterima benar-benar sesuai dengan prestasi, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. *Ketiga*, Pengembangan karir yang ada di LPMP DIY mengikuti aturan Undang-Undang No. 5 tahun 2014, yakni pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi.

Kata Kunci: *Equal Employment Opportunity*, Rekrutmen, Pengembangan Karir Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, teknologi memberikan kemudahan seluruh aspek kehidupan masyarakat, terutama untuk memperoleh kemudahan informasi sehingga seolah-olah tidak ada batasan geografis sekalipun dalam dunia kerja. Negara Kesatuan Republik Indonesia terdiri dari masyarakat yang beragam, berbeda suku, ras, dan agama. Dalam konteks organisasional, keragaman dapat digambarkan sebagai karakteristik penting dari manusia yang berpengaruh pada nilai-nilai, kesempatan, dan persepsi individu pada dirinya dan orang lain. Karakter ini akan meliputi karakter utama (*Primary characteristics*), seperti usia, etnis, *gender*, kemampuan, ras, dan termasuk karakteristik lainnya (*Secondary characteristics*) yaitu geografi, pengalaman kerja, pendapatan, agama, bahasa, gaya berkomunikasi, status keluarga, gaya bekerja, dan pendidikan.¹ Karakteristik yang beragam tersebut sudah tentu akan mempengaruhi kepribadian masing-masing individu dalam menjalankan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi juga pada lembaga kerja.

¹ Titin Hartini, *Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia: Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MPD, Vol.1 No.2 Maret 2012: 84

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu pelaksanaan kerja, oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan dan sistem yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini, harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan karir. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari lembaga atau perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Dari pernyataan tersebut, dapat dipahami pentingnya suatu kebijakan dibuat serta perlakuan yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dapat meningkatkan kerja pegawai secara optimal dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi.²

Saat mulai penerimaan (*recruitment*) kerja, para pekerja dihadapkan pada diskriminasi-diskriminasi. Hal ini dapat dilihat dari pengumuman lowongan pekerjaan yang memasang kriteria seperti mencari tenaga kerja yang menarik, memiliki tinggi badan ideal, belum menikah, siap tidak menikah selama dalam kontrak kerja, atau proses rekrutmen yang dinilai memberatkan calon pelamar pekerjaan. Seperti yang terjadi pada penerimaan CPNS di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

² Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), hal.15

(Kemenkumham) yang dinilai diskriminatif oleh Ombudsman, yakni Kepala Perwakilan Ombudsman Provinsi Sulawesi Tengah Sofyan Farid Lembah menilai penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS), khususnya di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemkumham), yang mana berdasarkan pengumuman Nomor SEK.KP.02.01-490 tentang pelaksanaan seleksi CPNS Kemenkumham tahun anggaran 2017, bagian 8 lain-lain, poin 2, tempat pelaksanaan tahapan seleksi untuk kualifikasi pendidikan dokter spesialis, dokter umum, dan sarjana/S-1 dilakukan di Jakarta dan peserta CPNS yang tidak yang tidak hadir atau tidak mampu mengikuti tahapan seleksi dengan alasan apa pun pada waktu dan tempat yang ditetapkan maka dinyatakan gugur. Jika dalam seleksi kompetensi dasar atau *computer assisted test* (CAT) dilaksanakan di Jakarta maka peluang putra putri daerah sangat kecil, dikarenakan ketidak mampuan biaya peserta CPNS untuk berangkat ke Jakarta. Disisi lain tes CAT dapat dilakukan di daerah masing-masing yang sebelumnya pernah melaksanakan tes CAT.³ Bahkan, ketika masuk dalam dunia kerja pun rentan mendapatkan diskriminasi kembali. Para pakar hukum telah mengidentifikasi tiga teori diskriminasi: perlakuan yang berbeda, dampak yang berbeda, dan bantuan yang layak.⁴

Sebenarnya dalam falsafah negara Republik Indonesia tidak mengenal adanya perbedaan dan diskriminasi kerja. Pengakuan hak yang

³ <https://sulteng.antaranews.com/berita/34100/ombudsman-nilai-penerimaan-cpns-kemenkumham-diskriminatif>. Senin, 14 Agustus 2017 23:38 WIB

⁴ Raymond A.Noë dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal.146

sama antara laki-laki dan perempuan, antar warga negara, tertuang dalam UUD 1945. Hak dalam berkerja disebutkan dalam pasal 28 D ayat 2, yaitu setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tidak adanya perbedaan dan diskriminasi kerja juga terdapat dalam konvensi ILO, khususnya konvensi ILO No. 111 tentang diskriminasi pekerjaan dan jabatan. Selain itu juga ada ketentuan lainnya tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan. Pada UU no.13 tahun 2003 pasal 5 dan 6. Pada pasal 5 disebutkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan pada pasal 6 disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵

Pemerintah Indonesia sendiri, memiliki panduan utama dalam penetapan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia yakni konvensi ILO. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi dua konvensi dasar ILO. Pertama, Konvensi ILO No.100 tentang pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, 1951 yang diratifikasi dengan Undang-Undang No.80 Tahun 1957; dan konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958 yang diratifikasi dengan Undang-Undang No.21 Tahun 1999.⁶ Kedua konvensi

⁵ Anonim, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Jakarta 2003

⁶ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kantor ILO, 2005), hal.2

tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam pengesahan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Pada konvensi ILO No. 111, istilah "diskriminasi" meliputi :

- a. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai. Perbedaan, pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu, tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" meliputi juga kesempatan pelatihan ketrampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu, sertaketentuan dan syarat kerja.⁷

Kedua konvensi tersebut merupakan panduan utama dalam penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia. Sebagai salah satu negara anggota ILO, Indonesia wajib menjunjung tinggi prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi tersebut. Sedang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 yang mengatur tentang perlakuan yang sama dalam pekerjaan terdapat pada pasal 5 dan 6, yang menjadi strategi nasional kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, berikut isi dari pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

⁷ Anonim, undang-undang republik indonesia nomor 21 tahun 1999

memperoleh pekerjaan. Sedang Pasal 6 Berbunyi: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Uraian diatas juga menjadi salah satu isu dalam manajemen sumber daya manusia tentang perlakuan dan kesempatan yang sama pada pekerja atau sering disebut dengan *Equal Employment Opportunity* (yang selanjutnya disebut dengan EEO) yakni, tindakan yang dilakukan pemberi kerja untuk memberikan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan.⁸ Pemberlakuan EEO itu sendiri bisa dilihat dari berbagai aspek seperti misalnya dalam hal rekrutmen dan seleksi, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, juga pengembangan karir atau jabatan. Dalam penulisan ini, fokus penulisan EEO dibatasi pada rekrutmen, pengembangan karir, serta produktivitas tenaga kerja dengan adanya pemberlakuan EEO.

Rekrutmen sendiri merupakan hal pertama dalam penetapan EEO bagi pegawai dan karyawan yang akan memasuki dunia kerja, tak sedikit ketika proses rekrutmen dan seleksi inilah para pegawai dan karyawan dihadapkan pada diskriminasi-diskriminasi. Hal ini dapat dilihat dari persyaratan seperti mencari tenaga kerja yang menarik, memiliki tinggi badan ideal, belum menikah, siap tidak menikah selama dalam kontrak kerja, agama tertentu, serta suku tertentu dan lain sebagainya. Selain itu, dalam dunia pendidikan sendiri penerapan EEO masih belum dikenal dengan baik oleh *Human Resources Development* yang mengelola sumber daya manusia, lembaga pelaksana dan pembuat kebijakan pendidikan.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal.36

Sehingga masih banyak terjadi dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan tidak melaksanakan rekrutmen sesuai dengan alur yang seharusnya, seperti diterima kerja karena memiliki saudara yang bekerja dalam lembaga tersebut sebelumnya, atau menetapkan persyaratan yang tidak sesuai seperti yang telah dicontohkan sebelumnya. Dalam rekrutmen terdapat beberapa aspek dalam EEO yang perlu diperhatikan, yakni: Terbuka, Bebas, Merata, Objektif, Adil dan Peduli.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pasal 61 dan 62 tentang pokok-pokok kepegawaian, menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai kesempatan yang sama dalam melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu, serta syarat objektif lain tanpa membedakan ras, suku, agama, jenis kelamin dan golongan.⁹ Penetapan karir karyawan merupakan jenjang awal untuk jenjang karir dalam pekerjaan. Pengembangan karir ini sangat diperlukan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga untuk kantor atau institusi itu sendiri. Dari segi pengembangan institusi, agar pengembangan institusi kedepannya sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para karyawan yang akan menduduki jabatan. Jika tidak dibarengi dengan pengembangan karir karyawan, maka pengembangan institusi tersebut akan *stagnan* karena tidak ada yang mampu menangani tugas-tugas sesuai

9 Anonim, Undang-Undang No. 5 tahun 2014. Pasal 61-62

dengan perkembangannya.¹⁰ Dalam pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan tetapi juga menjadi tanggung jawab institusi. Setiap institusi harus memahami bahwa eksistensinya di masa yang akan datang tergantung bagaimana sumber daya manusia yang mengelolanya. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pegawai dan karyawan, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta jika dilihat dari kondisi yang ada, dapat dikatakan sebagai lembaga yang mengaplikasikan EEO terutama dalam rekrutmen dan pengembangan karir pegawai dan karyawan. Hal ini nampak dengan adanya keterbukaan dalam penyampaian rekrutmen dalam web LPMP sendiri, web Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, dan dengan adanya karyawan yang mempunyai latar belakang suku, ras, agama, dan latar belakang pendidikan yang berbeda. Mengedepankan profesionalitas kerja dan kompetensi yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tidak ada perbedaan dalam perlakuan antar sesama pegawai, juga dengan adanya ISO yang semakin memberikan arahan kerja kepada para pegawai dan karyawan di LPMP sendiri. Maka, LPMP DIY dapat dijadikan rujukan dalam pelaksanaan EEO dalam dunia pendidikan sendiri, terutama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia masih asing dengan EEO. Sehingga, penerapan EEO di Lembaga Penjaminan Mutu

¹⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta: 2009), hlm. 168

Pendidikan D.I. Yogyakarta dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengenalan EEO bagi lembaga-lembaga pendidikan lainnya, dan penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan peneliti mengenai implementasi EEO pada lembaga pendidikan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi *Equal Employment Opportunity* di LPMP D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimana proses rekrutmen yang didasari oleh *Equal Employment Opportunity* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta?
3. Bagaimana pengembangan karir pegawai yang didasari oleh *Equal Employment Opportunity* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implementasi *Equal Employment Opportunity* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta

- b. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan pengembangan karir yang didasari oleh *Equal Employment Opportunity*
- c. Untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan karir yang didasari oleh *Equal Employment Opportunity*

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

- 1) Menambah wawasan dan khazanah keilmuan dunia pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam penerapan *Equal Employment Opportunity*
- 2) Memberikan sumbangan dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan *Equal Employment Opportunity* terutama dalam dunia pendidikan dan instansi pemerintah.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil dan merumuskan sebuah kebijakan, menjadi bahan kajian dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan menjadi evaluasi dalam menjalankan

Equal Employment Opportunity, agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

- 2) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menambah pengalaman dan wawasan tentang implementasi *Equal Employment Opportunity* secara langsung di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang *Equal Employment Opportunity* sampai saat ini memang telah banyak diteliti, terutama dalam dunia manajemen bisnis. Akan tetapi penelitian mengenai EEO dalam dunia pendidikan yang bersangkutan dengan rekrutmen dan produktifitas kerja masih belum banyak diterapkan, dan masih belum difahami oleh *Human Resource development* yang ada di lembaga dan instansi-instansi pendidikan. Beberapa karya ilmiah yang dianggap relevan oleh penulis yang membahas tentang *Equal Employment Opportunity*, diantaranya yakni:

Pertama, penelitian berbentuk skripsi oleh mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah, karya Rizki Wibowo dengan judul: “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Arthapura Mega)*”, Hasil penelitian dari skripsi tersebut adalah sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari tiga hal yakni, kepemimpinan, lingkungan kerja dan *Equal Employment Opportunity* terhadap kinerja

karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan *Equal Employment Opportunity* mempunyai pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepemimpinan mempunyai pengaruh parsial atau individu terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja dan *Equal Employment Opportunity* juga memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.¹¹ Dalam skripsi ini, dengan adanya penerapan EEO mempunyai dampak parsial dalam kinerja dan kultur kerja yang ada di suatu lembaga atau instansi. Yang mana keadaan ini sesuai dengan fungsi EEO yang dalam manajemen sumber daya manusia. Yakni menghapuskan diskriminasi, meningkatkan produktivitas kerja dan ketrampilan pegawai dan karyawan dalam mencapai tujuan instansi.¹²

Kedua, penelitian berbentuk skripsi karya Januari Estuningrum berjudul “*Analisis Equal Employment Opportunity dalam Pengembangan Karir bagi Perempuan Pekerja (Studi pada Pekerja di Kota Surakarta)*”. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dalam penelitian ini penulis berfokus pada perkembangan karir perempuan pekerja dimana EEO telah

11 Rizki Wibowo. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Arthapura Mega)*. Skripsi. (Jakarta : Fak. Ekonomi & Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, 2015)

12 Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). Hlm

diaplikasikan dalam perusahaan di wilayah Surakarta, subjek dalam penelitian tersebut ialah perempuan pekerja yang berada di Surakarta mereka diwawancara perihal EEO. Pembahasan ini berupa persepsi perempuan pekerja terhadap pemberlakuan dalam perlakuan dan kesempatan kerja yang sama dalam pekerjaan (*Equal Employment Opportunity*) berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku, selanjutnya membahas tentang faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan oleh perempuan pekerja agar memperoleh kesempatan yang sama dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa enam subjek yang diteliti menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka pekerja sudah melaksanakan EEO sebagaimana mestinya, terbukti dengan mereka telah memperoleh kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi mereka agar memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan antara lain yaitu kepercayaan diri, berpikiran terbuka atau *open mind*, *skill* dan potensi diri, serta dukungan perusahaan dalam memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini perempuan pekerja memang harus menunjukkan *skill* dan kemampuan profesionalnya dalam bekerja, meskipun dalam perusahaan telah memberlakukan EEO namun tanpa adanya upaya dari pekerja untuk bekerja profesional dan mengembangkan

potensinya maka kesempatan dalam memperoleh kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi juga tidak akan ada.¹³

Ketiga, penelitian ini berbentuk jurnal, karya Titin Hartini yang berjudul : *Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia: Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi*. Penelitian ini berfokus pada pengelolaan yang di interkoneksi dengan EEO untuk megoptimalkan kinerja organisasi, penelitian ini berfokus pada bagaimana pengelolaan yaitu dengan memahami inisiatif keragaman sumber daya manusia, langkah-langkah membangun, menilai dan pengelolaan keragaman sumber daya manusia dengan cara pengoptimalisasian EEO.¹⁴

Penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis membahas tentang *Equal Employment Opportunity* pada rekrutmen, pengembangan karir, serta produktifitas kerja dengan adanya *Equal Employment Opportunity*. Mengingat pentingnya pelaksanaan EEO dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal diterapkannya EEO bagi karyawan untuk masuk dalam dunia kerja. Juga pengembangan karir yang mempengaruhi eksistensi dan perkembangan institusi. Selain itu, dalam dunia pendidikan sendiri penerapan EEO masih belum dikenal dengan baik oleh lembaga pelaksana dan pembuat kebijakan pendidikan.

13 Januari Estuningrum. *Analisis Equal Employment Opportunity dalam Pengembangan Karir bagi Perempuan Pekerja (Studi pada Pekerja di Kota Surakarta)*. Skripsi. (Salatiga: Fak Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana, 2014)

14 Titin Hartini. *Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia: Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmiah Forum Bisnis dan Kewirausahaan Vol.1 No.2 Maret 2012

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan penelitian ini bertujuan untuk memperjelas dan mempermudah peneliti dalam penulisan skripsi, juga sebagai gambaran arahan pembahasan skripsi yang akan ditulis, agar mendapatkan hasil akhir yang utuh dan sistematis. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB I, bab ini berisi tentang pendahuluan, diawali dengan latar belakang masalah untuk memberikan penjelasan secara akademik mengapa penelitian ini dilakukan. Kemudian berisi tentang rumusan masalah yang akan diteliti dilatar belakangi oleh latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya. Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk memaparkan kegunaan dan pentingnya penelitian ini dilakukan. Sedangkan sistematika penulisan dipaparkan secara deskriptif, bertujuan untuk memperjelas dan mempermudah peneliti dalam penulisan skripsi sehingga runtun dan saling terkait.

BAB II, pada bab ini, berisi tentang landasan teori dari penelitian yang akan dilakukan, dilanjutkan dengan metode penelitian dan langkah-langkah penelitian yang menjelaskan bagaimana cara yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi.

BAB III, dalam bab ini diuraikan gambaran umum Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan DIY yang mencakup sejarah singkat berdirinya dan perkembangannya, visi misi, tujuan lembaga, dan stuktur organisasi. Hal ini bertujuan memberikan gambaran umum tentang LPMP

DIY, sebelum pada pembahasan utama yaitu Implementasi *Equal Employment Opportunity* di LPMP DIY.

BAB IV, bab ini berisi tentang inti dari penelitian ini, yang berupa pembahasan mengenai hasil analisa penelitian yang berupa penyajian data dan analisa data dari masalah yang diteliti yaitu Implementasi *Equal Employment Opportunity* di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I. Yogyakarta.

BAB V, berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai inti dari seluruh pembahasan skripsi. Dan juga berisi saran dan penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa temuan penting terkait Implementasi *Equal Employment Opportunity* di Lembaga Penjaminan Mutu D.I. Yogyakarta,. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. LPMP D.I. Yogyakarta dikatakan telah mengimplementasikan EEO dalam pelaksanaan kerjanya terutama dalam pengelolaan sumber daya manusianya. LPMP DIY telah memenuhi sifat-sifat pokok yang ada dalam EEO yakni terbuka, bebas, objektif, adil dan setara. LPMP DIY terbuka dalam melaksanakan setiap program, setiap pegawai pun memiliki kesempatan yang sama untuk turut berpartisipasi pada setiap program yang ada. Seperti halnya pada rekrutmen, pengembangan karir, ataupun tugas belajar/ beasiswa untuk melanjutkan pendidikan kembali. Bebas, LPMP DIY menjunjung tinggi toleransi dan kebebasan dalam keberagaman lingkungan kerja yang ada di LPMP DIY, tidak ada paksaan dalam mengikuti program lembaga selama tetap sesuai dengan peraturan yang ada, begitu pula dalam pemberian tugas dan wewenang. Objektif, penilaian kerja yang dilakukan bersifat objektif karena berdasarkan hasil kerja dan kompetensi yang ada. Adil dan merata, tidak adanya perbedaan baik secara suku, ras, agama, dan jenis kelamin dalam penempatan pekerjaan, penentuan kerja berdasarkan kompetensi,

kinerja dan prestasi kerja. Sistem yang ada di LPMP DIY semakin didukung dengan adanya ISO 9001 yang mengatur sistem manajerial yang ada di LPMP DIY sehingga, seluruh kegiatan dan tugas kerja yang ada di LPMP DIY semakin teratur dan terarah.

2. Proses rekrutmen yang ada di LPMP DIY dilakukan dengan berbagai tahapan yang sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang manajemen Aparatur Sipil Negara. Proses pertama yang dilakukan yakni proses usulan pengadaan, rekrutmen, seleksi dan pengumuman. Rekrutmen dilakukan dengan menggunakan sistem online. Sebelum mengadakan rekrutmen, pihak LPMP DIY harus mengajukan usulan peengadaan pegawai berdasarkan peta jabatan yang dibuat, dengan adanya hal ini maka meminimalisir tindak pengangkatan pegawai dengan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme). Sistem rekrutmen menggunakan sistem pendaftaran online, dan sistem seleksi melalui 3 tahapan yakni seleksi berkas/ administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Dalam seleksi ini juga menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Dengan adanya sistem ini, maka dapat meminimalisir kecurangan, dan memberikan kesempatan yang sama dan seluas-luasnya kepada masyarakat Indonesia berdasarkan kompetensi, dan kemampuan kerja.
3. Pengembangan karir yang ada di LPMP DIY dilakukan berdasarkan sistem merit yang merupakan sebuah kebijakan dan manajemen SDM Aparatur yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara

adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan. Sedangkan dasar dan pertimbangan pengembangan karir terdapat pada pasal 69 ayat 1 dan 2, yakni berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Sedangkan untuk kenaikan pangkat, pejabat struktural dilakukan selama 4 tahun sekali sampai batas tertentu, untuk fungsional tertentu 2 tahun sekali dengan memenuhi angka kredit tertentu. Kenaikan jabatan atau karir untuk menjadi kepala subbagian dan kepala seksi atau dalam UU ASN sekarang disebut sebagai pengawas, bagian kepegawaian mengusulkan pegawai yang memiliki kompetensi atau pegawai potensial, sedangkan untuk penetapannya dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, berdasarkan PP No. 11 Tahun 2017 pada pasal 56 ayat 1-3. Sedangkan persyaratan pegawai yang akan diusulkan berdasarkan pasal 54 ayat 3.

4. Produktivitas kerja dengan adanya Undang-Undang Kepegawaian dan ISO yang ditetapkan di LPMP DIY menjadikan kinerja pegawai lebih teratur dan disiplin. Hal tersebut nampak pada kontrak kerja, penilaian kerja, dan kehadiran.

B. Saran-saran

Dari hasil temuan dalam penelitian ini, kiranya ada sedikit saran baik untuk LPMP D.I. Yogyakarta, maupun peneliti selanjutnya.

1. LPMP D.I. Yogyakarta seyogyanya tetap menjaga dan mengembangkan kualitas kerja dan lingkungan kerja kondusif yang sudah ada, agar pelayanan semakin baik kedepannya.
2. LPMP D.I. Yogyakarta dapat lebih sering mengadakan pengembangan karir atau kegiatan luar kantor akan semakin mengakrabkan antar pegawai, juga menumbuhkan semangat kerja pegawai.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam mengenai *Equal Employment Opportunity* pada kompensasi, atau pada kesetaraan gender dalam pengembangan karir dan jabatan, karena hal ini dibutuhkan untuk pelayanan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan nikmat, pertolongan dan kasih sayangNya. Sholawat seta salam semoga selalu erurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok teladan atas segala aspek yang ada di dunia ini. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa semua ini berkat pertolongan Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, sehingga

penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meski penuh dengan halangan dan hambatan.

Penyusunan skripsi ini terkait kajian singkat tentang implementasi *Equal Employment Opportunity* di LPMP D.I. Yogyakarta pada rekrutmen dan pengembangan karir. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih penuh dengan kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik saran yang membangun. Semoga dengan selesainya penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan bagi pembaca.

Yogyakarta, 05 Oktober 17

Penulis,

Mawadhatul Asfah

NIM. 13490044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia Edisi Pertama*, Jakarta: Kantor ILO, 2005.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media Grup, 2009.
- I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Lexy J. Moeloeng, *Metodologi penelitian Kualitatif*, Bandung: remaja Rosdakarya, 2005.
- Mathis L, Robert dan Jackson H. Hohn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Raymond A.Noë dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009) hlm.168-169
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Arikunto Suharsimi dan Cepi Safruddin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2010.
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Reaserch*, jilid I, Yogyakarta: Andi Offset, 1989.
- , *Metodologi Reaserch*, jilid II, Yogyakarta: Andi Offset, 1989.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Yun Iswanto dan Adie Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten: Universitas Terbuka, 2011.

Karya Ilmiah:

Aggri Hapsari Nur Aisyah Misbahuddin Azzuhri. *Pengaruh Persepsi Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Pada PT. Enciety Binakarya Cemerlang*. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Brawijaya, 2015.

Januari Estuningrum. *Analisis Equal Employment Opportunity dalam Pengembangan Karir bagi Perempuan Pekerja (Studi pada Pekerja di Kota Surakarta)*. Skripsi. Salatiga: Fak Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana, 2014.

Lovina Bimasari. *Penerapan Equal Employment Opportunity Berdasarkan Ratifikasi ILO No.111 Terhadap Penghapusan Diskriminasi Gender*. Skripsi. Malang: Fak Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2015.

Rizki Wibowo. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Arthapura Mega)*. Skripsi. Jakarta : Fak. Ekonomi & Binis UIN Syarif Hidayatullah, 2015.

Titin Hartini. *Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia: Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmiah Forum Bisnis dan Kewirausahaan Vol.1 No.2 Maret 2012. STIE MPD, Vol.1 No.2 Maret 2012.

Anonim, Permendiknas Nomor 14 Tahun 2005

Anonim, Peraturran Pemerintah No. 11 Tahun 2017

Anonim, Permendiknas, No. 37 Tahun 2012

Anonim, Permendikbud nomor 14 Tahun 2015

Anonim, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 1999

Anonim, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Departemen Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi, Jakarta 2003.

Data Sub Bag Umum LPMP DIY, DUK LPMP 1 November 2016

<http://lpmpjogja.org/profil-lembaga>

<https://cpns.menpan.go.id/index.php/home/cpns/2>

<https://sulteng.antaranews.com/berita/34100/ombudsman-nilai-penerimaan-cpns-kemenkumham-diskriminatif>. Senin, 14 Agustus 2017 23:38 WIB



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pedoman Wawancara Pegawai LPMP DIY

A. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan implementasi *Equal Employment Opportunity* di LPMP D.I. Yogyakarta menurut sudut pandang pegawai

B. Pokok Penelitian

Proses Rekrutmen, Pengembangan Karir Pegawai, dan peranan ISO dalam pekerjaan

C. Bulir-bulir Pertanyaan

1. Berapa tahun bekerja di LPMP DIY?
2. Bagaimana menyikapi pegawai yang beragam di LPMP DIY?
3. Bagaimana interaksi sosial pegawai satu dengan yang lain, pegawai dengan atasan?
4. Apa hal positif dan negatif dengan keberagaman yang ada di LPMP DIY?
5. Apakah konflik yang sering terjadi antar pegawai?
6. Bagaimana proses rekrutmen ketika melamar menjadi pegawai di LPMP DIY?
7. Apakah informasi mengenai rekrutmen di LPMP DIY dapat diakses dengan mudah?
8. Selama dalam proses seleksi, apakah merasakan kesenjangan atau perlakuan tidak sama?

9. Bagaimana proses pengembangan karir selama menjadi pegawai di LPMP DIY?
10. Apakah anda tahu bagaimana syarat, indikator dan prosedur dalam pengembangan karir?
11. Apakah dalam pengembangan karir ada kesenjangan, kekurangan atau perlakuan tidak sama?
12. Apa pengaruh adanya ISO dan tidak adanya ISO di LPMP DIY?
13. Adakah kebijakan yang dirasa memberatkan pegawai?

Pedoman Wawancara Subbag Umum Bagian Kepegawaian.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan implementasi *Equal Employment Opportunity* di LPMP D.I. Yogyakarta

E. Pokok Penelitian

Proses Rekrutmen, Pengembangan Karir Pegawai

F. Bulir-bulir Pertanyaan

14. Apa persepsi ibu tentang *Equal Employment Opportunity*?
15. Bagaimana pelaksanaan teknis rekrutmen di LPMP DIY dari mulai perenanaan hingga penerimaan pegawai?
16. Kapan rekrutmen diadakan?
17. Apa saja persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen?
18. Apa Indikato penilaian dalam penerrimaan pegawai?
19. Siapakah yang bertanggung jawab dalam pengadaan rekrutmen?
20. Apakah perbedaan rekrutmen yang dulu dengan yang sekarang?
21. Apakah pernah terjadi keuangan atau perlakuan tidak sama dalam proses rekrutmen?
22. Siapakah yang bertanggung jawab atas pengembangan karir pegawai?
23. Bagaimana proses pengembangan karir pegawai di LPMP DIY?
24. Kapan pengembangan karir dilaksanakan?
25. Apa saja progam atau kegiatan yang menunjang pengembangan karir pegawai LPMP DIY?
26. Apa indikator penilaian dalam pengembangan karir?

27. Mengapa ISO digunakan di LPMP DIY?
28. Bagaimana ISO di berlakukan di LPMP DIY?
29. Apa pengaruh adanya ISO dan tidak adanya ISO di LPMP DIY?
30. Adakah kebijakan yang mengakibatkan komplain pegawai atau konflik?
31. Dengan keberagaman pegawai yang ada di LPMP DIY konflik apa yang sering terjadi?

Catatan Lapangan I

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Senin, 10 April 2017

Pukul : 09.10-11.39

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Ibu Retno Wijayanti, S.Psi, Psi, M.Pd.

Lingkungan Kerja

Catatan Deskriptif:

Wawancara dilakukan di ruang subbag umum, dengan suasana ritme kerja yang sibuk dan ramah saling menynyapa satu sama lain. Terdengar juga perakapan diskusi pekerjaan di ruang masing-masing bagian. Sedangkan suasana diluar gedung sepi, semua pegawai berada didalam kantor kerjanya masing-masing, yang ada hanya petugas keamanan yang sedang berjaga, dan petugas kebersihan yang memotong rumput. Pada wawancara awal saya menyampaikan maksud dan tujuan, lalu bertanya tentang lingkungan kerja dan mengenai LPMP DIY itu sendiri, bu Retno menjelaskan tentang eselonisasi LPMP. ” Jadi kalau LPMP ada 3 versi es2 kan kalau namanya eselon kan lebih keil lebih tinggi, eselon 2 itu 3 di Jawa Tengah, terus Palembang sama Jakarta, kemudian eselon 3 ada 3 a sama 3b, 3a sekitar ada 27 kalau 3b ada 3 apa ya? atau lima, bedanya distrukturnya beda. Kalau disini kepala terus sesi subbang. Kalau di eselon 2 kepala, subbagian, baru subbagian bidang dan subbagian dari seksi-seksi, baru bidang, klo bidang itu langsung fungsi utama organisasi. Kalau di eselon tiga b itu cumm 2 seksi, dan subbag.”

LPMP DIY mempunyai karyawan yang beragam, tidak hanya dari asal daerah, lata belakang pendidikan, namun juga agama dan suku. Seperti yang diutarakan oleh bu Retno selaku bagian kepegawaian. “Kalau pns 124. Honorer ya itu 8. Kalau honorer disini kita sejak dulu sebelum ada ketentuan. Kalau sekarag

kan kita tidak boleh mengangkat honorer, kan ini sebenarnya off spot. Jadi kita tidak boleh permohonan permintaan tambahan pegawai SMA. Macam-maam ya, yg kita tangani kan memang di bidang pendidikan tapi kan administra kan harus jalan, admin perkantoran, nah di sub umum macam-macam ada yang bidang teknik, bidang kepegawaian – manajemen ada, psikologi ada, keuangan itu kan tidak kependidikan ya? Yang dibutuhkan sarjana ekonomi. Dulu, sebelum rekrutmen belum diatur secar ketat memang kita hanya butuh S1. S1 masuk ditempatkan ditempat-tempat yang kurang-kurang tenaganya, entah dia lulusan apa. jadi, kadang yang diseksi ada sarjana teknik tapi mereka kerjanya di pendidikan. jadi mereka belajar. Jadi kami selama ini cenderung di administrasi, program dari pusat yg memang dituntut pengembangan lebih jauh kan widyaiswara, karena dia mengajar jadi kan upgrade terus dari devisi mereka belajar kebijakan tentang kebijakan, tentang program pusat, jadi setiap ada program kan ada petunjuk teknis, aturan, kadang kita diundang kesana, bimtek. Program kan kadang berganti-ganti maka mereka belajar disitu. Klo standarnya S1 kan asumsi kita nanti mereka belajar lebih dari situ. Memang kebanyakan dr DIY klo pindahan mutasi tp aslinya jogja juga. Kalau agamanya Islam banyak, kristen, katolik ada, hindu, budha.” Untuk menyatukan keberagaman yang ada, menjaga agar tetap solid meskipun berbeda diatur oleh sistem yang dibangun oleh LPMP DIY “Mengatur itu sistem, klo sistem jalan untuk ada yang dispesialkan klo nggak sesuai prosedurkan nggak bisa. Setiap bulan kita mengadakan kelembagaan. setiap bulan buat kegiatan kalau slama ini out bound, semua pegawai karyawan. harapannya melebur lah antar sesama seksi, kadang kan ada yang ini seksi ku nih, ini kegiatanku nih. Penegnnnya kita memang melebur ini kerjaan lembaga jadi, kerjaan bersama tidak ada kerjaan ini, jika ada kegiatan seksi kita juga melibatkan seksi lain.”

Komplain dalam kerja diakui oleh bu Retno pasti ada. “Kalau namanya layanan pasti ada komplain, tapi meminimalisir kondisi, memang dengan sistem itu kadang ada komplain. Kalau widyaiswara kan cenderungnya ada undangan dan belum ada surat tugas, nyusul. Dulu mereka belum ada disposisi kepala

mereka berani berangkat,tapi kalau sekarang gak bisa. macam rebutan proyek lah, sekarang nggak bisa harus ada disposisi kepala dulu kita buat surat tugas, yang penting ada disposisi lah, mereka sudah diizinkan. kita meminimalisir widyaiswara untuk berebut. Nggak ada diskriminasi, ini dilihatkan surat tugasnya yang ini gak. Pokoknya kalau ada disposisi baru berangkat, jadi sistem yang berjalan, resiko komplain ada karena kami kepegawaian kita ngurusi banyak hal. Kalau di seksi komplain dari luar kalau kita komplain dari dalam, kalau ada komplain kita tunjukan aturannya, dan mereka harus ikut karena sudah sistem kan?” Uja bu Retno menanggapi pertanyaan komplain pegawai.

LPMP DIY juga menggunakan ISO, yang juga urut andil dalam pembentukan lingkungan kerja dan sistem di LPMP DIY. Diluar ruangan gedung terdapat sebuah *Banner* yang bertuliskan: LPMP D.I. Yogyakarta telah Menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008. Bu Retno menjelaskan bagaimana ISO di LPMP, “Kita pake ISO, dan prosedurnya yaa pegawai harus ikut prosedur kan ada sistemnya. Komplainpun ada prosesdurnya nulis di NCR blangko nulis keluhan ketidak sesuaian. kadang orang males nulis, jadi kadang yang kompeten yang menangani. Kalau ISO sebenarnya sistem internasional standranya internasional, tapi yang buat kita, jadi prosedurnya di aturnya penulisanya seperti ini, ada distructionnya ada formatnya tp untuk isinya kita sendiri. Jadi, setiap instansi kulturnya beda-beda, prosdur kita mengacu peraturan yang berlaku. Itu aturan Cuma kan alurnya dari kita juga.”

Catatan Relektif:

Lingkungan kerja LPMP DIY sudah cukup kondusif, jika memasuki lingkungan awal, luar gedung sepi karena pada saat jam kerja karyawan berada di ruang kerja masing-masing. Menunjukkan bahwa tak ada karawan yang keluar masuk kantor sesuka hati, dan dengan sistem kedisiplinan yang dibangun mampu memberi dampak pada lingkungan kerja yang ada. Dan dengan adanya sistem ISO yang diberlakukan di LPMP DIY juga mempengaruhi dan menteraturkan sistem kerja yang ada, seperti yang dikatakan bu Retno bagian kepegawaian, dengan

adanya ISO meminimalisir komplain dan menteraturkan sistem kerja, karena ISO sudah menjadi standart dalam proses kerja.

Meski pegawai LPMP DIY memiliki latar belakang yang berbeda-beda, beda generasi usia, terlihat akrab dan membaur, terlihat ada candaan ringan dan sapaan antar sesama seksi ditengah kesibukan kerja, ketika penulis menunggu untuk melakukan wawancara di ruang subbag umum, penulis disapa oleh beberapa karyawan yang kebetulan lewat, meskipun kami tidak saling mengenal.

Proses Rekrutmen

Catatan Deskriptif:

“Tapi kalau gini ya, e... biasanya kalau frame swasta dan pemerintah kan beda untuk rekrutmennya, apalagi kami ini unit pelaksanaan teknis jadi semua kembali ke pusat, kami hanya usulan. Jadi umpama untuk persyaratan dikembalikan ke pusat. Tapi kami rekrutmen 2010 sampai sekarang kita tidak buka lagi. Kita kan gak bisa ambil SMA kebawah sekarang minimal S1 itu aja semakin ketat sekarang. Kalau dulu Kita butuh orang langsung kita usulkan, kalau sekarang nggak. Kita harus punya peta jabatan dulu, jadi disini itu, jabatan apa aja yang dibutuhkan butuh orang berapa nanti kita bagi dengan beban kerja, tugasnya yang dipilih berapa, harus butuh orangnya berapa, lhaa... Nanti kita usulkan, baru di tetapkan bahwa LPMP jogja membutuhkan orang sekian, kebutuhan seperti ini, orang yang ada sekian yang dibutuhkan sekian.” Begitu penuturan bu Retno selaku subbag umum bagian kepegawaian.

Menurut bu Retno, adanya pembatasan dalam rekrutmen PNS dikarenakan ada moratorium PNS, jadi pemerintah merasa bahwa PNS terlalu banyak. Jadi dibatasi, sekarang hanya tenaga-tenaga medis, hukum, dan tenaga yg mendukung program pencapaian nawacita, program yang dicanangkan dalam masa pemerintahan Pak Jokowi-Jusuf Kalla. Sehingga pengajuan rekrutemn juga memerlukan proses yang dilakukan oleh lembaga yang bersangkutan dengan membuat peta jabatan, sehingga terlihat jabatan apa saja yang kosong dan perlu diisi. Bagian ketatalaksanaan membuat beban kerja, kemudian dimasukan ke peta

jabatan, peta jabatan berisi struktur organisasi, dan pejabat-pejabat yang ada. Dalam peta jabatan tersebut juga berisi dibutuhkan berapa orang, yang tersedia berapa orang. Lalu di ajukan ke pusat, nanti ke dikdasmen, lalu melanjutkan ke biro kepegawaian yang menangani seluruh kementrian dan kebudayaan di usulkan ke menpag. Yang memutuskan boleh dan tidaknya adalah menpag. Jika formasi diajukan disetujui maka di buka lowongan.

“Soalnya kita kurang begitu tau proses rekrutmen sekarang, tapi menurut informasi untuk seleksi sekarang lebih ketat nggak ada diskriminasi karena sebelum mendaftar, eee... calon pendaftar harus di tes dulu, tes nya terpusat di BKM atau apa yaaa... jadi dia harus punya kartu bahwa dia lulus seleksi, baru dia baru bisa daftar untuk masuk ke departemen-departemen. Jadi, kayak on line. Jadi kartu kuning yang dulu-dulu kan kalau mau nyari pekerjaan pegawai gitu kan kita lapor dinas ketenagakerjaan. Kan itu dikasih kartu kuning, itu untuk daftar, juga sebagai persyaratan, kalau sekarang itu digunakan untuk hasil ujian bahwa dia masuk *passing grade* jadi di situ kemungkinan untuk diskriminasi sangat kecil, kompetenlah sekarang, orangnya memang sudah berkualitas. Karena ee...sistem seleksi nggak tau orangnya, dan semua sistem kan.” Menurut bu Retno, rekrutmen yang ada saat ini sudah ketat celah untuk melakukan kecurangan dapat diminimalisir, dengan adanya sistem pendaftaran online. Ketika ditanya tentang persyaratan dalam rekrutmen yang mungkin terdapat diskriminasi, bu Retno menjelaskan bahwa untuk persyaratan mengacu pada Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. “Terpusat sekarang dari kementrian juga, dari kementrian sekarang sistem online. Dari web kementrian sendiri. Sejak 2010 kita terakhir buka, jadi kalau lowongan cari aja di kementrian. Tapi kalau memang ada jadi kita mengumumkan kembali juga webnya LPMP sendiri. Sekarang sudah bagus dan sistemnya sudah baik, meminimalisir diskriminasi kalau dulu image PNS itu kan saudara sdri, bahkan anak kepala biro pun tidak diterima kemarin itu.”

Catatan Relektif:

Meskipun Lembaga Penjaminan Mutu D.I. Yogyakarta telah lama tidak mengadakan rekrutmen dikarenakan jumlah karyawan yang telah mencukupi, di buktikan dengan *tallent mapping* atau peta jabatan, LPMP DIY subbag umum bagian kepegawaian LPMP DIY masih memahami alur proses rekrutmen baru yang diterapkan oleh pemerintah pusat. LPMP DIY mempehatikan terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat meskipun dalam praktiknya LPMP DIY tidak membuka rekrutmen. Sistem rekrutmen yang memang telah diatur pemerintah menertibkan sistem kerja yang tidak sesuai.

Dengan adanya sistem rekrutmen yang di atu oleh pemeintah, mau tidak mau lembaga harus mengikuti dan bertindak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Jika kebijakan yang di tetapkan pemerintah dijalankan dengan baik, maka *Equal Employment Opportunity* yang direpresentasikan dalam kebijakan yang dibuat oleh pemerintah akan terimplemantasikan dengan baik.

Catatan Lapangan II

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 09 Mei 2017

Pukul : 10.05- 11.50

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Ibu Retno Wijayanti, S.Psi, Psi, M.Pd.

Proses Rekrutmen

Catatan Deskriptif:

Menurut bu Retno pola rekrutmen berbeda-beda setiap pengangkatan pegawai karena pembukaan rekrutmen yang tidak diadakan setiap t ahunnya, juga mengikuti kebijakan pemerintah yang berlaku. “Beda, bahkan ketika saya masuk

pun sudah beda. Jadi untuk rekrutmen kan memang aturannya kita mengarah ke pusat, dulu ketika rekrutmen angkatan sebelum saya ya biasalah ngumpulin persyaratan dulu, macem-macam itu, kemudian di seleksi administrasi, tes tertulis, habis itu pengumuman, sudah.”

Untuk tahapan seleksi hampir sama, yakni tahap administrasi, seleksi, dan pengumuman, yang berbeda pada alur setiap tahapannya. Seperti tempat seleksi yang dulu belum terpusat sekarang sudah dipusatkan, sistem pendaftaran sekarang online dulu belum online. “He’eh, kalau dulu kayaknya di LPMP, terus pas angkatan saya sama mbak Wara hampir sama, mengumpulkan persyaratan administasi, tes tertulis, kemudian pengumuman. Tapi saya perlakuannya beda, setelah pengumuman entah gimana saya dipanggil pusat, saya dipengumuman nggak ada tapi ada panggilan dari pusat untuk mengikuti ujian lagi, ujian wawancara. Jadi yang dari Jogja dulu ada sekitaran 12 atau 24 ya? Yang tes di Jogja ada 24. 24 orang ini di panggil ke pusat untuk tes lagi, psikotes dan wawancara kemudian di tempatkan di sekjen, dikementian, kemudian ada yang di kembalikan ke LPMP. Jadi ada dua kali tes, padahal satu angkatan beda-beda rekrutmennya. Itu pertimbangannya saya tidak tahu. Itu kemungkinan karena sistemnya belum kuat, masih ada yaa.. dalam tanda kutip titipan, ada apa, jadi sistem masih bisa disesuaikan oleh penguasa, tapi kemudian setelah ada sistem online, mendaftar dulu lewat online kemudian kalau sudah dapat nomor registasi mengirimkan ke P.O. Box. Dulu kita sampai buat P.O. Box kemudian kita ferivikasi kalau sudah oke, secara administrasi sudah Oke, dia bisan ngeprint kartu ujian, kemudian ada ujian tertulis, ujiannya di instansi-instansi masing-masing itu, itu yang terakhir kemain 2010. Nah, yang baru ini beda lagi, setiap pelamar, setiap orang sebelum mendaftarkan dia harus punya semacam.. kalau dulu kartu kuning. Kalau sekarang nggak, kalau sekarang ada CAT, jadi tes dulu. Aku kurang tahu apakah itu terlaksana atau belum, tapi pas kemarin ketemu anak baru yang dari kementrian itu kan kita kegiatan bareng, dia hasil dari seleksi itu, jadi sebelum dia datar kemana, dikementrian A dikementrian B dia daftar dulu di BKN di BKN ada tes CAT yang menyatakan dia layak untuk mendafar jadi PNS

itu, setelah layak dia dapat surat atau apa saya kurang tahu karena belum pernah melaksanakan itu, baru disertakan di aplikasinya secara online dia daftar di kementerian mana. Jadi, kalau dulu tes ujian itu bisa nggak serempak, jadi bisa daftar di kementerian ini, kementerian ini, kalau sekarang semuanya serempak jadi harus milih di kementerian mana yang ia tuju."

Catatan Relektif:

Dalam proses rekrutment yang dilakukan oleh LPMP DIY mengacu pada Undang-Undang Manajemen ASN dan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, sehingga semua arahan dan proses rekrutmen serentak, dan tahapan yang dilakukan pun akan sama diseluruh Indonesia. Dengan adanya sistem online yang saat ini berlakukan meminimalisir terjadinya kecurangan dalam rekrutmen. Dimulai dari tahap pengajuan pegawai pun sudah diatur oleh Undang-Undang. Sehingga dalam pengajuan rekrutmen pun di lihat apakah kebutuhan akan pegawai sesuai dengan beban kerja yang ada atau tidak. Hal ini semakin mengurangi adanya keuangan dan KKN dalam poses rekrutment.

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 09 Mei 2017

Pukul : 10.05 - 11.50

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Bapak Waljiono

Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Catatan Deskriptif :

Ketika itu, pak Waljiono atau akrab disapa pak Wal baru menyelesaikan pekerjaannya lalu bergabung bersama penulis dan bu Retno, karena kami memang sebelumnya telah berkomunikasi untuk bertemu. Pak Wal dengan wajah ramahnya langsung bertanya. “Gimana mbak? Apa yang mau ditanyakan?” Lalu saya berkenalan dengan beliau dan menerangkan bahwa saya akan mewawancarai perihal Kenaikan pangkat dan jabatan. “Kenaikan pangkat itu ada beberapa nama, ada yang reguler ada yang pilihan, terus.. cuma dua itu ya.. Kalau kasus-kasus yang lain itu beda lagi... Misalnya penghargaan itu juga ada kenaikan pangkat. Misalnya di angkat pada jabatan tertentu, tapi dia belum memenuhi kepangkatannya dia bisa dinaikkan pangkat biar memenuhi. Tapi yang jelas ada dua itu reguler dan pilihan. Kalau reguler itu 4 tahun sekali, kalau pilihan itu tergantung, apa... Biasanya pilihan itu fungsional tertentu, biasanya angka kredit. Kalau angka kreditnya sudah terpenuhi dia bisa memenuhi untuk kenaikan. Cuma itu. Kalau syarat-syaratnya yang fungsional ini kan kita punya widya iswara dari sana pusat yang menentukan apakah ini sudah memenuhi syarat atau belum. Kalau yang reguler kita, kalau udah 4 tahun sekali.” Saya menanyakan siapakah yang menjalankan jalur reguler, dari pemerintah pusat atau LPMP. “Oh ya, itu sudah ada aturan undang-undangnya, kepegawaiannya juga.” Untuk persyaratan yang menjalankan pihak LPMP juga, kata pak Wal: “Iya, pemberkasannya.

Simple sebenarnya.. Kita urusannya hanya mengusulkan ke Direktorat, dari Direktorat di usulkan lagi ke Biro, Biro Kepegawaian diusulkan lagi ke BKN. Nah yang menentukan nanti BKN, memenuhi syarat atau tidak. Memenuhi syarat nanti kelua pertek (Pesetujuan Teknis). Pertek nya nanti diserahkan ke biro. Yang membuat SK biro, jadi SK kenaikan pangkat di slesaikan di biro. Kalau pilihan juga gitu, cuman ada syarat lagi di penilaian angka kredit itu. Jadi, angka kredit sekian sudah berhak naik pangkat dan naik jabatan, itu yang menentukan instansi pembina, kalau widyaiswara pembinanya LAN (Lembaga Administrasi Negara). Kalau guru kementerian pendidikan, jadi ada tim penilainya.”Dalam kasus tertentu, bila ada pelanggaran disiplin pegawai. “Ya ada hukuman disiplin, ada penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun begitu. Ah, tapi itu hukuman tingkat sedang sampai ke atas. Kalau dia melanggar disiplin dia akan mendapatkan hukuman tingkat sedang. Tingkat sedang kan macem-maem ada penundaan KBB, terus penundaan kenaikan pangkat. Nah ini penundaan kenaikan pangkat, empat tahunnya sekarang karena ini, bisa jadi besok.” Setiap pegawai berhak untuk diajukan bukan megajukan Berhak diusulkan. Kata bu retno :”Pegawai tidak berhak mengajukan. Karena kan tergantung dari penilaiannya juga, kalau DP3 (Data Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) nya jelek juga tidak berhak di usulkan. Kalau widyaiswara, fungsional ada 2 penilaian ya pak wal? Dari penilaian angka kredit dan penilaian kinerja, tapi kala struktural cuma penilaian kinerja.”

Catatan Relektif :

Kenaikan pangkat dan jabatan yang diatur langsung oleh pemerintah pusat dengan berdasarkan penilaian kinerja pegawai, maka akan menambah semangat pegawai dalam bekerja, karena hasil kerja mereka dinilai dan berdampak pada jenjang karir mereka. Dengan adanya keterbukaan dan sistem yang jelas maka adanya kecemburuan sosial antar pegawai akan teminimalisir, pegawai akan bersaing sehat dalam meningkatkan kinerja masing-masing. Sehingga, produktivitas dalam bekerjapun akan meningkat. Begitu pula sebaiknya, jika pegawai melaggar dan tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka akan

dikenakan sangsi. Hal tersebut juga dapat menjadi sebuah motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.



Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 09 Mei 2017

Pukul : 10.05 - 11.50

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Ibu Wara Winartiningsih, ST. M.Pd.

ISO

Setelah melakukan wawancara dengan bu Retno dan Pak Wal, penulis mewawancarai bu Wara dari bagian ketatalaksanaan. Dalam penjelasan tentang ISO Bu Wara menjelaskan dengan runtut mengenai ISO sendiri, karena memang bu Waralah yang mengurus ISO dapat diberlakukan di LPMP DIY. ISO di LPMP DIY perencanaan hingga proses pemberlakuan ISO dilakukan oleh LPMP DIY sendiri. Menurut bu Wara: "LPMP sendiri, jadi awalnya 2006 2005, eemm... 2006, karena kita blank sama sekali, pak kepala sendiri berinisiatif untuk mendapat sertifikat ISO, supaya semua tidak bergantung dengan beliau. Kalau ada sistem sudah berjalan siapapun itu kan pelayanannya sama. Karena kita blank, temen2 ada yang studi banding, kita mendatangkan konsultan. Dan sekedar konsultan hanya memberikan kita awareness kenapa sih harus ber ISO. Gimana sih pakai ISO caranya, gimana sih caranya menyusun dokumen. Sebenarnya layout itu umum, namun kesininya kami diatur Permenpan. Pada akhirnya Permenpan mengatur layout prosedur-prosedur kami. Untuk dokumentasi di ISO ada 4 level yaitu quality manual, quality procedure, work instruction, dan form. Kemudian dokumentasi dari 4 level itu, kita harus memenuhi minimal memenuhi requirement yg ditentukan Di ISO itu. ISO punya semacam technical quality adanya di Swiss sana. Jadi dokumentasi itu kita minimal memenuhi requirement, jadi ISO punya. Jika lembaga tersebut lolos ISO, dia sudah memenuhi requirement apa aja sih. Kita sebut klausu, pasal-pasal. Jadi tentang perencanaan sampai analisis, evaluasi, semua di atur. ISO kita 9001 adalah ISO yang mengatur

tentang manajemen. karena kita manajemen. ISO singkatan International Standardization Organization. Salah itu salah! Padahal aku pernah baca di buku itu singkatannya. Itu salah. ISO itu istilah setara, isobar, iso term. Iso term artinya term yang sama, isobar itu tekanan yang sama. Bukan International Standardization Organization, kenapa kita ISO 9001 karena kita manajemen. Lingkup apa yang di ISO kan artinya boleh dilihat, boleh di audit oleh auditor eksternal yang menangani itu. Semua bidang di LPMP, semua tugas pokok kita. Tugas pokok LPMP ada berapa? Ada yang pementaan sampai pengembangan sistem informasi, sampai isi, sampai fasilitasi, semua itu di audit oleh auditor eksternal.” Bu Wara memaparkna dengan runtut mengenai ISO, pada proses pengadaan ISO juga di buat tim khusus yang menangani masalah ISO. Produktivitas sebelum dan sesudah adanya ISO di LPMP DIY menurut bu Wara memang tidak kentara seperti jika ditetapkan di perusahaan yang mengedepankan *provite*, Tapi kalau di instansi pemerintah sangat sulit, oleh sebab itu di setiap dokumen yang quality prosedure (QP), work instructure (WI) dan fm ada standar keberhasilannya. Diakui bu Wara juga bahwa sulitnya menetapkan ISO di lembaga pemerintahan, namun dengan adanya ISO sistem kerja pegawai lebih terarah, dan pegawai dapat bekerja mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Bu Wara juga menjelaskan tentang audit ISO, “Kemudian tentang audit, kalau kita mau mempetahkan sertifikat ISO yang kita pasang di dokumen-dokumen itu kan kita sudah ber ISO lho ini... itu audit pertama itu audit besar-besaan itu namanya audit komplaiment, apakah kita berhenti disitu, audit pemenuhan, di bawah LPMP Jogja apakah layak atau tidak memperoleh sertifikat ISO. Nah itu namanya komplaiment audit, ternyata kita layak. Apakah berhenti sampai di situ? Tidak, tiap tahun kita harus di audit eksternal. Itu namanya surveillance audit. Setiap 3 tahun kita harus memperbarui status bahwa kita pantas di sertifikasi itu namanya renewal audit. Jadi ada tiga macam audit yang harus kita ikuti, audit eksternal.” Proses tahapan audit eksternal inilah yang menurut bu Retno memakan biaya banyak, jika dulu ketika ISO ditetapkan pemeintah untuk dipakai di Instansi pemerintahan, biaya ditanggung ole pemerintah pusat, akn tetapi saat ini karena tidak adana penetapan penggunaan ISO oleh pemerintah pusat, sedangkan LPMP

DIY masih menggunakan ISO, maka biaya audit dan pemenuhan ISO ditanggung oleh lembaga.

Catatan Relektif :

Dengan adanya ISO, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih terarah dan mandiri tanpa menggantungkan hasil pekerjaan orang lain, karena dalam ISO pegawai dilibatkan untuk menuliskan tugas pokok dan fungsinya. Jadi, yang ditulis oleh pegawai dalam ISO, maka itulah yang dikerjakan. Seperti yang diungkapkan oleh bu Wara, bahwa dalam pengukuran produktivitas kerja tidak begitu nampak karena tidak ada hasil kerja yang dihitung dalam jumlah, namun dengan adanya ISO pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Namun disini lain, dengan adanya ISO pegawai akan diibukakan dengan pengurusan format administrasi, seperti ketika izin cuti kerja, adanya komplain dalam pekerjaan pegawai harus mengisi form-form yang telah disediakan. Hal ini dapat teratasi jika pegawai mau mengisi atau memiliki waktu untuk mengurus hal tersebut yang kadang dianggap remeh. Jika pegawai tidak melaksanakan hal tersebut maka bagian kepegawaianlah yang harus turun tangan untuk menyelesaikan.

Catatan Lapangan III

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 06 Juni 2017

Pukul : 08.05- 11.50

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Bapak Rafik Ibnu Alwan, A, Md.

Rekrutmen dan Pengembangan Karir Pegawai

Catatan Deskriptif:

Menurut keterangan yang penulis dapatkan, bahwa LPMP DIY melaksanakan rekrutment terakhir pada tahun 2010. Pak Rafiq merupakan karyawan yang mengikuti rekrutmen LPMP DIY pada tahun 2010, proses rekrutment dijelaskan oleh pak rafiq, “Kalau dulu kan saya pembukaan CPNS teakhir itu daftarnya sudah Online tapi ujiannya masih manual. Masih datang kesini untuk ujian, baru setelah saya daftarnya online, ujiannya juga online pakai CBT itu. Jadi pertama..emm.. pertama ngisi... kan ada keuangan, syaratnya apa, apa, apa, kirim pos. Dikirim ke LPMP, tapi sebelumnya kan ada datar online dulu. Hasilnya dicetak itu, terus dilampiri SKCK, terus AKTE, terus karu kuning katu pencari pekejaan itu lho... Ijasah, lalu diseleksi administasinya. Itu saya juga kurang tahu jumlahnya, kalau lulus seleksi itu sekitar 5 kelas. Yang ujian itu 5 kelas satu kelasnya 20 orang. Berartikan 100 orang, tapi yang daftar administrasi kurang tau tapi yang lulus 100 orang. Itu yang ujian. Dari seratus diambil 1, jadi barengan saya ada dua formasi. Yang satu komputer, yang satu elektro. Jadi satu orang, satu orang. Jadi, Cuma dua orang tok yang masuk.” Sistem rekrutmen yang ada saat ini dengan sistem rekrutmen tahun sebelumnya tentu berbeda, pada tahun 2010, didtem pendataran rrekrutmen, menggunakan siem online, namun untuk ujian masih manual. Sedangkan dalam hal keberagaman yang ada di LPMP DIY, bukanlah suatu masalah atau hal yang menimbulkan konflik. Kata pak Rafiq, “Nggak ada sama yang beda terus gimana gitu, kita biasa aja. Malah kita enjoy. Kadang kita malah, ayo jum’atan. Kita yang ngajakin terus dianya eenjoy aja.. di jawab Yo wis.. steaming ki jumatannya” di ceritakan Pak Rafiq sambil tertawa. Sedangkan untuk pengembangan karir dan jabatan, pegawai tidak mengurus hal tersebut, karena suda tersistem secara otomatis dan sudah beraplikasi sehingga ang mengurus pengembangan kari ddan kenaikan pangkat adalah kepegawaian.

Menut Pak Rafiq masalah antar pegawai yang sering terjadi adalah hanya masalah kecil pekerjaan. Pak Rafiq mengatakan: “Disini masalahnya iren (iri) aja ya mbak, kalau yang sering dinas itu itu aja, kemudian kan kalau di sini kalau ada kegiatan di luar cuma bagian tetentu saja. Bagian umum, keuangan, kepegawaian disini-sini aja. Sedangkan yang lain kan ngurusi diklat. Hanya seperti itu.”

Dengan adanya ISO dan SOP yang ada menurut Pak Rafiq kerja menjadi semakin terarah dan teratur jadi dampaknya ke karyawan bisa bekerja lebih mandiri.



Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 06 Juni 2017

Pukul : 08.05- 11.50

Lokasi : Kantor Subbag Umum LPMP DIY

Sumber Data : Ibu Sinta Ari Dewi, S.IP

Catatan Deskriptif:

Bu Sinta merupakan pegawai yang melaksanakan rekrutmen pertama, setelah betahun-tahun tidak ada rekrutmen di LPMP DIY. Rekrutmen tersebut tahun 2001, dari SPG pindah menjadi BPG. Pertama kalinya pusat mengadakan rekrutmen dari pusat serentak di seluruh Indonesia. Dalam rekrutmen ini, diakui oleh bu Sinta bahwa disinyalir masih ada keuangannya dalam penerimaan. Sistem yang digunakan adalah sistem manual bukan online seperti saat ini, menggunakan tes tertulis. Kata bu Sinta: “Kalau dulu jaman saya, lumayan bersih ya aku rasa lho. Kita di terima kan 17 dan 15 itu ditengarai bersih. Kita ada lowongan ya udah masukin aja, karena kualifikasi sesuai ya di terima. Saya aja dulu awalnya nggak terlalu berminat datar di LPMP, orang tua nggak mau karena jauh dari rumah. Lima belas itu bersih yang dulu. Denger-denger ya biasalah.. yang 2 itu ada kedekatan. Tapi yang itu orangnya kerjanya juga bagus. Dan yang 15 teman saya ini kebetulan juga punya kerja yang bagus juga. Sekarang mereka yang megang-megang karena sudah senior. Istilahnya dijagake. Kita kan 2001,2002,2003,2005. 2002, 2003 itu. Nah yang 2003 itu parah, kita kuotanya 17 tapi yang diterima 80. Wow.. Hahaha.. Ya biasalah titipan-titipan, sekarang pun masih terkenal pak itu akarnya masih. Tapi kalau sekarang kan sudah di minimalisir dengan adanya ujian online dan lainnya, lagi pula LPMP juga sudah lama tidak membuka rekrutmen lagi.”

Dalam sistem kenaikan jabatan, dibenarkan juga oleh bu Sintha bahwa kenaikan jabatan secara otomatis 4 tahun sekali. “Kalau kita kan 4 tahun sekali otomatis. Karena saya nggak S2 jadi sudah mentok disini. 3D jadi sudah mentok. Kalau sekarang kan SKP ya jadi susah, kita kudu lihat jabatan yang mau kita masukin ada nggak, kalau nggak ada kan nggak bisa. Yang kita tinggal juga, ada pemindahan kerja dan lain sebagainya. Jadikan lebih rumit. Kalau dulu kan nggak.” Dalam pengembangan karir yang biasa dilakukan adalah diklat dan koordinasi. “Kalau dari kita bukan diklat tapi kalau di perencanaan itu biasanya ada koordinasi, biasanya satu tahun sekali rata-rata dari kami itu berangkat dua kali dua kali gitu. Jadi di Jakarta, tapi nanti pindah-pindah tempatnya. Kita koordinasi anggota, laporan kinerja gitu. Kalau diklatnya malah nggak pernah udah lama nggak diklat. Diklat itu paling kemarin kita ada diklat kita boleh mengajukan diklat apa untuk pengembangan diri. Tahun 2015. Itu belum ada lagi, kegiatan itu berhenti terus nggak ada lagi. Sebelumnya ada lagi, kita diklat tentang keuangan. Dulu juga ada diklat tentang power point. Jadi sekarang yang aplikatif lah. Lebih yang dibutuhkan untuk kantor gitu.”

Sedangkan untuk perbedaan latar belakang pegawai sama seperti yang dipaparkan oleh Pak Rafiq sebelumnya bahwa tidak ada konflik atau perbedaan sikap dalam bekerja. Sedangkan pengaruh ISO dalam kerja, sama halnya dengan Pak Rafiq bahwa sistem kerja menjadi teratur. Menurut Bu Shinta: “Kalau dampaknya pada kantor, jelas kantonya lebih teratur ya. Tampilannya juga pengaruh ya. Visi misi kalau ISO kan harus di tempel di beberapa tempat, akhirnya performa kantor kan juga jadi ikut terangkatt. Kalau ditanya secara pribadi sebagai karyawan, saya sih nggak terlalu tuh.. kan ininya menulis yang dikejakan. Saya kan juga dipersuasi lama. Yang di ISO kan kan hasil dari yang dikerjakan. Repotnya sih cuma ini.. dikit-dikit harus di arsip. Kalau dipersuasi kan rutin ya. Persuasi kan pekerjaan yang paling rutin. Kalau di perencanaan nih sebaliknya. Jadi kita kerja kalau lagi banyak revisi kerja terus. Nah kita kadang arsip kan kita nggak terlalu butuh gitu yaa...”

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/ Tanggal : Selasa, 06 Juni 2017

Pukul : 08.05- 11.50

Lokasi : Kantor PMS

Sumber Data : Ibu Ni Ketut Daswati, S. Pd.

Catatan Deskriptif:

Bu Ketut merupakan senior yang ada di LPMP DIY, beliau sudah bekerja di LPMP DIY selama 15 Tahun sejak tahun 1992. Proses rekrutmen yang ada pun jauh berbeda dengan saat ini. “Kalau saya ikatan dinas, saya itukan kuliah diploma begitu lulus langsung di angkat, saya tidak melalui rekrutmen PNS. Sayakan di Hdayana saya Diploma 1, saya lulus juli 1980, di november 1981 saya diangkat CPNS. Jadi saya kan dibiayai pemerintah saya sekolah. Lalu suami dipindah ke sini, jadi saya juga mutasi ke sini.” Sedangkan untuk pengembangan karir, bu Ketut tidak menuntut dan hanya melakukan yang memang menjadi pekerjaannya “Untuk diklat kita manut saja, kalau di tugaskan ya kita berangkat kalau ndak ya ndak. Kami tidak terlalu tau, untuk ditunjuk tidaknya, kepegawaian yang lebih tahu. Kalau kenaikan pangkat kan sudah otomatis ya, 4 tahun sekali. Kalau ini saya sudah mentok udah tidk bisa naik lagi. Karena saya kan sudah 3D, kalau S1 kan cuma 3D.”

Sedangkan dalam menyikapi perbedaan dan beliau yang merupakan minoritas di lingkungan LPMP DIY tidak mempermasalahkan hal tersebut, beliau juga tidak merasakan adanya perlakuan yang tidak sama atau tidak adil antar pegawai. “Kalau dilihat dari unsur minoritas nggak ada, pokoknya hubungan personal kekeluargaan. Lebih kepekerjaan. Normallah kadang kan capek banyak kerjaan. Kalau masalah pekerjaan kita udah bagi-bagi, jadi punya tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya. Ada koordinatonya, kalau konflik kecil-kecilan biasalah untuk mencari jalan temunya.”

Catatan Relektif:

Pada rekrutment terakhir yang diselenggarakan oleh LPMP DIY dapat dikatakan bahwa rekrutment tersebut dilakukan secara profesional, dapat dilihat dengan adanya proses seleksi ujian yang ketat yang mengedepankan nilai, dan dari banyaknya yang mendaftar yang diterima hanya 2 orang. Proses rekrutmen yang berbeda setiap tahunnya tentu juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang berlaku saat itu. Konflik antar pegawai berupa iri satu sama lain juga masih dalam tahap wajar, dan memang sesuai kadar bahwa bagian keuangan memang bekerja dalam ruangan, yang hanya mengurus lingkup dalam LPMP saja. Dengan adanya ISO sistem kerja pun sudah terarah dan sesuai dengan SOP yang telah dituliskan sebelumnya. Pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam pengembangan karir dan kenaikan jabatan yang sudah otomatis, tentu tidak menjadikan pegawai direpotkan dengan hal tersebut, namun di sisi lain semangat pegawai untuk mengembangkan karir dan jabatannya masih kurang. Jika hanya berpendidikan strata satu maka pegawai sudah cukup puas dengan jabatan terakhir yang dia peroleh. Dorongan untuk meningkatkan karir dan jabatannya di rasa masih kurang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dokumentasi







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/246/2016
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 2 Desember 2016

Kepada Yth. :
Dr. Subiyantoro, M.Ag
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

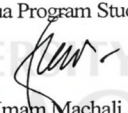
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 2 Desember 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Mawadhatul Asfah
NIM : 13490044
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : IMPLEMENTASI PENERAPAN EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KERJA DI LEMBAGA PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN D.I. YOGYAKARTA

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI


Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mawadhatul Asfah
Nomor Induk : 13490044
Jurusan : MPI
Semester : VIII
Tahun Akademik : 2016/2017
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENERAPAN EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS
KERJA DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN D.I.
YOGYAKARTA

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 27 Februari 2017

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 27 Februari 2017

Ketua Program Studi MPI


Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Senin
Tanggal : 27 Februari 2017
Waktu : 12.30
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.		PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing	Dr. Subiyantoro, M.Ag	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Mawadhatul Asfah
Nomor Induk : 13490044
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2016/2017

Tanda Tangan

Mawadhatul Asfah

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENERAPAN EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS
KERJA DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN D.I.
YOGYAKARTA

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	13490035	Amalia Rohmah	1.
2.	13490077	Afiq Fitri almas	2.
3.	13490057	Dian Noor Anis	3.
4.	14410099	Yuan Nisa Mufjrid	4.
5.	13490038	Berchi Istiawan	5.
6.	13490046	Zulfi Alia Izzati	6.

Yogyakarta, 27 Februari 2017

Moderator

Dr. Subiyantoro, M.Ag
NIP. 19590410 198503 1 005



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 5 Mei 2017

Kepada Yth. :

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan
(LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta
Di

YOGYAKARTA

Nomor : 074/4664/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-1410/Un.02/DT.1/PN.01.1/05/2017
Tanggal : 3 Mei 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **"IMPLEMENTASI EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN D.I. YOGYAKARTA (STUDI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI)"** kepada :

Nama : MAWADHATUL ASFAH
NIM : 13490044
No. HP/Identitas : 085799201046 / 3324096611930001
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/PT : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) DIY
Waktu Penelitian : 5 Mei 2017 s.d. 30 Juni 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 519734
Website: <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> YOGYAKARTA 55281

SERTIFIKAT

Nomor : B.2065.b/Un.02/WD.T/PP.02/05/2016

Diberikan kepada

Nama : MAWADHATUL ASFAH
NIM : 13490044
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dr. Erni Munastiwi, M.Pd.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Yogyakarta dengan
nilai:

97.00 (A)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 27 Mei 2016

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,

Adhi Setivawan, M.Pd.
NIP. 19800901 200801 1 011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor: B.3094a/Un.02/WD.T/PP.02/09/2016

Diberikan kepada

Nama : MAWADHATUL ASFAH

NIM : 13490044

Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) tanggal 20 Juni sampai dengan 8 Agustus 2016 di Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dr. Erni Munastiwi, M.Pd. dan dinyatakan lulus dengan nilai **96.55 (A)**.

Yogyakarta, 2 September 2016

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Adhi Setiyawan
NIP. 19800901 200801 1 011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**



SERTIFIKAT 13

Nomor: B-420.1/UIN.02/L.3/PM.03.2/P5.480/12/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Mawadhatul Asfah
Tempat, dan Tanggal Lahir : Kendal, 26 November 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 13490044
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Gasal, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-91), di:

Lokasi : Doga, Nglanggeran
Kecamatan : Patuk
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 05 Juni s.d. 30 November 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,29 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 05 Desember 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.7.138/2017

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Mawadhatul Asfah**
Date of Birth : **November 26, 1993**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **April 28, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	46
Reading Comprehension	47
Total Score	450

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 28, 2017
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.7.29/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Mawadhatul Asfah :

تاريخ الميلاد : ٢٦ نوفمبر ١٩٩٣

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٠ أبريل ٢٠١٧، وحصلت
على درجة :

٤٦	فهم المسموع
٥٣	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ٢٠ أبريل ٢٠١٧
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٠٣١٠٠٥



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada
Nama : Mawadhathul Asfah
NIM : 13490044
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	85	B
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	91,25	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 17 April 2017



Dr. H. Hidayat, S.Kom
NIP. 19790506 200604 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MAWADHATUL ASFAH
NIM : 13490044
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013



Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekat Ayu Aryani, M.Ag.
NIP. 19591218 197803 2 001

Sertifikat

Nomor: UIN.2/L.4/PP000.9/212/2013
diberikan kepada:

Mawadhatul Astfah

NIM.

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*)
pada Tahun Akademik 2013/2014 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



PERPUSTAKAAN
UIN SUNAN KALIJAGA

Yogyakarta, September 2013
Kepala Perpustakaan,



M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., M.LIS.
NIP. 19700906 19903 1 012



SERTIFIKAT

Nomor: 0390 /B-2/ DPP-PKTQ/FITK/XII/2014

Menerangkan Bahwa:

MAWADHATUL ASFAH



Telah Mengikuti:

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

Program DPP PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sabtu, 20 Desember 2014

Bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dinyatakan:

LULUS

Yogyakarta, 20 Desember 2014

a.n Dekan

Wakil Dekan III

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Sabarudin, M.Si

NIM 19680405 199403 1 003

Ketua

Panitia DPP Bidang PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Mukhlrodi

NIM 1142 0088

CURRICULUM VITAE



Data Pribadi

Nama Lengkap : Mawadhatul Asfah
Tempat / Tanggal Lahir : Kendal, 26 November 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : Desa Brangsong RT: 20 RW:07, Kec. Brangsong, Kendal, 51371
Alamat Domisili : Asrama Putri SMA IT Abu Bakar, Kompleks Masjid Multazam, RT: 01 RW : 38, Ketandan Baru, Bangun Tapan, Bantul, DIY
Nomor HP : 085647721724
Email : ashfakhazin@gmail.com
No. Paspor : B 2910624

Pendidikan

Institusi Pendidikan	Tahun
SD N 2 Brangsong	2005
SMP N 1 Brangsong	2008
MA Al-Mukmin, Surakarta	2012
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Sekarang

Perlombaan dan Prestasi

No.	Nama Perlombaan	Waktu	Penyelenggara	Keterangan
1.	Lomba Festival Bahasa Arab GAM Nasional UNJ 2014	16-19 November 2014	Universitas Negeri Jakarta	Peserta
2.	Lomba Cerpen Nasional FAM	1 Juli 2014	FAM Indonesia	Peserta
3.	Kejuaraan Kyorugi dan Pomse Taekwondo UIN Sunan Kalijaga	1 Maret 2014	UKM Taekwondo UIN Sunan Kalijaga	Peserta

4.	Lomba Debat Antar Fakultas UIN Sunan Kalijaga	29 November 2013	Himpunan Mahasiswa Jurusan MPI	Peserta
5.	Lomba Presentasi Bahasa Inggris Pusat Bahasa UIN Sunan Kalijaga	20 Juni 2013	Pusat Bahasa UIN Sunan Kalijaga	Peserta
6.	Lomba Puisi Bahasa Arab Al-'Arabiyyah Lil Funuun (aLF 2015)	14-19 September 2015	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Peserta
7.	Lomba LKTI Pekan Kreanovator Muda Nasional & Sriwijaya Leaders Forum	23-25 Oktober 2015	Universitas Sriwijaya Palembang	Finalis
8.	Manajemen Pendidikan Islam Awards	10 November 2015	Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga	Mahasiswa Inovatif Manajemen Pendidikan Islam
9.	International Youth Singapore Cultural and Education Exchange 2016	17-19 Agustus 2016	Nanyang Technological University, Singapore	Speaker International Panel Discussion
10.	Ekspedisi Nusantara Jaya 2017 Delegasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	16 - 26 Agustus 2017	Kementrian Koordinator Bidang Maritim Republik Indonesia	Peserta
11.	INAVIS Nusantara Mengabdi #2 Kupang	9 -13 November 2017	Indonesia Aspiring Volunteering Society	Peserta

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya,

Yogyakarta, 05 Oktober 2017


Mawadhatul Asfah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA