

**SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
TENAGA PENDIDIK DI UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA TAHUN 2018**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Adeliani Abidin

NIM 16240049

Pembimbing:

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.

NIP 19820804 201101 007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-147/Un.02/DD/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : **SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA PENDIDIK DI UIN
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2018**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ADELIANI ABIDIN**
Nomor Induk Mahasiswa : **16240049**
Telah diujikan pada : **Selasa, 21 Januari 2020**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
NIP. 19820804 201101 1 007

Penguji I

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji II

Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP. 19720519 199803 2 001

Yogyakarta, 21 Januari 2020

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Teknik

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dra. Nurmahni, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adeliani Abidin

NIM : 16240049

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Januari 2020

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Adeliani Abidin
NIM 16240049

SURAT KETERANGAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adeliyani Abidin
NIM : 16240049
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Prodi : Manajemen Dakwah
Semester : VII (Tujuh)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tidak menuntut kepada program studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Sata saya), seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 11 November 2019

Yang menyatakan,



Adeliyani Abidin
NIM 16240049

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Asalamualaikum wr.wb.

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

Nama : Adeliyani Abidin
NIM : 16240049
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018.

Telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

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

Wassalamua'laikum wr.wb

Yogyakarta, 9 Januari 2020



Idris Ridla, M.Si
NIP.196701041993031003

Pembimbing

Aris Risdiana, S.Sos.I.,MM.
NIP.19820804 201101 1 007

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ. إِنَّا لِلَّهِ نِعْمًا يَعْظُمُ بِهِ. إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Al-Qur'an, 4:58, Al-Qur'an Terjemahan Mushaf Quantum Tauhid, (Bandung:MQS Publishing, 2010).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil alamin, segala puji bagi Allah SWT Dzat yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan banyak nikmat kesehatan, nikmat hidup, nikmat belajar, dan hidayahNya untuk kita senantiasa bisa beribadah kepadaNya. Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018”** untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam tak lupa peneliti haturkan kepada junjungan kita, nabi agung, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju zaman yang beradab dan berpendidikan, semoga syafaat beliau selalu tercurahkan kepada seluruh generasi umat manusia.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. KH Yudian Wahyudi,.M.A, Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah,. M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs.Muhammad Nazili,M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan doa, motivasi, nasihat dan dukungan kepada peneliti dari awal perkuliahan hingga sekarang ini.
5. Dr.H. Okrisal Eka Putra, Lc., M. Ag, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan doa, motivasi dan nasehat kepada peneliti.
6. Aris Risdiana, S.Sos, M,M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan peneliti arahan dan masukan dari awal pengerjaan sampai selesai.
7. Seluruh dosen dan staff TU UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ibu Endang Ruminingsih selaku staff Kepegawaian UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sudah banyak memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibunda tercinta, Juliana yang sudah memberikan motivasi, doa, dukungan dan segala upayanya untuk mempermudah peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberi kasih sayang dan rahmatNya pada mama.

10. Ayah tercinta, bapak Jaenal Abidin yang selalu memerikan doa dan dukungan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan semangat. Semoga Allah selalu memberi kasih sayang dan rahmatNya pada bapak.
11. Uwak Holida, yang selalu mengirimkan doa dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Saudara-saudara peneliti yang setiap senyumannya merupakan energi luar biasa yang bisa memacu semangat untuk terus menyelesaikan tanggung jawab peneliti.
13. Sahabat-sahabat tercintaku yang selalu membantu, mendukung dan menjadi teman berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.
14. Dan seluruh pihak-pihak yang mendukung dan membantu peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

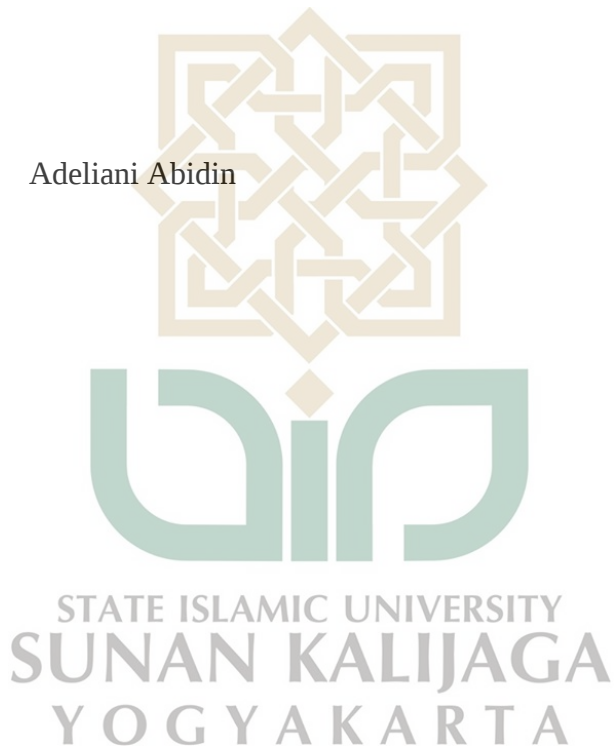
Hanya kepada Allah SWT lah peneliti berdoa, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan keikhlasan mereka dengan kebaikan yang berlipat ganda. Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari penelitian yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk memperbaiki penulisan ini. Hanya kepada Allah SWT kami memohon ampun dan kepadaNya lah kami memohon pertolongan. *Akhirul kalam*, semoga

skripsi ini bermanfaat bagi masyarakat luas. *Aaamiin*
Allahumma Aamiin.

Yogyakarta, 10 Januari 2020

Peneliti

Adeliani Abidin



ABSTRAK

Adeliani Abidin, NIM : 16240049, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini akan menghasilkan SDM yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan. Beberapa hal yang masih menjadi problematika di UIN Sunan Kalijaga sampai hari ini, seperti masih ada beberapa dosen yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan fenomena satu dosen yang merangkap peran di beberapa mata kuliah. Hal ini menjadi kendala dalam proses perkuliahan dan menimbulkan masalah baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang lainnya. Oleh sebab itu diperlukan perekrutan dan seleksi tenaga pendidik yang tepat guna. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori rekrutmen dan seleksi oleh Veithzal Rivai dan T.H Handoko. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik tahun 2018 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dan objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga. Metode pengumpulan data melalui tiga hal yakni observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik tetap PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan Seleksi tenaga pendidik telah sesuai dengan teori dari T.H. Handoko. UIN Sunan Kalijaga tidak menggunakan sumber masa lalu dalam perekrutan tenaga pendidik dan tidak merekrut dari dalam perusahaan ketika merekrut tenaga pendidik tetap PNS. Perencanaan rekrutmen belum matang terlihat dari identifikasi kebutuhan yang masih kurang, pada akhirnya berdampak pada penempatan. Banyak yang menempati posisi berbeda dari formasi yang dilamar saat tahap awal. UIN Sunan Kalijaga melakukan perekrutan yang hanya fokus pada kekosongan di sebagian Fakultas dan tidak terlalu mempertimbangkan latar belakang pendidikan. Jumlah formasi yang turun bukan wewenang pimpinan UIN Sunan Kalijaga, akibatnya jumlah tenaga pendidik yang diterima sering tidak memenuhi kebutuhan. Tahun 2018, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan rekrutmen dan

seleksi cukup fleksibel. Penerimaan calon tenaga pendidik menggunakan rasio 3:1.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, UIN Sunan Kalijaga.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT KETERANGAN BERJILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Kerangka Teori	16
G. Metode Penelitian	32
H. Sistematika Pembahasan	41

BAB II GAMBARAN UMUM UIN SUNAN KALIJAGA

A. Sejarah UIN Sunan Kalijaga	42
-------------------------------------	----

B. Visi, Misi dan Tujuan	46
C. <i>Core Values</i>	48
D. Lambang dan Logo	49
E. Sarana dan Prasarana	52
F. Struktur Organisasi	53
G. Data Tenaga Pendidik	54

BAB III PEMBAHASAN

A. Rekrutmen Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga	58
1. Prinsip-prinsip Rekrutmen	61
2. Sumber-sumber Calon Kerja.....	80
3. Metode-metode Rekrutmen Lain	80
B. Seleksi Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga	93
1. Proses Seleksi Tenaga Pendidik.....	94
2. Tahapan Seleksi	99

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	116
B. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian	14
Tabel 2.1 Data Dosen Tetap	55
Tabel 2.2 Data Dosen Tidak Tetap	56
Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Peserta	91
Tabel 3.2 Jumlah Peserta Seleksi Kompetensi Dasar	96
Tabel 3.3 Jumlah Peserta Seleksi Kompetensi Bidang....	96
Tabel 3.4 Rincian Pendaftaran CPNS Tahun 2018	97



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

1.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	39
1.2 Triangulasi Sumber Data	40
2.1 Core Values UIN Sunan Kalijaga.....	48
2.2 Lambang dan Logo UIN Sunan Kalijaga	49
2.3 Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga	54
3.1 Alur Perencanaan Rekrutmen UIN Sunan Kalijaga ..	75
3.2 Alur Rekrutmen UIN Sunan Kalijaga	93
3.3 Alur Seleksi Tenaga Pendidik UIN Sunan Kalijaga	116



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), mengingat keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini akan menghasilkan SDM yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan dengan hati-hati dan cerdas. Ketepatan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tentu akan menghasilkan SDM yang tepat sesuai dengan perencanaan SDM yang dilaksanakan. Rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.¹

Perekrutan dan seleksi merupakan unsur yang penting terkait bagaimana suatu organisasi mampu mendapatkan pegawai yang tepat untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. SDM merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda satu

¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 118.

dengan yang lainnya. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal bagi pengembangan organisasi. Rekrutmen yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh SDM.

Menurut SP. Siagian yang dikutip oleh Ambar Teguh dan Sulistiyani bahwa diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon SDM yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.²

SDM merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi. SDM yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.³ Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan ketika proses rekrutmen selesai dilakukan.

² Ambar Teguh dan Sulistiyani R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 169.

³ *Ibid.*, hlm. 168.

Mengingat rekrutmen sebagai pintu masuk seseorang dalam dunia kerja, maka rekrutmen harus dilakukan secara serius dan hati-hati. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan SDM yang handal, sehingga meskipun jumlahnya tidak terlalu banyak, namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar.

Rekrutmen belum mengakhiri penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia, proses selanjutnya adalah seleksi dan penempatan SDM. Seleksi diadakan melalui prosedur tes yang telah ditetapkan. Setelah para pelamar yang memenuhi syarat telah didapatkan melalui perekrutan, dimulailah proses seleksi yang terdiri dari serangkaian tahap untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi adalah suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Seleksi merupakan proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan.⁴

Islam memandang bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara rapi dan terstruktur melalui proses yang baik dan adil. Hal ini diuraikan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58-59:

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 140.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ. إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ. إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ. فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ. ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59)

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnannya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(QS AnNisa’: 58-59).⁵

⁵ Thoha Husein, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2012, hlm. 88.

Surat An-nisa ayat 58-59 di atas memberitahu agar Rasulullah SAW tetap memperayakan kunci ini kepada Bani Syaibah.⁶ Dalam kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kualitas pendidikan suatu universitas sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik. Perkembangan universitas saat ini bertambah pesat, sejalan dengan itu kebutuhan tenaga pendidik akan meningkat. Diperlukan standar prosedur rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang efektif dan efisien sebagai acuan perencanaan serta pelaksanaannya.

UIN Sunan Kalijaga, adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri pertama di Indonesia. kini IAIN Sunan Kalijaga telah melakukan transformasi menjadi UIN Sunan Kalijaga. Transformasi tersebut mendorong UIN Sunan Kalijaga melakukan pembenahan dan pengembangan di berbagai bidang, termasuk bidang manajemen dan akademik. Kerja sama dengan berbagai pihak baik dengan pihak di

⁶ Masriah, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJS Damar Semarang", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang 2015), hlm. 4.

dalam negeri maupun di luar negeri juga sedang dibangun.⁷

UIN Sunan Kalijaga membuka pendaftaran calon pegawai negeri sipil (CPNS) untuk formasi dosen dan tenaga fungsional. Pembukaan formasi CPNS di lingkungan UIN Sunan Kalijaga ini mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) Nomor 49 tahun 2018, tentang seleksi penerimaan CPNS di seluruh Lembaga/Kementerian Agama. Formasi yang dibuka sejumlah 192 dari jatah lowongan 17.175 yang disediakan Kementerian Agama. Jumlah tersebut dialokasikan untuk CPNS dosen *Islamic studies* 36 orang, *social sciences* 110 orang, *experimental sciences* 43 orang dan tenaga fungsional 3 orang. Rektor UIN Sunan Kalijaga, Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. mengatakan, kuota CPNS UIN Sunan Kalijaga tahun 2018 meningkat cukup signifikan dibandingkan tahun 2017. Sebab tahun lalu hanya mendapatkan kuota 19 formasi. Sedangkan tahun ini 192 formasi.⁸

⁷ <http://www.uin-suka.ac.id/id/page/universitas/59-sejarah>, diakses pada tanggal 5 oktober 2019, pukul 20.00.

⁸ <https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/264/uin-sunan-kalijaga-terima-192-formasi-cpns-dosen-dan-tenaga-fung> diakses pada hari rabu, 3 oktober 2019 pukul 10.00 WIB

Banyaknya penerimaan CPNS dosen tersebut, sejalan dengan visi UIN Sunan Kalijaga sebagai Universitas Islam yang ingin terus mengembangkan sayap akademiknya. Untuk itu akan mengembangkan dan membuka beberapa fakultas yaitu Fakultas Kelautan (Kemaritiman), Kedokteran dan Teknik. Untuk membuka Fakultas Kedokteran sendiri, sebagai langkah awal akan menerima 3 CPNS dosen untuk pendidikan dokter dan 3 tenaga fungsional. Khusus tenaga fungsional ini untuk pengembangan poliklinik menjadi rumah sakit pendidikan dalam menunjang pendirian fakultas kedokteran.⁹

Melihat target UIN Sunan Kalijaga untuk terus melebarkan sayap akademiknya dengan membuka fakultas baru, mendorong UIN Sunan Kalijaga untuk melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga dosen secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan universitas. Kualitas pendidikan yang baik sudah seharusnya menjadi kesadaran UIN Sunan Kalijaga dalam merekrut calon dosen yang mumpuni, tidak hanya sekedar mengisi kekosongan namun memiliki profesionalitas di bidangnya.

⁹<https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/264/uin-sunan-kalijaga-terima-192-formasi-cpns-dosen-dan-tenaga-fung> diakses pada hari rabu, 3 oktober 2019 pukul 10.00 WIB

Adanya tenaga pendidik yang berkompeten di bidangnya otomatis akan mempengaruhi kualitas lulusan dari Universitas tersebut. Sehubungan dengan tuntutan peningkatan mutu yang berkelanjutan, UIN Sunan Kalijaga harus mampu merekrut dan menyeleksi calon dosen dengan benar dan sesuai kriteria. Karena untuk bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan dengan universitas lain, dibutuhkan tenaga pendidik yang berkompeten. Permasalahan yang sering terjadi biasanya dalam hal rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah kurangnya perencanaan rekrutmen sehingga kurang matangnya kegiatan perekrutan dan hanya sekedar mengisi tempat yang kosong. Beberapa kasus yang penulis temukan pada observasi awal di setiap fakultas, bahwa masih banyak satu tenaga pendidik yang merangkap peran di beberapa mata kuliah. Kasus lainnya, masih terdapat tenaga pendidik yang mengampu mata kuliah tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.¹⁰ Kasus tersebut sampai hari ini masih menjadi *problem* yang paling sering ditemukan di UIN Sunan Kalijaga khususnya menjadi kendala dalam proses perkuliahan.

¹⁰ Hasil observasi di 5 Fakultas (Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Syariah dan Hukum, Ilmu sosial dan Humaniora, Ushuludin, Adab dan Ilmu Budaya), pada 4 November 2019 pukul 08.46 WIB.

Dalam artian, masih belum efektifnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Hal-hal tersebut tentu akan menimbulkan masalah baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang lainnya. Oleh sebab itu diperlukan perekrutan dan seleksi secara tepat guna untuk menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan mendukung Universitas untuk bersaing dengan kampus-kampus lainnya. Hal ini mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018?
2. Bagaimana seleksi calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah :

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018.

2. Untuk mengetahui sistem seleksi calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus mempunyai kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun praktis. Hal ini dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat tidak hanya bagi peneliti saja melainkan bagi orang lain. Adapun kegunaan dari penelitian adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya dan memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi secara sistematis dan menarik terutama yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Kegunaan Praktis

Di samping secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis yaitu:

- a. Penelitian ini memberikan saran, masukan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi segenap karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Penelitian ini dapat memberi kontribusi kepada mahasiswa Fakultas Dakwah Dan

Komunikasi pada umumnya dan terkhusus untuk mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah di bidang Manajemen sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Menghindari penelitian yang serupa dengan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran terkait beberapa penelitian terdahulu mengenai “Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018”. Adapun referensi yang berkaitan dengan penelitian tersebut, antara lain:

1. Skripsi Oktavinda Dwi Ayu Gianti yang berjudul *“Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta”*. Bersifat kualitatif, menggunakan teori dari Veithzal Rivai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Buiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai pada prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan telah melalui proses seleksi yang ada dari awal hingga akhir dengan bertahap. Cara memperoleh calon pelamar agen dengan merekrut dari luar perusahaan baik melalui media cetak, maupun elektronik seperti koran, *Facebook*, *Job Fair*, rekomendasi karyawan, dan lain-lain.

Adapun rasio dalam setiap bulannya yaitu 5:1. Seluruh karyawan ikut andil dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu *Agency Director*. Waktu pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel.¹¹

2. Skripsi Syaibatul Aslamiyah Ginting yang berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*”. Penelitian bersifat kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

¹¹Oktavinda Dwi Ayu, “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018*”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2018).

¹²Syaibatul Aslamiyah Ginting, “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*”, *Skripsi*, (Yogyakarta : Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga 2018).

3. Skripsi Tursina Kurniati yang berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syari’ah Mandiri Cabang Yogyakarta*”. Hasil penelitian tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap tenaga kinerja karyawan menggunakan analisis linier menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji.¹³
4. Jurnal oleh William Santosa Halim, yang berjudul “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*”. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan melalui media internet, media massa seperti koran dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Setelah direkrut, karyawan akan diseleksi dengan menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan tes tertulis. Setelah diterima di perusahaan, karyawan

¹³ Tursina Kurniati, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari’ah Mandiri Cabang Yogyakarta”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2014)

akan dilatih dengan menggunakan pelatihan sambil bekerja.¹⁴

Tabel 1. 1
Perbandingan Penelitian

N o	Nama Peneliti	Objek Penelitian	Subjek Lembaga	Hasil Penelitian
1.	Oktavin da Dwi Ayu G	Rekrutmen dan Seleksi	PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta	Rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran telah sesuai pada prinsip- prinsip rekrutmen. Rasio setiap bulannya 5:1
2.	Syaibat ul Aslami yah Ginting	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Tursina Kurniat i	Pengaruh Proses Rekrutmen,	PT. Bank Syari'ah Mandiri	Pengaruh proses rekrutmen,

¹⁴ William Santosa Halim, "Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal", *Jurnal Agora*, (Vol. 4 No. 1, 2018).

		Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	Cabang Yogyakarta	seleksi dan gaji terhadap tenaga kinerja karyawan menggunakan analisis linier menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji
4.	William Santosa Halim	Analisis Rekrutmen dan Seleksi	Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal	Bahwa proses perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan melalui media internet, media massa seperti koran dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Setelah direkrut, karyawan

				akan diseleksi dengan menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan tes tertulis
--	--	--	--	--

F. Kerangka Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen (*recruitment*)

didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Ambar Teguh dan Sulistiyani Rosidah, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.¹⁵

¹⁵ Ambar Teguh, Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 168.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan rekrutmen menurut SP. Siagin yang dikutip oleh Veithzal Rivai adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹⁶

c. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai beberapa prinsip-prinsip yang harus dijadikan patokan dalam menerima pelamar atau mencai tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun prinsip-prinsip rekrutmen tersebut adalah :¹⁷

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 150.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 150.

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
 - 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
 - 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
 - 5) Fleksibilitas
 - 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.
- d. Sumber-sumber Calon Kerja

Secara umum, sumber-sumber calon kerja meliputi merekrut dari dalam perusahaan, merekrut dari luar perusahaan dan metode-metode rekrutmen lain. Berikut adalah penjelasannya:¹⁸

1) Merekrut dari dalam Perusahaan

Banyak perusahaan menerangkan kebijakan untuk merekrut atau mempromosikan tenaga kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri (*promotion-from-within*), kecuali dalam keadaan-keadaan yang luar biasa sekali.

¹⁸ Moh. Agus Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 20017), hlm. 63.

Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu:

- a) Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
- b) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- c) Dapat meningkatkan perasaan puas diri karena para karyawan beranggapan bahwa peluang promosi telah terjamin oleh senioritas mereka.

2) Merekrut dari Luar Perusahaan

Bagi kebanyakan perusahaan besar, akademi-akademi dan perguruan tinggi merupakan sumber utama bakat-bakat baru di bidang manajerial dan keahlian. Kelemahan dari perekrutan melalui kampus adalah biayanya yang cenderung tinggi.

3) Metode-metode Rekrutmen Lain¹⁹

- a) Melalui iklan surat kabar

¹⁹ *Ibid.*, hlm.65.

Cara ini adalah yang paling umum akan tetapi biayanya dapat tinggi sekali. Oleh karena itu, dicari cara-cara perekrutan yang lain.

b) Publikasi internal perusahaan

Publikasi internal perusahaan merupakan sumber yang baik untuk memperoleh calon pelamar. Hal ini juga bermanfaat dalam mencegah kesalahpahaman yang mungkin timbul dari pihak karyawan mengenai rencana-rencana ketenagakerjaan perusahaan. Para karyawan yang ada sekarang akan merasa diperlakukan secara adil dalam memperoleh kesempatan.

c) Teman dan anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri

Pengiklanan internal dapat membantu dalam usaha ini.

Beberapa perusahaan bahkan memberikan sebagai imbalan kepada mereka yang berhasil mengintroduksi orang yang ternyata tepat untuk diterima sebagai karyawan baru. Apabila perusahaan

membina hubungan yang baik dengan masyarakat lingkungannya, para calon pelamar mungkin mendengar tersedianya lowongan kerja melalui mulut ke mulut (*word of mouth*). Dengan alasan ini pula, perusahaan harus menjaga agar wawancara-wawancara dengan para pelamar, baik akhirnya diterima maupun ditolak, akan memperoleh kesan yang positif mengenai perusahaan. Selanjutnya mereka akan meneruskan kepada setiap orang yang dijumpainya.²⁰

d) Sumber-sumber masa lalu

Untuk ini setiap lamaran yang terpilih pada waktu yang dulu ditelaah kembali. Dapat juga mempertimbangkan kemungkinan menerima kembali karyawan-karyawan yang sudah berhenti.

e) Agen-agen tenaga kerja

Agen-agen tenaga kerja (*employment agencies*) banyak

²⁰ *Ibid.*, hlm.66.

terdapat dimana-mana dan memberikan jasa pelayanan yang cukup baik.

f) Kunjungan-kunjungan kampanye

Tim-tim khusus dikirim ke sekolah-sekolah setempat untuk mengutarakan peluang pekerjaan yang tersedia bagi orang-orang muda. Hal ini bermanfaat untuk mengunjungi daerah-daerah lain untuk memperoleh calon-calon yang khusus diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar biasanya memprogramkan kunjungan setiap tahun ke perguruan tinggi atau akademi-akademi untuk menarik perhatian calon-calon yang lulus.

g) Cara perekrutan yang tidak konvensional

Apabila perusahaan menginginkan orang-orang yang khusus dapatlah dipertimbangkan untuk menghubungi kelompok tersebut, misalnya melalui siaran radio lokal, stiker pada bus-bus

umum, atau lembar-lembar cetak di kompleks pemukiman.²¹

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.²² Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Berbeda cara perusahaan melaksanakan seleksi, ada yang terencana dan tidak terencana. Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan dilaksanakan ketika tenaga kerja dibutuhkan. Biasanya tugas ini langsung dilakukan oleh manajernya sendiri. Tetapi,

²¹ *Ibid.*, hlm. 67.

²² Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.189.

perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang seleksi.²³ Jadi, menurut peneliti, pengertian seleksi adalah kegiatan memilih calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi syarat dari perusahaan.

b. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Dalam mengarah pada tujuan seleksi yang demikian itu setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin dengan menggunakan cara seleksi yang paling efisien dan efektif. Hal ini dimungkinkan dicapai apabila:

- 1) Diadakan percobaan-percobaan guna mencapai dan memperoleh cara yang terbaik.

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 159.

- 2) Menggunakan cara terbaik yang telah diperoleh tersebut dengan tepat dan bijaksana, atau dapat juga menggunakan cara seleksi terbaik yang umum dipergunakan oleh badan-badan usaha lain.²⁴

c. Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan. Setiap tahap dalam proses seleksi akan diperoleh informasi tentang calon karyawan, kemudian dicocokkan dengan persyaratan pekerjaan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan mengikuti tahap seleksi berikutnya. Setiap tahap dalam proses seleksi akan berkurang jumlah calon karyawan yang ikut pada tahap berikutnya.²⁵

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan

²⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hlm. 45.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 160.

penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi.²⁶

d. Tahapan Seleksi

Menurut T.H. Handoko, tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi yaitu:²⁷

1) Penerimaan Pendahuluan

Jika pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. Ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman dan menghindarkan pencarian informasi dari sumber tidak resmi.

2) Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padunya antara

²⁶ T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, hlm.160.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 86.

kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar serta persyaratan jabatan. Agar tes dapat meloloskan para pelamar yang tepat, maka ia harus valid yang berarti bahwa skor-skor tes mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja dengan kriteria-kriteria relevan lainnya. Jika skor tes dan prestasi kerja tidak mempunyai hubungan, tes adalah tidak valid dan seharusnya tidak digunakan untuk seleksi. Selain tes validitas juga ada tes reliabilitas, yaitu tes seharusnya menghasilkan skor-skor yang konsisten setiap waktu seorang pelamar melakukannya. Jika hasil tes sangat bervariasi karena skor yang baik maka tes tidak reliabel. Suatu tes disebut reliabel jika memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Ada tiga macam tes seleksi tenaga kerja, yaitu:²⁸

²⁸ *Ibid.*, hlm. 86.

a) Tes Psikologis

Tes psikologis adalah berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi.

b) Tes Pengetahuan

Bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

c) Tes Performa

Bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

3) Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau ditolaknya seorang pelamar. Pewawancara mencari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan umum. Wawancara merupakan teknik seleksi yang paling luas digunakan. Suatu studi melaporkan bahwa 90% perusahaan yang

disurvei lebih mempercayai hasil wawancara daripada sumber-sumber seleksi lainnya. Tujuan utama wawancara pekerjaan adalah untuk menghimpun informasi bagi pembuat keputusan seleksi. Wawancara yang dikembangkan secara cermat membuatnya mungkin untuk mencapai tingkat keandalan yang dapat diterima.²⁹

4) Pemeriksaan Referensi

Personal references biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Jika referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal positif. Oleh karena itu referensi pribadi pada umumnya jarang digunakan.

Employment references berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar. Banyak spesialis personalia bersikap *skeptic*

²⁹ *Ibid.*, hlm. 27.

terhadap referensi-referensi tersebut karena dalam kenyataannya organisasi sangat jarang untuk mendapatkan referensi yang benar.

5) Evaluasi Medis

Umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter di luar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri. Evaluasi medis memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya perawatan kesehatan karyawan dan asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu atau memperoleh karyawan yang dapat mengatasi stress fisik dan mental suatu pekerjaan.

6) Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung (penyedia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu pendapat dan persetujuan mereka harus

diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

Penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Atas dasar alasan ini banyak organisasi yang memberikan wewenang kepada penyedia untuk mengambil keputusan penerimaan final. Lebih lanjut jika penyedia memberikan rekomendasi untuk menerima calon karyawan tertentu, maka ini akan menciptakan komitmen psikologis dalam dirinya untuk membantu karyawan baru.

7) Keputusan Penerimaan

Diputuskan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Dari sudut pandangan hubungan masyarakat para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu. Departemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk

lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi.³⁰

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yakni kegiatan penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam hal ini, subjek yang menjadi penelitian adalah Rektor, Bagian OKH/Perencanaan, dan tenaga pendidik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari

³⁰ *Ibid.*, hlm.88.

penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber Data Primer³¹

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah rektor, bagian OKH/ perencanaan, dan tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Termasuk di dalamnya data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dosen di lembaga tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari

³¹Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 137.

dokumentasi, literatur, dan bacaan yang relevan dengan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dosen dan mengenai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Ada tiga teknik utama yang nantinya akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini:

a. Observasi³²

Peneliti menggunakan observasi non partisipan berarti peneliti akan memperhatikan serta mengamati secara mendalam mengenai kondisi lingkungan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan berbagai kegiatan mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

³² Secara bahasa observasi berarti memperhatikan dengan penuh perhatian seseorang atau sesuatu berarti mengamati tentang apa yang terjadi. Uhar Suharsaputera, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 209.

b. Wawancara³³

Teknik ini menuntut peneliti untuk mampu bertanya sebanyak-banyaknya dengan perolehan jenis data tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang rinci. Hubungan peneliti dengan responden atau informan harus sudah dibuat akrab. Sehingga subyek-subyek penelitian bersikap terbuka dalam menjawab pertanyaan.

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara yang terstruktur, dalam teknik ini peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk ditanyakan saat bertemu narasumber.

³³Wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh keterangan dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cholid Narbuko dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 85.

c. Dokumentasi³⁴

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi atau data pendukung melalui dokumentasi foto, kearsipan, laporan, data, dan dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan analisis rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Bodgan dikutip oleh Sugiyono, menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan.³⁵

³⁴ Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 396.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2015), hlm. 244.

Menurut Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sampai tuntas. Adapun langkah-langkah menganalisis data menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah proses pertama dalam sebuah penelitian dan dilakukan dalam periode tertentu.

b. Reduksi data

Mereduksi data adalah proses merangkum dan memilih data yang menjadi hal-hal pokok dan juga penting, dicari tema dan polanya dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah pengelolaan data.

c. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif merupakan dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya.

d. Verifikasi data

Dalam langkah ini peneliti membuat kesimpulan awal yang dapat berubah bila

tidak didukung dengan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah atau mungkin juga tidak setelah peneliti menemukan adanya perkembangan ketika berada di lapangan.³⁶

6. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).³⁷ Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi, yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.³⁸ Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data, dengan penjelasan sebagai berikut:

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: CV Alfabeta) hlm. 434.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.364.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 369

a) Triangulasi teknik pengumpulan data

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang didapat dari hasil wawancara di uji kebenarannya menggunakan observasi dan dokumentasi. Jika terdapat data yang berbeda maka dilakukan dikusi lanjut untuk mendapatkan hasil yang dianggap benar dari sudut pandang yang berbeda-beda.³⁹ Berikut gambaran dari triangulasi pengumpulan data:



Gambar 1. 1
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 439.

b) Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁴⁰ Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dengan melibatkan beberapa komponen yaitu pimpinan lembaga dan karyawan sebagai pelaku rekrutmen dan seleksi, serta peserta calon dosen sebagai objek rekrutmen dan seleksi tahun 2019. Berikut gambaran dari triangulasi sumber data:



Gambar 1. 2
Triangulasi Sumber Data

⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi, (Mixed Method), hlm. 327.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran umum dari skripsi. Tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman penelitian, maka sistematika pembahasan tersusun sebagai berikut:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang meliputi sejarah berdiri dan perkembangannya, visi, misi, tujuan, core values, budaya organisasi, struktur organisasi, data tenaga pendidik tahun 2018.

Bab III membahas tentang analisis peneliti yang didapat dari analisis penelitian yang telah dilakukan, terdiri dari Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018.

Bab IV adalah bagian penutup berisi tentang kesimpulan yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang sesuai dan diperlukan untuk perbaikan lembaga, serta mencantumkan juga daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen tenaga pendidik tetap PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai. Hal tersebut dibuktikan dengan diterapkannya seluruh prinsip-prinsip rekrutmen dalam perekrutan tenaga pendidik. UIN Sunan Kalijaga tidak menggunakan sumber masa lalu dalam perekrutan tenaga pendidik serta tidak merekrut dari dalam perusahaan. Setiap orang berhak melamar selama masih sesuai kualifikasi, hal ini membuat UIN Sunan Kalijaga membuka kesempatan yang luas bagi siapapun, karena tahap seleksi akan menunjukkan dengan akurat apakah calon tenaga pendidik harus diterima atau ditolak. Cara rekrutmen yang dilakukan lebih resmi dan terstruktur karena mengikuti aturan dari Pemerintah. Perencanaan rekrutmen belum matang terlihat dari identifikasi kebutuhan yang

masih kurang, pada akhirnya berdampak pada penempatan. Banyak yang menempati posisi berbeda dari formasi apa yang dilamar saat tahap awal. UIN Sunan Kalijaga melakukan perekrutan dengan hanya fokus pada kekosongan di sebagian Fakultas dan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan.

2. Seleksi tenaga pendidik tetap PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melalui seluruh proses seleksi menurut teori T. H. Handoko kecuali tahap pemeriksaan referensi. Temuan baru mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berperan penuh dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik tetap PNS, namun keputusan penerimaan tetap dilakukan oleh pemerintah. Hal ini menjadi kendala setiap tahun, jumlah formasi yang turun bukan wewenang pimpinan UIN Sunan Kalijaga, akibatnya jumlah tenaga pendidik yang diterima sering tidak memenuhi kebutuhan. Dampaknya rasio antara tenaga pendidik dan mahasiswa tidak sesuai. Akhirnya banyak tenaga pendidik yang merangkap di banyak mata kuliah, dan masih terdapat tenaga pendidik yang mengajar suatu mata kuliah tidak berdasarkan latar belakangnya.

Selain itu, ditemukan beberapa dosen yang tidak sesuai dengan mutu yang diinginkan lembaga.

Tahun 2018, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan rekrutmen dan seleksi cukup fleksibel dan bisa mengajukan banding. Penerimaan calon tenaga pendidik menggunakan rasio 3:1.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - a. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik tetap PNS masih perlu mengadakan perencanaan yang lebih matang, meningkatkan koordinasi antara bagian perencanaan (AAK, AUK), pimpinan dan bagian kepegawaian (OKH). UIN Sunan Kalijaga harus melakukan identifikasi kebutuhan yang lebih fokus.
 - b. UIN Sunan Kalijaga sebaiknya bisa dengan jelas menyesuaikan antara kebutuhan dengan latar belakang dan kompetensi calon tenaga pendidik yang akan di rekrut. Bukan dengan merekrut sebanyak-banyaknya namun ternyata tidak sesuai dengan kebutuhan.

Karena latar belakang dan kompetensi yang dimiliki seorang tenaga pendidik, akan sangat berpengaruh pada penyampaian materi di mata kuliah masing-masing fakultas. Pada akhirnya berpengaruh pada kualitas belajar mengajar di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- c. UIN Sunan Kalijaga membutuhkan strategi dan formula khusus untuk melakukan perekrutan dan seleksi terutama saat *deep interview*. Agar calon tenaga pendidik yang nantinya diterima benar-benar sesuai dengan visi dan misi Kemenag juga UIN Sunan Kalijaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindaklanjuti pada pendekatan yang berbeda yaitu dengan metode kuantitatif dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait dengan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Moh. Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.

Al Qur'an Terjemahannya Mushaf Quantum Tauhid, Bandung: MQS Publishing, 2010.

Aslamiyah, Syaibatul Ginting, Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta), *Skripsi*, Yogyakarta : Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga 2018.

Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Dwi Ayu, Oktavinda, Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018, *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2018.

Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu*
Lulusan, Jurnal Edutech Vol 2 No 2, 2016.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.

Husein, Thoaha, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2012.

Kurniati, Tursina, Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Cabang Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2014.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.

Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Masriah, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJS Damar Semarang, *Skripsi*, Semarang: Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang, 2015.

Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: UIN Maliki Press, 2012.

Narbuko, Cholid dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Nurul dan Tri, *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Beon Intermedia Cabang Malang*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1, 2018).

Poltak, Lijan Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Santosa, Halim, William, “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*”, *Jurnal Agora*, Vol. 4 No. 1, 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

-----, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsaputera, Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: Refika Aditama, 2012.

Teguh, Ambar dan Sulistiyani R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Tim CTSD UIN Sunan Kalijaga, *Sukses di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Center for Teaching Staff Development, 2016.

Tim Penyusun Borang AIPT 2018, *Buku Saku Borang AIPT 2018*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Yun Iswanto dan Yusuf Adie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2012.

Referensi Internet

<http://www.uin-suka.ac.id/id/page/universitas/59-sejarah>

<https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/264/uin-sunan-kalijaga-terima-192-formasi-cpns-dosen-dan-tenaga-fung>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 1

HASIL WAWANCARA

A. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nama: Prof. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D

Jabatan: Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Waktu: Senin, 25 November 2019 , Pukul 14.00

WIB

Pertanyaan Seputar Rekrutmen

1. Apakah keunggulan yang dimiliki UIN Sunan Kalijaga dalam menghadapi persaingan dengan kampus-kampus lain?

Ya kalo kita begini, secara umum kita mengikuti standar umum ya, maksud saya standar umum itu hardskill seperti IT ya, ya ikut-ikutan seperti apa yang ada di standar nasional, kurikulum, di satu sisi sesuai dengan standar nasional semuanya. Tapi di sisi lain kita punya nilai plus yang tidak dimiliki oleh kampus-kampus negeri umum lain, apa disitu? kita ini punya plus namanya agama, dan bahasa arab. Jadi kalau idealnya yang terjadi, pasti saat studi lapangan yang mengurusnya kita. Karena standar yang dipegang UGM tidak ada di kita. Contoh, SH umum itu ilmunya minus tapi nasibnya plus. Nah paham ya. Nah sudah sama sama

SH, SH itu hanya bisa menjadi hakim di pengadilan agama. Kalau SH bisa di semua lini. Sekarang, ilmunya, ilmu tatanegara, ilmu apa apa karena kita belajar. Tapi kita plus, apa? nanti kalau sudah di kantor, yang ngimami siapa yang khutbah siapa. Pahami ya, itulah pkus kita. Plus kita itu ada agama. Jadi kita ini menurut saya orang kita ini, Kiayi Haji sarjana geologi. Nah inilah keunggulan PTKIN khususnya UIN SUKA ketika dibandingkan dengan kampus umum. Coba sekarang perhatikan di bidang social ya kalau eksak kita masih belum. Perhatikan kalau lomba debat konstitusi, kita kan juara dua dari UI dan UNAIR. Hebat gak kita? pas 2012 aja kita juara satu. Kita dua tahun berturut-turut. Itu contoh sederhana. Kaya pionir kemaren kita juara juara. Secara social sciences kita masih unggul, tapi kalau eksak kita lemah, kenapa? karena fakultas eksak kita itu baru. Walaupun satu dua mahasiswa kita sudah memenangkan tingkat nasional.

2. Menurut bapak, apakah tim rekrutmen sudah handle kegiatan rekrutmen dengan baik?

Kalau saya melihat mereka baik, sesuai hukum dalam arti tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran, karena memang kalau ada orang yang melakukan atau meminta pungutan khusus itu diluar tanggungjawab kami, karena saya sudah menegaskan dan saya tuliskan. Dan saya sampaikan sekali lagi, baik rector maupun bawahan tidak bisa membantu orang dalam rekrutmen CPNS. Terutama saya ulang karena ada SKD (Seleksi Kompetensi dasar) yang itu pake computer, saya sering sampaikan sebagai teguran buat kita, ada beberapa alasan, satu pakai computer, dua terbatas waktu, ketiga gabisa diulangi kalo kita gabisa menjawab, ditambah harus mencapai passing grade, yang terberat bagi kita adalah test TPA. Karena matematis, kita pada umumnya hafalan tapi tidak terlatih itungan. Karena pondok-pondok itu. Makanya saya sering menyuruh latihan. Nah passing grade ini, misalkan kelompok A dapet 100, kelompok B semua benar, kelompok C kurang satu dari batas nilai, itu ga lulus, jadi berbahaya sekali saya bilang berkali kali. Rata-rata yang lulus saya perhatikan itu SLTA nya IPA yang

terlatih itung-itung. Maka saya anjurkan kursus, baru yang kelima, diambil tiga besar, misal diperlukan dosen ilmu komunikasi, satu orang jabatan. Itu pendaftarannya mungkin sampe 500 tapi hanya diambil 3 besar aja. Yang terakhir hasil ini secara computes keluar dalam waktu 30 menit. Jadi gaada yang bisa nolong, walaupun ada celah yang bisa nolong itu orang yang jual soal. Itu kebocoran disana. Kalau di kampus ga mungkin. Karena kalau disana belum online, kita tetep gabisa. nah ada satu dua orang bisa, tapi sangat kecil kemungkinan itu ketika interview. Tapi interview ini hanya 30% dari 100% nilai total. Artinya yang menentukan ini Jakarta juga. Nah itu saya ulang jadi rector itu gabisa bantu, tetep Jakarta. Kalau non PNS baru rector. Saya bisa saja nolong tapi harus ngomong ke Jakarta, tapi mau nolong berapa orang kaya orang gila ajaa yakan hahaha. Secara umum kita itu sudah qurani artinya kita sudah dianggap sejajar. Misalnya ada sekolah tinggi di bengkalis. Akreditasi sama B, IPK Minimal 3. Mereka ipk 3,0. Itu bisa bersaing dengan siapapun termasuk dengan Gadjah mada. Dan

hasilnya belum tentu yang menang sekolah hebat ini karena nanti di tentukan di SKD nya. Nah itu. Interview sama saya cuman karena jumlah peserta ini besar, kita bagi karena waktunya gaakan cukup, makanya kemaren menginterview kira-kira 17 orang, waktu kita bagi tuh formasi nya waktu itu terbesar dalam sejarah. Formasinya waktu itu 142 biasanya cuman 20 gitu. Nah disitu kita bagi saya nangani 17. Nah dari 17 yang saya Tanya itu, rata-rata SLTA nya IPA.

3. Tahun 2018 ini, berapa dosen yang direkrut dan berapa orang yang akan diterima?

Kalau saya ga salah sekitar 130an apa ya. Kalau pendaftar kita gatau. Nanti bisa ditanya kalau tahun ini ke bagian OKH.

4. Apakah calon tenaga pendidik sudah termasuk ke dalam kriteria visi misi UIN Sunan Kalijaga?

Kalau saya jelas, pasti itu. Kalo saya masalah dari mana dia lulusan mana tidak terlalu penting bagi saya, akreditasi C itu menurut saya belum tentu orangnya bodoh masa langsung dihukum gaboleh daftar PNS. Kalo saya itu tidak. Dia harus lulus SKD. IPK standar ya harus sesuai standar

minimal. Nah baru kalo bisa orang ini bisa bahasa arab ya dengan demikian pasti bisa agama. Karena gini, kalo gabisa bahasa arab nanti kalah sama mahasiswa di lapangan eh ini serius..dulu zaman dulu banyak dosen yang gabisa bahasa arab karena bukan lulusan pesantren cmn karena politik. Di awal kuliah mereka ini ketakutan, grogi, banyak dosen ngawur. Bahasa arab ini menurut saya penting karena Pak Amin Abdullah ini dulu bikin integrasi interkoneksi, bagi saya hal itu harus melibatkan dua hal.. bahasa arabnya selevel pesantren bisa baca kitab kuning, tapi IPA dari SLTAnyu itu baru bisa ada integrasi dengan sains, bukan social. Syukur lagi kalo orang ini punya nilai plus yaitu kejuaraan dan prestasi, buat saya itu perlu. Itu namanya SKPI. Makanya saya selalu menganjurkan Training-training.

5. Kriteria apa yang bapak inginkan dari calon tenaga pendidik?

Tentu yang sevisi ya sama UIN Sunan Kalijaga. Terus kalau bisa ya mahir berbahasa arab dan kitab itu loh..kita ini kan menerapkan integrasi interkoneksi ya, jelas

yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten dalam pengetahuan umum, tapi juga agama. Selain itu kalo dia punya sertifikat prestasi itu nilai plus, bahasa asing lainnya juga. Selanjutnya tidak menentang ideology Negara.

6. Apakah sebelum dilaksanakan rekrutmen ada proses analisis kebutuhan calon tenaga pendidik? Kalau ada, bagaimana alurnya? Ohiya pasti, contoh pascasarjana ini nanti akan menangani interdisiplenery. Saya minta dikasih formasi hubungan internasional, ada formasinya tapi tidak ada doktornya karena gak gampang. Yang kedua saya mengajukan teknik industry doctor karena mau buka S2 tapi gaada doctor. Ada formasi gaada yang daftar. Karena biasanya kalau sudah doktor sudah tua. Pengusulannya itu nanti dari sini ke dekan dari dekan dikembalikan lagi kesini baru kita usulkan ke Jakarta. Tapi kemarin tahun lalu. saya mengambil cara yang tidak konvensional. Missal berdasar analisis kebutuhan kita butuh 192 padahal kalo diajukan semua itu tidak pernah ada sejarahnya dikabulkan semua. Harusnya kan

hanya yang prioritas, tapi saya kekeuh bilang udah masukan aja semua eh Alhamdulillah gaada yang dicoret. Nah lalu yang lulus SKD hanya 51 orang. Tapi karena ini krisis nasional yang lain juga sama maka nanti dinaikkan sendiri rankingnya. Akhirnya passing grade nya diturunkan. Jadi kita hanya 158. nah yang jadi problem, tetep Negara yang menentukan bukan kita. Jadi yang diterima itu belum memenuhi kebutuhan karena ketersediaan dana tadi yg ada di Negara. Segini aja udah lumayan pas periode Jokowi. Dulu tu tau gak Anggaran satu ikip lebih besar dari pada 14 IAIN.

7. Apakah bapak terlibat dalam proses analisis jabatan yang akan diisi dalam pelaksanaan rekrutmen?

iya tentu, saya, WR. II, Dekan, Direktur, Bagian Kepegawaian dan perencanaan. Semua terlibat di rapat nanti.

8. Apakah jumlah dosen yang diterima sudah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang tersedia?

Belum, tapi ya kalau jumlah sudah pasti disesuaikan dengan kebutuhan, makanya

kita pasti mengadakan analisis kebutuhan, kemarin contohnya kan, kita mengajukan sekian, tapi yang turun hanya sekian, jadi masalah pertimbangan jumlah dan kebutuhan kita sudah sangat matang, tapi akhirnya kembali lagi ke pusat yang menentukan

9. Apa saja kualifikasi dan persyaratan bagi calon pendaftar tenaga pendidik?

IPK 2,75 biasanya kalau saya yang menentukan. Bahasa Inggris dan bahasa Arab nilai plus. Kalau persyaratan yang resmi dan detailnya itu coba minta berkas pengumuman ke bagian OKH, disana lengkap.

10. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

Dimulai dari perencanaan dengan mengadakan rapat inti, lalu verifikasi dari fakultas ke prodi, ke fakultas nanti kembali ke rektorat. Setelah itu diajukan, lalu buka rekrutmen dan disosialisasikan lewat berbagai media.

11. Adakah ada biaya yang dikeluarkan kampus selama pelaksanaan rekrutmen?

Kalau ada, dialokasikan untuk apa saja?ada untuk konsumsi, makanan minuman seperti itu. Untuk kepanitiaan sama honor. Kita mendapat biaya nanti setelah menganggarkan, makanya diadakanlah rapat perencanaan soal biaya selama rekrutmen dan seleksi ini, kalau yang dikeluarkan UIN paling untuk keperluan panitia, kita gapernah memungut biaya pada calon pelamar, tidak sepeserpun, kalau ada sudah saya tegaskan itu bukan dari kita

12. Apakah ada SOP tersendiri terkait dengan pelaksanaan rekrutmen?

Ada dibagian OKH itu.

13. Apakah pelaksanaan rekrutmen harus sesuai dengan SOP yang ada atau fleksibel?

Iya harus sesuai dengan SOP dari pemerintah pastinya.

14. Apakah sebelum dilakukannya rekrutmen ada rapat inti yang dilakukan oleh lembaga?ada di WR II ke Fakultas, nanti ke kepala biro yang AUK. baru ke OKH.

15. Bagaimana alur koordinasi perencanaan dalam perekrutan tahun 2019 ini?

Nah alurnya dari rektor mengirim surat kepada para dekan. Mendata ke fakultas-

fakultas kebutuhannya apa saja dan berapa. Nanti dikirim dari fakultas kembali ke rektorat. Nanti masuknya ke WR II. Baru dimasukan ke bagian perencanaan. Nah dari sana. Nah baru diusulkan, tapi lagi-lagi nantinya ga pernah dipenuhi . pernah dipenuhi itu cuman tahun kemaren. 25 aja tu udah hebat sekali. Bahkan selama saya menjabat pernah satu taun ga dpt sama sekali, nol. 2006 kayaknya. Selama saya jadi rektor itu hanya dua kali.paling besar itu 2019 ini. Karena terjadi pelipatan jumlah yang semula 30 menjadi 162. Jadi saya bandingkan dengan tahun kemarin penambahannya itu 1000 persen sekian.

16. Apakah ada jangka waktu tertentu setiap tahunnya atau hanya ketika ada kekosongan tenaga pendidik dalam suatu fakultas lalu baru diadakan rekrutmen?

Tahun ini disuruh menghabiskan formasi tahun lalu. Jadi cuman sekitar 54. Itu sisa taun lalu karena tidak terserap. Kenapa?bukan kami menolak tapi ada dua faktor,

1. Dinyatakan tidak lulus SKD nya
2. Ga memenuhi standar.

Pengangkatan PNS itu sangat pelan. Karena juga mempertimbangkan biaya. Kita mengajukan setiap tahun tapi yang menjawab Jakarta.

17. Apakah kendala yang dirasakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik?

Kendala ya itu tadi, keputusan akhir ga di pegang sama kita. Yang kedua itu masalah test SKD. Yang memang gabisa dimanipulasi ataupun diulang.. lalu interview itu satu banding tiga. Missal Sembilan orang yang diambil hanya tiga. Memang peluangnya jadi semakin sulit apalagi passing grade. Jadi ga memenuhi deh. Lulus tidak lulus SKD. Kalo dulu masih kita sendiri yang nguji. Akhirnya bisa diambil yang terbaik dari yang dibawah standar. Kalo sekarang kan gabisa.

18. Apakah dalam perekrutan dosen selalu diambil dari calon pendaftar di luar lembaga?

Kita pokonya terbuka. Dengan adanya skd itu kan akhirnya kita gabisa favoritisme, paham gak. Jadi semua disilahkan daftar mau dalam ataupun luar. Karena tetap saja

ditentukan oleh SKD dahulu. Nah ini untuk menekan KKN itu terjadi ya kan.

19. Apakah pernah melakukan rekrutmen dari dalam lembaga?

Tidak, semua diperbolehkan daftar.

20. Apakah proses rekrutmen calon tenaga pendidik sudah sesuai dengan regulasi pemerintah?

Sudah pasti karena dari Jakarta langsung. Misal kemarin berlaku UU untuk membuka kesempatan kerja bagi difabel, kami lakukan karena kita ini kampus yang ramah difabel.

21. Bagaimana lembaga mensosialisasikan informasi rekrutmen?

Website, Koran, ig, Twitter, Grup WA. Secara umum udah tersosialisasikan. Lebih banyak digitalnya sekarang.

22. Media apa yang paling sering dimanfaatkan dalam proses sosialisasi rekrutmen?

Website itu tadi yaaaa.

23. Apakah rekrutmen yang dilaksanakan sudah bisa dibilang efektif? Mengapa?

Ya. Transfaran efektif. Secara umum akurat tapi kalo soal kualitas saya gatau. Karena kan seseorang itu yang diterima belum tentu

dia berkompeten. Bisa saja faktor beruntung pas sama soal yang dia pelajari.

24. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen?

Itu dikasih batas sama Jakarta. Saya gatau persis yang jelas ditentukan sama Jakarta. Kurang lebih 1 minggu.

Pertanyaan Seputar Seleksi

1. Bagaimana seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? Apakah sudah sesuai dengan visi dan misi UIN Sunan Kalijaga?

Sudah, karena kami mengikuti aturan dan SOP dari pemerintah.

2. Bagaimana alur koordinasi dalam melaksanakan seleksi?

Sama seperti kebanyakan seleksi, diawali seleksi administrasi, SKD, interview. *micro teaching* dan psikotes itu masuk SKB, setelah itu keputusan terakhir.

3. Bagaimana bentuk tes yang diselenggarakan oleh UIN Sunan Kalijaga?

Tes SKD dan SKB, terdiri dari tes psikotes, intelegensia umum, tes performa, wawancara, baru kesehatan. Nah *micro teaching* ada di bagian tes performa.

4. Siapa yang berhak menyeleksi calon tenaga pendidik?

WR II bidang ketenagakerjaan dan orang-orang yang dianggap mumpuni. Nanti rekomendasinya dikirim ke Jakarta. Kita hanya melaporkan hasil pelaksanaan test.

5. Berapa jumlah maksimal calon tenaga pendidik yang diterima?

Kami tidak menentukan batas maksimal, berapapun kami tergantung dari pemerintah sekali lagi. Diterima atau tidak bagaimana kemampuan dan keberuntungan mereka saat tes.

6. Apa saja kendala yang dihadapi saat seleksi calon tenaga pendidik baru?

Kurang tim mungkin beberapa karena memang banyak yang harus dikerjakan, lalu keputusan akhir ada di pusat jadi kita mau terpenuhi atau tidak itu gak tau.

7. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

Kami membuka rekrutmen dosen tidak tetap atau non PNS. Untuk mengantisipasi kekurangan. Kalau kurangnya SDM bisa diatasi dengan memberikan surat tugas untuk menambah SDM.

8. Apa saja tahapan dalam seleksi calon tenaga pendidik ?

Hmmm yang pertama seleksi administrasi dulu, diterima atau tidak diumumkan di email biasanya, yang kedua tes SKD tadi, ini menentukan sekali karena sisitemnya gugur. Terakhir SKB, itu termasuk wawancara, simulasi mengajar, dan psikotes. Terakhir keputusan akhir. Selanjutnya yang lolos langsung tes kesehatan.

9. Apakah rekomendasi dari pihak lain menjadi bahan pertimbangan dalam keputusan akhir seleksi?

Kita terbuka untuk semua ya selama memenuhi persyaratan. Semua yang sudah kerja di UIN ataupun di luar UIN ya silahkan daftar. Karena yang menentukan nanti tetap kemampuan dan hasil test. Keputusan akhir juga bukan kita sepenuhnya yang menentukan gitu kan.

10. Seberapa penting aspek kesehatan calon tenaga pendidik menurut bapak?

Penting. Karena akan berpengaruh ya pada kemaksimalan kinerja nya nanti.

11. Apakah ada calon tenaga pendidik yang diterima tanpa mempertimbangkan hasil tes kesehatan?

Tidak ada, semua melalui tes kesehatan dong hehe..

12. Apakah setiap calon tenaga pendidik harus wawancara dengan pihak rektor secara langsung?

Iya. Disini wawancara pasti ada sesi sama saya langsung, setiap tahunnya begitu hehe. Tapi biasanya pernah juga karena terlalu banyak dan efisiensi waktu, diwakilkan, tapi tetap draft pertanyaan dari saya.

13. Bagaimana alur pengambilan keputusan akhir penerimaan tenaga pendidik?

Saya sama sekali tidak memiliki wewenang dalam memutuskan hasil akhir. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hanya sebagai pelaksana, keputusan akhir tetaplah kewenangan pemerintah dan Kementerian Agama. Kita hanya menyerahkan rekomendasi.

14. Siapa yang berwenang menentukan keputusan akhir?

Ya itu tadi..bukan saya, tapi pemerintah.
Langsung dari kementerian agama berapa
yang turun dan diterima.

15. Apakah seleksi yang dilaksanakan lembaga
sudah bisa dibilang efektif dan efisien?

Sudah..proses berjalan sangat transparan
menurut saya. Terstruktur juga ya karena
sudah ditentukan dari pemerintah.

16. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam
seleksi?

Sekitar dua bulanan lah kemarin itu dari
rekrutmen sampai seleksi.

**B. Bagian OKH/ Perencanaan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

Nama: Endang Rukminingsih

Jabatan: Staff Bagian OKH (Organisasi
Kepegawaian dan Hukum)

Waktu: Kamis, 12 Desember 2019, Pukul 13.15
WIB.

Pertanyaan Seputar Rekrutmen

1. Menurut ibu, apakah tim rekrutmen sudah
menghandle kegiatan rekrutmen dengan
baik?

Kami sudah berusaha semaksimal mungkin
walau masih kekurangan team terkadang,

tapi bisa diatasi dengan memberikan surat tugas ke orang diluar bagian kepegawaian.

2. Tahun 2018 ini, berapa dosen yang direkrut dan berapa orang yang akan diterima?

Kalau yang direkrut banyak ya kalau tahun 2018 ga ada batasan. Kalau yang diterima karena kemarin tahun politik, jadi kita dapat 136.

3. Apakah calon tenaga pendidik sudah termasuk ke dalam kriteria visi misi UIN Sunan Kalijaga?

Pastinya sudah ya, kami menyeleksi seseorang pasti sesuai kebutuhan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Bisa dilihat nanti ketika wawancara dan tes –tes lainnya.

4. Kriteria apa yang diinginkan dari calon tenaga pendidik?

Pastinya tidak menentang Negara, memiliki kemampuan tidak hanya pengetahuan umum tapi juga agama, mengingat kita memiliki value integrasi interkoneksi ya.

5. Apakah sebelum dilaksanakan rekrutmen ada proses analisis kebutuhan calon tenaga pendidik? Kalau ada, bagaimana alurnya?

Jelas ada mbak, Diawali dengan usulan kebutuhan lima tahunan yang dihimpun dari

usulan semua fakultas dan pascasarjana. Setiap fakultas menyusun formasi untuk kebutuhan tenaga pendidik selama lima tahun. Data yang sudah di pertimbangkan di fakultas diajukan ke bagian kepegawaian untuk dimasukan ke aplikasi E-Formasi milik Kemenpan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara). Selanjutnya, setiap tahun diadakan usulan prioritas untuk diajukan. Usulan tersebut berisi tentang kebutuhan tenaga pendidik yang paling prioritas di tahun 2018. Setelah itu, diadakan rapat kembali yang terdiri dari Rektor, Dekan, Direktur, Bagian Perencanaan dan Kepegawaian. Langkah terakhir adalah meneyerahkan data tersebut ke Kementerian Agama.

6. Apakah Ibu terlibat dalam proses analisis jabatan yang akan diisi dalam pelaksanaan rekrutmen?

Terlibat, bagian OKH pasti terlibat.

7. Apakah jumlah dosen yang diterima sudah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang tersedia?

Nah itu yang jadi problem, memang belum. Karena yang memutuskan bukan kita. Tapi

jalan tengahnya kita bisa mengajukan dosen luar biasa.

8. Apa saja kualifikasi dan persyaratan bagi calon pendaftar tenaga pendidik?

Sudah diatur sesuai persyaratan dari pusat. Nanti saya kasih berkas pengumumannya. Namun yang jelas ia berkompeten menjadi tenaga pendidik, entah dari cara mengajar, karya yang dihasilkan dsb.

9. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

Sudah melalui aplikasi kemenpan, kita juga mensosialisasikan lewat website UIN Sunan Kalijaga, lewat twitter dan facebook. Termasuk instagram dan menyebar lewat satu WA ke WA. Selanjutnya mendaftar dengan menyerahkan berkas berkas.

10. Adakah ada biaya yang dikeluarkan kampus selama pelaksanaan rekrutmen? Kalau ada, dialokasikan untuk apa saja?

Pertimbangan biaya dalam perekrutan merupakan hal yang penting. Bagaimana perekrut bisa meminimalisir pengeluaran dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi. Biaya yang dikeluarkan UIN Sunan Kalijaga

saat kegiatan rekrutmen dialokasikan untuk kepanitiaan, diantaranya yaitu konsumsi panitia, honor panitia dan keperluan panitia. Biaya tersebut sudah diestimasikan dari awal untuk di kelola dengan sebaik-baiknya. Selain itu tidak ada lagi biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak kampus, karena segala hal terkait rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik tetap akan ditentukan dari pusat, yaitu Kementerian Agama. Sederhananya, UIN Sunan Kalijaga hanya pelaksana.

11. Apakah ada SOP tersendiri terkait dengan pelaksanaan rekrutmen?

Ada pastinya. Sudah tersistem juga dari pusat.

12. Apakah pelaksanaan rekrutmen harus sesuai dengan SOP yang ada atau fleksibel?

Lebih fleksibel tahun 2018. Alhamdulillah pelaksanaan rekrutmen tahun 2018 menurut kami fleksibel yaa. Dalam artian waktunya, aturannya diperingan, terus syarat juga. Seperti kemarin, misal tanggal 15 November dibuka serentak pendaftaran semua kementerian, tapi karena ga semua web atau kementerian berjalan lancar, jadi

masih gapapa lah geser satu hari dua hari ga bareng sama yang lain. Terus dari aturan juga felsibel, syarat mudah, ga ribet karena udah lewat online semua. Terus test kesehatan itu adanya setelah diterima. Atau hal lain kaya masalah *passing grade* terlalu tinggi, akhirnya sistem berubah jadi perankingan berarti kan fleksibel toh

13. Apakah sebelum dilakukannya rekrutmen ada rapat inti yang dilakukan oleh lembaga? Ada terdiri dari jajaran rektor, dekan, OKH, Perencanaan.

14. Apakah ada jangka waktu tertentu setiap tahunnya atau hanya ketika ada kekosongan tenaga pendidik dalam suatu fakultas lalu baru diadakan rekrutmen?

Rekrutmen dosen cpns dilakukan setiap setahun sekali itu pasti. Kalau dosen luar biasa atau tidak tetap kita bisa merekrut dan mengajukan terlebih dahulu ketika benar-benar mentok kekurangan.

15. Apakah kendala yang dirasakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik?

Kekurangan SDM sih mbak, terus kadang mengatur anggaran juga harus lebih dipersiapkan lebih baik.

16. Apakah dalam perekrutan dosen selalu diambil dari calon pendaftar di luar lembaga?

Kita terbuka untuk semua ya selama memenuhi persyaratan. Semua yang sudah kerja di UIN ataupun di luar UIN ya silahkan daftar. Karena yang menentukan nanti tetap kemampuan dan hasil test. Keputusan akhir juga bukan kita sepenuhnya yang menentukan gitu kan.

17. Apakah pernah melakukan rekrutmen dari dalam lembaga?

Pernah. Biasanya itu untuk dosen selain PNS. Bisa dari rekomendasi. Bisa dari orang yang sudah lama bekerja di UIN sebagai asdos. Tapi kalau PNS, semua sama rata. Direkrut serentak.

18. Apakah proses rekrutmen calon tenaga pendidik sudah sesuai dengan regulasi pemerintah?

Pastinya sudah.

19. Bagaimana lembaga mensosialisasikan informasi rekrutmen?

Lewat berbagai platform, seperti instagram, twitter, website dan facebook. Kebanyakan dari mulut ke mulut.

20. Media apa yang paling sering dimanfaatkan dalam proses sosialisasi rekrutmen?

Website. Biasanya kita sosialisasikan pertama kali lewat website UIN.

21. Apakah rekrutmen yang dilaksanakan sudah bisa dibilang efektif? Mengapa?

Cukup efektif, tapi tentunya tidak ada yang sempurna. Masih terdapat kekurangan.

22. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen?

Antara 1 sampai 2 bulan mbak.

Pertanyaan Seputar Seleksi

23. Bagaimana bentuk tes yang diselenggarakan oleh UIN Sunan Kalijaga?

Diawali dari tes administrasi, tes psikotes, kepribadian, micro teaching, wawancara, wawasan kebangsaan dan tes intelegensi.

24. Apa saja kendala yang dihadapi saat seleksi calon tenaga pendidik baru?

Kendala sih mungkin kita lebih ke SDM. Kekurangan SDM dan juga mengenai anggaran. Tapi itu masih bisa diatasi dengan merekrut sdm diluar bagian OKH dengan memberikan surat tugas.

25. Apakah setiap calon dosen harus wawancara dengan pihak rektor secara langsung?

iya betul mbak, kita pasti ada wawancara dengan Pak Rektor langsung, tapi tahun 2018 ada juga beberapa yang kebagian diwakilkan, jadi ga semua kepegang sama pa rektor tapi tetap yang ditanyakan sama.

26. Bagaimana alur pengambilan keputusan akhir penerimaan tenaga pendidik?

Keputusan seseorang diterima atau tidak, formasi yang diajukan dikabulkan atau tidak, yang menentukan adalah pemerintah, yaitu Kementerian Agama.

27. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam seleksi?

Sekitar 2 sampai 3 bulan.

C. Tenaga Pendidik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

a) Nama: Bayu Mitra A Kusuma,
S.AP,M.AP,M,Pol.Sc

Jabatan: Tenaga Pendidik tetap PNS Fakultas Dakwah dan Komunikasi periode 2018

Waktu: Kamis, 12 Desember 2019, Pukul 15.15 WIB.

b) Nama: Nur Afni Khafsoh, S.Sos.I.,M.Sos

Jabatan: Tenaga Pendidik tetap PNS Fakultas Ushuludin periode 2018

Waktu: 2 Januari 2020, Pukul 14.15 WIB.

c) Nama: Derry Ahmad Rizal, S.Sos.I.,M.A

Jabatan: Tenaga Pendidik tetap PNS Fakultas
Ushuludin periode 2018

Waktu: 3 Januari 2020, Pukul 09.45 WIB.

d) Nama: Furqonul Haq, SEI.,MEI

Jabatan: Tenaga Pendidik tetap PNS Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Waktu: 6 Januari 2020, Pukul 12.45 WIB.

e) Nama: Egha Ezar Junaeka Putra Hasany
SE.i.,M.E

Jabatan: Tenaga Pendidik tetap PNS Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Waktu: 6 Januari 2020, Pukul 14.05 WIB.

1. Sejak kapan menjadi tenaga pendidik di UIN
Sunan Kalijaga?

a) Sejak umur 23 tahun. Tahun 2015 saya
pertama kali jadi dosen di UIN, pada saat
itu status saya adalah dosen kontrak, lalu
tahun 2017 berubah jadi dosen tetap non
PNS, dan 2018 saya lolos menjadi dosen
PNS.

b) Baru tahun ini

c) Baru tahun ini

d) Baru tahun ini

e) Baru tahun ini

2. Bagaimana rekrutmen yang dilalui bapak/ibu saat awal masuk menjadi tenaga pendidik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

- a) Sebenarnya karena saya sudah berada di sistem UIN, informasi jadi menyebar begitu cepat, entah dari WA, mulut ke mulut, website dan lain-lain. Jadi lebih mudah saya dapatkan. Berbeda dengan ketika saya daftar menjadi dosen kontrak, saya malah tau dari twitter. Saya tau dari online dan kolega-kolega.
- b) Saya tahu dari teman-teman juga website Kemenpan, kalau di UIN nya waktu itu di twitter.
- c) Saya tau dari twitter dan info dari WA.
- d) Saya tahu dari website Kemenag dan website UIN juga.
- e) Saya tahu dari website, info dari kolega juga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Apa saja persyaratan administrasi sewaktu bapak/ibu daftar menjadi tenaga pendidik?

- a) Saya sudah lupa, tapi kalo ga salah ijazah terakhir, surat lamaran di tuliskan memakai tangan, ditujukan pada menteri, rektor. Surat keterangan sehat, dll. Tapi saya pastikan berkas yang harus

dikumpulkan lebih simple dibanding instansi lain.

b) Seperti pada umumnya ya, kalau yang dilihat ada akreditasi jurusan dan instansi, melampirkan berkas-berkas pada umumnya.

4. Apakah ada biaya yang dikeluarkan bapak/ibu saat perekrutan?

a) Saya bersaksi kita calon pelamar tidak dipungut biaya sepeserpun saat rekrutmen dan seleksi, ya paling biaya pribadi kaya matrai, map, dan lain-lain hehe.

c) Tidak ada. Kalau ada bisa dilaporkan hehe.

5. Apakah bapak/ Ibu di wawancara oleh Rektor?

a) seleksi terutama wawancara memang berhadapan dengan Bapak Rektor UIN Sunan Kalijaga, semua calon tenaga pendidik pasti, namun ada juga yang tidak berhadapan dengan Bapak Rektor langsung, saya tidak diwawancara dengan pak rektor, tapi tetap pertanyaannya saya yakin sesuai dengan visi dan misi pak rektor tapi diwakilkan

b) waktu di ruang wawancara sih saya tidak diwawancara sama pak rektor mbak, tapi saat micro teaching iya memang kami diwawancara oleh jajaran rektor, waktu itu ada WR III, dan siapa ya saya belum kenal tapi setau saya sih dan kata teman-teman itu memang bagian pimpinan terlibat.

6. Apakah pertanyaan yang diajukan pewawancara? dan apakah bapak menjawab sesuai visi dan misi yang diinginkan UIN Sunan Kalijaga?

d) hmm ya saya memahami betul visi misi dan ideologi di UIN. Tapi jujur saya tidak sepemahaman, tapi karena sebelum wawancara saya dikasih tahu oleh paman saya tips tentang UIN, akhirnya pada saat wawancara saya menjawab seolah-olah sesuai dengan ideology UIN, walau setelahnya saya istigfar berkali-kali. Karena kembali lagi saya memiliki pemahaman yang berbeda dan setiap orang pun punya pemahaman masing-masing. Tapi seiring berjalannya waktu saya menyesuaikan.

a) tentu, saya merasa saat wawancara bahasa memang di pertimbangkan, bahasa arab dan

inggris, ya syukur-syukur kalau bisa lebih. Waktu itu saya kurang di bahasa arab, tapi saya bisa menutupi dengan kemampuan bahasa asing lainnya. Selain itu saya juga ditanya tentang karya dan prestasi apa yang pernah dibuat, itu menjadi bahan pertimbangan tentunya. Begitupun perihal ideologi

b) menurut saya sih pasti ya, terutama sesuai dengan visi dan misi Kemenag, lebih kepada bagaimana kita pro terhadap Negara dan pancasila, ditanya juga perihal cara beragama, terus juga pandangan ya..selanjutnya karya dan prestasi juga dipertimbangkan, jadi fokus seperti tridharma perguruan tinggi, pengabdian, pendidikan, pelatihan dsb.

7. Apakah Posisi pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan?bagaimana tentang keefektifan penempatan?

e)saya memang dulu mendaftar untuk formasi di MD, bahkan denger-denger saya akan ditempatkan di MD dari awal, tapi karena FEBI benar benar kekurangan dosen waktu itu, masih banyak formasi yang

belum terpenuhi akhirnya saya dipindah ke FEBI hehe.”

b) yang saya rasa mungkin UIN sendiri sudah berusaha ya menyesuaikan yang diperlukan dengan ketersediaan formasi walaupun belum efektif, namun karena nanti yang turun adalah dari pemerintah, akhirnya ada formasi yang terpenuhi ada juga yang tidak kebagian, jadi berdampak di penempatan kaya saya yang melamar formasi di fishum eh sekarang dilempar ke ushuluddin karena harus ngisi kekosongan disini, ini juga banyak terjadi di beberapa dosen.”

8. Bagaimana alur seleksi yang dilewati bapak/ibu?

dimulai dari seleksi administrasi atau pemeriksaan kelengkapan persyaratan secara online. Calon tenaga pendidik yang sudah memenuhi persyaratan dan lolos seleksi berkas, maka akan mendapatkan kartu tanda peserta hasil mengunduh dari akun yang sudah dibuat di SSCN. Selanjutnya calon tenaga pendidik akan masuk ke tahap Seleksi Kompetensi Dasar.(SKD) menggunakan CAT. Tes ini

terdiri dari test kepribadian, kemampuan intelegensia, wawasan kebangsaan dan sebagainya. Hasil dari tahap ini tertera berdasarkan *passing grade* yang telah ditentukan dan bisa langsung dilihat setelah mengikuti tesnya. Peserta juga diizinkan untuk mengajukan banding dengan alasan yang jelas.

Calon tenaga pendidik yang telah dinyatakan lolos dalam seleksi ini akan mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Tahap ini terdiri dari psikotes, *micro teaching*, wawancara komitmen kebangsaan, moderasi agama dan pertanyaan sesuai formasi pekerjaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2

KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara dengan Bapak Yudian Wahyudi (Rektor UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta)



Wawancara dengan Ibu Endang Rukminingsih dan Staff
OKH (Organisasi Kepegawaian dan Hukum)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Wawancara dengan Bapak Bayu Mitra A Kusuma dan Ibu
Afni Khafsoh (Tenaga Pendidik Tetap PNS)


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Wawancara dengan Bapak Furqon dan Bapak Derry
selaku tenaga pendidik tetap PNS Fakultas Ekonomi &
Bisnis dan Fakultas Ushuludin

Lampiran 3

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

SERTIFIKAT

Nomor: B-4683-14/UIN/LP2M.3.2/PP3.93B/09/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	Adelani Abidin
Tempat, dan Tanggal Lahir	Gedung Negara, 15 Agustus 1998
Nomor Induk Mahasiswa	18240040
Fakultas	Ilmu Sosial dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interdisiplin Semester Pendek, Tahun Akademik 2018/2019 (Angkatan ke-20), di:

Lokasi	Ngemplak
Kecamatan	Widusari
Kabupaten/Kota	Klaten, Magelang
Provinsi	Jawa Tengah

dari tanggal 01 Juli s.d. 29 Agustus 2019 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 91,00 (A-). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah mata matrikulasi dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munasajaya Sarjana.

Yogyakarta, 26 September 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Lili Nurhidayah, S.Ag., M.A.
NIP. 19620220012001211003



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

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

Nbl.UIN.02/L-4/PM.03.2/2.24.7.1/2019

This is to certify that:

Name **Adellani Abidin**
Date of Birth **August 15, 1998**
Sex **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **October 30, 2019** by Center for Language Development of State
Islamic University Sunan Kalijaga

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	44
Total Score	410

Validity: **2 years** since the certificate's issued



Yogyakarta, October 30, 2019
Director

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

UIN.020.479M.03-2%34.4.1/2019 (رقم: ٢٠١٩)

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم Adeliyani Abidin

تاريخ الميلاد : ١٥ أغسطس ١٩٩٨

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣١ أكتوبر ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

٣٨	فهم المسموع
٣٩	التركيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣٤	فهم المقروء
٣٣٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة سالفة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جـ و كـ رـ تـ ا ٣١ أكتوبر ٢٠١٩



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Merdeka Yogyakarta, Telp. 0274-315156 Email: tdk@uinkal.ac.id

SERTIFIKAT

NID-B-435-1664-02/00/P/901.264/2017

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan ini menyatakan bahwa:

ADELLANI ABIDIN

NIM: 16240049

LULUS dengan Nilai: 90 (A)

Ujian Sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 13 April 2017

Ketua Panitia

Dr. Abdur Rozak, M.Si
NIP.19750701.200501.1.007



Widyadikarya Al-Qur'an dan Hadis

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

email: tdk@uinkal.ac.id, tdk@uinkal.ac.id

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

IDACON

CERTIFICATE OF APPRECIATION

Awarded to

as SPEAKER at the 2nd International Da'wah Conference 2018

**DA'WAHTAINMENT:
PIETY, EXTREMISM, AND GLOBAL TREND**

Held by Faculty of Da'wah and Communication
Sunan Kalijaga State Islamic University
Yogyakarta, October 16, 2018

Chairman

Dr. Ihsyadunnas, M.Ag

Faculty of Da'wah and Communication



Dr. H. Muhammad, M. Si

PRESENTED BY
FACULTY OF ISLAMIC COMMUNICATION
SUNAN KALIJAGA STATE ISLAMIC UNIVERSITY
YOGYAKARTA

SIGNATURE



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CERTIFICATE

Awarded to:

ADELIANI ABIDIN

as **TUTOR**

in the Southeast Asian Language Center (SEALEC),
hosted by the Institute of Southeast Asian Islam (ISAI)s
Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta,
Indonesia. The Indonesian Language class was conduct
during September-December, 2018. It is fortunate to
have been working with her.

Yogyakarta, January 31, 2019


ISAI

Dr. Ahmad Suaedy, MA, Hum

Director

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sertifikat

Diberikan kepada :

Adeliani Abidin

sebagai

JUARA III

DUTA PTKN INDONESIA PUTRI 2019

Pekan Istimah, Olahraga, Seni dan Riset (PIONIR) IX Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Indonesia di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Tanggal 15 - 21 Juli 2019



Berkas, Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam,
Abdul Salam GP



Abul Kadir
Pusat Studi Islam dan Budaya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Merdeka Selatan No. 1, Yogyakarta, 55132

SERTIFIKAT

Nomor: B-031/Unid/MD/TQ.00/01/2019

Diberikan kepada:

ADELIANI ABIDIN
NIM: 16240049

Dijelaskan bahwa telah selesai mengikuti mata kuliah **Program Studi**
Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai **84**
Demi itu sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagai bukti prestasi.



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



Yogyakarta, 15 Januari 2019
Ketua Program Studi

Dr. M. Nuryul Sholah, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nama : Abdur Abdur
 NIM : 16201005
 Fakultas : Poltek Dan Kertanegara
 Jurusan Prodi : Manajemen Dairiwa
 Dengan Nihil

No	Material	Material	
		Area	Perim
1.	Masonry Work	45	m
2.	Masonry Fence	100	m
3.	Masonry Power Point	55	m
4.	Sluiceway	100	m
5.	Total Area	47.5	m
Presented for survey		Barangay Magsaysay, Zamboanga	

Age	Sex	Height	Weight	Body Mass Index
18-24	A	160-170	50-60	18.5-24.9
25-34	B	160-170	60-70	25.0-29.9
35-44	C	160-170	70-80	30.0-34.9
45-54	D	160-170	80-90	35.0-39.9
55-64	E	160-170	90-100	40.0-44.9

[illegible]

Nomor : B-1666/Un.02/00/PM/03.2/98/2015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Sertifikat

diberikan kepada

Nama : ADELIANI ABEIDIN
NIM : 10340008
Jurusan/Faculty : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

dalam kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2016/2017
dan telah mengikuti seluruh kegiatan yang berlangsung mulai tanggal 22 s.d. 24 Agustus 2016 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 25 Agustus 2016

A. Othman

Dr. Rusepman, M.Si
J. NIP. 19600310 198703 2 1001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 4

NAMA: ADELIANI ABIDIN

**TTL : LAMPUNG, 15 AGUSTUS
1998**



EDUCATIONAL QUALIFICATION

Bachelor's degree: State Islamic University Of Sunan Kalijaga Yogyakarta. Faculty of Dakwah and Communication. Majoring in Manajemen Dakwah.

CONTACTS

Email adress: adelianiabidin40@gmail.com

Cellphone/WhatsApp: 085879292209

Address : Jl. Timoho, No. 666 a/b RT/RW. 01/01. Catur Tunggal, Depok Sleman, Yogyakarta.

Nationality: Indonesia

CUMULATIVE GPA

3,83 out of 4.00

ACHIEVEMENTS

- Runner Up Duta PTKIN INDONESIA (2019-2020)
- Runner Up Duta Kampus UIN Sunan Kalijaga (2018-2019)
- Reward from Institute of Southeast Asian Islam (ISAIs) as Tutor in the Southeast Asian Language Center (SEALEC) (2018)
- Reward from Faculty of Dakwah and Communication As Speaker at the 2nd International Da'wah Conference 2018
- Runner Up Poetry Reading Competition Level DIY 2018
- Azzura Model Muslimah Yogyakarta 2016
- Reward from Radar Sukabumi as Top 5 Inspiring Muslimah (2015-2016)
- Reward From Radar Sukabumi as Hijab Geulis 2015
- Runner Up Kalijaga Fashion Show DIY 2018
- Brand Ambassador of English Cafe Indonesia 2018

ORGANIZATIONAL EXPERIENCES

- Intellectual division of Manajemen Dakwah Student, State Islamic University Of Sunan Kalijaga (2019-2020)
- Associaton of Campus Ambassador Sunan Kalijaga (September, 2018)
- Interest and Talent division of Manajemen Dakwah Student Union, State Islamic University Of Sunan Kalijaga (2018-2019)

-Member Of Charity club, Manajemen Dakwah (2016-2018)

-Member Of Gold Generation (2018/2019)

TRAINING, WORKSHOP, SEMINAR AND ACTIVITIES.

-Committee for International Da'wah Conference 2018-2019, held by Faculty of Dakwah and Communication

-Internship at ISAI (Institute of Southeast Asian Islam) being assigned for several projects (2018-2019)

-Participant for 4 days workshop of writing, held by Gold Generation Club (February 19-11, 2019)

-Usher at Asian Europe Meeting, held by State Islamic University of Sunan Kalijaga Yogyakarta (November 8, 2018)

-Duta on duty at National Seminar entitled "Pemuda dan Bela Negara" held by State Islamic University of Sunan Kalijaga (November 11, 2018)

-Moderator for Sharing session with Sandiaga Uno with the topic "Millennial Preneur" (October 12, 2018)

-Brand Ambassador of English Cafe Indonesia 2018

-Guest Star at Sunan Kalijaga TV with the Topic "Inspiring Woman" (March 3, 2018)

-Speaker For Motivation Seminar entitled "Sharing Session How to be an Excellent Student" held by HMPS MD (October 6, 2018)

-Usher at event Kementrian Pariwisata RI (November 14, 2018)

-Host of Talk Show Program at SukaTV (2017)

-Member of Azzura Model Yogyakarta (2017-2018)

-Moderator for National Seminar about Islamic Finance, held by Manajemen Dakwah, State Islamic University Of Sunan Kalijaga (Oct 18, 2016)

