

**MANAJEMEN *RECRUITMENT* DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS DOSEN DI INSTITUT AGAMA ISLAM DEPOK
AL KARIMIYAH JAWA BARAT**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:
IBNU RUSLAN ABDUL GANI
NIM : 192520107

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2023 M / 1445 H**

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang peningkatan profesionalitas dosen melalui manajemen rekrutmen di IAID Al-Karimiyah Depok Jawa Barat dengan menggunakan metode survey dengan teknik wawancara dan observasi kepada sumber data yaitu Kaprodi, dosen terkait.

Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan manajemen rekrutmen dapat meningkatkan profesionalitas dosen di IAID Al-Karimiyah Depok Jawa Barat. Manajemen rekrutmen dapat efektif di terapkan dalam perguruan tinggi ketika langkah-langkah yang di syaratkan seharusnya dipraktekkan dengan baik dan benar dalam pembelajaran. Adapun langkah-langkah serta penerapannya yaitu: persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan dosen baru, penerimaan lamaran dosen baru, seleksi pelamar, wawancara saringan pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara kerja, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, dan keputusan pengangkatan.

Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat yaitu kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja dan kondisi lingkungan eksternal.

Kata Kunci: *Manajemen rekrutmen, profesionalitas dosen.*

خلاصة

الكرمية باستخدام طريقة المسح مع تقنيات المقابلة والمراقبة لمصادر البيانات ، وتحديداً رئيس برنامج الدراسة والمحاضرين ذوي الصلة.

ثبتت نتائج الدراسة أن تطبيق إدارة التوظيف يمكن أن يزيد من احترافية المحاضرين في معهد ديوك الإسلامي الديني الكريمة . يمكن تنفيذ إدارة التوظيف بشكل فعال في مؤسسات التعليم العالي عندما يجب ممارسة الخطوات المطلوبة بشكل صحيح وصحيح في التعلم. الخطوات وتنفيذها هي: التحضير لتوظيف المعلم ، ونشر إعلانات قبول المحاضر الجديد ، وقبول طلبات المحاضر الجديد ، واختيار المتقدمين ، ومقابلات الفرز الأولية ، وملء استمارات الطلب ، ومقابلات العمل ، واختبارات الاختيار ، والتحقق من المراجع والخلفية ، الفحوصات الجسدية وقرار التعيين.

كانت العقبات التي واجهتها زيادة احترافية المحاضرين في معهد ديوك الكريمة الإسلامي في جادة الغربية هي السياسات التنظيمية ، ومتطلبات الوظيفة ، وطرق الانسحاب ، وظروف سوق العمل ، والظروف البيئية الخارجية.

الكلمات المفتاحية: إدارة التوظيف ، إحتراف المحاضر.

ABSTRACT

This study discusses increasing the professionalism of lecturers through recruitment management at IAID Al-Karimiyah Depok, West Java using the survey method with interview and observation techniques to data sources, namely the Head of Study Program, related lecturers.

The results of the study prove that the application of recruitment management can increase the professionalism of lecturers at IAID Al-Karimiyah Depok, West Java. Recruitment management can be effectively implemented in tertiary institutions when the required steps should be practiced properly and correctly in learning. The steps and their implementation are: preparation for teacher recruitment, dissemination of new lecturer acceptance announcements, acceptance of new lecturer applications, selection of applicants, preliminary screening interviews, filling out of application forms, job interviews, selection tests, reference and background checks, physical examinations, and appointment decision.

The obstacles faced in increasing the professionalism of lecturers at the Depok Al Karimiyah Islamic Institute of West Java were organizational policies, job requirements, methods of withdrawal, labor market conditions and external environmental conditions.

Keywords: *Recruitment management, lecturer professionalism.*

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ibnu Ruslan Abdul Gani
Nomor Induk Mahasiswa : 192520107
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam
Judul Tesis : Manajemen Recruitment dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni dan hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 24 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Ibnu Ruslan Abdul Gani

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis

Manajemen Recruitment dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen di
Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun Oleh :

Ibnu Ruslan Abdul Gani

NIM : 192520107

Telah selesai dibimbing oleh kami dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan

Jakarta, 24 Juli 2023

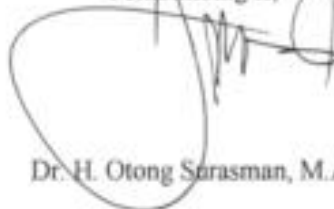
Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. H. E. Junaedi Sasradiharja, M.Pd.

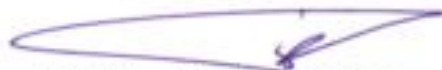
Pembimbing II,



Dr. H. Otong Sarasman, M.A.

Mengetahui,

Ketua Program Studi



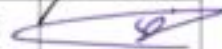
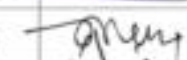
Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.

TANDA PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis
Manajemen Recruitment dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen di
Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Disusun Oleh:
Nama : Ibnu Ruslan Abdul Gani
Nomor Induk Mahasiswa : 192520107
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :
30 Juli 2023

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I.	Anggota/Penguji	
3.	Dr. Zain Sarnoto, M.A., M. Pd. I.	Anggota/Penguji	
4.	Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Anggota/Pembimbing	
5.	Dr. H. Otong Surasman, M.A.	Anggota/Pembimbing	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 30 Juli 2023

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	`	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan :

- a. Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبِّ ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya; زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازيين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasullullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sehabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I
4. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd. dan Dr. H. Otong Surasman, M.A. yang telah menyediakan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis.

5. Kepala perpustakaan beserta staf Universitas PTIQ Jakarta.
6. Segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Segenap Civitas Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di kampus tersebut.
8. Teruntuk keluarga, istriku tercinta, Ibunda, ayahanda serta anaku tersayang yang selalu mensupport setiap langkah kuliah saya .
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 30 Juli 2023
Penulis

Ibnu Ruslan Abdul Gani

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xi
Halaman Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	4
1. Pembatasan Masalah	4
2. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Kerangka Teori	5
1. Manajemen Recruitment	5
2. Profesionalitas Dosen	7
G. Penelitian Terdahulu yang Relevan / Kajian Pustaka	8
H. Metodologi Penelitian	11

1. Pemilihan Objek Penelitian.....	11
2. Data dan Sumber Data	14
3. Teknik Input dan Analisis Data.....	18
4. Pengecekan Keabsahan Data.....	25
I. Jadwal Penelitian	28
J. Sistematika Penelitian.....	29
BAB II PROFESIONALITAS DOSEN	31
A. Hakikat Profesionalitas Dosen	31
B. Tinjauan Kompetensi Profesional	33
C. Syarat-syarat Profesionalitas Dosen	35
D. Istilah Yang Berkaitan Dengan Profesional	36
E. Faktor-faktor Dosen Profesional	36
F. Latar Belakang Pendidikan	37
G. Pengalaman Mengajar	39
H. Kedudukan & Tugas Pokok Dosen	40
I. Jenjang Jabatan & Pangkat Dosen	42
J. Tugas Pokok, Wewenang & Tanggung Jawab Dosen Menurut Jenjang Jabatan & Gelar yang Telah Diperoleh	43
K. Kedudukan & Tugas Pokok Dosen	45
L. Jenjang Jabatan & Pangkat Dosen	47
M. Kualifikasi & Kompetensi Dosen	47
BAB III MANAJEMEN RECRUITMENT DOSEN	57
A. Hakikat Manajemen Recruitment Dosen	57
B. Landasan Rekrutmen Dosen	75
C. Prinsip Rekrutmen Dosen yang Efektif	77
D. Ruang lingkup & Metode Rekrutmen Dosen	78
E. Tujuan dan Proses Rekrutmen Dosen	82
F. Proses Seleksi Calon Dosen Baru	94
G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif	97
H. Saluran-saluran Rekrutmen Dosen	98
I. Kendala-Kendala Rekrutmen Dosen	99
J. Sumber Sumber Rekrutmen	104
K. Alasan-alasan Rekrutmen	108
L. Rekrutmen dalam perspektif Al-Qur'an.....	109
BAB IV IMPLENTASI MANAJEMEN REKRUTMEN DI IAID AL KARIMIYAH DEPOK	117
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	117
1. Profil Jurusan PAI di IAID Al-Karimiyah Depok	117
2. Struktur IAID Al-Karimiyah.....	120

3. Keunggulan Jurusan PAI di IAID Al-Karimiyah Depok	123
4. Jurusan PAI Wadah Moderasi Beragama di IAID Al-Karimiyah Depok	127
B. Temuan Hasil Penelitian	140
1. Sistem manajemen recruitmen dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	140
2. Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	143
3. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	147
C. Pembahasan Hasil Penelitian	153
1. Sistem manajemen recruitmen dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	153
2. Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	159
3. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Al-Karimiyah Jawa Barat	163
BAB V PENUTUP	165
A. Kesimpulan	165
B. Implikasi Hasil Penelitian	166
C. Saran-saran	166
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi yang sedang berlangsung digambarkan dengan semakin berkembang dan meluasnya persaingan antar perguruan tinggi yang bertujuan untuk memperoleh manfaat dari kegiatan perguruan tinggi dan berusaha mengimbangi kehadiran dan kemajuan organisasinya, sehingga setiap perguruan tinggi diharapkan dapat bekerja sebaik-baiknya. Dinilai untuk mencapai tujuan yang diutarakan, setiap perguruan tinggi memerlukan faktor-faktor seperti sumber daya manusia (SDM), bahan alam, tenaga dan modal. Unsur-unsur penciptaan ini seharusnya diawasi agar tujuan pendidikan lanjutan yang telah ditetapkan pada awalnya dapat tercapai. SDM merupakan sumber daya bagi suatu lembaga pendidikan yang maju, faktor pembelajaran tidak sebenarnya ingin berjalan tanpa adanya SDM yang mewujudkannya. Variabel yang kontras dan berbeda, figur SDM dalam hal ini dosen merupakan variabel yang paling sulit dikendalikan karena manusia sebagai pekerja mempunyai kepribadian dan pertimbangan yang berbeda-beda.

Istilah manajemen sebenarnya mengacu pada cara paling umum dalam melakukan aktivitas yang dilakukan secara efektif dengan dan menggunakan orang lain. Dalam bahasa Arab, pelaksana disebut idarah, diambil dari kata adartasy syai'ah atau kata adarta bihi yang juga

didasarkan pada kemajuan siklus. Para ahli bahasa menganggap Adata Bihi lebih tepat. Satu-satunya kata dalam Al-Qur'an adalah tabdir, khususnya masdar dari. macam dabbara, yudabbirul, tadbiran. Administrasi mengandung arti pembagian, tindakan, papan, pengaturan dan kesiapan.¹ Menurut Mariono Kata manajemen berasal dari kata mengawasi yang berarti mengkoordinasikan, memilah, melaksanakan dan mengatur.² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia eksekutif menyiratkan pemanfaatan aset secara efektif untuk mencapai tujuan.³ Menurut Mariono, manajemen adalah metode yang paling dikenal luas untuk memilah, mengkoordinasikan dan mengatur upaya berbagai orang dan klien dari cara yang sah untuk mencapai tujuan progresif yang dinyatakan.⁴

Selanjutnya, manajemen adalah tugas atau tindakan yang dilakukan, khususnya oleh ketua Program studi, yang menggabungkan semua orang dari suatu yayasan atau hubungan untuk mencapai tujuan ideal Kemajuan suatu gerakan atau pendudukan bergantung pada organisasinya. Pekerjaan tersebut akan berhasil jika organisasinya baik dan efektif, di mana dewan benar-benar merupakan alat untuk menyelesaikan siklus tertentu dalam kapasitas yang terkait. Berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen:

1. Persiapan dapat diartikan sebagai suatu hubungan untuk memutuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan mencari cara-cara yang signifikan untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang pionir harus memahami apa yang perlu dicapai dan bagaimana mencapainya melalui penataan. Perencanaan yang baik akan selesai dengan memikirkan keadaan di masa depan dimana penataan dan kegiatan yang akan diselesaikan, serta rentang waktu yang sedang berjalan pada saat penataan tersebut dilakukan.
2. Pengorganisasian adalah cara paling umum untuk memberikan perintah, mendistribusikan aset dan mengatur latihan secara terencana kepada setiap orang dan berkumpul untuk melaksanakan rencana. Dosen memiliki posisi sebagai ahli dalam pelatihan yang tepat yang ditunjuk sesuai pedoman hukum. Pengakuan terhadap kedudukan dosen sebagai ahli ditunjukkan dengan autentikasi instruktif.

Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru menyatakan bahwa kemampuan luar biasa adalah suatu pekerjaan atau tindakan yang

¹ Muhammad Bukori, *Asas-Asas Manajemen*, Yogyakarta: Aditiya Media, 2005, hlm. 175.

² Mariono, *Konsep Manajemen*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 56.

³ Echols J dan Hasan S, *Kamus Inggris- Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 1996, hlm. 71.

⁴ Mariono, *Konsep Manajemen*, ... hlm. 61.

dilakukan seseorang dan diwujudkan dalam bentuk imbalan yang mengakar yang memerlukan sebuah kapasitas yang memenuhi aturan atau pedoman kualitas tertentu dan memerlukan persiapan yang berbakat.⁵

Profesionalitas dosen memikul tanggung jawab mendasar dalam mengubah arah mahasiswa dari ketidakpedulian terhadap data, dari ketergantungan menjadi kemandirian, dari ketidakmampuan hingga kemampuan dalam prosedur pembelajaran, melakukan perencanaan mahasiswa yang menyendiri, namun mahasiswa yang mahir secara konsisten siap untuk mengasimilasi dan menyesuaikan diri dengan data pendekatan yang lebih baik untuk berpikir, bertanya, menyelidiki, membuat dan membina pendekatan-pendekatan khusus untuk mengatasi persoalan-persoalan yang berhubungan menggunakan hidupnya. dalam Kebijakan Publik (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan memuat pedoman bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Pedoman Pendidikan Umum Nomor 16 Tahun 2007 tentang Prinsip Kemampuan dan Keterampilan Guru. Dikatakan bahwa setiap dosen harus memenuhi standar umum mutu akademik dan kemampuan dakwah, demikian pula bagi pengajar yang belum memenuhi kemampuan keilmuan pada program konfirmasi keempat (D-IV) atau pendidikan perguruan tinggi empat tahun, akan dikuasai oleh seorang dosen yang telah di atur dengan uu.⁶

Di IAID Al-Karimiyah ditemukan bahwa masih Kurangnya penekanan pada aspek keterampilan mengesankan para dosen, seolah-olah masih belum ada ruang yang tepat untuk mengefektifkan personel kampus itu sendiri. Dalam merekrut dosen tidak ada aturan yang telah ditetapkan, sehingga dengan mendatangkan dosen dapat membawa perubahan yang baik, khususnya dalam kemajuan kampus yang sebenarnya. Masih terdapat kegiatan yang kurang spesifik dalam memilih anggota dosen untuk menjadi pembicara. Para dosen masih lemah dalam perencanaan penyampaian materi, dan kurang tertarik dalam menggunakan strategi pendidikan. Setelah dikukuhkan, presentasi dosen mulai membaik, baik secara efektif menyiapkan materi tayangan maupun jam edukasi yang memuaskan.⁷

⁵ Maivia Sandela, Asmendri, Fadriati, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok", dalam *Jurnal al-Fikrah*, Vol. 7, No.2, 2019, hlm. 155.

⁶ Maivia Sandela, Asmendri, Fadriati, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok", ... hlm. 156.

⁷ Hasil wawancara dan Observasi di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Setelah memperhatikan beberapa masalah-masalah yang diamati maka peneliti ingin memperdalam penelitian tentang “Manajemen Recruitment dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tidak adanya aksentuasi pada bagian ketrampilan luar biasa dari dosen, seolah-olah tanpa ketenangan dan tidak ada ruang yang layak untuk memajukan personel kampus itu sendiri.
2. Dalam penerimaan dosen tidak ada standar yang telah ditetapkan, sehingga dengan masuknya dosen dapat membawa perubahan yang baik, khususnya dalam kemajuan kampus yang sebenarnya..
3. Masih kurang adanya aktivitas khusus dalam memilih untuk menjadi dosen.
4. Dosen masih lemah dalam perencanaan penyampaian materi, dan kurang memikat dalam memanfaatkan teknik mendidik. Setelah terjamin menjadi dosen maka mulai membaik, baik perencanaan materi tayangan yang efektif maupun jam edukasi yang memuaskan.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini lebih terarah, mudah dipahami serta tidak keluar dari pembahasan, maka peneliti memberikan batasan-batasan permasalahan yaitu pada “Manajemen Recruitment dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?
2. Bagaimana langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.
2. Untuk menganalisis langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, penulis berusaha menuliskan manfaat dari pencapaian tujuan penelitian di atas baik secara teoritis maupun praktis. Penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat teoritis dan praktis akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Memberikan data-data penting dan menyumbangkan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dosen yang mengajar di kampus dalam menggarap keterampilan untuk meningkatkan profesionalisme di bidang pendidikan tinggi .
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di perguruan tinggi.
2. Praktis
 - a. Dipercaya bahwa penelitian ini dapat menjadi bantuan bagi para pembaca untuk lebih mudah menyadari dan memahami bagaimana pendaftaran dosen selanjutnya mengembangkan keterampilan yang mengesankan dari instruktur.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen.
 - c. Sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya tentang manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen.

F. Kerangka Teori

1. Manajemen Recruitment

Terry mengartikan “bahwa manajemen adalah suatu komunikasi atau kerangka kerja, yang mencakup pengkoordinasian atau perencanaan suatu pertemuan menuju tujuan yang progresif atau tujuan yang sejati. Pengurus merupakan suatu kegiatan yang pelaksanaannya “membuatnya matang”, sedangkan pelaksanaannya

disebut sebagai pengawas atau Direktur.⁸ Manajemen dicirikan sebagai informasi, tip, dan panggilan. Ini seharusnya menjadi ilmu karena papan dipandang sebagai bidang data manajemen berupaya memahami alasan mengapa dan bagaimana individu bekerja sama. Hal ini seharusnya menjadi sebuah aksi karena untuk mencapai fokus manajemen melalui pendekatan untuk mengatur orang lain untuk menyelesaikan tugas. Dilihat sebagai sebuah panggilan karena manajemen bergantung pada kemampuan baru untuk mencapai suatu tujuan, para pemimpin dan spesialis adalah orang-orang yang normal berdasarkan sekumpulan standar yang dikoordinasikan oleh seperangkat aturan umum.⁹ Menurut Stoner dikutip James A.F Manajemen adalah cara paling umum untuk mengatur, mengkoordinasikan dan mengatur upaya individu dari suatu asosiasi dan penggunaan aset otoritatif lainnya untuk mencapai tujuan hierarki yang dinyatakan.¹⁰ Harold menjelaskan bahwa Pengetahuan manajemen diorganisasikan berdasarkan fungsi dasar manajer dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan dan pengendalian.¹¹

Pengetahuan Manajemen adalah informasi yang dikoordinasikan seputar elemen-elemen penting dari administrator yang mengatur, memilah, mengatur staf, mengarahkan dan mengendalikan

Rekrutmen merupakan salah satu kemampuan HRD dalam sudut pandang perolehan angkatan kerja yang secara eksplisit mengarahkan calon dosen untuk kemudian memilih mana yang memenuhi syarat dan sebagian besar sesuai dengan persyaratan yang diharapkan, salah satunya melalui siklus pendaftaran. Inilah tugas dan kewajiban utama divisi HRD. Sifat SDM untuk instruktur bergantung pada sifat interaksi terhadap para rekrutmen. Rekrutmen adalah sesuatu hal untuk menemukan dan mempengaruhi pekerja yang direncanakan dan harus mau bekerja setelah pembukaan posisi yang disajikan oleh seorang dosen dalam pendidikan tinggi.¹²

⁸ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, terj. G.A Ticoalu. Cet. Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hlm. 1.

⁹ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 1.

¹⁰ James, *Manajemen*, Prentice/Hall International, New York: Englewood Cliffs, 1982, hlm. 8.

¹¹ Harold Koontz, *Management*, Singapore: Tien Wah Press, 1984, hlm. 4.

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan tinggi* Bandung, PT. Bumi Aksa, 2007, hlm. 40.

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen adalah pekerjaan untuk menemukan dan memengaruhi pelatihan staf yang perlu dilakukan setelah pembukaan posisi di dalam organisasi. Sementara itu, menurut Simamora, Pendaftaran adalah perkembangan dari latihan pencarian dan menjaring calon dosen yang memiliki inspirasi, kapasitas, keterampilan dan informasi untuk memperbaiki kekurangan yang diketahui dalam perencanaan fakultas. Latihan pendaftaran dimulai ketika kontestan baru dicari, dan ditutup ketika lamaran mereka diserahkan.¹³ Menurut Sirait pendaftaran atau penarikan rekrutmen yang akan datang adalah serangkaian latihan yang dilakukan dengan cara yang diatur, untuk mendapatkan dosen yang dapat memenuhi persyaratan yang diharapkan oleh posisi tertentu, yang sangat diharapkan oleh suatu kampus.¹⁴

Jadi manajemen adalah siklus pendaftaran yang mencakup kemampuan eksekutif untuk mencapai pendaftaran yang kuat dan efisien. Pendaftaran para eksekutif merupakan rangkaian latihan yang dipandu untuk mendapatkan SDM yang ideal. Pada tingkat dasar, apa yang disebut dengan pendaftaran pekerja adalah metode yang paling dikenal luas untuk mencari, menemukan, dan menarik pesaing untuk digambarkan dalam dan oleh asosiasi tertentu. Selain itu, pendaftaran juga digambarkan sebagai rangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik calon spesialis dengan motivasi, keterbatasan, kapasitas dan data yang seharusnya menutupi kekurangan luar biasa dalam kesiapan pendidikan.

2. Profesionalitas Dosen

Menurut Rice dan Bishoprick dosen yang mahir adalah dosen yang dapat mengarahkan dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Profesionalisasi dosen yang dilakukan kedua ahli ini dipandang sebagai suatu komunikasi yang bergerak dari ketidakpedulian menjadi data, dari kemudaan ke kemajuan, dari difasilitasi oleh orang lain (otherdirectedness) menjadi mandiri.¹⁵ Glickman menekankan bahwa Seorang individu akan bekerja dengan ahli dengan asumsi individu tersebut mempunyai kapasitas dan motivasi. Artinya seseorang akan bekerja dengan baik jika mempunyai batas kerja yang tinggi dan benar-benar melakukan segala sesuatu yang normal. Jika mempertimbangkan semua hal, seseorang tidak akan bekerja dengan baik dengan mengharapkan

53. ¹³ Malthis, *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*, Bandung: Bumi Aksara, 2003, hlm.

¹⁴ Sirait, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2006, hlm. 57.

¹⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 45.

bahwa mereka hanya memenuhi salah satu dari dua persyaratan di atas. Oleh karena itu, setinggi apa pun kapasitas seseorang, ia tidak akan berfungsi dengan baik jika tidak memiliki inspirasi kerja yang tinggi. Lagi pula, meskipun seseorang mempunyai motivasi yang besar terhadap pekerjaannya, ia tidak akan mampu menyelesaikannya dengan baik jika kemampuannya tidak mendukung. Glickman, karena alasan yang disebutkan di atas, seorang dosen dapat dianggap mahir jika ia memilikinya kemampuan tinggi (*highlevel of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Komitmen lebih luas daripada concern sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen dosen terbentang dalam garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju yang paling tinggi. Dosen yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkannya untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sebaliknya, seorang dosen yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak.¹⁶

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan / Kajian Pustaka

1. Shindya Dwinata Praningtyas, 2021, *Manajemen Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura*, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendaftaran dosen di Yayasan Islam Negeri Madura meliputi pengurus luar biasa yang menangani pendaftaran beserta Pejabat Tenaga Kerja yang dalam banyak hal dipilih sebagai pengawas pada saat ujian selesai. Pelaksanaan pendaftaran dosen oleh pengurus di Ormas Islam Negeri Madura dilakukan melalui deklarasi, dengan alasan membuka deklarasi Setelah ketua dipilih sesuai dengan standar Yayasan Islam Negeri Madura dan sesuai dengan semua persyaratan yang relevan, maka dilakukan tes, latihan demonstrasi, dan kegiatan lainnya untuk menilai kemampuan dosen yang direncanakan. Para eksekutif sering kali mengandalkan sejumlah faktor, baik yang mendorong maupun yang menghambat, untuk berhasil melaksanakan pendaftaran dosen. Faktor pendukung dalam melakukan pendaftaran pengurus di Ikatan Islam Negeri Madura adalah perlunya penceramah baru, pemilihan metodologi pendaftaran yang tepat, pengakuan dan kekompakan.

¹⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Kemudian yang paling menonjol adalah rencana belanja yang diberikan lapangan.¹⁷

2. Maivia Sandela, Asmendri, Fadriati, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa’adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok”, Dalam penajajaran ini, penataan yang dilakukan dalam rangka penerimaan personel sekolah baru dilakukan dalam 3 tahap. Tahapan yang dilakukan dalam mengatur pendaftaran di Sa’adiah Salayo meliputi : Penilaian persyaratan, persiapan pendaftaran, dan evaluasi kemampuan calon Sistem perencanaan dalam mengawasi tenaga pelaksana di SDIT Sa’adiah Salayo merupakan demonstrasi menetapkan seseorang dalam suatu rancangan definitif sehingga mempunyai tanggung jawab mengenai usaha dan latihan yang berhubungan dengan kapasitas afiliasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. melalui pengaturan seperti membagi pekerjaan yang perlu diselesaikan, menugaskan tugas kepada profesor agar dapat diselesaikan, mengalokasikan sumber daya untuk membantu, dan kemudian bekerja sama untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang Anda inginkan. Dalam melakukan pendaftaran angkatan kerja sekolah baru di SDIT Sa’adiah Salayo ada beberapa tahapan yang harus dilalui sebagai berikut: Akomodasi Penjelasan Pendaftaran, Penegasan Tujuan, Penetapan Calon Staf, Penetapan Pilihan Pendaftaran. Tidak hanya hasil penilaian yang berisi tujuan penting dan pengawasan dari semua pihak mulai dari instansi, kepala sekolah, TU, dan tim pendaftaran saja yang penting, namun selesainya pendaftaran tenaga pengajar juga sangat penting bagi siklus pendaftaran tenaga pengajar yang telah selesai. telah dilakukan. Pengaturan pendaftaran yang telah disusun dan kemudian berhasil dilaksanakan berarti seluruh metodologi berhasil dilaksanakan, dengan fokus pilihan dan berbagai permasalahan terkait pendaftaran ditangani sesuai dengan kemampuannya.¹⁸
3. Ahmad Mulyadi, “Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi”, Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat beralasan bahwa: Kemampuan dosen berpengaruh terhadap tingkat pemahaman pembukuan pada mahasiswa pembukuan pada Tenaga Kerja Bidang Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman mahasiswa pada Staf

¹⁷ Shindya Dwinata Praningtyas, *Manajemen Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura*, Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Madura: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2021, hlm. V.

¹⁸ Maivia Sandela, Asmendri, Fadriati, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa’adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok”, hlm. 155-160.

Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo dipengaruhi oleh ketrampilan narasumber dalam menyampaikan materi, sehingga perlu adanya peningkatan kemampuan dosen pembukuan pada Tenaga Kerja. Keahlian dosen yang mengesankan berdampak pada tingkat pemahaman pembukuan mahasiswa pada Bagian Personalia Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kepiawaian dosen dalam menyampaikan materi sangat berpengaruh terhadap tingkat kemampuan mahasiswa dalam mengartikan pembukuan di kelas, sehingga perlu adanya peningkatan ketrampilan luar biasa pada Bagian Personalia Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo. Ketrampilan dan keterampilan pembicara yang luar biasa berdampak pada tingkat pemahaman pembukuan pada mahasiswa Jurusan Keuangan dan Bisnis Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan ketrampilan dosen yang luar biasa dalam menyampaikan materi berdampak pada tingkat pemahaman pembukuan mahasiswa Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sidoarjo.¹⁹

4. Robiatul Adawiyah, “Peningkatan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Mahasiswa Melalui Kompetensi Profesional Dosen dan Minat Belajar Mahasiswa”, Hasil belajar merupakan nilai-nilai yang diperoleh setelah melalui pengajaran dan pengalaman yang berkembang terkait dengan pembelajaran dan berhasilnya pembelajaran. Tentunya setiap kegiatan pembelajaran senantiasa diharapkan mampu menciptakan apresiasi yang sebesar-besarnya sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas. Lulusan yang berkualitas juga menentukan esensi dari pendidikan lanjutan itu sendiri, karena meningkatkan jumlah lulusan tetapi juga lulusan yang berkualitas, alumni yang dapat menjalani hidup sepenuhnya dan memiliki imbalan yang dapat digunakan untuk membantu mereka yang menjadikannya bermanfaat. berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, dirinya dan keluarganya yang diperolehnya di perguruan tinggi. Oleh karena itu, hasil belajar yang dicapai seorang siswa di lingkungannya hendaknya dijadikan sebagai penentu kepribadian siswa tersebut ketika ia lulus. Namun, tidak semua mahasiswa bisa lulus dengan predikat cemerlang. Hasil belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain batasan pembelajaran dan kemampuan

¹⁹ Ahmad Mulyadi, “Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi”, dalam *Jurnal Akutansi Sains*, Vol. 3, No. 1, 2019, hlm. 4-5.

pembicara sebagai dosen. Menurut Farida Sarimaya, fungsi pendidikan meliputi “memahami mahasiswa, mengatur dan melaksanakan pembelajaran, serta menilai keberhasilan belajar”. Salah satu kemampuan akademik instruktur adalah berhubungan dengan pengalaman pendidikan. Dengan asumsi ada instruktur yang kurang siap menghadapi pengalaman pendidikan, siklus pembicaraan akan menjadi melelahkan. Kehadiran Strict Schooling (termasuk Islamic Strict Training atau Buddy) di perguruan tinggi yang dibiayai negara, selain sebagai mata kuliah yang wajib diambil oleh mahasiswa, juga sangat penting dalam memahami tercapainya tujuan pendidikan seperti yang digariskan oleh Sistem Pendidikan Nasional, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berbudi pekerti luhur. Dosen merupakan bagian dari tenaga pendidik dan kependidikan yang mengemban tugas sebagai salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan suatu perguruan tinggi atau lembaga pendidikan, karena seorang dosen akan berhubungan langsung dengan para mahasiswa atau peserta didik, untuk membantu atau memberi bantuan yang pada akhirnya akan menghasilkan alumni atau lulusan (output) sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan manajemen tenaga kependidikan yang baik dan profesional.²⁰

H. Metode Penelitian

1. Pemilihan Objek Penelitian

Objek adalah subjek yang dalam banyak hal dilacak dalam penelitian. Keadaan manusia, barang, atau badan (afiliasi) yang akan dianalisis adalah sesuatu yang ditanamkan atau terkandung dalam objek penyelidikan. Objek adalah benda, kasus, atau individu yang menjadi topik pembicaraan. Pada umumnya objek pemeriksaan adalah sesuatu yang menjadi tempat pembauran suatu penelitian. Menoleransi bahwa kita sedang membahas konflik penelitian, artikel ini akan dipecah dan diperiksa oleh para ahli dengan mengingat hipotesis yang sesuai dengan objek pemeriksaan. Usman dan Purnomo dalam bukunya *Social Investigation Approach*, menyiratkan: Tidak ada masyarakat dalam penyelidikan ini dan kecenderungannya sengaja diubah sesuai dengan tujuan penilaian. Contoh-contoh tersebut hanyalah sumber yang dapat memberikan data yang signifikan. Tes terdiri dari peristiwa, individu dan keadaan

²⁰ Robiatul Adawiyah, “Peningkatan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Mahasiswa Melalui Kompetensi Profesional Dosen dan Minat Belajar Mahasiswa”, dalam *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2019, hlm. 131.

yang direnungkan. Responden yang diperiksa kadang-kadang bisa menunjukkan orang lain yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi, dan lain-lain, sehingga contohnya terus berkembang, yang disebut pemeriksaan bola salju. Untuk memperoleh informasi spesifik, pengujian dapat dilanjutkan hingga mencapai tingkat keterulangan yang nyata, artinya penggunaan contoh baru tidak menambah data baru yang signifikan.²¹

Subyek penelitian pada dasarnya adalah orang-orang yang menjadi sandaran hasil penyelidikan. Subyek penilaiannya adalah keseluruhan pasal dimana terdapat beberapa sumber atau saksi yang dapat memberikan keterangan sehubungan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penyidikan yang akan dilakukan. Dalam penyelidikan emosional, Saksi juga sering disebut sebagai subjek penelitian. Saksi adalah orang-orang yang diandalkan oleh para analis sebagai narasumber atau sumber data dan dapat memberikan data-data yang diperlukan untuk memberikan informasi yang utuh dan menyeluruh. Hal serupa juga dipaparkan Sugiyono dalam bukunya *Strategi Penilaian Kerja Subjektif, Top to Bottom dan Imajinatif yang Disaksikan* adalah istilah untuk mendengar dengan sudut pandang hipotetis. Tes dalam tes unik tidak dikenal sebagai responden, melainkan sebagai aset, individu, saksi, pendamping, dan pembicara dalam penyidikan.²²

Sumber memberikan informasi atau data yang dibutuhkan oleh para profesional terlatih. Tanpa sumber, para ahli tidak akan dapat mengetahui hasil atau substansi suatu evaluasi. Saksi berperan sebagai deskriptor, hal ini karena akan mempengaruhi apakah informasi yang disinggung itu penting dan juga akan mempengaruhi apakah informasi yang diperoleh itu sah atau tidak. Untuk menjamin kebenaran data yang diperoleh dari saksi, tentunya data atau informasi tersebut harus berasal dari kekuatan besar dan sumber yang besar. Sehubungan dengan itu, berikut adalah beberapa prasyarat yang harus dimiliki seorang saksi mata sesuai Moleong dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Eksplorasi dan Korespondensi*, yaitu:

a. Jujur

Informan harus mengatakan yang sebenarnya. Mengatakan kebenaran disini berarti tidak menyembunyikan apapun yang

²¹ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hlm. 84.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 216.

ditanyakan penelitian. Kejujuran sumber informan sangat mempengaruhi keaslian informasi yang dibutuhkan.

b. Taat pada janji

Dalam melakukan eksplorasi, para peneliti dan informan biasanya sudah mempunyai pemahaman mengenai Hal-hal yang boleh dan tidak boleh untuk ditanya. Para peneliti juga diharapkan dapat mengetahui tujuan dari penilaian tersebut, sehingga ada pemahaman di antara para ahli dan saksi. Ketika pengaturan selesai, siklus ujian dapat dimulai.

c. Patuh pada aturan

Sebelum mengarahkan eksplorasi, sebaiknya dimulai dengan membagi pedoman antara para peneliti dan informan. Hal ini diharapkan dapat mencegah konflik antar analis dan narasumber selama diskusi interaktif. Dengan asumsi terdapat konflik, bukan tidak mungkin siklus responsif akan selesai di tengah, sehingga tidak akan dapat hasil yang diharapkan oleh peneliti.

d. Aktif berbicara

Seorang penelitian yang berwawasan luas diharapkan dapat mencari saksi-saksi yang suka berbicara, sehingga sumber-sumber dapat menjawab dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh penelitian tersebut. Jika penelitian menemukan sumber yang tidak memenuhi model tersebut, maka kecil kemungkinan eksplorasi ini akan sia-sia.

e. Melarang individu untuk bentrok dalam pertemuan di lingkungan eksplorasi. Tentu saja hal ini penting, dengan asumsi spesialis mencari beberapa data yang tidak dapat diterima dan mengajukan pertanyaan kepada individu yang bertentangan dengan pertanyaan ilmuwan, maka, pada saat itu, pemeriksaan tersebut dipastikan akan gagal. Hal ini dapat terjadi karena informan memberikan tanggapan atau klarifikasi yang tidak berdasar dan menyimpang, hal ini dapat merugikan ekspektasi dasar analis dan jelas legitimasinya mungkin tidak benar.

f. Miliki pandangan spesifik tentang peristiwa yang terjadi. Poin ini penting, mengingat fakta bahwa tidak semua orang memiliki perspektif yang sama mengenai apa yang perlu diperhatikan oleh peneliti. Banyak orang yang asal-asalan mengatakannya, mungkin karena orang tersebut mendengarnya. atau di sisi lain, cari tahu tentang hal ini dari orang lain dan setelah dipikir-pikir, informasikan kepada peneliti. Yang pasti, hal ini berada di jalur yang benar, namun mungkin sang spesialis tidak puas dengan tanggapan sumber tersebut, sehingga penelitian perlu terus

mencari sumber lain dan hal ini memerlukan investasi berulang kali. Ada banyak hal yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh para spesialis dalam memutuskan informan.

Jumlah sumber yang sangat banyak tidak berarti akomodasi bagi para penelitian, karena, jika tanggapan yang diberikan oleh para informan kepada para penelitian tidak dapat diterima, maka para analis perlu meluangkan waktu tambahan untuk melakukan eksplorasi. Hati-hati dan tepat adalah teknik yang perlu digunakan analis dalam menentukan sumber. Memilih informan yang tidak dapat diterima dapat mempengaruhi keaslian dan keabsahan informasi. Informan penelitian adalah Kabiرو akademik, Kabiرو Penjaminan mutu, Pimpinan Fakultas, Dosen. Masuknya saksi menjadi pintu bagi ilmuwan untuk memasuki dunia yang dialami oleh narasumber. Sangat penting untuk fokus pada bagaimana analis bisa cukup dekat dengan para saksi. Aksesnya bisa melalui presentasi langsung, dipresentasikan atau secara kebetulan berkumpul. Eksplorasi ini tidak lekang oleh waktu, sehingga pemeriksaan diumumkan selesai apabila analis merasa benar-benar mempunyai cukup keterangan dari para saksi. Teknik pemeriksaan mengharapkan eksplorasi diselesaikan dalam setting karakteristik. Oleh karena itu, eksplorasi dilakukan pada saat saksi pada umumnya melakukan latihan atau atas dasar kesepakatan narasumber dan penelitian. Pertimbangan utama area pemeriksaan adalah kenyamanan para saksi dan kemudahan akses bagi sumber dan spesialis. Adapun informan yang peneliti jadikan sebagai narasumber, diantaranya Dosen dan Mahasiswa IAID Al-Karimiyah sebagai informan utama.

2. Data dan Sumber Data

Pemeriksaan kualitatif atau subyektif merupakan suatu teknik eksplorasi yang digunakan untuk melihat keadaan benda-benda konvensional. Kerangka pemeriksaan dekat dengan rumah ini memberikan prosedur untuk menemukan solusi atau data back to front tentang perspektif dan sentimen individu.²³ Dalam tes ini, peneliti menggunakan prosedur abstrak dengan berbagai macam penelitian pemeriksaan yang relevan dan temperamennya. Menurut Denzin dan Lincoln, penilaian emosional adalah penelitian yang menggunakan pengaturan yang khas, Intinya adalah untuk menggambarkan kekhususan yang terjadi dan diselesaikan dengan menggabungkan berbagai sistem yang ada. Kerangka kerja dekat dengan rumah merupakan strategi penting untuk mengetahui atribut

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* hlm. 1.

sosial dan sudut pandang individu yang ada. Metode yang dekat dengan rumah juga merupakan prosedur dimana kerangka evaluasi menghasilkan informasi yang dapat dipahami sebagai kata-kata yang dibuat atau dikomunikasikan secara verbal dengan cara agar individu bisa memperhatikan.

Bogdan dan Taylor mencirikan Penelitian kualitatif sebagai struktur eksplorasi yang menghasilkan informasi ilustratif sebagai kata-kata yang dibuat atau disampaikan oleh individu dan cara yang dapat dikenali untuk menghadapi aktivitas. Pendekatan ini berpusat pada pengalaman tunggal dari atas ke bawah (keseluruhan). Jadi dalam situasi yang sedang terjadi, kita tidak boleh membatasi orang atau koneksi hanya pada faktor atau spekulasi saja, namun kita perlu menganggapnya merupakan bagian dari keseluruhan.²⁴ Berdasarkan penelitian kualitatif adalah memperhatikan individu di lingkungan tersebut, berinteraksi dengan mereka, dan memahami perspektif mereka tentang lingkungan secara keseluruhan.²⁵ Kemudian Nana Syaodih Sukmadinata mengemukakan bahwa penilaian abstrak (pemeriksaan mendalam) adalah penelitian yang diharapkan dapat menggambarkan dan mengungkap sifat, peristiwa, sosial, mentalitas, keyakinan, penjelasan, pemikiran individu secara eksklusif dan dalam kelompok.²⁶

Menurut Afrizal menyatakan bahwa Eksplorasi subyektif adalah teknik wawasan dalam Ilmu Sosial yang mengumpulkan dan memisahkan data sebagai kata-kata (diucapkan dan dikoordinasikan) dan pergerakan dan penilaian manusia tidak berusaha untuk mengerjakan atau mengukur data hipotetis yang telah diperoleh dan terlebih lagi tidak memisahkan angka-angka.²⁷ Sementara itu, menurut Creswell, pemeriksaan subjektif adalah metode untuk membangun penjelasan data berdasarkan perspektif yang berguna, misalnya saran yang dimulai dari pengalaman individu, sosial, dan tidak dibuat untuk membuat spekulasi mengenai contoh data tertentu atau berdasarkan perspektif partisipatif, misalnya judul isu-isu pemerintahan, masalah, mengerjakan sesuatu yang sangat mirip,

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 4.

²⁵ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003, hlm. 5.

²⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005, hlm. 60.

²⁷ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: Raja Grafindo, 2016, hlm. 13.

mengubah, atau keduanya.²⁸ Seperti yang diungkapkan Imam Gunawan Secara etimologis, dalam penyelidikan emosional, siklus penilaian lebih mengutamakan hasil yang diperoleh.²⁹

Penelitian kualitatif Hal ini secara eksplisit dikoordinasikan terhadap pemanfaatan teknik investigasi kontekstual. Sebagaimana dikemukakan oleh Lincoln dan Guba, Pendekatan abstrak juga dapat disebut sebagai pendekatan yang berorientasi pada konteks atau permintaan emosional, yaitu eksplorasi yang spesifik luar-dalam dan pasti terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Sayekti Pujosuwarno lebih lanjut menyampaikan pandangan Mohs. Surya dan Dzumhur menyatakan bahwa penyelidikan logis dapat diartikan sebagai suatu sistem yang memusatkan perhatian pada individu secara terus menerus serta untuk membantu orang tersebut memperoleh perubahan besar dan sesuai.³⁰ Menurut Lincoln dan Guba Melibatkan investigasi kontekstual sebagai strategi eksplorasi subyektif mempunyai beberapa manfaat, yaitu :

- a. Investigasi kontekstual dapat memperkenalkan perspektif mengenai masalah yang sedang dieksplorasi.
- b. Analisis kontekstual memberikan gambaran lengkap yang dialami peneliti yang terdapat dalam kehidupannya.
- c. Investigasi kontekstual adalah metode yang efektif untuk menunjukkan hubungan antara responden dan spesialis.
- d. Analisis kontekstual dapat memberikan pandangan hierarki yang penting untuk penilaian atau fleksibilitas. Pada dasarnya, penelitian jenis pemeriksaan yang relevan berharap untuk berkonsentrasi pada sesuatu yang dimulai dari atas.³¹

Sudjana dan Ibrahim memahami penelitian adalah perbaikan yang dilakukan dengan tekad untuk mengumpulkan, menangani, dan menyelesaikan informasi yang mencakup teknik eksplisit untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Penilaian yang baik dan konsisten hendaknya dilakukan secara lugas sesuai dengan kebenaran perkara yang diperiksa. Namun, informasi pemeriksaan cerdas dapat diperoleh dari kasus-kasus terkonsentrasi dan diperoleh dari semua pihak yang sebagian besar memahami

²⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, hlm. 82.

²⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*, ... hlm. 99.

³⁰ Sayekti Pujosuwarno, *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta, 1992, hlm. 1992, hlm. 34.

³¹ Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja. Rosdakarya, 2004, hlm. 201.

sebuah kasus dengan baik. Seperti yang ditunjukkan oleh Bungin, hal yang menarik dari analisis kontekstual adalah kesempatan para ilmuwan untuk menyelidiki objek eksplorasi mereka dan kesempatan untuk menentukan ruang yang mereka perlukan untuk menciptakannya.³²

Strategi penelitian dan prosedur pemeriksaan merupakan bagian utama dalam penelitian. Strategi adalah Kemajuan cerdas digunakan untuk melacak balasan terhadap suatu masalah.³³ Metode penelitian itu sendiri dapat dicirikan sebagai sistem apa pun yang digunakan untuk memenuhi tujuan akhir.³⁴ Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian relevan dengan menggunakan strategi emosional yang masuk akal, yaitu memahami suatu keanehan yang sedang terjadi dengan memanfaatkan kelompok terbuka untuk melihat dan mengetahui pola pikir, pandangan, pendapat, praktik, tingkah laku individu atau kelompok, peristiwa. yang mampu dilakukan oleh orang atau kelompok sepanjang kehidupan sehari-hari. Dari pengertian di atas, pemahaman dari atas ke bawah terhadap kasus yang akan menjadi objek Investigasi dapat diperoleh melalui berbagai sumber data, misalnya hasil penilaian masa lalu, data dan informasi dari korespondensi yang luas, keterlibatan tunggal seseorang dalam suatu hal. kasus eksplisit, lembaga pemerintah, bidang rahasia, afiliasi. Selain itu, data tidak sama dengan menjelajahi web. Suatu teknik penelitian pemeriksaan yang berorientasi pada konteks dengan kapasitas strategis emosional sebagai penjelasan yang diuraikan dengan mengacu pada keadaan-keadaan khusus, maka pada titik itulah pemeriksaan yang relevan juga dapat dipandang sebagai objek penyelidikan yang luas. Para ilmuwan menggunakan sistem pengujian logis dengan berbagai teknik abstrak karena mereka perlu memperoleh data dari peristiwa yang sudah mampu dengan melibatkan para dosen maupun para akademisi yang terlibat dalam mengembangkan lebih lanjut keterampilan yang mengesankan pada di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Mengingat jenis dan kapasitas dalam penilaian ini, ditetapkan sejumlah data, khususnya data yang berguna untuk memahami suatu keanehan atau peristiwa yang sedang terjadi. Mengingat

³² Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014, hlm. 207.

³³ Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2009, hlm. 13.

³⁴ Sulistyio Basuki, *Metode Penelitian*, Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006, hlm. 92.

kecenderungannya, maka data dalam penyelidikan ini bersifat bertanggung jawab atau lisan karena Penyelidikan ini disebut penilaian emosional, yaitu pemeriksaan premis khusus yang menggambarkan hal-hal spesifik dan memahami hal-hal yang berhubungan atau benar-benar menggambarkan kenyataan atau sifat-sifat itu. ada saat ini. data dari populasi tertentu di bidang tertentu.³⁵ Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang pada dasarnya menggambarkan suatu hal untuk sampai pada suatu penyelesaian umum yang penting.³⁶ Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan tentang manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Faktor penelitian adalah hal penelitian atau apa gunanya mengotak-atik pertimbangan audit. Seperti diungkapkan Suryabrata, variabel-variabel tersebut akan dijadikan objek wawasan eksplorasi. Faktor penelitian sering kali digambarkan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peristiwa yang perlu diperhitungkan.³⁷ Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Informasi yang digunakan dalam penilaian ini adalah data penting dan data tambahan. Data kritis adalah data yang diperoleh langsung dari suatu sumber atau bisa disebut data fundamental. Sementara itu, data diskresioner adalah data yang dikumpulkan oleh para ahli dari sumber terbuka sehingga para ahli dapat menyebutnya sebagai data yang dimanfaatkan.³⁸ Menurut Lofland, Sumber data mendasar dalam penilaian abstrak adalah latihan, selanjutnya data lainnya sebagai laporan.³⁹

Ada dua jenis sumber informasi: informasi pusat dan informasi tambahan. Informasi tambahan adalah informasi yang dikumpulkan oleh para ahli dari sumber-sumber yang ada, sedangkan informasi kunci adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh para analis. Contoh data yang signifikan adalah data yang diperoleh dari responden melalui penelitian, data wawancara atau penegasan langsung dengan narasumber. Contoh data diskresioner mencakup catatan atau dokumentasi untuk jenis hasil bantuan administratif,

³⁵ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hlm. 7.

³⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM, 1986, hlm. 3.

³⁷ Asrop Safi'i, *Metodologi Penelitian Pendidikan...* hlm. 126-127.

³⁸ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2016, hlm. 144.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 157.

perspektif tentang praktik asosiasi skolastik dalam bantuan. Melihat gambar di atas, dalam penilaian ini sumber informasi yang penting adalah evaluasi pengawas pendaftaran dalam mengembangkan profesionalisme pembicara lebih lanjut. di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat dan data sekundernya adalah berupa dokumen yang ada di tata usaha di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

3. Teknik Input dan Analisis Data

Informasi adalah bahan penting yang digunakan oleh para ahli untuk menjawab pertanyaan dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan pemikiran data menjadi obsesi penting dalam penelitian karena menentukan kemungkinan hasil evaluasi. Data yang diperoleh dari suatu siklus disebut data terpisah. Ulber Silalahi mengatakan pengumpulan informasi adalah suatu cara untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden dengan menggunakan sistem tertentu.⁴⁰

Metodologi pemilihan informasi adalah premis dari instrumen pemilihan, informasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu ujian. Kesalahan dalam penggunaan struktur pengumpulan data atau kerangka pengumpulan data yang tidak dimanfaatkan sebagaimana mestinya dapat terjadi serta menimbulkan dampak yang mematikan pada dampak setelah penilaian selesai.⁴¹ Metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi adalah survei. Sementara itu, strategi persepsi dan wawancara menjadi metode pendukung dalam penelitian tersebut.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian:

a. Observasi partisipan

Dalam persepsi ini Spesialisnya fokus pada acara, dan sebagainya. disertai dengan ikhtisar hal-hal yang perlu diperhatikan.⁴² Para peneliti menyelesaikan koordinasi penegasan dengan memperoleh data wawasan yang telah diminta untuk penilaian dan kemudian mengatur acara-acara yang menarik dengan data penegasan tersebut. Ketajaman adalah proses pemfokusan dan perenungan yang panjang dan lazim, suatu

⁴⁰ Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial*, ... hlm. 280.

⁴¹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*...hlm. 123.

⁴² Sulistyio Basuki, *Metode Penelitian*,... hlm. 149.

hubungan yang dikelola dari siklus keberadaan ke siklus psikologis. Ketika jumlah responden sedikit, metode pengumpulan data ini digunakan untuk penelitian tentang perilaku manusia atau perspektif, proses.⁴³

Dalam ulasan ini, para analis menggunakan lembar afirmasi. Lembar kerja yang disebut lembar afirmasi dirancang untuk mengukur dan memusatkan perhatian pada suatu kegiatan tertentu secara keseluruhan untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁴ Rubiyanto menyatakan bahwa Persepsi merupakan suatu pendekatan pengumpulan informasi dengan cara memperhatikan secara lugas objek yang akan diteliti.⁴⁵ Peneliti tersebut menggunakan persepsi non-partisipatif, yang berarti analis hanya menyebutkan fakta-fakta umum yang dapat diamati. Menurut Arikunto, persepsi adalah suatu metode pengumpulan data yang melibatkan pencatatan dan pemeriksaan yang teliti.⁴⁶ Menurut Rachman menyatakan observasi adalah persepsi yang disengaja serta efek samping yang muncul pada objek eksplorasi.⁴⁷

b. Wawancara Terstruktur

Wawancara yang terorganisir adalah wawancara yang memanfaatkan ikhtisar pertanyaan sudah disusun sebelumnya.⁴⁸ Analis sebaiknya mengajukan pertanyaan komparatif dengan arahan komparatif kepada seluruh responden untuk mendapatkan tanggapan yang relatif agar tidak menjawab permasalahan karena pemahaman yang berbeda. Wawancara tersusun diatur seperti penilaian terhadap sentimen masyarakat, namun sebenarnya pertanyaan yang diajukan bukanlah pertanyaan verbal, melainkan pertanyaan verbal yang dikoordinasikan oleh pemeriksa yang menjawab. Wawancara terkoordinasi dilakukan oleh ilmuwan dalam hal ahli secara jelas dan lengkap mengetahui data-data penting dan mempunyai daftar pertanyaan yang telah diselesaikan dengan tepat atau siap sebelumnya yang akan diteruskan kepada responden.⁴⁹

Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dan memimpin pertemuan mengingat alasan atau panduan pertanyaan tersebut.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D...* hlm. 203-305.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D...* hlm. 199.

⁴⁵ Rubino Rubiyanto, *Metode Penelitian Pendidikan* Surakarta : PSKGJ, 2011, hlm.

85.

⁴⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik, ...* hlm. 143.

⁴⁷ Rachman, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hlm. 93.

⁴⁸ Sulisty Basuki, *Metode Penelitian...* hlm. 171.

⁴⁹ Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial...* hlm. 313.

Ketika responden menanggapi atau sebaliknya memberikan perspektifnya tentang pertanyaan yang diajukan, penyelidik mencatat reaksinya. Inspektur kemudian melanjutkan ke pertanyaan pilihan ganda atau yang telah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan mendalam kemudian akan diajukan kepada setiap responden pada peristiwa serupa.

Silaturahmi adalah perbincangan untuk suatu penjelasan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pihak penanya yang meminta penjelasan sehubungan dengan suatu persoalan yang mendesak dan pemeriksa yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan tersebut. Untuk keadaan seperti ini, para ahli menggunakan wawancara terkoordinasi, di mana kuesioner memunculkan minat dan pertanyaan mereka sendiri untuk diajukan guna mengikuti jawaban terhadap hipotesis yang terkoordinasi secara permanen.⁵⁰

Pertemuan adalah tatap muka atau keadaan yang bersifat pribadi dan dekat antara penanya dan responden yang sepenuhnya bermaksud untuk data acara sosial sebagaimana dianggap biasa untuk mendapatkan informasi tentang acara atau latihan yang berkelanjutan. Dalam istilah yang berbeda, Wawancara dianggap sebagai perkembangan korespondensi sosial dengan suatu alasan yang tidak ditetapkan secara pasti dan diorganisir secara terorganisir oleh para ilmuwan masa lalu. Wawancara juga bersifat serius dan disusun untuk menjalin hubungan yang mencakup gerakan berpose dan jawab pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam penyelidikan ini harus sesuai dengan kebutuhan penilaian. Oleh karena itu, dalam penyidikan ini digunakan sistem pertemuan terkoordinasi atau pertemuan formal, khususnya peneliti atau pemeriksa menyimpulkan permasalahan dan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden asli..⁵¹

c. Dokumentasi

Para analis mencatat pelaksanaan latihan pengujian melalui foto atau gambar, sebagai bukti penting jalannya pemeriksaan. Sistem dokumentasi adalah metodologi untuk mengumpulkan informasi yang dekat dengan rumah melalui pemeriksaan atau penghancuran catatan yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain. Para ahli dari atas hingga bawah dapat menggunakan dokumentasi untuk mendapatkan gambaran sudut pandang suatu

⁵⁰ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 135-138.

⁵¹ Lukman Nul Hakim, "Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit", dalam *Jurnal Aspirasi*, Vol. IV, No. 2, 2013, hlm. 167.

subjek melalui media tertulis dan berbagai laporan yang disusun atau dibuat oleh subjek..⁵²

Dengan strategi ini, para ahli mengumpulkan data dari file-file yang ada, sehingga pembuatnya dapat memperoleh catatan-catatan terkait penelitian, misalnya gambaran umum Kampus konstruksi otoritatif perguruan tinggi, dan staf, keadaan dosen serta mahasiswa di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat, catatan, foto, dll. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh informasi yang belum diperoleh melalui strategi persepsi dan wawancara.

d. Triangulasi

Peneliti juga menggunakan siklus Triangulasi sebagai cara untuk melihat keabsahan data. Triangulasi adalah metode penting untuk benar-benar melihat keabsahan data dan digunakan untuk membedakan hasil perkumpulan dan obyek penyelidikan.⁵³ Triangulasi harus dimungkinkan dengan menggunakan berbagai strategi, khususnya pertemuan, persepsi dan catatan. Triangulasi digunakan untuk mendorong data selain untuk memeriksa keakuratan data. Nasution menyatakan triangulasi juga dapat berguna untuk menentukan keabsahan penafsiran data peneliti karena kecerdikannya.⁵⁴

Denzin mengenal empat macam triangulasi, antara lain pemanfaatan sumber, prosedur, profesional terlatih, dan teori. Dalam audit Saat ini, peneliti hanya menggunakan strategi penilaian dengan memanfaatkan sumber dari keempat jenis triangulasi tersebut. Triangulasi dengan sumber berarti melihat dan memeriksa ulang tingkat kualitas informasi yang tidak tergoyahkan yang diperoleh dalam penilaian emosional dari berbagai alat dan waktu.⁵⁵ Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut :

- 1) Diferensiasi data wawasan dan data wawancara.
- 2) Perhatikanlah apa yang dikatakan secara sembunyi-sembunyi dan apa yang dikatakan secara transparan.
- 3) Membedah apa yang dikatakan orang mengenai keadaan pemeriksaan itu dengan apa yang mereka ucapkan berulang-ulang.

⁵² Haris herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010, hlm. 143.

⁵³ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm. 330.

⁵⁴ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, ...hlm. 115.

⁵⁵ Patton, Q. M, *How to use qualitative methods in evaluation*, London: Newsbury Park, New Dehli Sage Publications, 1987, hlm. 331.

- 4) Melihat keadaan dan sudut pandang individu serta berbagai tujuan dan sudut pandang terhadap individu dari berbagai golongan.
- 5) Menganalisis hasil pertemuan dan hal-hal yang ada dalam laporan yang berkaitan.

Pemeriksa menggunakan strategi triangulasi sumber informasi dan pendekatan untuk memperoleh informasi yang signifikan. Menurut Gunawan, triangulasi merupakan suatu cara penanganan informasi yang benar-benar memperhatikan apa yang menjadikan informasi dari berbagai sumber lebih mudah digunakan. Triangulasi tidak dimaksudkan untuk menyelidiki kebenaran, sebaliknya, hal ini dimaksudkan untuk membantu masyarakat memahami bahwa para ahli dapat menjelaskan fakta dan informasi yang mereka miliki. Hal ini ditegaskan oleh Wiersma yang menyatakan bahwa triangulasi dalam pengujian kualitas tertulis digambarkan dengan benar-benar melihat data dari berbagai sumber dengan cara yang berbeda dan pada waktu yang berbeda.⁵⁶ Disebutkan oleh Arifin, triangulasi sumber data adalah pengusiran informasi spesifik melalui kerangka dan sumber keamanan data. Pengumpulan, pengalaman, dan catatan yang terkoordinasi memfasilitasi triangulasi sumber informasi. Struktur triangulasi dilakukan dengan memecah informasi atau data dengan berbagai cara. Prosedur triangulasi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan kemudian dilanjutkan dengan pengesahan untuk menuju ke arah informasi.⁵⁷

Mengenai tujuan pemeriksaan Yang ingin Anda capai adalah memulai dengan mengevaluasi semua informasi terkait dari berbagai sumber, khususnya afirmasi, kajian, dokumentasi, dan triangulasi, mereduksi informasi, khususnya informasi yang diperoleh di lapangan; dan untuk memilih aspek yang paling penting. Selain itu, sengaja dibuat lebih terkoordinasi agar mudah dikendalikan.⁵⁸ Dalam hal ini penulis menggunakan penilaian data emosional, yaitu data yang diperoleh diperiksa dengan menggunakan metode berpikir induktif yang menarik, yaitu penyelidikan khusus yang diawali dengan kenyataan tertentu dan terfokus pada suatu siklus, pengungkapan yang terjadi, pencatatan, pembongkaran, pendeskripsian, dan menentukan opsi koneksi ini.

⁵⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*, ... hlm. 218-219.

⁵⁷ Arifin, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 164.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm.338.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, pemeriksaan data emosional adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan cara menangani data, mengumpulkan data, menyusunnya menjadi satuan-satuan yang kelihatannya OK, mengkonsolidasikannya, mencari dan menemukan rencana, memandang apa yang penting sebagai dipahami, untuk menutup apa yang bisa diceritakan kepada orang lain..⁵⁹ Analisis data adalah keterampilan untuk menyampaikan informasi sehingga dapat menentukan apakah suatu hipotesis benar atau salah.⁶⁰ Miles dan huberman bahwa latihan membedah informasi subjektif diselesaikan secara intuitif dan terus-menerus, aktivitas analisis data yaitu :

a. Reduksi data

Mengurangi informasi berarti menutup diri, memilih hal-hal yang paling menarik, memusatkan perhatian pada hal-hal penting, mencari fokus dan model, dan tidak membuang hal-hal penting. Dalam sebuah penelitian, Anda akan mendapatkan banyak sekali pembuatan informasi, itulah sebabnya diperlukan pengecekan informasi. Djam'an dan Aan berpendapat bahwa informasi yang diperoleh dan dimasukkan adalah sebagai laporan atau informasi yang jelas, khususnya laporan yang disusun berdasarkan informasi yang dikurangi, dirangkum, dan mengambil perhatian utama yang menonjolkan hal-hal penting. Penarikan data informasi dilakukan dengan memilih informasi yang diharapkan untuk penelitian.⁶¹

b. Penyajian data

Data yang diberikan Itu harus disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, koneksi, dan sebagainya dalam penelitian kualitatif. Teks akun adalah teknik yang paling sering digunakan untuk mengintegrasikan informasi ke dalam evaluasi yang dekat dengan rumah, menurut Miles dan Huberman. Rencana kerja berikut ini akan mengingat kembali apa yang telah dirasakan setelah data disajikan, sehingga lebih jelas apa yang terjadi. Data yang tidak menyenangkan dapat ditampilkan dengan cara ini sehingga orang dapat membedakan antara informasi yang diharapkan untuk evaluasi dan informasi yang tidak diperlukan. Sementara itu, Anda harus bisa menjelaskan apa yang sedang dilakukan dan merencanakan pekerjaan di masa depan berdasarkan apa yang telah Anda lihat.⁶²

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 248.

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*... hlm.103.

⁶¹ Satori Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 218.

⁶² Satori Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 219.

Menampilkan data. Etalasenya harus berupa gambaran dan keterkaitan antar pesan. Dengan menampilkan data akan lebih jelas apa yang terjadi, rencana kerja mengingat apa yang sudah dirasakan. Selain menampilkan data, selain teks, cerita juga bisa berbentuk grafik, struktur, dan asosiasi.⁶³

c. *Verification*

Menurut Miles dan Huberman, mencari tujuan dan penegasan adalah langkah ketiga dalam penyelidikan penelitian kualitatif. Target mendasar yang dinyatakan tidak permanen dan dapat berubah. dengan asumsi area yang memiliki kekuatan untuk membuktikan hal tersebut ditemukan pada tahap pengumpulan data selanjutnya.⁶⁴ Menurut Djam'an dan Aan Tujuan mendasar yang ditetapkan masih bersifat sementara, dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti kuat yang membantu pengumpulan informasi, namun diharapkan target terakhir yang ditetapkan pada tahap penting dapat divalidasi dengan bukti signifikan dan dapat ditebak saat pemeriksaan dilakukan. lengkap. pakar. kembali ke bidang pengumpulan informasi, maka pada titik itulah pilihan yang diajukan merupakan keputusan yang terbaik.⁶⁵

Selanjutnya yang terakhir yaitu Target-target penting yang diberikan masih sementara, dan akan berubah jika tidak ada bukti yang kuat pada tahap pengumpulan informasi berikutnya. Tetapi tujuan awal dianggap masuk akal karena didukung oleh bukti yang signifikan dan dapat ditebak ketika para ahli kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data..⁶⁶

4. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, kredibilitas (validitas interbal), transferabilitas (validitas eksternal), ketergantungan (reliabilitas), dan konfirmabilitas (objektivitas) semuanya dapat diuji untuk menentukan keabsahan data.⁶⁷ Untuk menguji keabsahan informasi mengenai model evaluasi pelaksanaan dosen dalam menggarap sifat keilmuan penutur tinggi. Berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan, kemudian digunakan beberapa metode legitimasi

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan RD*, ... hlm. 341.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan RD*, ... hlm. 344.

⁶⁵ Satori Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ... hlm. 219.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan RD*, ... hlm. 345.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, ... hlm. 366.

informasi yang meliputi: validitas, adaptabilitas, ketegasan dan konfirmabilitas. Seluk-beluk strategi di atas adalah sebagai berikut.:

a. Uji Kredibilitas

Dalam penilaian abstrak, strategi yang berbeda dapat digunakan untuk menilai legitimasi informasi atau ketergantungan informasi penelitian. Teknik-teknik ini termasuk memperluas wawasan Anda, meningkatkan ketekunan Anda dalam penelitian, triangulasi, berbicara dengan orang lain, melihat kasus-kasus skeptis, dan benar-benar berfokus pada seluk-beluknya. Meskipun demikian, dalam tinjauan ini, teknik berikut digunakan untuk menguji keandalan informasi pemeriksaan:

1) Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kepercayaan dilakukan dengan triangulasi sumber, triangulasi cara pengumpulan informasi, dan triangulasi waktu hasil melihat informasi dari berbagai sumber yang berbeda pada berbagai waktu. Namun, analisis menggunakan dua triangulasi dalam penilaian ini: triangulasi sumber dan triangulasi metode:

a) Triangulasi Sumber

Saat menguji keandalan data, triangulasi sumber menjadi lebih mudah dengan menganalisis data dari berbagai sumber. Untuk menguji keabsahan informasi tersebut mengenai pendaftaran penceramah dalam membina kemampuan fenomenal guru di Pondok Pesantren Al Karimiyah, Depok, Jawa Barat, dilakukan pengumpulan dan pengujian data terhadap siswa, aset dan wali. Data dari ketiga sumber tersebut akan digambarkan, diorganisasikan, mana sudut pandang yang praktis sama, mana yang luar biasa, dan mana yang tegas dari ketiga sumber data tersebut.

b) Triangulasi Teknik

Sistem triangulasi Untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan membandingkan data dengan sumber pembandingan dengan menggunakan struktur yang berbeda. Khususnya pendekatan afirmasi, persahabatan, dan pembuktian dari sumber.

c) Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi adalah segala petunjuk untuk memperlihatkan informasi yang telah ditemukan oleh penyidik. Oleh karena itu, saat menyiapkan laporan, master menyertakan foto atau catatan unik sehingga hasil evaluasi menjadi dapat diandalkan.

d) Mengadakan Member Check

Pengecekan sebagian merupakan cara yang paling terkenal untuk memeriksa data yang diperoleh oleh para ahli dari penyedia data, sepenuhnya bermaksud mencari tahu seberapa besar keterkaitan data yang diperoleh dengan apa yang diberikan oleh penyedia data. Penyedia informasi yang ditemukan telah menyelesaikan pengumpulannya, yang menunjukkan bahwa informasi tersebut valid dan lebih beralasan. Setelah mencapai suatu temuan atau tujuan, porsi pemahaman dapat dikomunikasikan. Melalui diskusi kelompok, berbagai perspektif dipaparkan selama investigasi ini. Dalam percakapan kelompok, para ilmuwan mempresentasikan penemuan mereka kepada sekelompok penyedia informasi. Dalam percakapan pesta, informasi dapat dikurangi, ditambah, dan diselesaikan. Ketika data sudah umum ditentukan, orang yang menawarkan data tersebut didekatkan kepada petunjuk, sehingga lebih tepat.⁶⁸

b. Uji Tranferabilitas

Tes kemampuan beradaptasi ini mengingat keaslian lahiriah untuk penilaian kuantitatif. Keaslian lahiriah menunjukkan derajat ketepatan atau kewajaran hasil penyelidikan untuk wilayah setempat tempat pengambilan contoh. Nilai perkembangan ini berkaitan dengan inkuiri, banyaknya tes yang dapat digunakan dalam berbagai situasi. Untuk pengujian naturalistik, nilai perdagangan bergantung pada klien, sejauh mana hasil eksperimen dapat digunakan dalam berbagai situasi dan kondisi sosial. Oleh karena itu, agar berbagai pihak dapat memahami hasil evaluasi hipotetis ini sehingga ada peluang penting untuk menerapkan konsekuensi penelitian ini, dalam penyusunan laporan ini para ahli memberikan gambaran yang positif, jelas, produktif dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, pembaca pasti akan mengetahui efek samping dari penilaian ini, sehingga mereka dapat melihat apakah efek samping penelitian ini dapat diterapkan di tempat lain. Dengan asumsi bahwa pembaca laporan survei mengetahui bagaimana hasil pemeriksaan dapat diterapkan, maka laporan tersebut memenuhi aturan semua inklusivitas.

c. Uji Dependabilitas

Dalam eksplorasi kuantitatif, Ketabahan disinggung sebagai kualitas yang tegas. Pemeriksaan yang kuat adalah apakah pihak lain dapat mengulangi atau meniru siklus investigasi. Dalam

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, ... hlm. 367-368.

penyelidikan emosional, tes keberanian diselesaikan dengan mengevaluasi seluruh proses penilaian. Dalam tes ini, jaminan diselesaikan oleh dosen atau dosen pembimbing untuk mensurvei semua praktik ujian dalam mengkoordinasikan penyelidikan.

d. Uji Konfirmabilitas

Pengujian konfirmabilitas dalam eksplorasi kuantitatif dikenal dengan istilah uji objektivitas pemeriksaan. Eksplorasi harus masuk akal dengan harapan bahwa konsekuensi penilaian telah diputuskan oleh banyak orang. Dalam penilaian emosional, tes Konfirmabilitas setara dengan tes Dependabilitas, sehingga tes dapat diselesaikan tanpa penundaan sedikit pun. Pengujian Konfirmabilitas menyiratkan pengujian hasil penelitian, terkait dengan interaksi yang telah selesai. Apabila hasil penyidikan merupakan salah satu bagian dari siklus penyidikan yang telah selesai, maka penyidikan tersebut telah memenuhi kaidah Konfirmabilitas.⁶⁹ dengan begitu, dalam penelitian kualitatif ini uji Confirmability di lakukan bersamaan dengan uji Dependability oleh dosen pembimbing.

I. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1
Tahapan Kegiatan Penyusunan Tesis

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		Mar- Apr	Mei- Jun	Jul- Ags	Sep- Okt	
1	Konsultasi Judul					
2	Ujian Komprehensif					
3	Pembuatan Proposal					
4	Pengesahan Proposal					
5	Ujian Proposal					
6	Pengesahan Revisi Proposal					
7	Penentuan Pembimbing					
8	Ujian Progress Report 1					
9	Penelitian					
10	Pengolahan Data Hasil Penelitian					
11	Penulisan BAB IV & V					
12	Ujian Progress Report 2					

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, ... hlm. 367-368.

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		Mar-Apr	Mei-Jun	Jul-Ags	Sep-Okt	
13	Revisi					
14	Pengesahan Tesis					
15	Ujian Tesis					
16	Perbaikan Tesis					
17	Pengesahan Tesis					

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal tesis ini terdiri dari 5 bab. Adapun rincian 5 bab tersebut sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, penelitian terdahulu, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II PROFESIONALITAS DOSEN

Bab ini menjelaskan tentang konsep dasar meningkatkan profesionalitas dosen.

3. BAB III MANAJEMEN RECRUITMENT DOSEN

Bab ini berisi gambaran mengenai pembahasan teori tentang landasan teori manajemen recruitment dosen.

4. BAB IV MANAJEMEN RECRUITMENT DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS DOSEN DI INSTITUT AGAMA ISLAM DEPOK AL KARIMIYAH JAWA BARAT

Bab ini memuat yaitu pembahasan hasil penelitian tentang manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi, saran-saran penelitian, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

PROFESIONALITAS DOSEN

A. Hakikat Profesionalitas Dosen

Profesi berasal dari bahasa latin *proffesio* yang mempunyai dua arti, yaitu jaminan serta kerja. Menurut sudut pandang terbatas, panggilan berarti persiapan dilakukan berdasarkan kapasitas tertentu dan pada saat yang sama memerlukan pelaksanaan yang tinggi dari persiapan umum. Arti penting panggilan yang lebih luas adalah setiap langkah bagi siapa pun untuk menghasilkan uang dengan keahlian tertentu.¹

Menurut Sanusi dkk, Panggilan adalah posisi atau pekerjaan yang meminta dominasi dari orang tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa hal ini tidak mungkin dilakukan oleh orang-orang sembarangan yang tidak memiliki perlengkapan yang memadai dan tidak siap untuk melaksanakan tugas tersebut. Menurut Chandler pemanggilan pertunjukan adalah suatu tempat yang memiliki ketegasan bahwa pemanggilan tersebut memerlukan menunjukkan perangkat keras atau kemampuan yang menggambarkan bahwa seseorang dapat melakukan kewajibannya.²

¹ Jamil Supriha tiningrum, *Dosen Profesional (Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kopetensi Dosen*, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2016, hlm. 45

² Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pres, 2013, hlm. 17.

Keterampilan luar biasa adalah bisnis atau gerakan yang diselesaikan oleh seorang individu dan yang berubah menjadi semacam imbalan yang mapan memerlukan kapasitas, kapasitas yang memenuhi aturan atau prinsip kualitas tertentu dan memerlukan instruksi yang terampil.³

Yang dimaksud dengan ahli adalah sesuatu yang berkaitan dengan suatu panggilan, memerlukan kemampuan yang luar biasa untuk menyelesaikannya, dan mengharapkan angsuran untuk melaksanakannya, dan mengharapkan angsuran untuk mewujudkannya. Keterampilan luar biasa juga dicirikan sebagai usaha untuk menyelesaikan suatu panggilan dengan mempertimbangkan dominasi dan kapasitas yang dimiliki seseorang dan karena panggilan itu seseorang mendapat imbalan porsi sesuai dengan aturan panggilannya. Pekerjaan yang berbakat adalah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh orang-orang yang benar-benar siap untuk dirinya sendiri dan bukan pekerjaan yang diselesaikan oleh orang-orang yang tidak dapat memperoleh posisi lain.⁴

Menurut Nana Sudjana yang dikutip oleh Kunandar, Pekerjaan yang mahir adalah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh orang-orang yang benar-benar siap untuk dirinya sendiri dan bukan pekerjaan yang diselesaikan oleh mereka. Oleh karena itu, cenderung selesai bahwa panggilan adalah posisi atau pekerjaan yang memerlukan kemampuan, kewajiban, dan ketabahan yang luar biasa terhadap panggilan tersebut. Oleh karena itu, suatu panggilan tidak mungkin dilakukan oleh siapa pun yang tidak siap dan siap untuk itu, karena mereka tidak dapat mendapatkan posisi lain.

Menurut Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills disinggung oleh Sudarwan Danim dan dikutip oleh Ali Mudlofir, menerima bahwa pemanggilan adalah suatu tugas yang membutuhkan kapasitas logis yang belum pernah ada sebelumnya yang diperoleh melalui pembelajaran dan kesiapan persiapan karena sebagian besar akan menganggap wajar jika memiliki pilihan untuk mendominasi kapasitas atau kemampuan dalam melayani atau memberikan nasihat kepada orang lain dengan mendapatkan kompensasi atau tingkat gaji dengan jumlah tertentu.⁵

Profesi dosen adalah dominasi dan otoritas luar biasa di bidang lahan, pelatihan dan pengaturan yang dicoba diberikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup individu yang bersangkutan. Seorang pembicara spesialis berpendidikan, terlatih, dan berdedikasi tinggi pada

³ Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Dosen*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 6.

⁴ Jamil Supriha tiningrum, *Dosen Profesional (Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kopetensi Dosen)*, ... hlm. 47

⁵ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, ..., hlm.6

bidangnya. Soedijarto, dikutip Kunandar, sependapat bahwa orang aset sebagai tenaga ahli memerlukan persiapan dan perencanaan lebih lanjut yang luar biasa (pelatihan tingkat tinggi dan persiapan yang unik), sehingga instruktur sebagai ahli, seperti spesialis dan penasihat hukum, memerlukan pelatihan lanjutan pascasarjana.⁶

Keterampilan yang luar biasa berasal dari istilah Mahir, yang ungkapan dasarnya adalah panggilan. Dalam bahasa Inggris, keterampilan luar biasa secara leksikal menyiratkan karakteristik mahir. Keterampilan luar biasa adalah cara berperilaku, tujuan, atau perkembangan karakteristik yang membekas atau menggambarkan gaya panggilan. Individu yang mahir memiliki kualitas yang berbeda dari individu yang tidak mahir meskipun mereka berada dalam posisi yang sama atau, lebih tepatnya, dalam bidang pekerjaan yang sebanding. Kualitas, kualitas, dan aktivitas apa yang ada pada atribut dari panggilan, individu ahli, atau karakteristik ahli. Keahlian yang luar biasa dihubungkan dengan tanggung jawab individu yang ahli.⁷

Profesionalisme adalah perspektif tentang kemampuan spesifik yang diharapkan pada posisi tertentu, di mana kemampuan tersebut diperoleh melalui kurikulum khusus atau persiapan unik. Keterampilan yang begitu mengesankan menyinggung tanggung jawab individu dari suatu panggilan untuk bekerja sesuai kapasitas keahliannya dan terus mengembangkan teknik yang mereka gunakan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan panggilan mereka.⁸

B. Tinjauan Kompetensi Profesional

Mahasiswa mampu memenuhi batas yang ditetapkan standar persiapan apabila mempunyai kapasitas profisiensi, yakni kemampuan menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan menyeluruh dari awal hingga akhir.⁹ Menurut zamharil Kemampuan keterampilan luar biasa adalah kekuatan materi pembelajaran yang ekspansif, terus menerus, yang mengingat dominasi proyek instruktif untuk mata

⁶ Kunandar, *Dosen Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Dosen*, Jakarta: Rineka cipta, 2004, hlm. 47-49

⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Dosen Profesional (Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kompetensi Dosen)*, ... hlm. 52.

⁸ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Dosen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 18

⁹ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Dosen*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 135

pelajaran Kampus dan konsistensi substansi yang melingkupi materi, serta kekuatan perkembangan cerdas dan filosofis.¹⁰

Sesuai dengan badan prinsip-prinsip pendidikan publik, keterampilan mahir adalah kemampuan untuk mendominasi materi pembelajaran secara luas dan dari atas ke bawah yang meliputi:

1. ide, desain dan strategi yang logis/mekanis/keahlian yang digabungkan/dapat dipahami dengan bahan ajar;
2. menampilkan materi program kampus
3. hubungan gagasan-gagasan logis dalam kehidupan sehari-hari
4. kemampuan mahir dalam lingkungan global sekaligus melindungi kualitas dan budaya masyarakat.¹¹

Menurut Syaiful segala kompetensi profesional meliputi:

1. Kapasitas dosen dalam mendominasi materi ajar.
2. Kapasitas dosen mendominasi KI dan KD
3. Kapasitas dosen dalam membina materi pendidikan.
4. Kapasitas dosen dalam memanfaatkan inovasi data.¹²

Dari beberapa sumber yang membahas tentang kompetensi dosen, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional dosen sebagai berikut:

1. Memahami dan mampu menerapkan dasar-dasar instruktif dari penalaran, bimbingan jiwa, humanisme, dll;
2. Memahami dan mampu menerapkan hipotesis pembelajaran sesuai dengan tingkat kemajuan mahasiswa;
3. Siap menekuni dan membina bidang studi yang menjadi andalannya;
4. Memahami dan mempunyai pilihan untuk menerapkan strategi pembelajaran yang berbeda
5. Siap memanfaatkan dan menggunakan berbagai instrumen, media dan aset pembelajaran yang dapat diterapkan
6. Siap memilah dan melaksanakan program perkuliahan
7. Siap melakukan penilaian terhadap hasil belajar mahasiswa
8. Siap membina karakter mahasiswa.¹³

Secara lebih spesifik menurut Pemandiknas No. 16/2007. Setandar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti yakni:

¹⁰ Zamharil Yahya Dan Fitri Hidayati, "Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen", dalam *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 17, No.1 Juni 2014, hlm. 107

¹¹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Dosen Melalui Pelatihan & Sumber Belajar Teori Dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011, hlm. 54.

¹² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Dosen Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, 2011, hlm. 41.

¹³ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Dosen*, ... hlm. 135

1. Menguasai materi, konstruksi, gagasan dan sikap logis yang membantu mata pelajaran yang dididik..
2. Mendominasi norma kemampuan dan kemampuan esensial pada mata pelajaran atau wilayah kemajuan mahasiswa
3. Menumbuhkan materi pembelajaran yang diinstruksikan secara imajinatif.
4. Secara konsisten menumbuhkan keterampilan luar biasa dengan memanfaatkan aktivitas yang cerdas. Menggunakan inovasi data dan persuratan untuk menyampaikan dan membina diri.¹⁴

C. Syarat-syarat Profesionalitas Dosen

Menurut Oemar Hamalik yang dikutip oleh Martinis Yamin, dosen profesional harus memiliki persyaratan yang meliputi :

1. Kemampuan menjadi dosen.
2. Penguasaan menjadi dosen.
3. Kemampuan hebat serta terkoordinasi.
4. Pola pikir maju.
5. Bersikaplah solid.
6. Memiliki pengalaman dan informasi yang luas.
7. Dosen adalah individu yang berjiwa Pancasila.
8. Dosen adalah anggota masyarakat yang produktif.¹⁵

Sedangkan menurut Kusnandar, syarat pekerjaan profesional yaitu :

1. Meminta kemampuan mengingat gagasan dan spekulasi logis dari atas ke bawah.
2. Menggarisbawahi penguasaan dalam bidang keahliannya.
3. Pengajarannya sangat memuaskan.
4. Adanya keengganan terhadap dampak budaya dari pekerjaan yang dilakukan.
5. Memungkinkan kemajuan sesuai dengan unsur kehidupan.¹⁶

Seorang dosen yang ahli diharapkan memiliki berbagai persyaratan minimal, antara lain: mempunyai kemampuan mengajar ahli yang memuaskan, mempunyai kemampuan logika sesuai bidang yang ditekuninya, mampu berdiskusi dengan baik dengan mahasiswanya, mempunyai jiwa imajinatif dan berguna, mempunyai kegigihan. sikap kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap panggilannya, serta secara konsisten melakukan pengembangan diri tanpa henti (constant

¹⁴ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Dosen (Konsep Dasar, Problematika, Dan Implementasinya)*, Jakarta : Indeks, 2011, hlm. 43-44

¹⁵ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keddosen an di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006, hlm.24.

¹⁶ Kunandar, *Dosen Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Dosen* , ... hlm. 47.

improvement) melalui pergaulan yang mahir, web, buku, workshop, dan sejenisnya.¹⁷ Prasyarat untuk menjadi dosen profesional, menurut Stronge dkk. adalah:

1. Mahasiswa memahami apa yang dipahami dosen dan dosen menggambarkan pengalaman mendidik: menumbuhkan memahami lebih dalam tentang topik dan cara mengajarkannya kepada siswa; menemukan dan menggunakan berbagai pendekatan untuk menyelesaikan masalah siswa; meningkatkan pemahaman siswa tentang penggunaan materi pelaksanaan, lembar kelas, dan kerja sama dengan berbagai pihak; memberikan refleksi tentang pembelajaran mereka.
2. Konfirmasi Pendidik: Tingkat Pendidikan Yang Dianut
3. Kursus Instruktif: Melanjutkan Pendidikan Lanjutan; Menumbuhkan Informasi.
4. Informasi Isi: Menerapkan Teknik Yang Berbeda Kepada mahasiswa dan Dapat Mengatasi Masalahnya Sendiri.
5. Kemampuan Verbal: Dengan Apa Yang Dibutuhkan mahasiswa.¹⁸

D. Istilah Yang Berkaitan Dengan Profesional

Istilah yang sering kita jumpai dalam ruang lingkup profesi ini adalah:

1. Memanggil menyimpulkan syarat-syarat, syarat-syarat suatu usaha. Panggilan adalah suatu posisi atau pekerjaan yang memerlukan dominasi orang tersebut
2. Mahir artinya berwatak atau perorangan. Mahir mengacu pada dua hal, yaitu individu yang memiliki panggilan, misalnya ahli, dan selain penampilan individu dalam mengurus bisnis. Istilah mahir berbeda dengan tidak ahli atau pemula.
3. Keterampilan luar biasa ini berhubungan dengan pemahaman, pemahaman keyakinan. Hal ini menunjukkan kewajiban individu untuk terus-menerus menggarap kapasitas keahliannya.
4. Keterampilan yang mengesankan menyiratkan item, level. Hal ini mengacu pada mentalitas individu mulai dari profesi hingga profesinya dalam hal pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan bisnis.
5. Profesionalisasi mengandung arti proses. Ini menunjukkan cara paling umum dalam menggarap kemampuan dan kapasitas individu

¹⁷ Kunandar, *Dosen Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Dosen*, ... hlm. 50.

¹⁸ Stronge dkk., *Handbook for Qualities of Effective Teachers*, USA: Association for Supervision and Curriculum, 2004, hlm. 8

dari panggilan untuk mencapai model standar dalam pameran mereka.¹⁹

E. Faktor-faktor Dosen Profesional

Menurut Mulyasa yang dikutip Tutik Yuliani, keterampilan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi luar biasa keterampilan seorang dosen. Kapabilitas adalah tindakan yang dapat dikenali yang mencakup bagian informasi, kemampuan, nilai, perspektif, dan tahapan pelaksanaan secara keseluruhan.. Menurut Sugiyono, faktor-faktornya adalah :

1. Kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi. Perbaikan mekanis mempengaruhi efisiensi kerja, dalam situasi ini dosen akan memberikan item (hasil) yang bagus, dengan asumsi didukung oleh inovasi yang kompleks.
2. Peralatan kerja, metode kerja dan bahan yang digunakan. Dalam ranah pelatihan, materinya dibahas atau benda yang ditangani adalah mahasiswa, sehingga siklusnya terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu informasi spesifik, siklus, dan hasil.
3. Eksekusi/Pekerjaan Eksekusi bertumpu pada kapasitas pekerjaan (potensi esensial, pembinaan instruktif, sekolah/pengaturan, dan pengalaman) dan motivasi kerja (keadaan sosial di tempat kerja, kebutuhan pribadi , keadaan individu, keadaan lingkungan kerja)²⁰

F. Latar Belakang Pendidikan

Landasan instruktif adalah tingkat pendidikan yang telah diambil seseorang. Tingkat pelatihan adalah tahap di mana pengajaran diselesaikan berdasarkan tingkat kemajuan mahasiswa, tujuan yang ingin dicapai, dan kapasitas yang diciptakan. Landasan instruktif dosen terdiri dari beberapa derajat pelatihan. Diantaranya adalah D1, D2, D3, S1, AKTA IV dan S2. Untuk meningkatkan kapasitas pembicara, otoritas publik mengirimkan tiga proyek utama untuk memahami tujuan ini secara khusus:

1. Otorisasi dan kesetaraan gelar di perguruan tinggi,
2. Workshop dan penyiapan instruktur di LPMP dan PPG,
3. MGMP (Majelis musyawarah mata kuliah) untuk menumbuhkan panggilan. Penunjuk landasan instruktif adalah tingkat pendidikan.²¹

¹⁹ Buchari Alma, *Dosen Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung : Alfabeta, 2012, hlm.151-152.

²⁰ Septina Galih Pudyastuti, *Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan Dosen , Pengalaman Mengajar, Dan Pembelajaran Dengan Prestasi Belajar Siswa Sma Negeri 1 Surakarta*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010,hlm. 13.

²¹ Anis Widyaningsih, *Pengaruh Latar Belakang, ...* hlm. 4.

Fatah Syukur menuturkan, dengan persiapan yang dilakukan oleh para dosen akan lebih mengenal dunia kerja, dapat menumbuhkan karakternya, melaksanakan pekerjaan secara individu, membina profesi, tingkah lakunya menjadi kuat dan para pengajar menjadi lebih mampu.²² Di berbagai pimpinan, Ismail memaknai bahwa diklat merupakan wahana peningkatan dan penciptaan SDM (SDM). Landasan yang berkualitas akan menciptakan SDM yang berkualitas. Kualitas manusia juga menentukan derajat peradaban suatu negara. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menumbuhkan kemampuan mahasiswa agar mampu dan berbakat dalam suatu bidang pekerjaan. Kemajuan mahasiswa tidak lepas dari peran dosen. Dosen yang memiliki keterampilan yang memadai tentu akan mempengaruhi kapasitas mahasiswa yang sebenarnya. Kemampuan seorang dosen tidak dapat dipisahkan dari landasan pengajarannya. Menurut Ismail, landasan pendidikan dicirikan sebagai derajat pelatihan yang diperoleh seseorang. Pendirian pendidikan seseorang akan sangat menentukan kemajuannya dalam menyelesaikan komitmennya atau pekerjaannya, sehingga semua pembicara diharapkan memiliki pendidikan perguruan tinggi minimal empat tahun. Hal ini dilakukan agar derajat kemampuannya menjadi lebih tinggi.

Dosen diharapkan mampu mengolah sifat belajar mahasiswa melalui latihan pembelajaran, sehingga dapat melahirkan manusia mandiri yang menjadi mahasiswa yang menarik dan tenaga kerja yang berguna. Dalam hubungan ini, penutur mempunyai peranan penting dalam mewujudkan iklim pendidikan dan pembelajaran yang paling ideal. Tugas penutur dalam mendidik tidak hanya sebagai pendidik dalam rangka menyampaikan informasi, namun secara progresif sebagai pencetus, penyelenggara acara, penilai hasil pembelajaran dan sebagai pemimpin pembelajaran. Menurut Ismail, pendidikan adalah usaha yang sadar dan metodis yang dilakukan oleh mereka yang dapat diandalkan untuk mendorong mahasiswa mencapai tujuan pendidikan.²³

Pendidikan di Indonesia mencakup tiga jenjang pendidikan, yaitu pendidikan dasar (SD/MI/Kelompok A dan SMP/MTs/Paket B), pendidikan diskresi (SMA, SMK/Kelompok C), dan pendidikan lanjutan (Pendidikan Lanjutan/PT). Meskipun tidak termasuk dalam tingkat pendidikan, terdapat juga pelatihan bagi generasi muda, khususnya pendidikan yang diberikan sebelum memasuki pendidikan dasar..

²² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2012, hlm. 20.

²³ Ismail, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen PAI dalam Pembelajaran", dalam *Jurnal MUDARRISUNA* Vol. 4, Nomor 7062, Juli-Desember 2015, hlm.710-711.

Pendidikan tinggi adalah tingkat tertinggi dari ketiga tingkat pendidikan yang ada. Ini merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Untuk perguruan tinggi, gelar-gelar berikut diperoleh: Diploma III diperoleh selama tiga tahun (waktu studi), S1 diperoleh selama empat tahun, dan S2 diperoleh setelah memperoleh gelar S1. Dengan gelar S1, pendidikan dosen juga diperoleh.

G. Pengalaman Mengajar

Ada dua kata dalam istilah ini, yaitu “pengalaman” dan “mendidik”. Kata wawasan dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dicirikan sebagai sesuatu yang sebelumnya telah mampu (mengalami, bertahan, bertahan, dan sebagainya). Individu yang telah melalui berbagai peristiwa serupa seharusnya mampu. Dengan demikian, seorang dosen yang sudah cukup lama mendidik dapat dikatakan sebagai seorang pengajar yang ulung. Sementara itu, kata mendidik dicirikan sebagai memindahkan informasi, atau menyelesaikan latihan pengajaran dan pembelajaran.

Dalam semua persiapan pendidik di tingkat praktis, pembicara adalah otoritas pencapaian pencerahan melalui pengenalan mereka di tingkat institusional, instruktif, dan pengalaman. Sesuai dengan kewajiban utamanya sebagai dosen di kampus, penutur menyelesaikan tugas pelaksanaan instruktif sebagai pengarah, mendidik dan mempersiapkan. Latihan-latihan ini erat kaitannya dengan upaya membina mahasiswa melalui keteladanan, membangun iklim pendidikan yang bermanfaat, mengarahkan, mendidik dan mempersiapkan mahasiswa. Dengan perkembangan zaman dan permintaan yang berkembang, maka tugas pembicara pun semakin luas, antara lain sebagai: pembimbing, pembimbing, pemimpin pembelajaran, anggota, pionir, pelajar, dan pencipta.

Menurut Purwadarminto, “Pengalaman adalah suatu keadaan, keadaan dan kondisi yang telah mampu (dirasakan), dilakukan dan direpresentasikan dalam praktik yang sesungguhnya”. Menurut Mansur Muslich, “Menampilkan pengalaman adalah waktu kerja seorang penutur dalam melaksanakan kewajiban sebagai dosen pada satuan pengajaran tertentu sesuai surat tugas dari suatu instansi yang disetujui.” Menurut Suwaluyo, “Menampilkan pengalaman adalah masa kerja yang harus dilihat dari banyaknya rentang waktu pengajaran, dan digaribawahi juga bahwa menunjukkan pengalaman adalah ketertarikan terhadap suatu hal.” Ciri-ciri menunjukkan pengalaman antara lain: 1) Ikut serta dalam pendidikan dan persiapan, 2) Masa kerja yang lama.²⁴

²⁴ Anis Widyaningsih, *Pengaruh Latar Belakang*, ... hlm. 5.

Dalam direksi yang lainnya Ismail memahami bahwa dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran, penutur memegang peranan penting. Penutur menentukan segalanya, sehingga pengalaman sungguh-sungguh diperlukan dalam pengalaman mendidik dan mendidik. Karena pengalaman adalah pendidik terbaik, maka pengalaman adalah pengajar terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah menyerah sepenuhnya. Setiap orang selalu mencari pengalaman, yaitu guru tanpa tenaga. Pelaksana sebagai pembicara pertemuan instruktif dan instruktif tentunya pernah mengalami permasalahan dalam pengajaran. Dalam mendidik, dosen akan menemukan hal-hal baru, dan apabila Dengan asumsi bahwa hal-hal ini dipahami dan digunakan dengan baik, dosen akan memberikan panduan yang berarti kepada mahasiswa yang sebenarnya.

Pengalaman adalah suatu keadaan, keadaan dan keadaan yang mempunyai pilihan untuk dirasakan (dirasakan), dilakukan dan diatasi dalam praktek nyata. Menampilkan pengalaman tidak hanya terbatas pada jangka waktu mendidik tetapi juga mata pelajaran yang diajarkan. Pembicara hendaknya dapat menyesuaikan materi contoh dengan keadaan mahasiswa saat ini, sehingga materi ilustrasi benar-benar terkini dan dilihat oleh mahasiswa dalam rutinitas sehari-harinya.

Dosen memperoleh banyak hal melalui pengalaman, baik yang berkaitan dengan kewenangan dosen terhadap kelas maupun kapasitasnya dalam berdemonstrasi. Seorang pembicara tidak dapat memperoleh pengalaman ketika dia berada di dalam kelas; Namun, ia dapat memperoleh pengalaman melalui latihan di luar kelas yang dapat menunjang kapasitasnya.²⁵

H. Kedudukan & Tugas Pokok Dosen

Dalam pandangan Islam, kedudukan seorang dosen sangatlah terhormat. Banyak penulis yang beranggapan bahwa kedudukan pembicara setingkat di bawah Nabi dan Rasul, dengan mengacu pada hadis Nabi dan ungkapan para ulama. : *"Tinta para ahli ilmu lebih unggul dari darah orang-orang suci."* Seniman Sayuki, sebagaimana dikutip oleh Al Abrasyi, mengatakan: *"Berdirilah dan hargailah guru serta berikan penghargaan kepadanya, seorang pembicara hampir seperti seorang saksi."* Faktanya adalah bahwa ia hampir merupakan peneliti yang ideal.²⁶

²⁵Ismail, *Peningkatan Kompetensi*,... hlm. 711-712.

²⁶ Leli Halimah, *Keterampilan Mengajar Sebagai Inspirasi Untuk Menjadi Dosen yang Excellent di Abad ke 21*, Bandung: Refika Aditama, 2017, hlm.7

1. Kemampuan pengajar sebagai otoritas utilitarian dan mempunyai kewajiban pokok dalam mendidik pada kampus yang telah bersangkutan.
2. Pembicara pada kampus yang menunjukkan kekuasaan publik harus dilakukan oleh seseorang yang berstatus Pegawai Negeri dan memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengajar.
3. Tugas utama dosen adalah menciptakan dan menyebarkan karya, ilmu pengetahuan dan inovasi melalui Tri Dharma Pendidikan Lanjutan. Selain menyelenggarakan kursus dan latihan instruksional, dosen juga diharapkan tetap mengarahkan penelitian dan memberikan pengarahan kepada mahasiswa.²⁷

Kewajiban seorang dosen memang luar biasa, selain mengajar, ia juga mendidik. Menjadi dosen tentu bukan pekerjaan sederhana saja, seperti yang dibayangkan beberapa orang, menguasai materi dan memberikannya kepada siswa sudah cukup. Hal ini tidak mungkin dilakukan dengan baik sebagai pekerjaan seorang dosen namun ada hal-hal lain yang harus dikuasai oleh seorang pembicara. Menurut Asmuni Syukir ada tiga macam tugas dosen yaitu :

1. Kewajiban Profesionalisme sebagai dosen meliputi persiapan ujian, pendidikan, dan pengajaran. Menjadi teladan berarti terus hidup berdasarkan nilai-nilai inti seseorang. Menampilkan berarti menangani dan memperoleh data serta kemajuan. Merencanakan dan mengarahkan berarti menjadikan kemampuan mahasiswa dan menguji perkembangan baru yang bersifat instruktif.
2. Usaha sosial, misi yang dilakukan oleh dosen adalah misi yang bermanfaat, khususnya humanisme, dan itu berarti verifikasi perubahan diri atau pemisahan mahasiswa secara terprogram sebagai orang dewasa. Oleh karena itu, dalam pelatihan tambahan, dosen harus mempunyai keputusan untuk melihat diri mereka sebagai penjaga gerbang kedua bagi mahasiswanya, dan menurut masyarakat sebagai pembimbing sejati yang harus dihargai dan ditiru.
3. Perseorangan, yaitu melakukan refleksi diri, maka pada titik itulah seorang dosen semakin mengenal dirinya sendiri (auto-unmistakable bukti) dan Selanjutnya perlu dilakukan perubahan diri, dengan penjelasan bahwa penutur tersebut dianggap dan ditiru dan hendaknya “ing ngarso asung tuladha”, dengan demikian, sebelum

²⁷ Surat Keputusan Ketua Perguruan tinggi Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Panduan Kedudukan, Tugas Pokok, & Fungsi Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam IAID Bunga Cirebon, hlm. 20-22.

memenuhi alasan rektor secara seragam, hendaknya para dosen mengumpulkan sanak saudaranya terlebih dahulu.²⁸

Menurut Muhibbin Syah, mengutip pendapat Gagne, setiap dosen berfungsi sebagai :

1. *Designer of intruction* (perancang pengajaran)
dosen dipercayakan untuk membuat pengaturan pembelajaran, termasuk membuat pengaturan bahan ajar
2. *Manager of intruction* (pengelola pengajaran)
Dosen diberikan kepercayaan untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, termasuk menangani kelas agar pembelajaran terjadi dengan sukses dan efektif.
3. *Evaluator of student learning* (penilai prestasi belajar mahasiswa)
Dosen hendaknya mensurvei pelaksanaan realisasi sehingga diketahui derajat keberhasilan pembelajaran.

Menurut Asmuni Syukir Sesuai kewajibannya, dosen diharapkan menyelesaikan tugas berbeda yang menggambarkan cara berperilaku normal dalam komunikasi berbeda dengan mahasiswa, sesama dosen, dan staf lainnya. Pekerjaan dosen pada umumnya berkembang sesuai dengan pandangan dunia pendidikan terkini yang saat ini sedang berkembang adalah :

1. Dosen sebagai instruktur pendidikan
2. Tugas instruktur sebagai dosen
3. Tugas dosen dalam organisasi
4. Tugas dosen dalam memberikan arahan
5. Tugas dosen sebenarnya²⁹

I. Jenjang Jabatan & Pangkat Dosen

1. Tempat pembicara akademik pada hakikatnya terdiri dari mitra master, instruktur, administrator akademik, dan rektor.
2. Kedudukan fungsional dosen dalam pandangan KEP MK WASPAN Nomor 638/E.E4/KP/2020 terdiri dari pembicara dalam proyek Kampus ilmiah dan program pelatihan ahli. Jenjang jabatan instruktur sebagaimana disinggung di atas adalah sebagai berikut: dosen pada program diklat skolastik terdiri atas: Mitra dosen, Lektor, Administrator Akademik, dan rektor
 - a. Dosen dalam program kampus terbaik: Kolaborator master, Lektor, Mitra akademis.

²⁸ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Dosen dan Mahasiswa*, ... hlm. 39.

²⁹ Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*, ... hlm. 55-56.

3. Jabatan dan tingkatan dosen dalam program kampus adalah sebagai berikut: Kolaborator Utama terdiri dari pengawas muda kelas III/a, staf tingkat I kelas III/b. Dosen terdiri atas: ketua kelas kelas III/c, staf tingkat I kelas III/d. Ketua Lektor terdiri atas: Manajer kelas IV/a, atasan tingkat I kelas IV/b, Manajer Ahli Muda kelas IV/c. dosen Senior terdiri dari: pengarah utama paruh waktu untuk kelas IV/d, pengarah dasar I untuk kelas IV/e.
4. Kedudukan dan jenjang kelas dosen pada program kampus ahli adalah sebagai berikut: Kolaborator Utama terdiri atas: dosen junior kelas III/a, Staf madya tingkat I kelas III/b. Dosen terdiri atas: penata III/c, staf tingkat I kelas III/d. Ketua Lektor terdiri atas: Manajer kelas IV/a, atasan tingkat I kelas IV/b, Manajer Ahli Muda kelas IV/c.
5. Tempat berguna yang sama dari jabatan fungsional dosen adalah pembicara luar biasa yang tingkat posisi praktisnya dapat dibandingkan dengan tingkat posisi utilitarian..³⁰

J. Tugas Pokok, Wewenang & Tanggung Jawab Dosen Menurut Jenjang Jabatan & Gelar yang Telah Diperoleh

1. Asisten Ahli
 - a. Menyelesaikan (M) latihan instruktif dan menunjukkan dalam program pelatihan sarjana/sertifikat. Serta arahan pada tugas eksplorasi terakhir siswa untuk membuat laporan dan proposisi disusun sebagai berikut: Kolaborator master dengan bantuan pernyataan Single atau Konfirmasi IV (B) dengan latihan pengarah pembuatan skripsi, Rekan master dengan pengakuan magister/ahli I selesai (M) arahan pembuatan proposisi dan bantuan (B) latihan instruktif dan pertunjukan pada program pakar, mitra master dengan dukungan Doktor/Pakar II melakukan (M) arahan penyusunan proposal dan makalah, bantuan (B) arahan latihan pembuatan eksposisi, melakukan (M) latihan instruktif dan menunjukkan pada program magister, dan membantu (B) latihan instruktif dan menunjukkan pada program doktor
 - b. Selesaikan (M) latihan penelitian dalam program pelatihan sarjana/konfirmasi bagi mereka yang memiliki landasan instruktif sarjana/pengakuan IV

³⁰ Surat Keputusan Ketua Perguruan tinggi Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Panduan Kedudukan, Tugas Pokok, & Fungsi Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam IAID Bunga Cirebon, hlm. 20-22.

- c. Menyelesaikan (M) latihan penelitian pada proyek sarjana/konfirmasi dan magister bagi yang memiliki landasan instruktif magister /spesialis 1
 - d. Menyelesaikan (M) latihan penelitian pada proyek sarjana/sertifikat, magister dan doktoral bagi yang memiliki yayasan sekolah doktor/ahli II
2. Lektor
- a. Menyelesaikan (M) latihan instruktif dan pertunjukan, eksplorasi dan administrasi daerah setempat pada program diklat sarjana/pengakuan dan bagi yang mempunyai ijazah magister/ahli I, menyelesaikan ujian (M) dan latihan administrasi daerah setempat pada program kampus , serta mengenai yang mempunyai doktor/ahli II, menyelesaikan (M) latihan eksplorasi dan administrasi daerah setempat dalam program pelatihan doktor.
 - b. Latihan instruktif dan pertunjukan dalam proyek pascasarjana serta arahan pada tugas ujian terakhir mahasiswa untuk menyusun skripsi, disertasi dan tesis dikendalikan sebagai berikut:
 - 1). Dosen yang bergelar sarjana/diploma IV konfirmasi lengkap (M) teori menyusun latihan pembekalan dan proposisi pendampingan (B) menyusun latihan tesis.
 - 2). Dosen yang mempunyai berijazah magister/ahli I melakukan (M) pengarahan penyusunan skripsi dan tesis, serta diberkahi dengan tugas (D) latihan instruktif dan menunjukkan pada program ahli dan bantuan (B) instruktif dan menunjukkan latihan pada program doktor
 - 3). Dosen yang berstatus doktor/ahli II melengkapi (M) arahan penyusunan skripsi dan tesis, membantu (B) latihan pengarahan membuat eksposisi, melakukan (M) latihan instruktif dan menunjukkan pada proyek magister, dan membantu (B) instruktif dan menunjukkan latihan dalam proyek doktoral..
3. Lektor Kepala
- a. Menyelesaikan (M) latihan instruktif dan pertunjukan pada program pelatihan sarjana/diploma, master dan doktoral dan untuk ketua pembicara dengan bantuan pembuktian master/master I (B) bimbingan belajar lengkap
 - b. latihan penelitian dalam program kampus sarjana/diploma
 - c. Menyelesaikan (M) latihan penelitian pada program kampus bagi yang mempunyai sertifikat magister /ahli I atau doktor/spesial II.
 - d. Menyelesaikan (M) latihan penelitian pada program sekolah doktoral bagi yang mempunyai gelar doktor/ahli II
 - e. Menyelesaikan (M) latihan administrasi kelompok masyarakat dalam sistem Tri Darma Pendidikan Lanjutan pada program

sarjana/pengukuhan, program studi magister doctoral atau pada program pendidikan lain yang membantu urusan pemerintahan umum dan perbaikan..

4. Dosen Besar
 - a. Menyelesaikan latihan instruktif dan peragaan dalam program pelatihan sarjana/sertifikat, magister dan tambahan doktor
 - b. Menyelesaikan latihan penelitian (M) dalam program sarjana/sertifikat, magister, dan doctoral.
 - c. Menyelesaikan (M) latihan administrasi kelompok masyarakat dalam sistem Tri Darma Pendidikan Lanjutan pada program sarjana/pengakuan, magister, doktor atau dalam latihan lain yang membantu urusan pemerintahan umum dan perbaikan.³¹

K. Kedudukan & Tugas Pokok Dosen

Dalam pandangan Islam, kedudukan seorang pembicara sangatlah terhormat. Banyak ulama yang beralasan bahwa kedudukan pendidik setingkat di bawah Nabi dan Saksi, dengan sebagaimana hadis Nabi daulama.: *“Tinta ulama lebih unggul dari darah para wali.”* Seniman Sayuki, sebagaimana dikutip Al Abrasyi, mengatakan: *“Berdirilah dan hormati guru serta berilah penghargaan kepadanya, seorang pembicara hampir seperti seorang saksi.”* Faktanya adalah bahwa ia hampir merupakan peneliti yang ideal.³²

1. Dosen adalah pejabat fungsional yang mempunyai tugas pokok mendidik pada perguruan tinggi yang bersangkutan
2. Dosen pada organisasi pendidikan lanjutan yang dikoordinasikan oleh otoritas publik harus dijabat oleh seseorang yang berstatus pegawai pemerintah dan mampu dan kampus dan mengajar di lembaga pendidikan lanjutan.
3. Tugas pokok dosen adalah menjadikan dan menyebarkan informasi, pengembangan dan kemampuan melalui pelatihan Tri Dharma Tingkat Tinggi. Selain menyelesaikan pidato dan kegiatan informatif, instruktur juga diharapkan untuk terus menyelidiki topik dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa.³³

³¹ Surat Keputusan Ketua Perguruan tinggi Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Panduan Kedudukan, Tugas Pokok, & Fungsi Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam IAID Bunga Cirebon, hlm. 25-27.

³² Leli Halimah., *Keterampilan Mengajar Sebagai Inspirasi Untuk Menjadi Dosen yang Excellent di Abad ke 21*, Bandung: Refika Aditama, 2017, hlm.7

³³ Surat Keputusan Ketua Perguruan tinggi Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Panduan Kedudukan, Tugas Pokok, & Fungsi Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam IAID Bunga Cirebon, hlm. 20-22.

Kewajiban seorang dosen tentunya sangat besar, selain menunjukkan bahwa ada banyak posisi yang berbeda. Menjadi seorang instruktur tentunya bukan pekerjaan sederhana saja, seperti yang dibayangkan sebagian orang, mendominasi materi dan memberikannya kepada siswa sudah cukup. Meski ada keterampilan tambahan yang harus dikuasai instruktur, namun hal tersebut belum bisa diposisikan sebagai tugas pembicara.. Menurut Asmuni Syukir ada tiga macam tugas dosen yaitu :

1. Kewajiban keahlian seorang dosen meliputi pengajaran, pendidikan dan persiapan, serta eksplorasi. Mengajar berarti meneruskan dan menciptakan nilai-nilai kehidupan. Menampilkan mengandung arti mengolah dan menciptakan ilmu pengetahuan dan inovasi. Persiapan berarti mengembangkan keterampilan mahasiswa dan ujian untuk pergantian acara yang bersifat mendidik.
2. Tugas Sosial, misi yang dilakukan oleh para dosen adalah misi welas asih yaitu penyempurnaan yang mengandung makna perubahan diri atau auto-distinguishing bukti mahasiswa menjadi orang dewasa seutuhnya. Oleh karena itu, dalam pendidikan lanjutan, penutur hendaknya mempunyai pilihan untuk menganggap dirinya sebagai wali kedua bagi mahasiswanya, dan di mata masyarakat sebagai teladan yang baik untuk diapresiasi dan ditiru.
3. Tugas perseorangan, dengan melakukan self mirroring maka pengajar menjadi lebih mengenal dirinya sendiri (auto-distinguishing proof) dan selanjutnya harus merubah (merubah) dirinya, dengan alasan dosen akan dihargai dan ditiru serta hendaknya “ing ngarso asung tuladha Oleh karena itu, sebelum mencapai tujuan utamanya, Penutur hendaknya memalsukan kepribadiannya terlebih dahulu.³⁴

Menurut Muhibbin Syah, mengutip pendapat Gagne, setiap dosen berfungsi sebagai :

1. *Designer of intruction* (perancang pengajaran)
Dosen diberi amanah untuk membuat susunan pembelajaran, termasuk membuat susunan RPP
2. *Manager of intruction* (pengelola pengajaran)
Dosen dipercayakan untuk mengawasi latihan pembelajaran, termasuk menangani kelas agar pembelajaran terjadi dengan sukses dan lancar
3. *Evaluator of student learning* (penilai prestasi belajar mahasiswa)
Dosen bertugas mengevaluasi pelaksanaan realisasi sehingga diketahui derajat keberhasilan pembelajaran.

³⁴ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Dosen dan Mahasiswa*, ... hlm. 39.

Menurut Asmuni Syukir Sesuai kewajibannya, dosen diharapkan melakukan pekerjaan berbeda yang menggambarkan cara berperilaku normal dalam berbagai kerja sama dengan mahasiswa, pembicara individu, dan staf lainnya. Pekerjaan pembicara umumnya berkembang sesuai dengan pandangan dunia pendidikan terkini yang sedang berkembang yaitu:

1. Tugas pembicara sebagai dosen
2. Tugas instruktur sebagai pendidik dan pelatih
3. Tugas seorang dosen dalam organisasi
4. Tugas dosen dalam mengarahkan pengajaran
5. Tugas pembicara sebenarnya³⁵

L. Jenjang Jabatan & Pangkat Dosen

1. Jabatan keilmuan dosen pada hakikatnya terdiri dari mitra master, lektor, lektor kepala dan professor
2. Kedudukan utilitarian dalam jabatan dosen dalam pandangan KEP MK WASPAN Nomor 638/E.E4/KP/2020 terdiri dari dosen dalam proyek kampus dan program pelatihan ahli. Derajat jabatan dosen sebagaimana disinggung di atas adalah sebagai berikut: dosen pada program pelatihan skolastik terdiri atas: asisten ahli, Lektor, lektor kepala, professor.
 - a. Dosen pada program pendidikan professional atas: Asisten ahli, Lektor, Lektor Kepala.
3. Pada program pendidikan akademik, dosen memiliki jenjang pangkat dan golongan ruang yang berbeda. Asisten Ahli terdiri dari Penata muda golongan III/a, Penata muda tingkat I golongan III/b, Lektor terdiri dari Penata golongan III/c, Penata tingkat I golongan III/d, dan Lektor Kepala terdiri dari Pembina golongan IV/a, Pembina tingkat I golongan IV/b, dan Pembina Utama Muda golongan IV/c. Dosen besar terdiri dari Pembina utama madya golongan
4. Pada program pendidikan profesional, dosen memiliki jenjang pangkat dan golongan ruang yang berbeda. Asisten Ahli terdiri dari Penata muda golongan III/a, Penata muda tingkat I golongan III/b, Lektor terdiri dari Penata golongan III/c, Penata tingkat I golongan III/d, dan Lektor Kepala terdiri dari Pembina golongan IV/a, Pembina tingkat I golongan IV/b, dan Pembina Utama Muda golongan IV/c.

³⁵ Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*, ... hlm. 55-56.

5. Dosen luar biasa yang masing-masing jenjang jabatan fungsionalnya dapat disamakan dengan jenjang jabatan fungsionalnya adalah jabatan fungsional yang setara dengan dosen luar biasa.³⁶

M. Kualifikasi & Kompetensi Dosen

Pembicara harus memiliki kapasitas akademis dan kemampuan sebagai profesional terlatih, serta kapasitas untuk menentukan tujuan instruktif. Mengingat Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kemampuan skolastik merupakan tingkat dasar pelatihan yang harus dipenuhi oleh seorang pembicara yang dibuktikan dengan pengukuhan serta dukungan keterampilan yang signifikan sesuai dengan jenjang, jenis dan satuan pendidikan formal. Kemampuan Skolastik minimal konfirmasi keempat (D-IV) atau sertifikasi empat tahun (S1), gelar Pascasarjana, bahkan sertifikasi doktoral yang diperoleh melalui program sarjana atau empat pengakuan pendidikan lanjutan yang sah. Kapasitas pendidikan bagi narasumber ada dua, yaitu kemampuan instruktur melalui landasan yang baik dan kemampuan dosen melalui tes prestasi dan konsistensi. Selain persiapan formal untuk terpilih menjadi pembicara, mereka yang sudah mendominasi namun belum memiliki deklarasi, juga harus mengikuti uji kepatutan dan keadilan di perguruan tinggi yang mampu menyelesaikannya.³⁷

Kemampuan akademis dosen diperoleh melalui sertifikasi program pendidikan lanjutan pascasarjana sesuai dengan bidang studi utamanya. Kemampuan keilmuan instruktur paling sedikit:³⁸

1. Lulusan program ahli untuk program magister, sarjana, program doktor.
2. Sebagai dosen, pengajar mempunyai kebebasan serta komitmen dalam melaksanakan Tridharma pelatihan tingkat Tinggi. Dalam menyelesaikan komitmen terampil, dosen mempunyai komitmen:
 - a. Menyelesaikan pembinaan, eksplorasi dan administrasi wilayah setempat.
 - b. Menyusun, melaksanakan pengalaman pendidikan, serta mempelajari dan mengevaluasi hasil belajar.

³⁶ Surat Keputusan Ketua Perguruan tinggi Tinggi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Panduan Kedudukan, Tugas Pokok, & Fungsi Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam IAID Bunga Cirebon, hlm. 20-22.

³⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hlm. 95.

³⁸ Yusran Razak, dkk, *Kepemimpinan, kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.1 No.2, 2016, hlm. 32.

- c. Meningkatkan dan membina kapasitas dan kemampuan pendidikan secara berkesinambungan sesuai kemajuan ilmu pengetahuan, kemajuan dan pengerjaan.
- d. Bertindak tidak memihak dan tidak membedakan berdasarkan pertimbangan arah, agama, kepribadian, ras, kondisi tertentu, atau sebaliknya pertimbangan keuangan siswa dalam berpikir.
- e. Ikuti aturan, pedoman, dan sekumpulan standar yang sah, serta kualitas yang ketat dan bermoral.
- f. Ikuti terus dan dukung ketabahan daerah setempat.

Menurut McLeod, Kapabilitas dicirikan sebagai kapasitas atau keahlian individu dalam mencapai tujuan normal.³⁹ Sedangkan menurut Suparno Kapasitas adalah kesanggupan yang memadai untuk berusaha atau bukti mempunyai batas dan kesanggupan yang vital. Batas dosen sendiri adalah informasi yang berbeda-beda, kapasitas dan perilaku yang harus dipersiapkan oleh dosen dalam menyelesaikan komitmen penguasaannya.⁴⁰

Kapasitas dalam bahasa Indonesia merupakan pengolahan bahasa Inggris, suatu keahlian yang menyiratkan kemampuan dan titik batas. Batasan adalah cara progresif dalam menangani tindakan untuk mencapai tujuan yang diantisipasi seperti yang ditunjukkan oleh kondisi yang diantisipasi. Sejalan dengan itu, suatu keahlian ditunjukkan melalui eksekusi atau eksekusi yang dapat dilakukan (secara bijaksana) dengan tujuan yang jelas untuk mencapai batas tertentu.⁴¹ Batas juga dapat diartikan sebagai kumpulan informasi, perilaku, serta keterampilan yang dibutuhkan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Pengajaran, pengorganisasian, dan kesempatan memikirkan penggunaan sumber belajar menimbulkan keterbatasan.⁴²

Mengingat Undang-Undang Resmi (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Penceramah disebutkan bahwa kapasitas yang harus dimiliki pendidik meliputi kemampuan ilmiah, kapasitas karakter, kemampuan interaktif, dan kapasitas master yang diperoleh melalui pelatihan mutakhir. Kapasitas pembicaranya luas jangkauannya dan menyusun suatu kesatuan yang saling berhubungan dan stabil bersama. Seperti yang diungkapkan Gordon seperti dikutip E. Mulyasa, ada enam sudut atau

³⁹ Suyanto, *Multimedia Alat untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing*, Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2013, hlm. 1.

⁴⁰ Jamil Suprihatiningrum, *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*, ... hlm. 99.

⁴¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, hlm. 17-18.

⁴² Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Dosen: Melalui Peltihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 8.

ruang yang terdapat pada kemungkinan kemampuan, yaitu sebagai berikut:

1. Informasi, khususnya perhatian dalam bidang mental, misalnya seorang pembicara mengetahui bagaimana membedakan kebutuhan-kebutuhan yang mendesak, juga, bagaimana menyelesaikan pengambilan perkuliahan sesuai kebutuhan mereka.
2. Pemahaman, yaitu kedalaman dan perasaan batin seseorang; Misalnya saja, seorang dosen yang akan mengajar hendaknya mempunyai pemahaman yang kuat mengenai sifat dan keadaan mahasiswanya agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan bermanfaat..
3. Batasan atau penguasaan adalah kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan seorang dosen untuk memilih dan mengerjakan persiapan, misalnya, membantu mahasiswa belajar lebih banyak tanpa masalah.
4. Nilai adalah standar perilaku yang disadari dan diatur secara intelektual oleh individu, seperti standar pembicara internal pembelajaran (validitas, keterusterangan, aturan sebagian besar, dll).
5. Demeanor, yaitu sentimen-sentimen tertentu (ceria, galau, serupa rasa enggan) atau respons terhadap perbaikan mereka yang melakukan pendekatan dari luar, reaksi terhadap krisis moneter, opini terhadap kenaikan gaji, dll.
6. Minat adalah kecenderungan individu untuk kembali pada sesuatu, misalnya minat untuk kembali pada sesuatu atau mengambil sesuatu.⁴³

Keempat jenis kompetensi dosen beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian
Kapasitas moral merupakan batasan individu yang mencerminkan individu yang dapat diandalkan, dapat diandalkan, kreatif, cerdas dan definitif, serta dapat menjadi teladan sejati bagi mahasiswa dan mempunyai pribadi yang hebat.
2. Kompetensi pedagogik
Keterampilan informatif mencakup pemahaman oleh mahasiswa, mengatur dan melaksanakan pertemuan instruktif dan instruktif, mengevaluasi hasil belajar dan membuat mahasiswa tahu tentang kemungkinan hasil yang mereka miliki..
3. Kompetensi sosial

⁴³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Dosen*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 38.

Keterampilan interaktif adalah kemampuan pembicara untuk berkomunikasi dan hidup berdampingan dengan baik dengan mahasiswa, mitra individu, wali, dan lingkungan umum.

4. Kompetensi profesional

Kapasitas mampu adalah kewenangan materi pembelajaran yang luas dan luas, mengingat keunggulan materi program instruktif mata kuliah dan substansi runtut yang melingkupi materi, serta kekuatan pengembangan dan metodologi cerdas.⁴⁴

Berikut ini pembagian dari subkompetensi, sebagai alat ukur penilaian kinerja dosen:

1. Kompetensi pedagogik

- a. Kualitas mahasiswa yang mendominasi dari sudut pandang fisik, moral, mendalam, sosial dekat dengan rumah keilmuan.^{45 46}

Mendominasi sifat-sifat mahasiswa dari segi fisik, moral, mendalam, sosial, kemasyarakatan, dekat dengan rumah, sosial-dekat dengan rumah, sosio-sosial dan landasan keilmuan, mengenali potensi mahasiswa pada mata pelajaran yang dididik, membedakan susunan penampilan yang mendasari mahasiswa dalam mata perkuliahan yang dididik, mengenali tantangan belajar mahasiswa dalam mata pelajaran yang diajarkan.⁴⁷

- b. Hipotesis pembelajaran dan standar pembelajaran instruksional mendominasi.⁴⁸ Dosen memberikan kesempatan terbuka kepada mahasiswa untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan usia dan kemampuan belajarnya dengan mempertimbangkan, mengumpulkan perubahan, dan membuat karya. Biasanya, pembicara menyadari tingkat pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan kegiatan pembelajaran selanjutnya.⁴⁹ Dosen dapat memahami tujuan penyelesaian latihan yang dilakukan sesuai atau tidak sesuai dengan rencana, dihubungkan dengan prestasi belajar, dosen menggunakan prosedur yang berbeda-beda untuk membangkitkan semangat

⁴⁴ Abdul Rahman Shaleh, *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 75.

⁴⁵ Leli Halimah, *Keterampilan Mengajar Sebagai Inspirasi Untuk Menjadi Dosen yang Excellent di Abad ke 21, ...*, hlm.12

⁴⁶ Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*, Jogjakarta, Ar Ruzz Media, 2018, hlm. 90

⁴⁷ Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*,... hlm. 90-91

⁴⁸ Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, Jakarta: Kata Pena, 2017, hlm. 46

mahasiswa untuk belajar, pembicara merencanakan pembelajaran latihan-latihan yang saling berkaitan, mempertimbangkan target pembelajaran dan menciptakan peluang untuk berkembang, materi berfokus pada tanggapan mahasiswa yang belum memahami pembelajaran dan menggunakan tanggapan tersebut untuk membuat rencana pembelajaran selanjutnya. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan umur dan kemampuan belajarnya dengan mempertimbangkan perubahan dan membuat karya. Seringkali, pembicara memastikan bahwa mahasiswa memahami materi pembelajaran tertentu dengan cukup baik untuk mengubah metode pembelajaran yang mereka gunakan.⁵⁰

- c. Pengembangan kurikulum.⁵¹ Dosen telah menyusun rencana representasi sesuai dengan jadwal acara lapangan, dosen menyampaikan materi secara tuntas, jelas, dan serius, instruktur menyesuaikan materi dengan usia, kemajuan, dan tingkat kemajuan mahasiswa dan pembicara menghubungkan materi yang disiapkan dengan lingkungan dan standar kehidupan sehari-hari.. Materi yang disampaikan oleh instruktur merupakan materi terkini, latihan-latihan yang telah diselesaikan oleh pembicara mencakup berbagai macam pembelajaran mahasiswa, moderator membina kapasitas mahasiswa yang tidak pilih-pilih (pikiran kreatif, berpikir tegas, maju, berpikir tegas, dan lain-lain), dosen memberi arti pada metode yang paling mahir menggunakan hasil menyadari bagaimana ia membina mata kuliah berikutnya.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.⁵² dosen melakukan latihan pembelajaran sesuai rencana yang telah banyak disusun, dosen melakukan praktik pembelajaran yang membantu pengalaman instruktif mahasiswa, pembicara memberikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai usia dan tingkat kemampuan belajar mahasiswa, dosen menjawab bahwa kekecewaan merupakan sebuah fase siklus pembelajaran, selain kesalahan yang perlu dipertimbangkan kembali, dosen menyelesaikan praktik pembelajaran sesuai substansi program pembelajaran dan menghubungkannya dengan jadwal harian mahasiswa sehari-hari, aset individu melakukan praktik

⁵⁰Nur Irwantoro & Yusuf Suryana, *Kompetensi Pedagogik*, Surabaya : Genta group production, 2016, hlm. 52.

⁵¹Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ... hlm. 47.

⁵²Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ... hlm. 48

pembelajaran yang berubah secara signifikan, waktu latihan belajar disesuaikan dengan kemajuan tahun dan derajat kemampuan belajar serta sesuai pertimbangan mahasiswa, dosen menghadapi kelas dengan sungguh-sungguh tanpa meminta atau sibuk dengan persiapannya sendiri sehingga seluruh waktu mahasiswa dapat terbuang percuma. digunakan sebaik yang diharapkan, pembicara dapat menyelesaikan latihan pembelajaran yang ditujukan untuk kondisi kelas, dosen memberikan banyak pintu terbuka yang berharga kepada mahasiswa untuk mendapatkan klarifikasi tentang masalah-masalah mendesak, berlatih dan berkolaborasi dengan mahasiswa. Kemudian lagi, pembicara mengkoordinasikan pelaksanaan latihan pembelajaran secara administratif untuk membantu mahasiswa mengembangkan pengalaman, instruktur menggunakan bantuan pelatihan atau sebaliknya memvariasikan media untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.

- e. Pengembangan potensi mahasiswa.⁵³ Dosen mengambil hasil dari berbagai evaluasi untuk setiap mahasiswa untuk menentukan tingkat kemajuan setiap mahasiswa, pembicara merencanakan dan melaksanakan latihan pembelajaran untuk menarik imajinasi mahasiswa dan keterampilan penalaran yang menentukan, dosen secara efektif membantu mahasiswa dalam pembelajaran dengan penanganan dengan cara memusatkan perhatian. Setiap dosen, dapat dengan tepat mengenali kemampuan, minat, potensi dan kesulitan belajar setiap mahasiswa, pembicara memberikan pintu pembelajaran terbuka kepada mahasiswa sesuai pembelajaran mereka yang terpisah, pembicara berpusat pada berbicara dengan siswa dan memberdayakan mereka untuk memahami dan menggunakan informasi yang disajikan. Bekerja dengan peningkatan kemampuan mahasiswa untuk menyelesaikan berbagai kemungkinan mereka.⁵⁴
- f. Korespondensi dengan mahasiswa. dosen menggunakan petunjuk untuk memutuskan pemahaman dan menyelesaikan dukungan mahasiswa secara menyeluruh, termasuk mengajukan pertanyaan resmi yang mengantisipasi mahasiswa harus menjawab dengan sudut pandang dan data mereka. Kecuali jika penting untuk

⁵³Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ...hlm. 49

⁵⁴Leli Halimah, *Keterampilan Mengajar Sebagai Inspirasi Untuk Menjadi Dosen yang Excellent di Abad ke 21*, ... hlm. 13

memahami pentingnya mahasiswa, instruktur mempertahankan fokus seperti laser pada semua pertanyaan dan tanggapan yang diberikan oleh mahasiswa. ajakan dosen untuk menjawab pertanyaan mahasiswa dengan tegas, tepat dan kreatif, sesuai tujuan pembelajaran dan isi rangkaian pembelajaran tanpa memperlukannya, pendidik menyajikan praktik pembelajaran yang dapat menjunjung tinggi kerja sama yang luar biasa antar siswa, pembicara menyimak dan memusatkan perhatian seputar reaksi siswa yang umumnya baik dan buruk dalam menilai tingkat pemahaman mahasiswa, pembicara berpusat pada pertanyaan mahasiswa dan menjawabnya dengan baik serta tepat untuk menghindarkan dari kekacauan mahasiswa.⁵⁵

- g. Evaluasi dan . Instruktur membuat perangkat penilaian yang selaras dengan tujuan pembelajaran RPP untuk mencapai kapasitas tertentu, membantu peserta didik dalam menyelesaikan penilaian dengan menggunakan berbagai metode penilaian, meskipun penilaian yang sesuai dilakukan pada pelatihan tambahan, dan mengkomunikasikan temuan dan gagasan. Dosen menganalisis hasil evaluasi untuk mengidentifikasi mata pelajaran yang beresiko dan kemampuan mendasarnya sehingga diketahui kualitas dan kekurangan setiap mahasiswa untuk perbaikan dan perbaikan, menggunakan masukan mahasiswa, dan mempertimbangkannya dalam kaitannya dengan tingkat pemahaman materi yang ditemukan. yang telah dicoba dan akan dicoba kepada para siswa., dosen melibatkan hasil penilaian sebagai bahan untuk menyiapkan desain model yang akan segera dilaksanakan.⁵⁶

2. Kompetensi kepribadian

- a. Bertindak sesuai standar yang ketat, standar yang sah, praktik yang diterima, standar sosial publik.⁵⁷ Hormati mahasiswa tidak peduli apa keyakinan, identitas, adat istiadat, wilayah asal dan orientasi mereka. Bertindak sesuai standar yang ketat, peraturan sosial yang berlaku di arena publik, dan budaya publik Indonesia yang berbeda.⁵⁸

⁵⁵Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ...hlm. 50-51

⁵⁶Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ...hlm. 51-52

⁵⁷Leli Halimah, *Keterampilan Mengajar Sebagai Inspirasi Untuk Menjadi Dosen yang Excellent di Abad ke 21*, ...hlm.13

⁵⁸Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*,... hlm.95

- b. Memperkenalkan diri sebagai pribadi yang sah, pribadi, mempunyai kehormatan, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan daerah setempat. Bertindak sungguh-sungguh, tegas dan akomodatif, bertindak yang mencerminkan ketaqwaan dan etika yang terhormat, bertindak sedemikian rupa sehingga dapat ditiru oleh peserta didik dan lingkungan sekitar.
 - c. Menunjukkan watak yang konsisten, dewasa, mantap, berwawasan luas dan pasti. Perkenalkan diri Anda sebagai individu yang konsisten dan stabil, perkenalkan diri Anda sebagai individu yang dewasa, cerdas, dan sah.
 - d. Mempertahankan seperangkat aturan dosen ahli. Memahami, menerapkan, dan bertindak berdasarkan seperangkat aturan ahli dosen
 - e. Sikap terfokus, rasa kewajiban yang tinggi, kepuasan mendalam menjadi seorang guru. Menunjukkan sikap kerja keras dan komitmen tinggi, menghargai menjadi pembicara dan yakin, bekerja terbuka dan terampil.⁵⁹
3. Kompetensi profesional
- a. Dominasi materi, struktur, gagasan, mentalitas, informasi yang menjunjung tinggi contoh yang diajarkan
 - b. Mendominasi kemampuan dasar dan keterampilan pusat dari ilustrasi yang diajarkan. Memahami kemampuan esensial, kemampuan pusat, tujuan pembelajaran mata perkuliahan sedang diinstruksikan.
 - c. Menumbuhkan materi pembelajaran yang diajarkan secara inovatif. Pilih topik yang diinstruksikan oleh tingkat kemajuan mahasiswa. Proses topik yang diajarkan secara inovatif yang ditunjukkan oleh tingkat kemajuan mahasiswa.
 - d. Gunakan inovasi data dan korespondensi untuk mengembangkan diri Anda. Menggunakan inovasi data dan persuratan dalam penyampiannya. Gunakan inovasi data dan korespondensi untuk mengembangkan diri Anda.
 - e. Menciptakan ahli melalui aktivitas cerdas. Renungkan pameran Anda sendiri tanpa henti. Gunakan hasil penampilan untuk melatih kemampuan luar biasa. Pimpin berkonsentrasi pada tes tindakan lobi untuk melatih kemampuan yang patut diperhatikan.

⁵⁹Imas Kurniasih & Berlin Sani, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja dan Kualitas Dosen*, ...hlm. 53

Waspada perkembangan zaman dengan memperoleh informasi dari berbagai sumber⁶⁰

4. Kompetensi sosial

- a. Bersikap komprehensif, obyektif dan tidak bias. Bersikap tuntas dan obyektif terhadap mahasiswa dalam menyelesaikan pembelajaran. Cobalah untuk tidak bertindak kasar terhadap mahasiswa dan lingkungan karena perbedaan dalam agama, kepribadian.
- b. Berdiskusi sukses, simpatik dan santun dengan sesama dosen, staf pelatihan, wali mahasiswa dan lingkungan sekitar. Bicaralah dengan rekan dan jaringan lain secara jujur, penuh simpati dan ramah. Berbicaralah dengan wali mahasiswa dengan sungguh-sungguh, penuh kasih sayang, dan penuh perhatian. Mengikutsertakan wali dan masyarakat setempat dalam program pembelajaran
- c. Sesuaikan dengan tempat tugas di segala bidang yang mempunyai keragaman sosial-sosial. Sesuaikan dengan tempat kerja. Melaksanakan proyek yang berbeda di tempat kerja
- d. Bicaralah dengan lingkungan lokal Anda yang mahir dan panggilan yang berbeda. Berbicaralah dengan orang lain dengan logis, dan peneliti harus bisa menggunakan media yang berbeda. Menyampaikan dampak kemajuan pembelajaran kepada komunitas lokal itu sendiri.⁶¹

⁶⁰Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*,... hlm. 97-99

⁶¹Rulam Ahmadi, *Profesi Kedosenan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Dosen*,... hlm. 96-97

BAB III

MANAJEMEN RECRUITMENT DOSEN

A. Hakikat Manajemen Recruitment Dosen

Diskusi mengenai manajemen menggaris bawahi siklus peraturan, kerja sama antara berbagai bagian dalam afiliasi, upaya untuk menggunakan sumber daya yang sah, dan tujuan yang jelas. Dosen dianggap sebagai pengalaman mengatur, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau mampu memanfaatkan sumber daya yang ada beserta kemampuannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam KBBI, pengelolaan diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.. Ada tiga perspektif unik tentang administrasi:

1. Organisasi mempunyai ciri yang lebih luas dibandingkan dengan dewan (eksekutif adalah perwujudan dari organisasi).
2. Dewan lebih luas daripada organisasi.
3. Pengurus dengan organisasi yang setara.¹

Manajemen dapat merencanakan, menyusun, melaksanakan, menyaring dan mengaktifkan seluruh aset organisasi, baik SDM (modal SDM), modal (modal moneter) dan material (tanah, alam) merupakan

¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Per dosen an tinggi*, Cetakan 1, Bandung: Remaja Rasindo, 2002, hlm. 19.

rangkaian siklus yang menggabungkan penilaian dan pengendalian. Aset terbaik atau komponen dan inovasi yang belum disempurnakan untuk mencapai tujuan hierarki atau organisasi.² James A.F. Stoner *"Manajemen adalah strategi yang terlibat dalam mengatur, mengatur, mengoordinasikan, dan mengendalikan upaya tunggal suatu afiliasi dan menggunakan sumber daya yang tetap untuk mencapai berbagai tujuan yang diratakan.."* Pemahaman ini memberi arti bahwa administrasi adalah cara yang paling umum dalam mengatur, menyortir, keluar, mengarahkan dan mengelola upaya individu yang berwenang, individu dari suatu asosiasi dan pemanfaatan aset dari asosiasi yang tersisa untuk mencapai tujuan hierarki yang eksplisit.³

Mullins mengatakan, *"The board is seen best, in this way, as a cycle normal to any remaining functions completed inside the association. The executives is basically a coordinating movement"*.⁴ Akibatnya manajemen paling sering dilihat sebagai siklus tipikal untuk setiap kapabilitas yang tersisa yang dilakukan secara afiliasi. Para eksekutif pada dasarnya adalah tindakan bersama. Mary Parker Follett, pemimpin digambarkan sebagai *"keahlian yang bermanfaat, sebagai aktivitas memperkirakan jumlah secara konsisten dan mengubah beberapa pengaturan mendasar; atau di sisi lain sebagai langkah yang dimulai untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Hal ini berlaku bahkan dalam keadaan dimana pengaturan tidak terjadi"*. Ini berarti mendekatkan diri pada keistimewaan mengurus bisnis melalui orang lain.⁵

George R. Terry *"the executives is particular course of arranging, sorting out, activating, controlling (POAC), performed to decide and achieve the targets by the utilization of person and different assets."* Manajemen adalah siklus yang tidak salah lagi yang menggunakan berbagai orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan itu dimulai dengan pemilihan, perencanaan, persiapan, dan kualifikasi..⁶

Manajemen adalah komunikasi efektif yang berorientasi pada tujuan antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya, dan afiliasi adalah penciptaan aturan. Secara keseluruhan, praktik bisnis harus dilihat

² Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Erlangga, 2012, hlm. 12.

³ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2019, hlm. 3.

⁴ Mullins, Laurie. J, *Management and Organisational Behaviour*, New York: Prentice Hall, 2005, hlm. 195.

⁵ Abdul Azis, *Manajemen Investasi Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 19.

⁶ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas ...* hlm.

dalam lingkungan suatu organisasi, perguruan tinggi terkemuka, atau dua asosiasi berbeda.⁷ Menurut Thoha, dewan dicirikan sebagai "metode yang terlibat dalam mencapai tujuan hierarki melalui upaya orang lain."⁸ Senada dengan itu, Nawawi mengatakan: "manajemen merupakan suatu tindakan yang memerlukan kerja sama pihak lain untuk mencapai tujuan."⁹ Mengingat dua spesialis yang dirujuk di atas, kita dapat berharap bahwa Asosiasi adalah perkembangan kolaborasi antara dua individu untuk mencapai tujuan bersama. Aturan harus menggambarkan dewan, kata James. D. Mooney yaitu:

1. Koordinasi adalah standar yang membutuhkan pemahaman, bantuan satu sama lain, penetapan tujuan, dan disiplin yang tinggi..
2. Prinsip skalar menggambarkan bagaimana organisasi, penjabatan, dan utilitas yang dibutuhkan berhubungan satu sama lain..
3. Aturan-aturan yang membina akan berupa keputusan-keputusan yang menggambarkan tanggung jawab.
4. Standar kerja adalah peraturan yang membedakan dirinya sebagai wakil dari kepala lini lainnya.

Dengan mengacu pada teori organisasi klasik yang diperkenalkan oleh Henry Fayol, masalah-masalah berikut terutama dibahas dalam bidang manajemen ini:¹⁰

1. Latihan khusus terspesialisasi seperti kreasi dan penataan. Pada pelatihan kampus lebih mengembangkan konsentrasi ruangan, menyelenggarakan kelas-kelas dan merencanakan lulusan yang siap bekerja dan memasuki masyarakat
2. Usaha atau kegiatan bisnis yang terkait dengan angsuran institusi, seperti membeli bahan baku atau menjual produk. Penyaringan siswa, pengembangan sekolah, dan latihan lainnya adalah contoh pelatihan yang dilakukan oleh institusi pendidikan..
3. Uang atau sekali lagi kegiatan yang berhubungan dengan uang tunai dan pemanfaatannya. Di bidang pendidikan, kemajuan tersebut harus dilihat dari bagaimana lembaga-lembaga pendidikan memperoleh dan mengarahkan keuangan yang berfokus pada kekuatan mereka, atau apakah aset-aset tersebut digunakan untuk membeli pekerjaan dan lembaga serta memberikan pelatihan.

⁷ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, hlm. 41.

⁸ Miftah T, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 8.

⁹ Hadari N, *Administrasi Pendidikan*, Cetakan. V, Jakarta: Jaihi Masagung, 1993, hlm. 13.

¹⁰ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas...* hlm. 12-13.

4. Praktek-praktek yang berhubungan dengan kemakmuran, kesejahteraan atau di sisi lain hiburan. Sebuah sistem yang dapat menciptakan iklim pendidikan di dalam dan luar negeri dan yang menjaga dirinya dari dampak negatif normal dan sosial terhadap moral dan budaya melalui pendidikan yang ketat dan bermoral adalah yang menyatukan pendidikan.
5. Latihan pembukuan atau akuntansi. Organisasi yang mendidik menerapkan strategi berbeda untuk menghitung gaji dan cadangan konsumsi. Ini adalah penilaian subjek yang mendalam dan cermat. Demikian pula, kampus tidak dapat hanya bekerja pada rencana pengeluaran yang rumit.
6. Kelengkapan administrasi atau kemampuan yang berhubungan dengan pengurus. Perusahaan memerlukan dan melatih kemampuan regulasi seperti persiapan, penyusunan, koordinasi, pengawasan dan penilaian semua kegiatan pendidikan yang mereka selesaikan.

Menurut Hersey dan Blancard, manajemen adalah siklus yang berguna antara orang-orang dan pertemuan untuk mencapai berbagai tujuan yang diratakan. Siklus ini digambarkan sebagai kapasitas yang dilakukan oleh pionir dan bawahannya dalam afiliasi. Kegiatan ini juga mendukung penggunaan aset yang berbeda. Menurut Reeser, manajemen merupakan sarana yang menggunakan kekuatan nyata dengan usaha biasa dan selanjutnya menggunakan unsur pengaturan, koordinasi dan lain-lain..¹¹

Menurut Winardi, Pedoman pelaksanaannya adalah (1) pembagian kerja, (2) komitmen, (3) ketegasan, (4) kesepakatan permintaan, (5) kesepakatan haluan, dan (6) menghindari kepentingan pribadi. Keuntungan umum (7) Hadiah, (8) Sentralisasi, (9) Langkah, (10) Ajakan, (11) Penjenjangan, (12) Kesetiaan terhadap Pelaksanaan Pekerjaan, (13) Inspirasi, dan (14) Jiwa Korps. Hasibuan, yang disebutkan oleh Henry Fayol, adalah:

1. *Division of Work*

Aturan-aturan pembagian pekerjaan ini sangat penting, mengingat adanya unsur-unsur yang membatasi, maka penting sekali bagi seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, antara lain: Keterbatasan waktu., keterbatasan informasi, keterbatasan kapasitas, keterbatasan pertimbangan. Pembatasan ini memerlukan pembagian kerja. Intinya adalah untuk memperoleh kemahiran hierarki dan pembagian tugas sesuai wilayah yang diharapkan untuk dirancang atau diprakarsai.

¹¹ Rusdi Ananda dan Oda Kinata Banurea , *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, 2017, hlm. 1.

2. *Authority and Responsibility*

Dalam norma ini, penugasan harus dibagi antara atasan dan bawahan. Ada kebutuhan untuk mengubah otoritas dan komitmen. Misalnya, untuk kehormatan X, komitmennya naik ke X. Jabatan menimbulkan “keistimewaan” dan Kewajiban menimbulkan “komitmen”. Hak istimewa dan komitmen menghasilkan korespondensi antara atasan dan bawahan.¹²

3. *Discipline*

Disiplin adalah pemahaman dengan langsung mematuhi dan berpegang teguh pada pilihan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh semua orang. Tanpa disiplin yang tinggi, sulit bagi organisasi mana pun untuk mencapai tujuannya. Disiplin adalah perhatian dan kemampuan untuk menyetujui semua prinsip dan standar sosial yang material.

4. *Unity of Command*

Pemikiran ini menyimpulkan bahwa setiap bawahan hendaknya hanya menerima perintah dari atasannya dan memenuhi tanggung jawabnya kepada atasannya. Dalam kasus apa pun, manajer mungkin mengajukan permintaan kepada beberapa bawahan. Aturan penggerak satu individu penting karena ketika seorang bawahan telah direferensikan oleh beberapa atasan, akan mengetahui yang harus dilakukan.¹³

Muhammad Arifin dan Elrianto, manajemen secara komprehensif mencakup pengaturan, pemilahan, koordinasi, pengaturan, pengendalian, penilaian aset hierarkis untuk mencapai tujuan dengan sukses dan produktif dari perspektif yang luas.¹⁴ Amirul Mukminin, dkk, manajemen dicirikan sebagai dewan atau sistem untuk mengawasi sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁵ Suhadi Winoto, Para eksekutif adalah cara paling umum untuk melibatkan manusia dan non-HR untuk mencapai tujuan hierarki dengan benar dan efisien.¹⁶ Sarinah dan Mardelina, Manajemen adalah siklus untuk mencapai tujuan

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hlm. 64-69.

¹³ Mesiono, *Manajemen Organisasi...* hlm. 11.

¹⁴ Muhammad Arifin dan Elrianto, *Manajemen Pendidikan Masa Kini*, Medan: UMSU Press, 2017, hlm. 1-2.

¹⁵ Amirul Muminin, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Jambi: Unja Press, 2019, hlm. 5

¹⁶ Suhadi Winoto, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020, hlm. 1

dengan bekerja sama melalui individu dan aset hierarki lainnya.¹⁷ . Muh Hambali dan Mu'alimin, manajemen dicirikan sebagai cara paling umum untuk mengawasi pekerjaan yang bertekad untuk memperoleh hasil dan mencapai tujuan dengan mempengaruhi orang lain.¹⁸ Nur Zazin, manajemen adalah ilmu dan penguasaan yang melibatkan SDM dan SDM dalam menyusun, mengatur, melaksanakan dan memeriksa latihan-latihan yang diselesaikan dengan sungguh-sungguh dan bermanfaat dengan mengikutsertakan semua orang dengan sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁹ Abd Rohman, manajemen bertugas memberikan bimbingan dan kursus melalui rencana permainan, koordinasi, kompromi, pembagian tugas secara ahli dan bijaksana, mengatur, mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.²⁰

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa organisasi harus ada dalam suatu afiliasi atau kantor, sehingga pengurusnya harus dilakukan dari berbagai bagian. Dewan pada umumnya berisi setidaknya satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tersebut harus jelas dan dapat diukur. Untuk mencapai tujuan tersebut, berbagai individu dan sumber daya harus dilibatkan. Semua bagian administrasi harus dilibatkan, semuanya harus berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Agar tujuan ini dapat dirasakan atau dicapai, maka harus dibantu melalui tahapan atau siklus persiapan tertentu. Dalam mencapai tujuan, pemimpin harus mengikuti dan menyelesaikannya secara bertahap (cerdas), dan tidak boleh ceroboh (tidak menentu). Pencapaian tujuan yang mempengaruhi berbagai individu dan aset dilakukan dengan cara terbaik. Ini berarti melakukan kesalahan untuk mendapatkan hasil terbaik dan tidak menghabiskan banyak uang. Kesal harus memilih sistem yang tepat dan dapat diukur untuk memastikan bahwa seluruh organisasi berjalan dengan baik.

Berbeda dengan pandangan Wijayanti yang dikutip oleh Abd Rohman bahwa organisasi pada dasarnya adalah triple komprehensif, artinya pada umumnya akan dipandang sebagai suatu pekerjaan, sebagai suatu siklus, sebagai suatu disiplin logika yang sah dan dapat juga dipandang sebagai suatu panggilan.²¹ Sesuai dengan penilaian Akhmad

¹⁷ Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hlm. 7.

¹⁸ Muh Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Yogyakarta: Ircisod, 2020, hlm. 18.

¹⁹ Nur Zazin, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam (Sejarah, konsep dan dasar)*, Malang: Edulitera, 2018, h.50

²⁰ Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*, Malang: Inteligensi Media, 2017, h. 11.

²¹ Abd Rohman, *Dasar-dasar Manajemen*, ... hlm. 8.

Shunhaji dan Nurlia Aliyah yang juga berpendapat bahwa organisasi adalah ilmu dan kemampuan untuk dengan sengaja mengarahkan siklus yang terdiri dari pengorganisasian, pengaturan, pelaksanaan dan pengendalian yang mencakup semua sumber daya yang diratakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²²

1. Manajemen sebagai seni

Pandangan ini diambil dari penilaian Mary Parker Pollet yang melihat pergaulan sebagai pembeda dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Selain mengetahui informasi mengenai pengurus, seseorang yang ingin menjadi pionir atau perintis yang baik juga harus mampu memimpin.²³ Pelopor yang memiliki tingkat penguasaan tinggi tidak akan kaku dalam membuat metodologi dan menangani permasalahan. Dengan keahlian, seorang pemimpin akan memimpin bawahannya dengan tekun dan tekun, karena setiap tindakan yang dilakukannya akan dinikmati oleh bawahannya. Sehingga ketika dia berbicara, perkataannya dapat terus menerus diakui oleh bawahannya, setiap keputusan yang diambilnya selalu dipatuhi oleh bawahannya dan setiap permasalahan akan diselesaikan melalui jalur tersebut yang paling ideal, tanpa menyusahkan salah satu pihak. Pemimpin yang mempunyai tingkat imajinatif tinggi akan selalu terbuka kepada bawahannya.

2. Manajemen sebagai proses

Pandangan ini diambil dari sudut pandang Stoner, dimana eksekutif dicirikan sebagai metode yang paling luas untuk mengatur, mengkoordinasikan, mengkoordinasikan dan mengawasi upaya individu yang progresif dan penggunaan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan definitif yang dinyatakan dengan jelas. Sebuah organisasi yang digerakkan oleh seorang manajer seharusnya bekerja sama tanpa henti untuk mencapai tujuan yang progresif. Hubungan harmonis ini tidak boleh diganggu gugat, karena penjelasannya saling membutuhkan satu sama lain. Siklus yang sudah selesai sebaiknya diselesaikan sesuai dengan hasil perencanaan, salah satu penyebab tidak tercapainya tujuan resmi adalah karena suatu proses atau siklus tidak berjalan sesuai rencana atau tidak ada perencanaan.

3. Manajemen sebagai ilmu

Sehubungan dengan perspektif ini, Luther Gulick menggambarkan dewan sebagai disiplin ilmu yang berusaha

²² Akhmad Shunhaji dan Nurlia Aliyah, "Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan Al-Qur'an di SDIT Buahati Islamic School 2 Jakarta Timur," Dalam *Jurnal Madani Institut*, Vol. 10, No. 1, 2021, hlm. 48.

²³ Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*,... hlm. 7.

memahami dengan sengaja bagaimana dan mengapa orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang berbeda, menjadikan kerangka ini lebih penting bagi umat manusia. Selain alasan di atas, karena kebutuhan yang menyertainya, kepala dimasukkan sebagai bidang ilmu.²⁴

a. Tersusun secara sistematis dan teratur

Manajemen, sebagai disiplin ilmu, harus direncanakan dan disusun secara sengaja. Pengurus mengalami penyempurnaan proses kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain. Latihan-latihan tersebut dimulai dari menentukan tujuan, menyusun, memutar, memeriksa atau mengendalikan, hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Objektif rasional sehingga dapat dipelajari

Manajemen sebagai sebuah ilmu harus objektif dan objektif dalam memeriksa suatu hal atau persoalan. Bersikap obyektif mengandung arti bahwa administrasi mempunyai batasan/pedoman dalam menilai sesuatu sehingga cenderung bersifat perkiraan. Batasan atau pedoman penilaian ini digunakan untuk menjamin tidak adanya kecenderungan dalam penilaian. Item atau fokus ujian. Manajemen secara keseluruhan adalah orang-orang itu sendiri. Bagaimanapun, orang-orang di sini adalah kumpulan yang berkolaborasi satu sama lain dalam suatu hubungan untuk mencapai tujuan bersama melalui penilaian yang masuk akal. Untuk mempermudah mencapai tujuan ini, tugas dapat dibagi antar pertemuan.

c. Menggunakan metode ilmiah

Pengurus sebuah asosiasi dengan segala permasalahan yang ada di dalamnya harus dilakukan dengan bijaksana. Dewan sebagai sebuah ilmu mengisyaratkan bahwa sebelum membuat rencana permainan, penting untuk memahami permasalahan secara dekat dengan mempertimbangkan data spesifik yang benar-benar terjadi di lapangan. Sejak saat itu, muncul hipotesis tentang penjelasan di balik masalah ini dan cara mengatasinya. Ketika alasannya diketahui, maka dipilihlah suatu pengaturan selektif yang bervariasi antara spekulasi pemerintah yang digunakan sebagai pembantu dan keadaan yang sesuai di lapangan. Ketika pengaturan pilihan yang berbeda dipilih, pengaturan tersebut dapat dicoba dan memilih jawaban yang paling tepat untuk diterapkan. Sebagai aturan, cara-cara ini dilakukan secara metodis untuk administrasi suatu asosiasi. Ada dua cara untuk menangani keterlibatan strategi

²⁴ Sarinah dan Mardelina, *Pengantar Manajemen*,...hllm. 5.

logis dalam pandangan ini, khususnya teknik derivasi dan penerimaan. Strategi derivasi merupakan suatu teknik yang bersifat objektif atau berasal dari otak. Pada awalnya penanganan masalah manajemen dimulai dari informasi umum sebelum memasukkan informasi eksplisit. Informasi umum dapat berupa ide atau spekulasi yang berhubungan dengan perencanaan dan inspirasi. Melalui hipotesis keseluruhan ini, manajemen menyinggung penyelesaian latihan yang disengaja dari suatu hipotesis tertentu (memilah, mengoordinasikan dan mengatur) yang dilakukan dengan sukses dan efektif. Untuk sementara, teknik induktif lebih tepat. Strategi induktif dalam administrasi sebagai suatu ilmu dimulai dari pengalaman substansial dengan mengarahkan pemeriksaan mulai dari informasi unik ke informasi umum. Pada akhirnya, pengalaman dalam mengkoordinasikan, mengkoordinasikan dan mengawasi merupakan kontribusi penting dalam membuat pengaturan umum.

d. Mempunyai prinsip-prinsip tertentu

Dewan sebagai suatu ilmu seharusnya mempunyai standar, standar akan menjadi alasan mendasar dalam menyelesaikan administrasi. Henry Fayol dalam Wilson Bangun, mengartikan ada 14 standar hierarki yang merupakan standar dalam administrasi, khususnya pembagian kerja, penyerahan wewenang, disiplin, solidaritas ketertiban, solidaritas pimpinan. bantalan), fokus pada kepentingan terbuka di atas kepentingan pribadi (penundukan individu pada kepentingan umum), kompensasi (remunerasi), sentralisasi kekuasaan (sentralisasi), tingkat jabatan (ukuran sistem progresif), aturan, (Permintaan), kesetaraan (nilai), dorongan (drive), kemantapan kerja (strength of work) dan ketabahan atau perasaan dapat diandalkan terhadap sahabat (jiwa korps).²⁵ Norma-norma penting Seorang pionir harus mampu memastikan bahwa prinsip-prinsip tersebut dilaksanakan secara efektif dan ketat sesuai dengan bentuknya. Asosiasi yang belum pernah ada sebelumnya dan berkualitas adalah pionir yang memiliki dan mematuhi pada standar-standar penting, yang nantinya akan membentengi administrasi dalam menghadapi kesulitan-kesulitan global yang sangat unik.

e. Hal ini dapat dijadikan sebagai suatu hipotesis administrasi yang mula-mula bermula dari pelatihan dalam berhubungan dengan suatu asosiasi atau organisasi (industri). Pengalaman ini kemudian berubah menjadi hipotesis yang dapat diperiksa dan diciptakan

²⁵ Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2008, hlm.22-23.

melalui organisasi yang mendidik dan mempersiapkan. Di masa Dalam globalisasi ini, terdapat berbagai macam ilmu yang berwujud di berbagai bidang seperti kamar agribisnis, kepala persiapan, organisasi saat ini dan lain-lain.

4. Manajemen sebagai profesi

Pandangan ini diambil berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein, dimana dewan dipandang sebagai suatu panggilan yang mengantisipasi agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Call board memiliki beberapa ciri antara lain adalah:

- a. Para ahli mengambil keputusan yang didukung oleh standar umum.
- b. Para ahli memperoleh status dengan memenuhi norma-norma tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Para ahli harus dicirikan oleh bidang kekuatan utama dalam kaitannya dengan moral. manajemen harus terlihat Dari sisi lain, atasan yang baik adalah yang mampu memahami organisasi dari segala sisi dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Administrasi yang luar biasa secara keseluruhan memahami bahwa dalam mengerjakan pengurus harus ada informasi, segala sesuatu memerlukan siklus, dalam menyelesaikan administrasi tidak boleh kaku, harus diimbangi dengan ketrampilan dan pengurus adalah panggilan, sehingga memang harus dilakukan oleh individu-individu yang cakap.

Kata manajemen tidak secara langsung terdapat dalam Al-Qur'an dan hadis Nabi, namun seperti yang diungkapkan dalam definisi di atas, standar dewan pada umumnya dipahami dalam Islam..²⁶ Asas manajemen boleh didapati dalam hadis-hadis berikut:²⁷

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِنْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُحَدِّثْ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِخْ ذَيْبُحَتَهُ²⁸

Dari Abu Ya'la, Syaddad bin Aus radhiyallahu 'anhu, dari Rasulullah shallallahu 'alaihiwasallam. Beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah mewajibkan berlaku baik pada segala hal, maka jika kamu membunuh hendaklah membunuh dengan cara yang baik dan jika kamu menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik dan hendaklah

²⁶ Dede .R., *Tafsir Ayat Ekonomi*, Semarang: Abadi Jaya, 2015, hlm. 232.

²⁷ Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press, 2008, hlm.162.

²⁸ مسلم , كتاب صحيح مسلم , بيروت : دار الفكر , ١٩٩١

menajamkan pisau dan menyenangkan hewan yang disembelihnya” (HR. Muslim).

Dalam bidang manajemen secara luas, hadis tersebut menghimbau umat Islam untuk berbuat baik dan terus meningkatkan penghargaan dari buruk menjadi besar dan manajemen menjadi membaik. Disposisi yang baik tergantung pada kerinduan dan pengaturan yang besar, sistem yang sesuai syariah, dan dilengkapi dengan penuh amanah, tidak serta merta menjadikannya sia-sia. Ada enam aliran atau mazhab manajemen menurut Harold Koontz, yaitu:

1. *Process Trust* menyelidiki manajemen menurut sudut pandang interaksi untuk mendapatkan struktur yang diperhitungkan, dasar-dasar hipotesis, fundamental.
2. Keyakinan observasional membuat hipotesis dengan mengingat penyelidikan keterlibatan dan spekulasi ini.
3. Keyakinan perilaku menggambarkan sudut pandang tambahan mental dan sosial, dan mencapai keputusan tentang hal yang paling menarik dalam manajemen, khususnya hubungan antara keluarga.
4. Keyakinan sosial menganggap manajemen sebagai program sosial, yang spesifik mengenai hubungan antara satu budaya dengan budaya lainnya.
5. Titik fokus penelitian kepastian manajemen adalah tingkat menuju arah independen.
6. *Numerical Trust* menggunakan gambar dan persamaan numerik untuk melihat manajemen berdasarkan sudut pandang yang cerdas.
7. Siklus kepercayaan adalah cara paling umum dalam upaya mencapai sesuatu melalui partisipasi individu dalam pertemuan yang terkoordinasi.²⁹

Menurut UU Pendidikan Tinggi, diatur bahwa penyelenggaraan atau pengelolaan pendidikan tinggi harus didasarkan pada lima prinsip berikut:

1. Akuntabilitas
Pedoman tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan lanjutan dimaknai dalam Pasal 78 Peraturan Pendidikan Tinggi Lanjutan. Standar tanggung jawab adalah kapasitas dan kewajiban untuk menyampaikan semua kegiatan kampus kepada semua pertemuan yang berkaitan dengan persetujuan dengan rencana serupa. Salah satu jenis tanggung jawab penyelenggaraan instruktur pendidikan lanjutan adalah sertifikasi oleh badan otorisasi otonom (Pasal 55 (5)). Lisensi adalah metode yang terlibat dalam memandang seorang dosen

²⁹ Bambang Hartono, *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, hlm. 18.

sebagaimana ditunjukkan oleh pedoman yang ditetapkan oleh otoritas publik.

2. Transparansi

Dosen perintis senior harus berterus terang dan memberikan data yang tepat kepada mitra.

3. Nirlaba

Aturan yang tidak berorientasi pada pendapatan harus dilakukan dalam setiap bagian persiapan di Indonesia, termasuk pendidikan lanjutan. Standar non-manfaatnya adalah semua praktik lapangan tidak boleh mencari keuntungan atau hasil bisnis. Mengingat masih ada dana yang tersisa, maka dana tersebut seharusnya digunakan untuk memperluas batasan dan sifat penyelenggaraan pendidikan lanjutan.

4. Penjaminan Mutu

Pedoman penegasan nilai diharapkan dapat menjamin tersampainya secara tepat manfaat pendidikan lanjutan yang memenuhi atau melampaui prinsip-prinsip pendidikan lanjutan publik dan secara konsisten bekerja pada sifat pelatihan. Pelopor pendidikan lanjutan harus mematuhi norma-norma penegasan mutu, dengan mengacu pada prinsip-prinsip pendidikan lanjutan secara keseluruhan sebagai aturan. Dalam latihan lapangan yang "palsu" atau pedoman lapangan umum.

5. Efektivitas dan Efisiensi

Standar kecukupan menyiratkan bahwa semua kegiatan administrasi dosen harus dilakukan secara metodis, agar dapat melakukan pendekatan yang tepat tanpa membuang-buang sumber daya..³⁰

Menurut Terry, Fungsi Manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan ini merupakan kegiatan menyelesaikan latihan-latihan dalam menjalankan suatu perkumpulan. Pengorganisasian adalah salah satu elemen dari manajemen yang sebenarnya, jadi pengaturan adalah suatu keharusan jika dewan ingin dijalankan dengan baik. Oleh karena itu, dalam membuat rencana yang matang dan matang, Sebelum mengambil tindakan, perlu ada pemikiran yang mendalam dan matang. Surah A Nahl 90 dari Al-Qur'an berbicara tentang perencanaan :

³⁰ Kementrian Pendidikan & Kebudayaan Republik Indonesia, *Otonomi & Tata Kelola Per dosen an Tinggi*, Jakarta : Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI, 2014, hlm. 14-16.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruhmu untuk selalu berlaku adil dan juga berbuat kebaikan, selalu memberi kepada saudaramu, dan menjauhi perbuatan yang keji, kemungkarannya juga permusuhan, maka Allah memberimu pelajaran agar kalian dapat belajar.”

Ayat diatas menjelaskan betapa pentingnya watak seorang pemimpin dalam merencanakan, khususnya bersikap wajar dan melakukan sesuatu yang bermanfaat, karena dalam menentukan persiapan, seorang atasan memang dituntut untuk bersikap bijak terhadap bawahannya, khususnya memperhatikan membantu bawahannya membuat keputusan dan mempersiapkan:³¹

- a. Suatu pengaturan harus dibuat dan disiapkan oleh seseorang yang mengetahui strategi perencanaan rencana.
 - b. Penyusunannya harus mempunyai informasi yang tepat dan jelas
 - c. Orang yang membuat pedoman haruslah orang yang memahami tujuan afiliasi.
2. Pengorganisasian
- Pengorganisasian adalah kemampuan administrasi yang digunakan untuk mengetahui rencana yang disiapkan oleh asosiasi. Penyelesaian adalah siklus di mana sejumlah tugas dipartisi menjadi aktivitas yang dapat ditangani untuk mencapai tujuan tertentu..
3. Pengawasan
- Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses memeriksa dan melihat segala jenis pelaksanaan latihan yang ada di dalam perkumpulan, bahwa latihan yang dijalankan sesuai rencana.
4. Actuating
- Actuating adalah suatu siklus bisnis telah dijalankan agar seluruh individu dalam suatu perkumpulan mempunyai kerinduan dan jenis usaha untuk mencapai tujuan perkumpulan..³² Surah Al-Kahfi Ayat 2 tentang Actuating:

فَيَمَّا يَتَذَكَّرُ أَلَّا شَدِيدَ الْعَذَابِ لَذُنُّهُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi beritagembara kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.”

³¹ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010, hlm. 15

³² Candra Wijaya, dan Muhammad Rifa'i, *Dasar- Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, 2016, hlm. 20.

Ayat di atas memberi arti bahwa sikap itu penting atau memberi arahan itu penting dalam suatu afiliasi atau perkumpulan, terutama untuk berkoordinasi. Para individu dari perkumpulan tersebut agar dapat melakukan tujuan yang telah ditetapkan. Mendorong juga menyiratkan bagaimana menghadapi pergaulan secara positif. Berdasarkan penilaian di atas, penulis berpendapat bahwa administrasi mampu melakukan latihan sesuai dengan beberapa tahap yang telah ditentukan sebelumnya dan latihan ini memainkan peran khusus dan juga sering membantu satu dengan lainnya.

Pendaftaran adalah langkah awal dan memastikan pencapaian atau kekecewaan suatu asosiasi dalam mencapai tujuannya. Jadi siklus pendaftaran harus benar-benar siap dan sesuai dengan yang diharapkan, untuk menghasilkan pendaftaran yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Berikutnya adalah klarifikasi pendaftaran menurut spesialis menurut perspektif yang berbeda. Sri Larasati, rekrutmen adalah upaya yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan jumlah yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan afiliasi untuk mencapai tujuannya. Semua fasilitator pendaftaran tentu perlu mencari orang-orang yang memiliki kemampuan dan jumlah yang besar, sesuai dengan kebutuhan afiliasi atau asosiasi.³³

Edy Sutrisno, rekrutmen adalah cara paling umum untuk mencari, menahan, melihat dan menarik calon-calon yang dipilih dan dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan.³⁴ Hal ini menjelaskan pandangan Sri Lestari menyampaikan, untuk mendapatkan delegasi unggul dalam jumlah besar, perlu melalui proses mencari, mendapatkan, mencari, dan menjaring tenaga kerja baru. Memanfaatkan strategi registrasi untuk menjaring calon pekerja terpilih dengan tujuan akhir memenuhi kebutuhan SDM asosiasi merupakan metode yang paling umum dilakukan dalam merekrut calon pekerja di perusahaan.³⁵ Saat memilih pekerja terencana, penting untuk mengetahui teknik apa yang akan digunakan terlebih dahulu, karena memilih strategi yang tidak tepat dapat berdampak buruk pada hasil perekrutan. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, wamil ditandai dengan mencari dan memperoleh SDM yang berkualitas dan diharapkan dari para pesaing, dengan penuh niat memilih individu yang umumnya sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada.³⁶

³³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hlm. 46

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 45

³⁵ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hlm. 133

³⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hlm. 50

Fauzan Adhim, Pada dasarnya, pendaftaran adalah metode yang paling dikenal luas untuk memilih juga, menarik kandidat yang siap bekerja di afiliasi atau mitra. Siklus ini dimulai saat pemula dicari dan ditutup saat lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Kemudian penentuan calon dibantu secara konsisten melalui tahapan-tahapan tertentu.³⁷ Kasmir, Pendaftaran adalah pengembangan untuk menarik pesaing yang berbeda agar tertarik dan melamar ke suatu asosiasi sesuai pemikiran mereka.³⁸ Yusniar Lubis, et.al, Perekrutan adalah cara paling umum untuk mencari kandidat sesuai persyaratan dan kemampuan yang ditetapkan oleh organisasi atau asosiasi.³⁹

Maivia Sandela, et.al, Wajib militer merupakan rangkaian latihan yang ditentukan untuk mendapatkan SDM yang ideal.⁴⁰ Imandari di Meldona, pendaftaran sebagai upaya mencari dan menarik pesaing yang mampu mengisi posisi tertentu atau peluang terbuka, yang terbatas dalam asosiasi SDM.⁴¹ Isman Muslih, et.al, dalam Sondang P. Siagian, Pendaftaran adalah cara paling umum untuk mencari, melihat, dan menarik kandidat yang cakap seperti yang digunakan dalam dan oleh sebuah asosiasi.⁴² Diketahui secara pasti bahwa yang dimaksud dengan pendaftaran militer adalah suatu siklus yang diselesaikan secara terencana (difasilitasi, disadari dan diukur) sebagai upaya untuk menyeleksi individu-individu baru, untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang kosong.

Perekrutan merupakan salah satu kemampuan SDM dalam perspektif perolehan angkatan kerja yang secara eksplisit mengarahkan calon pembicara untuk kemudian memilih mana yang tidak ada bandingannya dan umumnya memenuhi kebutuhan umum, salah satunya melalui siklus rekrutmen. Inilah tugas dan kewajiban utama divisi HR.

³⁷ Fauzan Adhim, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021, hlm. 28

³⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019, hlm. 93

³⁹ Yusniar Lubis, et.al, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 38

⁴⁰ Maivia Sandela, et.al, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok," Dalam *jurnal Al-Fitrah*, Vol. 7, No. 02, 2019, hlm.158

⁴¹ Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," Dalam *ISEMA (Islamic Education Manajemen)*, Vol. 3, No. 02, 2018, hlm. 194

⁴² K.A. Rahman, et.al, "Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi," Dalam *Jurnal Nadwa*, Vol. 09, No. 1. 2015, hlm. 24

Sifat SDM suatu organisasi bergantung pada sifat siklus perekrutan.,⁴³ Menurut Hasibuan Perekrutan adalah upaya untuk menemukan dan memengaruhi spesialis yang direncanakan yang perlu dituju setelah pembukaan posisi yang disajikan oleh suatu organisasi. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah⁴⁴, yang menggambarkan pendaftaran sebagai pengembangan untuk mendapatkan ahli baru untuk mengisi pintu terbuka yang ada di unit-unit di dalam asosiasi. Peristiwa dibukanya pekerjaan disebabkan oleh beberapa hal yaitu:⁴⁵

1. Dosen pindah
2. Dosen berhenti karena kehendak sendiri
3. Berhenti karena keputusan perusahaan
4. Pensiun
5. Kematian
6. Memperluas bisnis
7. Penyesuaian organisasi

Sementara Simamora, perekrutan sebagai serangkaian latihan yang dimaksudkan untuk mencari dan menarik calon karyawan dengan inspirasi, kapasitas, kemampuan, dan informasi yang diperlukan untuk melengkapi kekurangan yang diketahui dalam perencanaan fakultas. Konsekuensi dari pendaftaran adalah berkumpulnya calon-calon pekerja yang kemudian akan dipilih untuk menjadi pembicara pekerja baru di organisasi tersebut.⁴⁶ Pendaftaran pada dasarnya adalah metode yang terlibat dalam memutuskan dan menarik pendatang baru yang dapat bekerja untuk suatu organisasi.⁴⁷

Sesuai referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan wajib militer adalah juara yang akan segera tiba. Sedangkan dalam referensi kata bahasa Inggris, *enlistment* adalah pendaftaran. Menurut Moekijat, wajib militer adalah suatu proses mencari dan memanfaatkan kemungkinan terampil untuk menduduki jabatan tertentu. Kolaborasi dimulai ketika pemuda dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekelompok pencari pekerjaan terpilih untuk mendapatkan gambaran baru.⁴⁸ Rekrutmen adalah aktivitas

⁴³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007, hlm. 40.

⁴⁴ Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru: Unilak Press, 2011, hlm. 71.

⁴⁵ Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, ... hlm. 71.

⁴⁶ Simamora, *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta : Gramedia, 2005, hlm. 170.

⁴⁷ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009, hlm. 148.

⁴⁸ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju, 1995, hlm. 41

yang bertujuan untuk menarik kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan.⁴⁹ Pendaftaran adalah metode yang terlibat dalam menghasilkan sekelompok kandidat yang memenuhi syarat untuk tujuan asosiasi, yang terkadang dapat dicapai secara eksklusif melalui publikasi.⁵⁰ Pendaftaran dapat digambarkan sebagai komunikasi untuk melahirkan sumber-sumber terorganisir yang memiliki kemampuan sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan suatu asosiasi. Siklusnya dimulai dari menentukan kapasitas yang diharapkan oleh pembicara yang diatur, mencari sumber kerja, mengumpulkan surat lamaran dan laporan yang diperlukan dan diakhiri dengan silaturahmi dengan orang-orang yang berminat pada posisi yang kosong.⁵¹ Mengatasi masalah jumlah dan kualitas staf di lembaga pendidikan, pendaftaran atau pengakuan staf instruktif dilakukan..⁵²

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, *"The enlistment is the improvement of a pool of occupation up-and-comers as per a human asset plan"*, Rekrutmen adalah proses pencarian kandidat yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk posisi tertentu.⁵³ Disebutkan Anwar Prabu Mangkunegara, rekrutan adalah suatu interaksi atau kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja baru. Interaksi pendaftaran mencakup pengenalan dan penarikan aset yang representatif, penentuan kebutuhan pekerja organisasi, siklus pilihan, situasi dan arahan pekerja..⁵⁴

Veithzal Rivai masuk akal dalam hipotesisnya bahwa "Pendaftaran adalah cara paling umum untuk mencari dan menarik perwakilan terencana yang dapat bekerja untuk organisasi."⁵⁵ Pendaftaran pembicara juga ditandai sebagai upaya yang secara efektif menemukan pesaing yang masuk akal dalam berbagai cara, termasuk memberikan dampak dosen yang akan datang untuk mengisi kekosongan di lembaga pendidikan yang membuka pendaftaran. Biasanya, pendaftaran adalah

⁴⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 93

⁵⁰ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013, hlm. 57

⁵¹ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, Jakarta: Pinasthika, 2014, hlm. 8.

⁵² Muhaimin, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 144.

⁵³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia, 2006,, hlm. 81

⁵⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004,hlm. 33.

⁵⁵ Suwatno, Donni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 62.

suatu gerakan yang ingin menarik berbagai orang yang dianggap berkualitas baik yang nantinya diharapkan untuk melakukan tugas-tugas yang ada di suatu lembaga. Dewan yang menunjukkan staf dari kerangka penilaian pendaftaran, situasi dan pelaksanaan harus dilakukan untuk membuat persyaratan yang ada berhasil dan efisien. Bukan sekedar masuk dan memberi instruksi tanpa adanya interaksi pengakuan pada landasan instruktif.⁵⁶

Proses pendaftaran personel kampus adalah cara paling umum untuk memilih pekerja yang sepenuhnya bermaksud memberikan SDM yang telah menunjukkan kewajiban dan memenuhi aturan yang telah ditentukan sebelumnya dan selanjutnya standar ini sesuai dengan persyaratan yayasan pendidikan lanjutan yang akan bertanggung jawab kepada instruktur berikut. Jadi sebelum sebuah organisasi pendidikan memulai pemberian stafnya, mereka harus mengaturnya sambil memutuskan berapa banyak yang dibutuhkan, baik secara kuantitatif maupun subyektif. Dari definisi di atas, cenderung diasumsikan bahwa pendaftaran adalah cara yang paling umum dalam mencari, memutuskan, menyambut dan menetapkan berbagai individu dari dalam dan luar organisasi sebagai calon pekerja dengan kekhususan yang tidak ditetapkan dalam pengaturan SDM.

Hubungan tersebut dimulai ketika pesaing dicari, dan ditutup ketika lamaran mereka diakui dan diterima oleh asosiasi. Hasilnya adalah pilihan pembicara baru yang tiada henti. Selain itu, pendaftaran juga dapat diartikan sebagai cara paling umum untuk memperoleh SDM dengan kualitas berbeda untuk menduduki posisi atau pekerjaan di suatu asosiasi. Setelah rencana SDM masih belum jelas, maka tanggung jawab kepala SDM untuk mempertimbangkan beberapa opsi pendaftaran yang dapat diselesaikan oleh organisasi dengan biaya paling efektif. Persyaratan pilihan ini didasarkan pada pemikiran bahwa pendaftaran memerlukan biaya yang besar, termasuk untuk proses penelitian pertemuan, angsuran biaya spesialis pendaftaran, dan masalah perpindahan, serta penanganan dosen baru. Selain itu, para penceramah yang ditangani dalam pendaftaran, kemudian dipilih dan kemudian diakui sebagai pekerja, nantinya akan sulit untuk diberhentikan (dimaafkan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, mengingat fakta bahwa para perwakilan ini dilindungi oleh peraturan kerja yang mengarahkan kebebasan dan komitmen mereka. -setiap. - masing-masing pihak dalam hal berakhirnya pekerjaan (PHK). Biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan penghematan di Indonesia

⁵⁶ Asbin Pasaribu, "Implementasi MBS dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan di Madrasah", *Dalam Jurnal EduTech*, Vol. 3, No. 1, 2017, hlm. 18.

tidaklah kecil, dan banyak investor asing yang sering mengeluh. Oleh karena itu, pilihan harus dipikirkan dengan hati-hati dan cerdas sebelum memutuskan pendaftaran. Tujuan diadakannya perekrutan adalah untuk mendapatkan calon dosen sebanyak yang diharapkan sesuai dengan kemampuan yang diharapkan oleh organisasi dari berbagai sumber calon, sehingga akan memungkinkan untuk menarik pesaing dosen dengan kualitas terbaik.⁵⁷

B. Landasan Rekrutmen Dosen

Rekrutmen dapat dilakukan dalam suatu perkumpulan karena adanya peluang pembukaan karena beberapa faktor, misalnya pendirian perkumpulan lain, perluasan kewenangan, perolehan jabatan baru, buruh yang berhenti atau diberhentikan, buruh yang mengundurkan diri dan buruh yang meninggal dunia.⁵⁸

1. Pendirian perkumpulan lain atau organisasi baru atau perkumpulan yang baru dibuka tentunya memerlukan perwakilan. Mengingat kebutuhan ini, pendaftaran diselesaikan untuk mengisi posisi atau pembukaan yang diperlukan.
2. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan oleh suatu perkumpulan atau organisasi, semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan. Perluasan program latihan organisasi telah mendorong rekrutmen baru..
3. Pembuatan posisi dan latihan baru. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi, banyak posisi yang sebelumnya tidak ada, dan kini ada.
4. Ada buruh yang berhenti, Misalnya, karena dia ingin memulai bisnis baru, harus bekerja di tempat lain dengan gaji yang lebih tinggi, atau harus bekerja di tempat kerja yang lebih dekat dengan rumahnya, dan dipecat karena melanggar peraturan atau mengabaikan pedoman. tindakan ilegal dan lainnya.
5. Rekrutmen dapat membantu jika pekerja berhenti karena memasuki usia pensiun karena menimbulkan kepercayaan yang tidak dapat ditangani..
6. Ada pekerja yang meninggal dunia, sehingga menimbulkan posisi kosong.

Sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya, et.al, dari Gomes Dalam bidang kampus demikian pula, rekrutmen dapat terselenggara

⁵⁷ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 150.

⁵⁸ Muslihat, *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2020, hlm. 32

karena adanya lembaga pendidikan lain, perluasan kelas, pengembangan latihan mahasiswa, adanya jabatan-jabatan baru, adanya dosen atau menunjukkan staf yang bergerak, adanya instruktur atau menunjukkan staf yang berhenti, ada instruktur atau dosen yang meninggal dunia.⁵⁹

1. Pendirian lembaga atau perkumpulan pendidikan baru, misalnya pendirian Kampus atau perguruan tinggi baru atau perluasan kelas karena bertambahnya jumlah mahasiswa, sehingga diperlukan pula dosen-dosen baru.
2. Adanya pengembangan latihan-latihan pengganti, khususnya perluasan latihan-latihan misalnya pendampingan atau latihan ekstrakurikuler baru.
3. Produksi posisi dan latihan baru. Ada rencana proyek baru, seperti memperluas bidang (musik, bahasa Arab, dll.) yang membutuhkan karyawan baru.
4. Dosen atau karyawan yang pindah dapat menyebabkan rencana program baru, seperti pindah rumah atau bergabung dengan pasangan ke tempat lain atau sebaliknya..
5. Adanya dosen atau tenaga pengajar yang mengundurkan diri, baik secara sadar maupun secara tidak hormat, sebagai tindakan perbaikan bagi karyawan yang berhenti karena cuti melahirkan atau karena melanggar peraturan, dan akibatnya diberhentikan oleh Kampus yang bersangkutan.
6. Adanya dosen atau tenaga penampil yang telah pensiun. Usia pensiun atau usia lanjut menyulitkan pengalaman mendidik dan mendidik.
7. Seorang dosen dan staf Pendidikan yang telah meninggal dunia. Kampus mungkin menyelesaikan pendaftaran untuk mengisi tempat-tempat yang sampai saat ini tidak bertanggung jawab, karena tidak ada yang mengetahui usia atau harapan hidup seseorang.

Dari gambaran penjelasan di balik rekrutmen di atas, lembaga pendidikan merekrut instruktur baru dan menunjukkan stafnya dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin terjadi, misalnya produksi latihan baru, staf yang mengundurkan diri, meninggal dunia, cuti, dan lain-lain. juga pindah karena mereka membutuhkan staf baru (pendidik dan staf pengajar) untuk bekerja dalam latihan pendidikan dan pembelajaran yang tidak mengejutkan siapa pun. pasangan atau istri. Jadi organisasi instruktif membutuhkan staf baru (instruktur dan staf instruktur) untuk melakukan latihan pembelajaran yang tidak mengejutkan siapa pun.

⁵⁹ Candra Wijaya, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*,...hlm. 89

C. Prinsip Rekrutmen Dosen yang Efektif

Pedoman dasar interaksi perekrutan dan seleksi adalah pria ideal di lokasi, jalur, dan waktu yang sempurna. Menemukan pembicara baru sesuai standar penting tersebut tentu bukan sesuatu yang sederhana. Buktinya adalah banyak yang telah mempersiapkan diri untuk menyelesaikan proses pendaftaran dan pengaturan, dengan tingkat turnover yang tinggi di antara pembicara yang mereka pilih. Yang perlu diingat, seseorang yang saat ini mempunyai pengalaman kerja di bidang sejenis akan membantu kita untuk yakin dengan kemampuan seseorang di kemudian hari. Seseorang dianggap terampil jika memenuhi kriteria seperti bimbingan belajar yang benar + pengetahuan yang benar + orang yang cocok.⁶⁰

Sulit untuk menemukan calon dosen yang cakap, berbakat, dan berjanji untuk posisi tersebut. Saat mengatur atau menjalankan perekrutan, ada beberapa peraturan yang harus diikuti, diantaranya:⁶¹

1. Rekrutmen dosen harus direncanakan dengan teliti agar memenuhi kebutuhan.
2. Perekrutan harus dilakukan secara adil. Ini berarti bahwa dengan pilihan pekerja yang baru memilih kandidat yang memenuhi syarat dan kandidat yang tidak memenuhi syarat tanpa memihak. Kandidat yang tidak memenuhi syarat dianggap tidak lolos, dan kandidat yang memenuhi syarat dianggap sebagai calon efektif.
3. Materi penentuan perwakilan baru harus lengkap, mencakup semua aspek persyaratan instruktur yang akan datang untuk mendapatkan peserta yang berpengalaman.

Karena berbagai faktor, pendaftaran yang menarik adalah prioritas yang lebih tinggi dibandingkan waktu lainnya. Pertama, terdapat perubahan yang signifikan, dengan kurangnya pekerja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis di negara-negara tertentu. Kedua, ada strategi penggunaan yang lebih unggul dibandingkan strategi lain dalam hal jenis pekerjaannya. Ketiga, hasil interaksi konfirmasi akan bergantung pada strategi afirmasi dan tingkat permasalahannya.⁶² Menurut Rivai &

⁶⁰ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, ... hlm. 9.

⁶¹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 22.

⁶² Gary Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Penerbit Indeks, 2011, hlm. 162.

Sagala, prinsip yang harus dilakukan selama proses rekrutmen adalah sebagai berikut :⁶³

1. Sifat dosen yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi sehingga sesuai dengan kemampuan situasi yang akan diisi, dengan mempertimbangkan rangkaian tanggung jawab dan tekad kerja.
2. Jumlah dosen yang dibutuhkan harus sesuai dengan posisi yang tersedia. Untuk mencapai hal ini, penting untuk memperkirakan kebutuhan kerja dan membedah kebutuhan kerja.
3. Biaya paling sedikit yang dibutuhkan
4. Memiliki pengaturan dan pilihan penting sehubungan dengan pendaftaran.
5. Kemampuan beradaptasi
6. Perenungan yang halal.

Ketika siklus tersebut selesai untuk mencari calon tenaga sekolah yang memiliki mentalitas ahli dan memenuhi asumsi kemampuan dibidangnya untuk menduduki posisi tertentu, bukanlah hal yang mudah. Instruktur yang akan datang harus memiliki bidang kekuatan dan standar pelaksanaan, diantaranya :

1. Interaksi pendaftaran harus direncanakan secara hati-hati dan benar-benar sesuai dengan kemampuan
2. Pendaftaran harus tidak memihak, dan hal ini berarti ada transparansi dari kelompok penasihat mengenai siapa yang dapat secara efektif melanjutkan ke sistem berikut dan terlebih lagi kandidat yang tidak dapat melanjutkan siklus secara tidak memihak. Bagi pegawai yang direncanakan tampil tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan maka tidak lulus, begitu pula sebaliknya calon yang memenuhi persyaratan dianggap lulus.
3. Untuk mendapatkan pemateri pesaing yang mahir maka materi pemilihan dosen yang direncanakan harus lengkap atau setidaknya tidaknya materi mencakup seluruh bagian kebutuhan.⁶⁴

D. Ruang lingkup & Metode Rekrutmen Dosen

Tingkat perekrutan adalah keseluruhan tindakan mulai dari menentukan kemampuan yang diperlukan dari pembicara yang akan datang, mencari sumber pekerjaan, mengumpulkan surat lamaran dan catatan yang diperlukan, mengumpulkan individu yang tertarik pada

⁶³ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 150-151.

⁶⁴ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Dosen Sekolah Dasar*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008, h. 22.

posisi yang kosong, upaya untuk menarik perwakilan, tekad dan pengaturan yang pada dasarnya mendapatkan perwakilan yang berkualitas.⁶⁵

Secara garis besar, ada dua strategi pilihan yang dapat diterapkan saat menyelesaikan siklus rekrutmen, yaitu memilih menggunakan teknik terbuka atau mendaftar menggunakan strategi tertutup. Berikut penjelasan mengenai ke dua metode tersebut:

1. Rekrutmen Terbuka

Strategi pendaftaran terbuka, yaitu suatu teknik pendaftaran dengan memberikan penerangan umum bahwa peluang kerja telah dibuka, misalnya dengan memasang iklan dalam berbagai komunikasi luas. Jumlah kandidat potensial tidak terbatas, sehingga memudahkan organisasi untuk memilih kandidat ideal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Strategi ini cocok digunakan ketika perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja baru.⁶⁶

2. Rekrutmen Tertutup

Metode rekrutmen tertutup adalah teknik pendaftaran dengan mengedukasi pembukaan lamaran hanya kepada individu tertentu. Agar data tidak tersebar secara luas, data tentang wajib militer disebarkan dengan mendengarkan percakapan orang lain atau secara langsung kepada pekerja yang akan datang. Orang-orang yang mendapatkan kesempatan berharga untuk menjadi kandidat yang direncanakan melalui pendaftaran tertutup akan lebih sering memiliki hubungan keluarga atau skolastik. Pendaftaran tertutup ini memberikan keuntungan yang sangat penting. Teknik ini dapat memilih kandidat terencana yang terkenal di kalangan koordinator pendaftaran, sehingga lebih mudah untuk mengidentifikasi latar belakang individu sesuai dengan aturan yang diperlukan.⁶⁷

Adapun beberapa metode dalam merekrut uru tentu beragam diantaranya meliputi yakni :

1. Strategi hipotesis seri, dimana kelompok penasihat melihat perwakilan yang biasanya bekerja, yang tumpukannya selalu berbeda-beda, misalnya menghitung jumlah orang yang dipercaya untuk berbicara jika kandidat tidak muncul seperti yang diharapkan atau tidak dapat memutuskan kapan mereka akan muncul.

⁶⁵ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, ... hlm. 10.

⁶⁶ Widyandana, *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021, hlm. 20

⁶⁷ Widyandana, *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*,...hlm. 22

2. Teknik contohnya adalah strategi yang mengontrol setiap rundown yang berhubungan dengan stok Kampus, seperti stok akuntansi surat, dll.
3. Strategi pemrograman langsung adalah cara teknik ini menentukan beberapa sumber yang biasanya tidak umum dalam kecenderungan hierarki.
4. Teknik hipotesis pilihan, strategi badan pemimpin yang akan memilih dan menentukan pesaing mana yang akan dipilih dan menghitung berapa banyak yang dibutuhkan untuk kebutuhan dasar atau hierarki.
5. Model inventaris model yang akan menentukan mana pegawai yang akan menangani kebutuhan inventaris organisasi setiap hari.
6. Metode integrasi produksi metode yang menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan organisasi..⁶⁸

Dalam melaksanakan proses perekrutan calon dosen dan kependidikan, dikenal dua metode internal dan juga metode eksternal.

1. Metode Internal

Menurut Malayu Hasibuan, Teknik internal ini adalah ketika siklus pendaftaran hanya diberikan kepada perwakilan yang bekerja di sana dan hanya individu dalam lingkup asosiasi, kemudian, akibatnya, lamaran akan umumnya kurang tertarik karena data yang terbatas sehingga potensi peluang untuk mendapatkan perwakilan yang masuk akal dan berkualitas umumnya akan menyusahkan.⁶⁹

Metode rekrutmen internal menurut Herman Sofyandi yaitu:

- a. Postingan Pekerjaan dan tawaran pekerjaan. Posting pekerjaan adalah memberikan informasi peluang posisi hanya kepada agen yang ada untuk mengisi situasi kosong yang tersedia dalam asosiasi. Sementara itu, penawaran kerja merupakan suatu teknik yang justru memberikan peluang berharga bagi perwakilan yang dapat diandalkan karena memiliki kemampuan yang dibutuhkan.
- b. Referensi dari karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan
- c. Merencanakan pergantian karyawan.⁷⁰ Sementara itu, sesuai dengan Panduan Persiapan, pembukaan pekerjaan juga dapat dilacak di berbagai bidang penting, misalnya, banyak pemberitahuan di dekatnya, dari satu orang ke orang lain, surat resmi dari lingkungan, pengaturan kemajuan yang dapat diakses,

⁶⁸ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta, 2014, hlm. 99-100.

⁶⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44

⁷⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008, hlm. 103

penilaian potensial, aktivitas penilaian, dan inventaris keterampilan di departemen sumber daya manusia Kampus.⁷¹

2. Metode Eksternal

Ketika ada pekerjaan yang dibuka, metode terbuka ini digunakan untuk menyebarkan iklan melalui berbagai media, seperti media sosial, media massa, dan internet, sehingga banyak orang dapat mengetahuinya. Metode eksternal meliputi:

- a. Iklan dari berbagai jenis media, seperti televisi, koran, media sosial, dan lainnya
- b. Agen penyedia tenaga kerja pemerintah dan swasta,
- c. hubungan dengan perguruan tinggi,
- d. informasi dari proses magang, dan
- e. umpan balik karyawan lama

Media seperti radio dan TV tidak mempunyai pengaruh yang sangat menarik karena tingkat pengguna radio dan televisi yang mencari staf pendidikan dan pelatihan agak rendah dan sedikit. Selain itu, hambatan lainnya adalah biaya promosi yang terlalu mahal dan akan merugikan Kampus dalam kondisi moderatnya.⁷² Siklus pendaftaran telah ditegaskan untuk menerapkan strategi dalam interaksi pendaftaran. Strategi pendaftaran adalah teknik yang masih diunggulkan oleh asosiasi atau organisasi tempat pendaftaran dilakukan dan strategi yang paling tepat telah diputuskan untuk melaksanakannya. Jadi tentu saja organisasi tersebut memiliki dan juga menerapkan teknik yang umumnya dilakukan sesuai kebutuhan pendaftaran. Strategi pendaftaran pasti akan berdampak pada banyaknya lamaran yang diajukan ke meja kelompok penasihat.

Hasibuan mengatakan, strategi pencalonan calon wakil baru terdiri dari dua teknik, yaitu strategi tertutup dan juga strategi terbuka. Jadi dalam siklus perekrutan harus ada dua sumber untuk mendapatkan SDM, yaitu sumber dalam dan sumber luar, jadi ini termasuk sumber dalam.:

1. Cara paling umum dalam menentukan pengaturan posisi
2. Bagaimana kemampuan sejauh stok kemampuan
3. Apa usulan proses ketenagakerjaan?
4. Saran dari beberapa perwakilan lama

Adapun Sumber dari sisi eksternal meliputi:

1. Dari kursus landasan pendidikan
2. Proses melalui iklan di surat kabar, hiburan online dan lain-lain
3. Spesialis yang direkrut langsung oleh otoritas publik
4. Spesialis dibingkai oleh area rahasia

⁷¹ Panduan diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, ... hlm. 66.

⁷² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44.

5. Bisa juga dari organisasi yang ikut mencari staf pimpinan.⁷³

E. Tujuan dan Proses Rekrutmen Dosen

Tujuan pendaftaran adalah untuk mendapatkan dosen dengan cepat sehingga memungkinkan organisasi atau memilih pendaatang baru sesuai batas yang diantisipasi oleh anak perusahaan atau afiliasi. Semakin banyak pendaatang baru yang Anda kumpulkan, maka akan semakin baik karena peluang besar untuk mendapatkan pemain amatir terbaik akan semakin besar. Tanpa bantuan tenaga kerja yang terbukti, kemajuan anggota atau afiliasi tidak akan menonjol.⁷⁴ Tujuan mendasar dari acara rekrutmen yang diadakan oleh bisnis atau organisasi adalah:⁷⁵

1. Memastikan organisasi mempunyai dosen yang tepat untuk suatu pekerjaan.
2. Menilai cara merekrut dan menempatkan pendaatang baru sesuai minat
3. Memperlakukan pesaing dengan sopan dan menjauhi segregasi
4. Mengurangi jumlah kejahatan dosen yang tidak boleh diterima; dan
5. Memastikan keuntungan dari investasi sumber daya manusia.

Alasan untuk melakukan perekrutan biasanya terkait dengan berbagai pertemuan yang mengatur angkatan kerja. Jadi apa yang sebenarnya dilakukan oleh kelompok penasihat pendaftaran harus sesuai dengan jumlah pekerja yang dibutuhkan. Dicontohkan sejauh waktu, jumlah dan kemampuan yang dibutuhkan. Pada akhirnya, interaksi pendaftaran memiliki tujuan yang ingin dicapainya:⁷⁶

1. Merekrut guru yang berkualifikasi dan terampil
2. Mencari pesaing yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut
3. Menentukan standar apa yang diperlukan oleh calon kandidat
4. Memenuhi kebutuhan seleksi.

Direktorat Tenaga Kependidikan, Kajian Pengerjaan Sifat Instruktur dan Fakultas Kependidikan, mengungkapkan tujuan diadakannya pendaftaran ini adalah untuk merencanakan menampilkan tenaga-tenaga yang berkualitas dan mahir. Tujuan khusus pendaftaran adalah sebagai berikut:

1. Petunjuk untuk menentukan berapa kebutuhan perguruan tinggi untuk pengaturan SDM dan ujian jabatan
2. Meningkatkan pendidik yang direncanakan sekurang-kurangnya mengeluarkan biaya dan mengantisipasi yang lebih baik.

⁷³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44.

⁷⁴ Siswanto Sastrohadiwiroyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, hlm. 81.

⁷⁵ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, ... hlm. 8.

⁷⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012, hlm. 95.

3. Membantu meningkatkan laju pencapaian siklus pemilihan dengan mengurangi dosen yang berkualitas buruk (*underqualified*) atau dosen yang terlalu hebat (*overqualified*) dengan cara yang jelas
4. Untuk membantu mengurangi kemungkinan menunjukkan staf yang, setelah diakui, meninggalkan kampus setelah siklus penentuan selesai
5. Memulai pembuktian pembeda dan selanjutnya cara yang paling umum dalam merencanakan calon dosen yang akan melalui sistem pertunjukan sesuai visi kampus
6. Untuk kebutuhan membangun kelangsungan organisasi pendidikan dalam menentukan jangka pendek dan jangka panjang.
7. Bermanfaat ketika penilaian dilakukan untuk mengukur terlepas dari apakah pendaftaran tersebut efektif karena terdapat berbagai jenis pelatihan dan kampus yang berlaku.⁷⁷

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat yang akan mempertahankan pekerjaan dengan perusahaan dengan biaya yang paling rendah.⁷⁸ Oleh karena itu, kandidat yang tidak memenuhi kualifikasi diharapkan segera diberhentikan karena tidak mampu memenuhi harapan. Di sisi lain, kandidat yang memenuhi kualifikasi yang lebih tinggi diharapkan akan meninggalkan perusahaan karena tidak puas dengan cara yang tidak adil yang digunakan perusahaan untuk memilih kandidat. Sangat ideal untuk mencari pendatang baru yang benar-benar berkualitas. Ada banyak cara berbeda untuk merekrut. Sumber eksternal meliputi pelamar, lembaga pendidikan, rekomendasi, agen tenaga kerja, organisasi profesi, dan periklanan. Sumber internal meliputi perencanaan suksesi, penempatan pekerjaan, bantuan karyawan, keluarga karyawan, promosi, dan mutasi.⁷⁹

Motivasi di balik tahap penentuan atau pendaftaran adalah untuk mencari pendatang baru yang dianggap paling tepat untuk mengisi suatu posisi, sehingga alasan pemilihan atau pendaftaran bukan hanya untuk mencari orang-orang hebat, tetapi juga yang ideal. individu untuk situasi dalam konstruksi dan iklim sosial asosiasi kami. Ada sekitar tiga hal yang membuat tekad menjadi penting, yaitu:

1. Presentasi para pemimpin pada umumnya tergantung pada penampilan bawahannya.

⁷⁷ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008, hlm. 37.

⁷⁸ Simamora, *Analisis Multivariat Pemasaran*, ... hlm. 173.

⁷⁹ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 152.

2. Keberhasilan dalam memilih sangatlah penting mengingat biaya pendaftaran yang dikeluarkan oleh organisasi dalam menunjuk pekerja tidaklah sedikit.
3. Pilihan yang bagus sangatlah penting karena konsekuensi sah dari penerapan acak.⁸⁰

Pilihan merupakan suatu kemampuan yang penting karena interaksi dari berbagai kemampuan yang diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Interaksi pilihan akan mencakup cara paling umum untuk berspekulasi yang terbaik (pengunjung terbaik) dari kandidat saat ini. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang potensial
2. Perwakilan yang fokus dan tulus
3. Pekerja yang mempunyai kemampuan dan tugas penting
4. Pekerja berbakat
5. Pekerja yang imajinatif dan dinamis
6. Pekerja yang setia
7. Penurunan omzet
8. Perwakilan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Perwakilan yang dapat bekerjasama dengan organisasi
10. Wakil yang tidak sulit untuk dibina mulai sekarang.

Pesaing yang berkompeten dan berkualifikasi tinggi dapat mencapai kesuksesan sejati dalam satu iklim sosial, namun tidak benar-benar berhasil dalam iklim sosial lainnya karena adanya perubahan besar yang harus dilakukan. Dalam mengarahkan penentuan, ada tahapan yang perlu dipersiapkan, khususnya penyaringan lamaran, penyelesaian struktur lamaran, uji kapasitas dan informasi, wawancara, pemeriksaan kesejahteraan, pemeriksaan referensi, dan laporan hasil pilihan.⁸¹

1. Screening lamaran

Tentu saja, pada tahap awal, hal ini harus dapat dilakukan dengan membaca surat lamaran dari calon karyawan. Dari data yang diberikan dalam surat lamaran, secara umum Anda dapat memeriksa apakah kandidat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Aplikasi yang dianggap memenuhi kebutuhan dan yang tidak kemudian diisolasi dan disimpan dalam berbagai dokumen.

2. Mengisi formulir lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi atau rekrutmen yang dilakukan adalah meminta pelamar mengisi formulir lamaran yang sudah

⁸⁰ Rr Vemmi Kusuma Dewi, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri, 2021, hlm. 30

⁸¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9,...hlm. 54-59

disiapkan oleh perusahaan. Apabila pekerjaan yang dilamar membutuhkan kemampuan berbahasa Inggris, formulir tersebut harus disiapkan dalam bahasa Inggris. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui apakah benar pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau dibuatkan oleh orang lain. Kedua adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi tentang pelamar yang khusus dibutuhkan untuk tahapan seleksi berikutnya.

3. Tes kemampuan dan pengetahuan

Persyaratan yang ditetapkan untuk setiap posisi dan level dalam afiliasi menentukan tes yang akan diselenggarakan. Tes aritmatika sering digunakan untuk mengukur tingkat batasan dan data tenaga kerja di masa depan, tes pemahaman dasar, tes batas dan kemampuan luar biasa, tes batas umum, tes mental, tes kemampuan dan tes batas atau kemandirian nyata.⁸²

- a. Tes kemampuan berhitung, khususnya kemampuan untuk mengukur dengan cepat dan tepat. Tes berhitung pada umumnya dipadukan dengan tes ketelitian, terutama ketelitian dan ketelitian dalam menjamin Tes Pengetahuan Dasar, merupakan tes untuk mengukur pengetahuan dasar calon, tes ini juga penting untuk tes mental.
- b. Tes kemampuan dan kapasitas khusus Bidang hasil yang diterapkan tes ini bervariasi. Tes jenis ini sebaiknya dilakukan secara mandiri, namun unit kerja yang membutuhkan pekerja harus menyediakan materi atau soal.
- c. Tes batas umum, sesuai dengan nama tesnya, tes ini sangat luas. Tes ini juga tergantung pada posisi yang ingin diisi, misalnya kejadian terkini di Indonesia dan dunia..
- d. Tes mental lebih tepat disebut fotografi mental para pendatang baru. Alasan dilakukannya fotografi mental adalah untuk mencari kompetitor yang memiliki kualitas mental, misalnya cara pandang, minat, kerangka penghargaan, inspirasi dan karakter untuk tempat yang harus diisi. Sangatlah tidak pantas untuk memilih wakil yang akan segera menjabat yang semata-mata didasarkan pada konsekuensi dari tes mental saja. Hasil eksperimen mental sebaiknya dijadikan salah satu sumber data tentang pesaing yang dapat dijadikan alasan navigasi.
- e. Tes penguasaan merupakan tes luar biasa untuk mengukur kehalusan tangan atau jari untuk pekerjaan yang memerlukan pengetahuan tentang bagian tubuh tersebut, seperti bertindak sebagai administrator untuk perangkat keras atau mesin tertentu.

⁸² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hlm. 63.

- f. Tes kapasitas atau ketekunan sebenarnya, biasanya bagi pelamar yang akan mengisi tempat-tempat yang membutuhkan ketekunan nyata, misalnya posisi petugas keselamatan.
4. Wawancara
Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang calon karyawan, hasil wawancara akan digabung dengan hasil tes untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih.
5. Pemeriksaan kesehatan
Penilaian kesejahteraan terhadap calon karyawan telah menjadi metode standar umum yang ditetapkan oleh organisasi dan organisasi pemerintah. Poin utama dari penilaian kesejahteraan wakil-wakil yang akan datang adalah untuk memastikan bahwa pendatang baru berada dalam kondisi fisik dan pikiran yang baik. Pemeriksaan kesehatan juga dapat menyelamatkan asosiasi dari beban manfaat klinis yang mahal jika secara kebetulan seorang pesaing setelah bergabung akhirnya mengalami penyakit serius.
6. Pengecekan referensi
Pengecekan referensi merupakan upaya untuk mendapatkan data yang sesuai mengenai landasan dan atribut calon wakil. Data semacam ini sangat mendasar dengan asumsi bahwa pendatang baru tersebut pernah bekerja di organisasi lain. Data yang diperlukan terlebih dahulu adalah penegasan atas data yang diberikan peserta dalam lamarannya atau pada saat pertemuan. Selain itu juga untuk memeriksa kepribadian pemohon terkait dengan kualitas etika calon, misalnya apakah ia mengatakan yang sebenarnya atau dapat diandalkan mengenai administrasi keuangan, dan lain-lain..
7. Laporan hasil seleksi
Pejabat yang menyelesaikan seluruh proses pengadaan wajib menyampaikan laporan kepada instansi yang berwenang apabila proses penetapan atau pendaftaran telah selesai. Penilaian kesejahteraan dan pemeriksaan rujukan juga harus dicantumkan dalam laporan hasil penetapan atau pendaftaran. rekomendasi mengenai perjanjian kerja yang akan diingat untuk usulan surat kerja atau persetujuan bisnis dengan calon kerja yang bersangkutan.
Maka dari teori Seperti yang diungkapkan oleh peneliti, siklus pendaftaran untuk menunjukkan rencana perekrutan staf untuk mendapatkan pembicara yang akan datang dan selanjutnya menunjukkan staf yang memiliki keunggulan dan pengabdian, sehingga sambil memutuskan kebutuhan dalam interaksi pendaftaran ini baik sekarang dan nanti serta untuk mendapatkan kepuasan dan selanjutnya kemajuan. dari siklus penentuan tersebut karena nantinya kemungkinan untuk

menampilkan staf akan dipilih yang sesuai dengan kebutuhan kampus dan lembaga pendidikan lainnya, dan untuk menutup menampilkan staf yang meninggalkan kampus tidak lama setelah interaksi pendaftaran terjadi.

Selama waktu yang dihabiskan untuk memilih dosen baru, penting untuk menyelesaikan "pengaturan perekrutan dosen baru". Pengaturan penerimaan dosen baru harus intensif dengan tujuan melalui pendaftaran. Kampus ini bisa mendapatkan instruktur yang hebat. Kegiatan persiapan rekrutmen dosen baru ini meliputi:

1. Pengembangan perekrutan dosen baru.
2. Kajian berbagai peraturan atau undang-undang tidak resmi, penetapan pedoman yang berkaitan dengan pedoman pendaftaran instruktur, meskipun kemerdekaan provinsi baru-baru ini dilaksanakan.
3. Memutuskan perlunya melamar menjadi pembicara lain.
4. Menentukan metode perekrutan dosen baru.
5. Menentukan jadwal pendaftaran pembicara baru.
6. Penataan kantor-kantor yang diperlukan selama masa seleksi dosen baru, misalnya, media pengumuman pengakuan dosen baru, rancangan pernyataan kembali calon dosen, dan pengorganisasian rangkuman calon dosen baru.
7. Mendirikan ruangan atau tempat untuk mengajukan lamaran dosen baru.
8. Penataan bahan tes yang dipilih, aturan pemeriksaan hasil tes dan area tes.⁸³

Ketika pengaturan telah selesai, gerakan selanjutnya adalah "menyebarkan deklarasi melalui media yang ada" seperti selebaran, stasiun radio, surat kabar, dll. Tentu saja, media yang digunakan harus digunakan agar dapat dibaca dan didengar secara efektif oleh masyarakat pada umumnya. Pernyataan yang layak untuk menerima pembicara baru berisi waktu, tempat, prasyarat dan strategi pengajuan lamaran.

Ketika deklarasi pengakuan penggunaan penutur baru sudah disosialisasikan, maka masyarakat akan mengetahuinya dalam rentang waktu tertentu, seperti yang tertuang dalam deklarasi tersebut, Ada penerimaan dosen baru di kampus. Orang-orang yang tertarik mengajukan lamaran mereka setelah mengetahui tentang penerimaan tersebut. Selain itu, komite mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

1. Melayani individu yang menyerahkan formulir pekerjaan.

⁸³ Hasil wawancara dengan salah satu Dosen IAID Al-Karimiyah Depok.

2. Periksa semua perangkat keras yang harus disertakan dengan surat lamaran.
3. Periksa semua kolom yang terdapat dalam surat lamaran, seperti nama calon, lokasi calon.
4. Rekap seluruh kandidat dalam desain pernyataan kembali kandidat. Surat lamaran diperlukan untuk melamar. Surat lamaran harus dilampiri dengan surat keterangan lain, misalnya surat pengakuan dosa, surat keterangan lahir yang menyatakan usia calon pengantin, surat wasiat penduduk Indonesia (WNI), surat wasiat kesehatan dari dokter, surat keterangan yang sesuai. tindakan dari polisi..

Setelah pendaftaran atau lamaran dosen baru ditutup, langkah selanjutnya adalah penentuan atau penyaringan, semuanya dianggap sama. Pilihan adalah suatu cara untuk menentukan calon-calon yang mempunyai peluang besar untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam pekerjaan mereka setelah didelegasikan sebagai pendidik. Ada lima prosedur untuk situasi ini, yaitu stok sejarah, wawancara, penilaian tubuh, metode tes, dan evaluasi oleh komunitas penilai.

Siklus determinasi bertujuan menyaring atau memusnahkan individu-individu yang dianggap tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan dan hierarki. Ada banyak tahapan dalam siklus pilihan dan pengaturannya bergeser. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara penyaringan awal Fase paling penting dalam siklus penentuan adalah wawancara penyaringan mendasar. Kandidat yang tampaknya tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan peluang tersebut akan segera tersingkir dari kumpulan kandidat.

Tahap 2 : Menyelesaikan struktur lamaran Struktur lamaran adalah catatan yang tepat mengenai permohonan pekerjaan seseorang. Menyelesaikan struktur lamaran merupakan bagian penting dari siklus pemilihan di hampir semua asosiasi. Kemampuan struktur lamaran sebagai catatan lamaran bisnis dan metode untuk mengikuti kualitas kandidat saat pembukaan kerja muncul mulai saat ini.

Tahap 3 : Penyaringan karyawan baru adalah diskusi formal luar dan dalam yang ditujukan untuk menilai kemungkinan pengakuan calon pekerja. Penyaringan karyawan baru dapat mensurvei kandidat berdasarkan kualitas seperti penampilan individu, kekhasan, soliditas mendalam, perkembangan, watak, inspirasi, dan minat.⁸⁴

⁸⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006, hlm. 222-229.

Tahap 4 : Tes determinasi adalah bagian penting dari siklus penentuan. Tes determinasi adalah alat untuk mensurvei kemungkinan kecocokan antara calon pekerja dan kebutuhan pekerjaan. Tes pilihan adalah tes dengan proporsi yang seimbang dan menormalkan sifat-sifat manusia seperti wawasan, minat, kapasitas, dan karakter.

Tahap 5 : Referensi dan verifikasi individu Sebelum organisasi menentukan pilihan penentuan, biasanya organisasi terlebih dahulu mengarahkan pemeriksaan mengenai pengalaman kandidat. Ujian dasar dikenal sebagai semacam pemeriksaan perspektif dan dapat mencakup eksplorasi bisnis masa lalu, kualifikasi pendidikan, kejahatan, dan kualitas umum lainnya.

Tahap 6 : Penilaian aktual Penilaian aktual diharapkan untuk pekerjaan, misalnya, pilot, komandan transportasi, pengangkut, spesialis laboratorium, dan sebagainya. Penilaian sebenarnya biasanya ditempatkan di akhir interaksi penentuan.

Tahap 7 : Pilihan dalam mempekerjakan Pilihan determinasi umumnya diambil setelah pertemuan terakhir dengan kandidat dan setelah divisi SDM memberikan saran.⁸⁵

Dari sumber internal perusahaan yakni, SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan akan memperoleh keuntungan :

1. Biaya yang dikeluarkan tidak terlalu mahal
2. Dapat mengikuti pengabdian dan dukungan usaha yang lebih menonjol dari dosen
3. Dosen akan beradaptasi dengan lebih efektif karena mereka benar-benar mengetahui ruang kerjanya.

Namun begitu, cara ini juga memiliki beberapa kelemahan :

1. Membatasi akses ke talenta baru yang berasal dari luar perusahaan
2. Mempersulit masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan ide dari orang-orang baru..

Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui :

1. Membuka lamaran suatu posisi (program penempatan kerja), dimana dalam program yang dibuka oleh asosiasi ini, guru dapat ikut serta dan melamar untuk mengikuti jaminan batin..
2. Bantuan kerja (penarikan perwakilan). Teknik ini dilakukan dengan cara mendukung seorang pembicara ke bagian atau posisi lain, dan organisasi menyelesaikan penilaian selama siklus bantuan, dan jika dosen yang dirujuk menunjukkan kinerja yang baik di bidang atau posisi tersebut, maka organisasi dapat memilih orang yang

⁸⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 240-247.

bersangkutan sebagai pekerja untuk mengisi posisi tersebut dapat dilakukan dengan cara :

1. Masuk dan tulis, untuk menjadi kandidat spesifik yang datang langsung ke organisasi dan menyelesaikan permintaan struktur pekerjaan yang diberikan.
2. Usulan dari instruktur (pendamping, kerabat pekerja, atau pembicara dari organisasi berbeda).
3. Mempromosikan, khususnya upaya organisasi untuk menarik calon dengan menyebarkan iklan peluang jabatan di media kertas atau elektronik.
4. Spesialis posisi bisnis, yang biasanya memberikan administrasi data pekerjaan melalui lembar pemberitahuan, distribusi sesekali, situs, email dan media lainnya.
5. Perusahaan pendidikan dan pelatihan yang memanfaatkan tenaga kerja luar biasa untuk menciptakan pelamar sumber daya manusia yang berkualitas.
6. Administrasi perkantoran atau pekerjaan yang biasanya mewajibkan dan memberikan hibah kerja kepada berbagai calon pekerja yang direncanakan.
7. Asosiasi dan afiliasi profesional, tempat sejumlah spesialis dan pakar mengumpulkan dan memperdagangkan data
8. Head Tracker adalah pencari ahli yang biasanya direncanakan untuk mencari ahli di tingkat administrasi pusat dan pimpinan.

Perusahaan tidak akan memulai proses rekrutmen sebelum jumlah dosen yang dibutuhkan telah ditentukan. Proses penarikan dosen yang layak adalah :

1. Memutuskan alasan penarikan. Persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk posisi tersebut harus menjadi dasar penarikan diri. Detail pekerjaan harus digambarkan secara mendalam dan jelas sehingga kandidat menyadari kemampuan yang diharapkan pada pembukaan pertunjukan.
2. Tentukan sumber pengundian pada perwakilan yang direncanakan. Setelah mengetahui persyaratan pekerjaan dosen, Anda bisa memanfaatkannya untuk menarik calon karyawan. dari sumber internal atau eksternal perusahaan.⁸⁶

Proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:⁸⁷

⁸⁶ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 152.

⁸⁷ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, ... hlm. 10.

1. *Getting process* adalah suatu cara untuk mendapatkan pesaing sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber terbuka. Prosedur ini menggunakan sumber daya dalam dan sumber daya luar. Pendekatan untuk menarik kandidat sangat berbeda, khususnya surat pos standar, pameran kerja/pameran kerja, iklan, pelacak kepala, afiliasi ahli, dll.
2. Proses determinasi merupakan siklus menyaring calon menjadi pendaftar baru yang ditunjukkan oleh model (pilihan) yang ada. Teknik yang digunakan dapat mencakup psikometri, wawancara, tes khusus dan kemampuan.
3. Metode yang paling umum untuk melacak kandidat ideal berdasarkan posisi terbuka yang diperoleh dari pendaftar baru yang telah melewati siklus seleksi adalah proses klien..

Di sisi lain dijelaskan Proses rekrutmen dosen yaitu sebagai berikut:⁸⁸

1. Persiapan rekrutmen dosen
Gerakan utama dalam proses pendaftaran dosen baru adalah merencanakan pendaftaran pembicara baru. Pengaturan pemilihan narasumber baru harus hati-hati agar melalui pendaftaran ini perguruan tinggi bisa mendapatkan instruktur yang hebat. Latihan pendahuluan untuk pendaftaran instruktur baru meliputi::
 - a. Pembentukan panitia rekrutmen dosen baru.
 - b. Survei terhadap berbagai peraturan atau undang-undang tidak resmi, penetapan pedoman yang berkaitan dengan pedoman penerimaan dosen, padahal kemandirian provinsi baru-baru ini telah dilaksanakan.
 - c. Memutuskan kebutuhan untuk melamar menjadi pembicara lain.
 - d. Jaminan metode untuk mendaftar pembicara baru.
 - e. Jaminan jadwal pemilihan instruktur baru.
 - f. Kesiapan jabatan yang diperlukan dalam proses penerimaan dosen baru, misalnya media pengumuman pengakuan pembicara baru, desain pernyataan ulang calon dosen, dan desain pernyataan ulang calon dosen baru.
 - g. Siapkan ruangan atau tempat untuk mengajukan lamaran instruktur baru.
 - h. Perencanaan pemilihan bahan tes, aturan pemeriksaan hasil tes dan pengaturan tes..
2. Penyebaran pengumuman penerimaan dosen baru
Setelah rencana perekrutan selesai, kegiatan selanjutnya adalah memanfaatkan pengumuman melalui pemanfaatan media yang ada

⁸⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, ... hlm. 30.

seperti surat kabar, siaran radio, brosur, dan sebagainya. Tentu saja media harus dimanfaatkan agar masyarakat secara keseluruhan dapat membaca dan mendengarnya secara efektif. Pernyataan yang tepat untuk menerima pembicara baru meliputi waktu, tempat, hal-hal penting dan strategi akomodasi lamaran..

3. Penerimaan lamaran dosen baru

Masyarakat akan diinformasikan pada saat pengumuman penerimaan lamaran dosen baru disebarkan bahwa dosen baru di kampus akan diakui dalam jangka waktu yang ditentukan, sebagaimana tercantum dalam deklarasi. Menyadari ada pengakuan terhadap instruktur baru, individu yang tertarik mempresentasikan lamarannya. Dosen mulai menoleransi permohonan ini. Latihan yang harus diselesaikan oleh dewan meliputi::

- a. Melayani komunitas dengan menyertakan lamaran kerja.
 - b. Periksa semua arsip yang harus disertakan dengan surat lamaran.
 - c. Periksa setiap kolom yang terdapat dalam surat lamaran, seperti nama calon, lokasi calon.
 - d. Rekap semua kandidat dalam desain pernyataan kembali kandidat. Untuk melamar, seseorang diharapkan menunjukkan surat pengantar. Surat lamaran harus disertai dengan surat keterangan lain, misalnya pengakuan, akta kelahiran yang mencantumkan usia calon, surat wasiat penduduk Indonesia (WNI), surat wasiat kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari pihak kepolisian.
4. Pemilihan calon Setelah pendaftaran atau lamaran dosen baru ditutup, tindakan selanjutnya adalah penentuan atau penyaringan, semuanya dianggap sama. Tekad merupakan suatu proses pembuatan tolak ukur terhadap calon-calon yang memiliki kemungkinan besar untuk mendapatkan kesuksesan jangka panjang dalam pekerjaan mereka setelah terpilih sebagai pembicara. Ada lima teknik untuk situasi saat ini, khususnya sejarah eksplisit stok, wawancara, penilaian tubuh, sistem tes, dan penilaian berdasarkan lokasi penilaian..

Pendaftaran yang baik dan berkualitas akan mempengaruhi bagaimana suatu asosiasi atau lembaga menyelesaikan sistem pendaftaran yang layak. Kualitas yang disarankan dalam keadaan sekarang ini adalah suatu titik dimana perusahaan atau kantor dapat menemukan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang sesuai.. Irianto Yusuf menjelaskan, latihan-latihan yang harus dilakukan pada saat interaksi wajib militer adalah sebagai berikut:⁸⁹

⁸⁹ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, 2000, hlm.40

1. Putuskan dan buat tandan yang membutuhkan SDM dalam jangka pendek dan jangka panjang. Harus terus-menerus melihat dan fokus pada perubahan keadaan dalam siklus bisnis
2. Menumbuhkan semua media pendaftaran (kemajuan) yang tepat untuk menarik calon pekerja yang memenuhi syarat
3. Menyimpan dan mencatat informasi jumlah calon pekerja beserta kualitasnya.
4. Terus memproses setiap lamaran kerja untuk penilaian setelah upaya pendaftaran selesai.

Karena itu, hasil dari setiap rekrutmen tenaga kerja adalah pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan besar untuk dipekerjakan. Untuk menemukan calon karyawan yang sesuai, mereka harus sesuai dengan kebutuhan dan beberapa kegiatan inti yang kemudian harus diperhatikan, seperti:

1. Menentukan tingkat di mana setiap kebutuhan yang ada, baik jangka pendek maupun jangka panjang, dilembagakan dalam model pekerjaan.
2. Anda harus terus melakukan upaya untuk mendapatkan semua data tentang kemajuan terkini dalam situasi ekonomi ketenagakerjaan.
3. Siapkan semua materi yang diperlukan untuk latihan wajib militer yang kuat
4. Menumbuhkan beberapa program pendaftaran yang metodis dan terkoordinasi yang juga harus dikaitkan dengan aktivitas aset manusia yang tersisa dan selanjutnya bekerja sama antar lini dalam organisasi.
5. Dapatkan perwakilan terdekat yang memenuhi syarat yang juga memenuhi kebutuhan
6. Perhatikan kualitas dan jumlah calon dari berbagai sumber yang dapat diakses serta teknik pendaftarannya.
7. Lakukan beberapa kegiatan selanjutnya untuk calon perwakilan apakah mereka akan diterima atau diberhentikan, khususnya untuk menilai apakah siklus pendaftaran yang dilaksanakan menarik. Selain itu, penyelesaiannya harus sesuai dengan keadaan material yang sah. Seperti menempatkan satu wakil yang kemungkinan besar akan diakui. Saat membuat kesimpulan tentang pilihan apakah akan mengakuinya, organisasi harus mempertimbangkannya terlebih dahulu. Karena korespondensi ini seharusnya memiliki opsi untuk membuat pilihan yang tepat dan tepat. Siklus pendaftaran merupakan isu penting dalam memperoleh perwakilan baru. Dengan asumsi pendaftaran berhasil, akan ada lebih banyak kandidat yang

mengantri, dan peluang untuk mendapatkan kualitas yang baik akan jauh lebih besar.⁹⁰

Selain itu, penyelesaiannya harus sesuai dengan keadaan material yang sah. Seperti menempatkan satu wakil yang kemungkinan besar akan diakui. Saat membuat kesimpulan tentang pilihan apakah akan mengakuinya, organisasi harus mempertimbangkannya terlebih dahulu. Karena korespondensi ini seharusnya memiliki opsi untuk membuat pilihan yang tepat dan tepat. Siklus pendaftaran merupakan isu penting dalam memperoleh perwakilan baru. Dengan asumsi pendaftaran berhasil, akan ada lebih banyak kandidat yang mengantri, dan peluang untuk mendapatkan kualitas yang baik akan jauh lebih besar.

F. Proses Seleksi Calon Dosen Baru

Motivasi di balik siklus pilihan adalah memilih atau membuang orang-orang yang dianggap tidak memenuhi prasyarat pertunjukan dan perusahaan. Ada banyak tahapan dalam siklus pemilihan, dan permintaannya berbeda-beda. Tahapan dalam siklus pilihan yang biasa digunakan antara lain: adalah:

Tahap 1 : Wawancara penyaringan mendasar Fase paling penting dalam siklus pemilihan adalah wawancara penyaringan awal. Kandidat yang tampaknya tidak memenuhi kebutuhan akan peluang tersebut akan segera dikeluarkan dari kumpulan kandidat.

Tahap 2 : Menyelesaikan struktur lamaran Struktur lamaran adalah catatan yang tepat mengenai formulir pekerjaan seseorang. Menyelesaikan struktur lamaran adalah bagian mendasar dari siklus pemilihan di hampir semua asosiasi. Kemampuan struktur lamaran sebagai catatan lamaran kerja dan metode untuk mengikuti kualitas kandidat saat pembukaan kerja muncul mulai saat ini.

Tahap 3 : Rapat calon karyawan Rapat calon karyawan adalah diskusi formal luar dan dalam yang bertujuan untuk menilai kemungkinan pengakuan calon karyawan. Rapat calon karyawan dapat mengevaluasi kandidat berdasarkan kualitas seperti penampilan individu, keunikan, keamanan mendalam, perkembangan, sikap, inspirasi, dan minat.⁹¹

Tahap 4 : Tes Pilihan Tes determinasi adalah bagian mendasar dari siklus determinasi. Tes determinasi adalah instrumen untuk mengevaluasi kemungkinan kecocokan antara calon pekerja dan prasyarat pekerjaan. Tes pilihan adalah tes dengan proporsi yang seimbang dan menormalkan sifat-sifat manusia seperti wawasan, minat, kapasitas, dan karakter.

⁹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 40.

⁹¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 222-229.

Tahap 5 : Referensi dan verifikasi individu Sebelum organisasi menentukan pilihan penentuan, biasanya organisasi terlebih dahulu melakukan pemeriksaan mengenai pengalaman kandidat. Ujian dasar dikenal sebagai semacam pemeriksaan perspektif dan dapat mencakup eksplorasi bisnis masa lalu, sertifikasi pendidikan, kejahatan, dan kualitas umum lainnya.

Tahap 6 : Penilaian aktual Penilaian aktual diharapkan untuk pekerjaan, misalnya, pilot, komandan transportasi, pengangkut, analisis laboratorium, dan sebagainya. Penilaian sebenarnya biasanya ditempatkan di akhir interaksi penentuan.

Tahap 7 : Pilihan pengaturan Pilihan penentuan biasanya diambil setelah pertemuan terakhir dengan kandidat dan setelah divisi HR memberikan saran.⁹²

Pilihan saat mendaftar sangatlah penting, ada beberapa aturan bagi dewan tentang bagaimana pilihan yang kuat diharapkan dapat memperoleh hasil dari organisasi:

1. Seorang direktur juga mempertimbangkan elemen luar dan dalam saat mencari perwakilan baru. Ada yang unik, misalnya dengan memperhatikan orientasi yang merupakan “*handicap*”.
2. Seorang direktur juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan tanggung jawab perwakilan dan mengerjakan biaya-biaya yang dimaksud, termasuk kemajuan di antara perwakilan organisasi dan juga harus dapat dilakukan.
3. Survei kerja praktek dengan perwakilan yang memiliki asumsi pasti, dan asosiasi akan mendapat manfaat dari hal tersebut.
4. Pembuatan program profesi juga harus menjadi hal yang sangat penting sebagai bentuk persiapan bagi pekerja baru.
5. Standar latihan yang telah dilakukan disepakati dengan asumsi siklus rekrutmen akan menumbuhkan kemampuan di kalangan buruh
6. Teknik pendaftaran ini mempunyai ketetapan tertentu dan harus berpegang pada standar dan sistem yang dilakukan oleh organisasi pada umumnya.⁹³

Prosedur pendaftaran yang sah dan efisien mutlak diperlukan bagi setiap afiliasi. Selain untuk memenuhi kebutuhan delegasi berbakat, hal ini juga dapat dimanfaatkan untuk memperkuat citranya sebagai anggota yang berkualitas dan dinamis. Ada banyak tahapan yang harus dilakukan dalam mendaftar, tahapan-tahapan ini harus selalu diselesaikan sebaik mungkin, karena setiap tahapan saling berhubungan satu sama lain.

⁹² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 240-247.

⁹³ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 116.

Langkah-langkah yang harus diselesaikan adalah, melakukan investigasi kerja, membuat rangkaian tanggung jawab yang diharapkan, membuat rincian jabatan, membuat berbagai persyaratan kerja, membuat penilaian kerja, melakukan penataan ulang jabatan, melakukan perbaikan jabatan dan melakukan perpanjangan jabatan..⁹⁴

1. Analisis pekerjaan: ini mengacu pada ketersediaan informasi tertulis mengenai tugas apa saja yang harus dilakukan oleh satuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kumpulan tanggung jawab kerja, terdiri dari data yang memahami kewajiban dan kewajiban, kondisi kerja, hubungan kerja dalam situasi tertentu dalam asosiasi.
3. Rincian Pekerjaan, memuat gambaran tentang persyaratan mutu dasar bagi individu yang dapat diakui mempunyai pilihan untuk mengisi dan menyelesaikan jabatan tersebut dengan baik dan mampu. Penentuan pekerjaan memberikan data terperinci mengenai: tingkat Kampus, orientasi, keadaan, kemampuan, batasan usia, status suami-istri, minat dan wawasan kerja calon.
4. Prasyarat kerja, yaitu syarat-syarat kedudukan yang berkaitan dengan kemampuan ideal
5. Penilaian pekerjaan, mensurvei apakah pekerjaan itu berbobot atau ringan, sederhana atau menyusahkan, besar atau kecilnya bahaya pekerjaan dan pemberian nama, pangkat dan biaya atau imbalan suatu jabatan.
6. Penguraian pekerjaan adalah pemanfaatan rasional atau mencari pemanfaatan yang paling terjangkau dari tenaga manusia, material, mesin, kenyataan untuk menciptakan cara-cara yang terbaik dan paling tidak menuntut dalam menjalankan bisnis.
7. Peningkatan kerja, adalah pengembangan pekerjaan dan kewajiban ke atas yang akan diselesaikan oleh suatu penguasa sesuai dengan keadaannya. Perpanjangan ini dilakukan untuk memberikan kepuasan yang lebih besar kepada perwakilan dan membuka pintu bagi peningkatan karakter.
8. Perluasan jabatan, khususnya gambaran pentingnya keragaman pekerjaan sehingga seorang perwakilan dapat menangani berbagai bidang pekerjaan yang berbeda. Jadi, ini lebih bersifat generalis, bukan profesional terlatih.

Sistem pendaftaran penceramah terencana ini merupakan suatu cara atau metodologi untuk melacak aset-aset yang akan ditampilkan, karena dalam lingkup pelatihan dosen harus sesuai dengan kemampuan yang diharapkan oleh kampus dan juga mempunyai komitmen yang tinggi

⁹⁴ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hlm. 47

terhadap pekerjaannya agar sesuai dengan visi Kampus. dan misi dapat tercapai. Sehingga dengan adanya teknik pendaftaran tenaga pengajar ini, pihak yayasan instruktif bisa mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kemampuan yang diharapkan. Strategi yang digunakan juga harus sesuai dengan kondisi dan kebutuhan, beberapa aturan yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Pengaturan yang ada harus benar-benar diperlukan untuk kebutuhan tenaga pengajar Kampus
2. Perhatikan peluang investigasi yang telah diatur dan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak ditentukan oleh pengintai.
3. Objektif, khususnya kekurangan nepotisme dan plot secara bersamaan.
4. Pedoman “manusia sempurna di lokasi ideal”, yaitu seberapa sesuai kewajiban dan kapasitas para wakilnya. Apa yang dipaparkan pencipta di atas adalah gambaran sebuah teknik yang dapat digunakan sebagai gabungan lembaga pendidikan untuk mencari calon tenaga pengajar atau staf pengajar. Karena dengan menyelesaikan ujian maka proses pendaftaran akan lebih mudah dilakukan, walaupun tentunya akan selalu ada beberapa kendala, namun tetap dapat dibatasi dengan mengacu pada sistem dengan melihat kekurangan dan beberapa peluang yang ada.⁹⁵

G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif

Seringkali dalam data peluang kerja, sangat sedikit kandidat yang berminat mempresentasikan lamarannya. Oleh karena itu, organisasi yang harus peka terhadap keharusan yang dapat dijalankan. Faktor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi :

1. Kualitas hierarki, Hal ini berdampak pada rencana dan pelaksanaan pertunjukan kerangka pendaftaran kepada organisasi. Misalnya, asosiasi terpadu suka menggunakan model pendaftaran mengingat kronisme yang dekat, atau organisasi yang tidak memiliki rencana pengembangan dan perpindahan yang sukses, akan ingin menggunakan desain pendaftaran dari luar organisasi.
2. Gambar yang berwibawa. Banyak kandidat yang ragu untuk melamar ke organisasi tertentu yang memiliki gambaran negatif, justru para kandidat akan mencalonkan diri untuk mengajukan lamaran ke organisasi yang memiliki gambaran positif, baik dalam hal bantuan pemerintah maupun kehebatan di bidang bisnisnya.

⁹⁵ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 220.

3. Strategi hierarki Pendekatan hierarki menjadi acuan bagi direksi dalam mengambil pilihan sehubungan dengan pendaftaran. Misalnya, pengaturan status bisnis. Beberapa organisasi yang suka menerapkan kerangka kerja sama dengan dosen baru untuk jangka waktu yang lama, biasanya dapat melakukannya tanpa kandidat yang sangat terlatih dan berpengalaman.
4. Rencana tindakan dan aset manusia yang terdefinisi dengan baik Rencana tindakan yang ahli menunjukkan arah organisasi dan menentukan jenis tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh HR. Banyak organisasi lebih suka memilih dari dalam organisasi karena alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih disukai daripada instruktur yang benar-benar baru.
5. Angkatan kerja di luar negara bagian akan berdampak pada siklus pendaftaran. Misalnya, dalam suatu ruangan yang kelebihan (overabundance labor force), organisasi sudah bisa mendapatkan banyak kandidat tanpa berupaya untuk meningkatkan peluang kerja.
6. Kebutuhan kerja Kandidat mempunyai kapasitas dan minat pada tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memahami secara mendalam prasyarat apa yang diperlukan untuk posisi yang diiklankan.⁹⁶

H. Saluran-saluran Rekrutmen Dosen

Menurut Henry Simamora saluran-saluran yang dapat digunakan diantaranya:⁹⁷

1. Posting Pekerjaan (Data Perwakilan), khususnya asosiasi menyatakan pembukaan pekerja melalui pelepasan, Kampus, organisasi atau pamflet. Teknik ini memberikan pintu terbuka yang setara (adil) kepada seluruh perwakilan yang memenuhi kebutuhan untuk mendapatkan pekerja yang lebih baik.
2. *Abilities Stock* (melacak kemampuan), khususnya asosiasi memeriksa dokumen calon pendaftar baru yang diperlengkapi untuk posisi kosong.
3. Referensi (saran perwakilan), yaitu mempunyai pilihan untuk menyarankan rekan atau mitra ahli untuk pembukaan.
4. Stroll in, merupakan pencari kerja yang datang langsung ke bagian HR untuk mencari pekerjaan.

⁹⁶ Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, ... hlm. 152.

⁹⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPN, 2006, hlm. 191

5. Tulisan, adalah surat yang langsung dikirimkan dari instansi. Asosiasi yang menerima lamaran langsung dalam jumlah besar harus mengembangkan metode yang efektif untuk menyaring lamaran tersebut dan mencatat lamaran yang memenuhi syarat.
6. Instruktur pendidikan lanjutan, pendaftaran dari pembicara pendidikan lanjutan merupakan sumber utama kebutuhan fakultas administratif, ahli dan khusus untuk asosiasi.
7. Organisasi Pendidikan, selain lembaga pendidikan tinggi, juga merupakan saluran pendaftaran. Pendirian ini mencakup Kampus - Kampus, baik perguruan tinggi esensial maupun opsional.
8. Mempromosikan, dengan iklan calon karyawan dapat mempelajari lowongan kerja seperti radio, majalah dan lain-lain.

Masuk akal untuk berasumsi bahwa informasi tentang posisi terbuka dapat diperoleh dari berbagai saluran berdasarkan sistem atau saluran pendaftaran tersebut di atas. Hal ini akan memudahkan pesaing untuk mendapatkan data tentang peluang posisi, selain itu organisasi juga dapat merekrut pembicara yang berkualitas.

I. Kendala-Kendala Rekrutmen Dosen

Jadi siklus rekrutmen berjalan sesuai harapan dan secara efektif merekrut perwakilan atau individu baru, sesuai dengan standar yang baru saja ditetapkan. Jadi penting juga untuk fokus pada hambatan yang mungkin terjadi dalam siklus rekrutmen, hal-hal yang sering menjadi penghalang dalam pendaftaran adalah pengaturan kemajuan, strategi remunerasi, pendekatan status perwakilan dan pengaturan pendaftaran angkatan kerja di lingkungan sekitar..⁹⁸

1. Strategi kemajuan Strategi kemajuan dari dalam diharapkan dapat memberikan peluang utama bagi perwakilan yang ada. Pendekatan ini membantu meningkatkan semangat dan dukungan perwakilan serta membantu latihan pemeliharaan pekerja.
2. Strategi pembayaran Salah satu kendala yang sering dihadapi oleh pelaksana wajib militer adalah strategi kompensasi atau pembayaran. Asosiasi biasanya menetapkan kisaran gaji untuk berbagai posisi. Seberapa besar remunerasi yang diberikan oleh asosiasi akan mempengaruhi minat pencari kerja (kandidat) untuk menjadi kandidat yang serius (benar-benar perlu diakui).
3. Strategi status perwakilan. Banyak asosiasi (organisasi) memiliki strategi untuk menoleransi perwakilan dengan hak istimewa, sesekali,

⁹⁸ Dyah EkoSetyowati, et.al, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019, hlm. 94

kontrak, dan situasi lainnya. Meskipun minat kandidat terhadap status pengakuan semacam ini semakin meningkat, strategi ini dapat membuat organisasi menolak kandidat yang benar-benar memenuhi kebutuhan yang meningkatkan status kerja tetap.

4. Strategi pemilihan perwakilan terdekat. Organisasi mungkin mempunyai strategi untuk menarik pekerja di lingkungan tempat asosiasi atau organisasi tersebut bekerja. Kebutuhan wajib militer ini biasanya direncanakan agar lebih terlihat di kancah publik dan menjalin hubungan baik dengan masyarakat setempat.

Simamora dalam Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho memahami secara lebih rinci hambatan yang dalam banyak kasus dialami dalam siklus pendaftaran, khususnya atribut otoritatif, gambaran hierarki, pendekatan hierarki, tindakan brilian dan rencana SDM kecenderungan perwakilan seleksi dan daya tarik kerja dan kebutuhan pekerjaan.⁹⁹

1. Karakteristik organisasional
Karakteristik organisasi dapat memengaruhi desain, rancangan, dan implementasi sistem rekrutmen, sehingga menyebabkan proses rekrutmen menjadi tidak lancar.
2. Citra organisasi
Seringkali, pelamar kerja atau calon karyawan tidak tertarik untuk bekerja di perusahaan tertentu. Mereka juga mempertimbangkan citra perusahaan.
3. Kebijakan organisasi
Proses rekrutmen juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen organisasi; berbagai kebijakan organisasi dapat mempengaruhi proses penarikan atau penerimaan. adalah sebagai berikut:
 - a. Kebijakan promosi internal
 - b. Kebijakan kompensasi
 - c. Kebijakan mengenai status ketenagakerjaan di
 - d. Kebijakan mengenai penunjukan internasional
4. Rencana strategik dan rencana SDM (Sumber Daya Manusia)
Rencana tindakan dan aset manusia (SDM) yang ahli menentukan kepemimpinan asosiasi dan menentukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan..
5. Kebiasaan perekrut
Kemajuan pada posisi masa lalu dapat berubah menjadi sebuah kecenderungan, yang dapat mempersingkat siklus dinamis yang panjang. Sebaliknya, kebiasaan juga dapat mendorong orang untuk

⁹⁹ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Surabaya:Scopindo Media Pustaka, 2019, hlm. 89

mengulangi kesalahan masa lalu atau menghindari pilihan yang lebih baik.

6. Kondisi eksternal

Situasi ekonomi yang representatif adalah salah satu elemen utama dalam iklim luar yang berdampak pada pendaftaran militer. Rekrutmen juga dapat dipengaruhi oleh organisasi buruh dan peraturan pemerintah.

7. Daya tarik pekerjaan

Seringkali, pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, dan membayar rendah tidak akan memikat banyak pelamar.

8. Persyaratan pekerjaan

perusahaan yang memberikan pekerjaan dengan kompensasi dan persyaratan tertentu, serta ekspektasi untuk jenis karyawan yang dicari. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin merekrut pekerja baru harus mempertimbangkan masalah yang sering terjadi.

Ada tiga jenis kendala yang ditemukan Fatah dalam pendaftarannya, yaitu dari dalam, pencari kerja, dan lingkungan luar. Hambatan yang akan dimulai dari kalangan internal tentunya ada kaitannya dengan keadaan dan strategi yang diberikan oleh asosiasi, misalnya semua posisi sudah terisi sehingga tidak terbayangkan adanya penerimaan perwakilan baru, atau tidak adanya gaji dari organisasi. Kendala yang dihadapi para pencari kerja biasanya karena pola perilaku yang kurang baik, sehingga muncullah wawasan yang buruk. dengan tujuan agar siklus rekrutmen dapat dihentikan. Selain itu, hambatannya dimulai dari iklim sekitar asosiasi, misalnya tingginya angka pengangguran. Dengan tingkat pengangguran yang tinggi, dewan biasanya lebih spesifik dalam memilih calon, dengan alasan banyak yang tidak memenuhi persyaratan.

Komponen lainnya adalah terlepas dari apakah persyaratan tertentu tidak lazim. Dengan adanya pedoman hukum mengenai bisnis, banyak perkiraan yang harus diselesaikan. Pencegah berikut ini adalah dimana petunjuknya diselesaikan oleh pekerja.¹⁰⁰ Sejalan dengan Fatah, menurut Malayu Hasibuan, Proses rekrutmen tidak selalu berjalan dengan cara yang sama di setiap perusahaan. Namun, masalah yang paling umum adalah akibat kebijakan organisasi seperti persyaratan jabatan, metode, kondisi pencari kerja, dan komitmen perusahaan.

1. Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi

Strategi hierarki dalam hal gaji dan bantuan pemerintah biasanya berdampak pada banyak kandidat dan juga sebaliknya. Kelihaihan

¹⁰⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012, hlm. 73

dalam memberikan promosi juga menjadi kendala, karena promosi merupakan salah satu cara untuk menarik calon karyawan, karena dengan adanya promosi maka gaji seseorang akan semakin meningkat. Strategi dalam menangani situasi dengan seorang perwakilan juga bisa menjadi kendala jika seseorang tidak mendapatkan kesempatan kerja, maka pada saat itu, semakin sedikit orang yang akan mengejar posisi tersebut. Apalagi munculnya calon juga bisa menjadi kendala karena jumlahnya banyak.

2. Persyaratan jabatan
Orang tidak akan melamar jika persyaratan terlalu banyak dan sulit, dan sebaliknya.
3. Metode pelaksanaan penarikan
Semakin sedikit promosi iklan, semakin sedikit pelamar juga. Dan sebaliknya.
4. Kondisi pasar tenaga kerja
Karena lebih sedikit pekerjaan yang tersedia, lebih sedikit orang yang melamar.
5. Kondisi lingkungan eksternal
Apabila ekonomi berkembang dengan cepat dan banyak pekerjaan tersedia, pelamar akan cenderung sedikit begitu pula sebaliknya.¹⁰¹

Menurut Malayu S. P. Hasibuan Perusahaan harus memahami tantangan yang berasal dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal agar proses perekrutan berhasil. Meskipun tantangan yang dihadapi setiap perusahaan berbeda, tantangan umumnya mencakup:

1. Kebijakan-Kebijakan Organisasi
Kebijakan organisasi sangat penting untuk menentukan apakah calon karyawan akan ditarik atau tidak. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan termasuk:
 - a. Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan: Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar dan adil, maka lebih banyak pelamar yang serius. Namun, jika perusahaan memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang rendah, maka lebih sedikit pelamar yang serius..¹⁰²
 - b. Strategi Kemajuan Strategi kemajuan dari dalam diharapkan dapat memberikan kesempatan utama bagi instruktur yang ada untuk mengisi kesempatan kerja. Pengaturan ini akan meningkatkan tekad dan minat perwakilan, serta membantu latihan “dukungan” pekerja.

¹⁰¹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, ... hlm. 73.

¹⁰² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44-45.

- c. Strategi status pembicara: Jika status dosen berubah menjadi pembicara yang sangat tahan lama (full time), maka calonnya akan lebih banyak. Lagi pula, jika status pembicaranya istimewa, sesekali atau sementara atau paruh waktu, calonnya tidak banyak.
 - d. Strategi sumber kerja Jika karya yang diakui hanya berasal dari sumber terdekat, maka tidak banyak kandidat yang serius. Lagi pula, jika angkatan kerja yang ingin diakui berasal dari seluruh nusantara, maka akan semakin banyak calonnya.
2. Persyaratan jabatan Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.
 3. Strategi melakukan penarikan. Semakin terbuka penarikan diri melalui surat kabar, radio atau televisi, semakin banyak calon yang akan hadir dalam sekejap. Lebih jauh lagi, sebaliknya, semakin dekat penarikannya, semakin sedikit kandidatnya.
 4. Situasi ekonomi kerja. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang tersedia, semakin banyak kandidat yang serius yang akan hadir dalam waktu singkat. Selain itu, dengan asumsi persediaan pekerjaan sedikit, maka kandidat juga tidak akan banyak.
 5. Ketabahan organisasi Ketabahan organisasi berarti tingkat kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Dengan asumsi kekuatan organisasi besar, maka kandidat yang ada akan lebih banyak, namun sebaliknya, jika kekuatan organisasi rendah, kandidat yang ada akan lebih sedikit.
 6. Keadaan ekologis luar. Keadaan keuangan, kesepakatan, dan perubahan perilaku pesaing juga sering kali memaksa organisasi untuk menyelesaikan upaya penarikan mereka. Memperluas kontes untuk fakultas yang memenuhi syarat memerlukan program peninjauan yang lebih kuat.¹⁰³

Membedah berbagai hambatan umum yang ada dalam pelaksanaan pendaftaran, ada baiknya untuk mengetahui kendala-kendala dalam menarik tenaga kerja yang terjadi, seperti yang telah dijelaskan di atas, perguruan tinggi harus mempunyai pilihan untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, salah satunya adalah dengan cara membuat program

¹⁰³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44-45.

penyusunan yang sesuai prosedur yang telah dijalankan. mengatur. telah efisien dan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan. Sehingga perguruan tinggi dapat mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dan dapat mengatasinya dengan baik

J. Sumber Sumber Rekrutmen

Adapun beberapa sumber yakni internal dan eksternal :

1. Sumber internal

Sumber dari dalam adalah perwakilan yang saat ini bekerja di organisasi yang seharusnya mengisi posisi kosong. Diturunkan Suparno Eko, sumber batin ini dapat diperoleh ketika sedang berpindah atau sedang maju, cenderung dari gagasan-gagasan yang muncul karena penataan ulang dan beberapa lainnya. Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan jalur masuk pedalaman untuk pendaftaran terlacak melalui perubahan karena hasil kerja yang representatif. Ada tiga jenis transformasi, seperti peningkatan pekerjaan, yaitu peningkatan tertentu dari tinggi ke rendah karena pelaksanaan pekerjaan, pivot atau perpindahan, dipindahkan ke posisi yang setara atau tidak mengubah penurunan posisi yang tiada henti, khususnya penurunan ke posisi yang lebih rendah. tingkat mengingat pelaksanaan pekerjaan dan penguraian konstruksi hierarki.¹⁰⁴

Memilih untuk mendaftar dari sumber internal berarti menggunakan sumber yang tersedia di dalam asosiasi, bukan iklan atau deklarasi di berbagai media. Beberapa cara untuk memilih untuk mendaftar dari sumber internal termasuk meminta bantuan perwakilan lama, melihat bank informasi tentang kandidat sebelumnya, dan secara terbuka melaporkannya ke organisasi.

a. Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara yang bisa dilakukan asosiasi adalah dengan meminta bantuan pekerja lama. Pelopor hierarki dengan santai menanyakan apakah mereka mengenal seseorang yang mungkin dapat memenuhi kebutuhan saat ini dan tertarik untuk berganti posisi atau bersiap untuk mengisi posisi yang kosong. Beberapa keuntungan dari teknik ini adalah biaya pencarian perwakilan baru dapat dikurangi, waktu pencarian dapat dipersingkat dan pekerja yang menyarankan dapat memberikan jaminan tentang kepribadian dan keterampilan pekerja baru yang direncanakan. Selain kelebihan di atas, teknik ini juga mempunyai kelemahan. Pekerja yang dimintai bantuan sebagian besar akan meresepkan orang-orang yang perlu mereka bantu, dan umumnya orang-orang yang akan mereka bantu adalah keluarga atau kerabat langsung,

¹⁰⁴ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ... hlm. 34.

orang-orang dari daerah yang sama atau orang-orang dari lembaga matrikulasi yang setara. Pelatihan ini mendorong terjadinya tindakan nepotisme di berbagai perkumpulan, kecuali perkumpulan tersebut menganut gaya pengurus kekeluargaan.

b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar terdahulu

Hampir setiap asosiasi pada umumnya menerima lamaran dari individu yang sedang mencari pekerjaan, mayoritas yang melamar berasal dari generasi muda yang belum pernah bekerja karena baru saja move on dari rutinitas sehari-hari. Setiap asosiasi memiliki kecenderungan untuk menyimpan lamaran yang diterima setidaknya selama satu tahun. Itulah gunanya jika lebih cepat daripada nanti pendaftaran harus diselesaikan lagi, sebelum mencari pesaing secara luas tidak ada salahnya mencari secara menyeluruh di bank informasi calon. Tentu saja, bank informasi ini sebagian besar adalah anak-anak muda yang baru saja keluar dari rutinitas sehari-hari, hanya sedikit kandidat yang saat ini memiliki wawasan kerja.

c. Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi

Apabila organisasi sudah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamar, maka hal ini harus dilakukan. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka, demikian juga tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti oleh karyawan.¹⁰⁵

Berdasarkan teori yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber internal berasal dari dalam ruang lingkup perusahaan itu sendiri. Sumber internal juga dapat ditemukan melalui perpindahan karyawan dan jabatan yang dihasilkan dari kinerja karyawan.

2. Sumber Eksternal

Sumber daya manusia eksternal akan diminta jika sumber daya internal belum memenuhi syarat. Sumber daya manusia eksternal yang dapat membantu perusahaan mencari tenaga kerja termasuk agen pengumpulan tenaga kerja dari pemerintah dan sektor swasta, melalui lamaran perorangan, manajemen konsultan, anak magang, perusahaan pesaing, iklan, dan pusat pelatihan kerja.¹⁰⁶

Mencari kandidat dari luar organisasi disebut sumber eksternal. Ini dapat dicapai melalui iklan, menggunakan layanan

¹⁰⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hlm. 46

¹⁰⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, hlm. 104

kantor dinas tenaga kerja, dan metode lainnya.¹⁰⁷ Ada banyak cara yang dapat dilakukan ketika memutuskan untuk mencari sumber pendaftaran dari luar asosiasi, terutama dengan semakin majunya ilmu pengetahuan dan inovasi, misalnya dengan memasang pengumuman posisi, dapat melalui media cetak, media elektronik (Radio dan TV). , hiburan berbasis web (Facebook, Instagram, Whatsapp dan lain-lain), menggunakan administrasi bisnis lingkungan, memanfaatkan administrasi para ahli dan pelacak kepala, menyelesaikan pendaftaran langsung di lapangan, pendaftaran melalui asosiasi ahli, dll.

- a. Memasang iklan lowongan
Iklan lowongan kerja memainkan peran dan alasan penting dalam menarik dan memperoleh kandidat untuk posisi tertentu. Motivasi mendasar dibalik promosi kesempatan kerja adalah untuk memperjelas bahwa suatu asosiasi mempunyai lowongan kerja dan menyambut individu-individu yang berminat dan merasa memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh asosiasi yang membuka lowongan kerja tersebut.
- b. Tentukan kelompok kepentingan terlebih dahulu. Asosiasi yang mengeluarkan promosi pembukaan kerja harus memutuskan terlebih dahulu pertemuan mana yang akan difokuskan untuk iklan tersebut. Akibatnya, iklan dapat digabungkan menjadi promosi untuk: pakar, bos, lulusan Kampus terlambat, dan lulusan Kampus menengah.
- c. Rencanakan substansi promosi. Dalam membuat suatu iklan lowongan kerja, pada dasarnya harus mencantumkan judul utama, gambar logo lowongan atau bisa juga representasi, gambaran lowongan yang dibutuhkan, kebutuhan, cara melamar dan tempat pengiriman lamaran, yang mana dapat berupa alamat email atau alamat kantor asosiasi.
- d. Pemilihan media Penentuan media dalam menentukan promosi sangatlah penting, karena hal ini erat kaitannya dengan tujuan pembaca iklan tersebut. Oleh karena itu, jangan sampai iklan seorang pemimpin tersebar di media yang dibaca atau dilihat oleh masyarakat kelas bawah, lulusan Kampus menengah atau sebaliknya. Saat ini semakin banyak media pengambilan keputusan yang dapat diakses, baik media komputer maupun media cetak.
- e. Menggunakan layanan administrasi kerja terdekat. Salah satu yayasan di bawah Dinas Penyediaan Tenaga Kerja yang dapat

¹⁰⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hlm. 48-53

dimanfaatkan sebagai sumber tenaga kerja adalah Balai Persiapan Kerja (BLK). Untuk menggunakan layanannya, harus disepakati bahwa pilihan dan pilihan terakhir ada pada asosiasi yang membutuhkan layanannya..

- f. Menggunakan pencarian kerja atau administrasi penyebaran. Spesialis atau departemen ini membantu melacak pekerja sesuai dengan kebutuhan asosiasi, tentu saja ada biaya untuk layanan yang mereka berikan, biasanya ditentukan per spesialis. Pelanggan layanan sirkulasi kerja dinilai sangat membantu dalam menghemat waktu dan biaya, selain itu sebagian besar organisasi tersebut diawasi oleh orang-orang yang pernah bekerja di asosiasi sejenis..
- g. Memanfaatkan administrasi penasihat dan pelacak kepala. Pemanfaatan layanan organisasi konseling dan pelacak dalam pendaftaran sering dilakukan oleh asosiasi yang mencari staf administrasi. Alasan mendasar mengapa bantuan ini diperlukan adalah karena interaksi pendaftaran harus dirahasiakan bagi orang dalam dan paria. Saat ini terdapat banyak layanan spesialis dan head tracking yang bekerja di Indonesia, baik yang memiliki organisasi internasional maupun yang memiliki gelar publik..
- h. Pendaftaran langsung terdekat. Hampir semua organisasi besar yang sedang berkembang, baik yang berskala kecil, pemerintah maupun milik negara, telah menggunakan teknik ini, terutama ketika mereka membutuhkan spesialis muda untuk dipersiapkan dalam program Mahasiswa Administrasi..
- i. Pendaftaran melalui asosiasi ahli Pendaftaran melalui asosiasi seperti ini harus dimungkinkan sambil mencari pakar dan pakar tertentu melalui metodologi langsung. Asosiasi profesional yang aktif di Indonesia antara lain Asosiasi Pengurus SDM Indonesia, Indonesia Promoting Affiliation (IMA), Asosiasi Pembukuan Indonesia (IAI), Afiliasi Desainer Indonesia dan lain-lain..

Berdasarkan teori diatas, kesimpulannya yakni sumber eksternal dalam hal rekrutmen ini juga banyak meliputi banyak sumber-sumber yang diperoleh dari luar perusahaan, seperti dari lembaga pendidikan, lamaran perorangan dan organisasi lain yang sesuai dengan kebutuhan.

K. Alasan-alasan Rekrutmen

Dalam suatu organisasi, rekrutmen dilakukan karena kemungkinan adanya lowongan (varancy) dengan berbagai alasan, antara lain:¹⁰⁸

1. Berdirinya organisasi baru
Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas sebagai akibat dari jumlah mahasiswa yang meningkat yang membutuhkan dosen baru.
2. Adanya pengembangan latihan. Yang tersirat adalah perluasan latihan, seperti pembinaan baru atau latihan ekstrakurikuler.
3. Produksi posisi dan latihan baru. Ada rencana program baru yang membutuhkan fakultas baru.
4. Adanya buruh yang berpindah ke perkumpulan yang berbeda. Peralihan atau buruh yang berpindah ke organisasi lain biasanya karena pindah rumah atau bergabungnya pasangan/pasangan ke daerah lain.
5. Adanya buruh yang berhenti, baik secara hormat maupun secara tercela sebagai suatu kegiatan pemasyarakatan. Pekerja yang berhenti karena alasan sedang cuti melahirkan atau karena menyalahgunakan pedoman, maka oleh karena itu diberikan izin oleh yayasan/perusahaan yang bersangkutan.
6. Adanya buruh yang berhenti karena memasuki usia pensiun. Usia pensiun atau usia lanjut menyulitkan dalam menyelesaikan pengajaran dan pengalaman berkembang.
7. Seorang buruh mati

Menurut alasan rekrutmen di atas, lembaga pendidikan membutuhkan dosen baru untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar. Ini terjadi karena berbagai alasan, seperti kegiatan baru dimulai, karyawan pensiun, meninggal, cuti, atau pindah karena suami atau istri mereka.

L. Rekrutmen dalam perspektif Al-Qur'an

Sebagaimana dipahami dalam pembahasan sebelumnya, pendaftaran diselesaikan sepenuhnya dengan maksud untuk merekrut pekerja atau perwakilan baru untuk mengisi posisi atau posisi tertentu. Al-Qur'an telah memberikan arahan mengenai standar calon wakil atau pekerja yang benar-benar layak untuk dipilih, pada dasarnya mereka harus memiliki kemampuan dan kapasitas, sikap kerja keras yang tinggi dan dapat diandalkan.

1. Keahlian dan kecakapan

Sesuai dengan tekad untuk menyelenggarakan program perekrutan khususnya memilih wakil atau pekerja baru untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Jadi perwakilan yang akan datang akan diakui kemampuan prioritasnya sesuai dengan persyaratan

¹⁰⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi offset, 2003, hlm. 105-106.

asosiasi atau organisasi yang menyelenggarakan program pendaftaran.

Kemampuan dan kapasitas calon wakil dapat dinilai dari kesejahteraan fisik dan mendalam, pelatihan, kecerdikan, dan keunggulan atau kesempurnaan hasil kerja.

a. Kesehatan jasmani dan rohani

Karyawan yang solid tentu lebih dicintai dibandingkan buruh yang ringkih dan lemah. Selain itu, jika perwakilannya solid dan fair (dapat diandalkan), tentunya mereka bisa bekerja lebih baik dan bisa memahami tujuan organisasi. Pekerja yang solid (benar-benar sehat) dan perwakilan yang adil (sehat rohani) sudah dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmanNya:

قَالَتْ اخُذْهُمَا يَا بَتِّ اسْتَأْجِرْهُنَّ حَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashas: (28) 26)

Dalam pemahaman Al-Misbah dimaknai bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Oleh karena itu, pada awalnya harus dilihat bidang apa yang akan ditunjuk kepada yang terpilih. Apalagi amanah yang dimaksud adalah kehormatan pribadi, yang memerlukan gagasan kepercayaan agar seseorang tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya adalah milik pribadi, namun mempunyai tempat pada individu pemberi kepercayaan, yang harus dijaga dan dijaga. kapan pun memintanya kembali, ia harus membawanya kembali.¹⁰⁹

Seorang wakil juga harus mempunyai kekuatan fisik dan mental. Selain memiliki integritas dan intelektualitas yang tinggi, seorang wakil juga harus mempunyai kebiasaan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan apa yang dimaknai dalam kritik Al-Azhar, bahwa ketika Nabi Musa AS diusulkan oleh gadis kecilnya Nabi Syu'aib AS untuk diangkat menjadi seorang dokter spesialis. Nabi Syu'aib AS bertanya kepada gadisnya, bagaimana dia bisa menyadari bahwa Nabi Musa AS memiliki ciri khas yang signifikan tersebut. Gadis kecil Nabi Syu'aib berpesan bahwa penutup sumur yang harus diangkat oleh tidak kurang dari sepuluh orang, dapat diangkat tanpa bantuan orang lain.

¹⁰⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 7, Ciputat: Lentera Hati, 2002, hlm.

Kemudian wataknya sangat ramah ketika dia ditangkap oleh wanita muda itu sejak ayahnya menyuruhnya. Tidak ada tanda-tanda keinginan besarnya untuk melihat wajah atau mata seorang wanita. Lebih lanjut, ia juga mengatakan, saat dipersilakan pulang, mula-mula gadis muda itu berjalan di depan dan Musa mengikuti di belakang. Bagaimanapun, di jalan, mengingat area kekuatan, sepotong anak sapi diselimuti sesuatu yang tidak pantas untuk dilihat. Kemudian, dia berjalan ke depan dan wanita muda itu berjalan di belakang. Dia hanya menyarankan saya untuk segera memberi isyarat ke mana harus pergi. Dengan cara ini jelas selain memiliki kekuatan yang luar biasa, dia juga bisa diandalkan.¹¹⁰

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang vital bagi setiap orang, termasuk para wakil rakyat. Pekerja terampil harus dididik dan dipersiapkan, karena untuk menjadi perwakilan ahli Anda harus melalui pendidikan dan pelatihan sebelumnya. Dengan melalui masa pendidikan dan persiapan, seseorang akan memperoleh informasi atau keterangan, karena wakil yang terdidik dan terlatih mempunyai hasil kerja yang jauh lebih diutamakan dibandingkan pekerja yang tidak terdidik dan terlatih (tidak mempunyai informasi atau informasi).. Terkait hal ini Allah sudah menjelaskannya dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran” (dari firman Allah) (QS. Al-Baqarah: (2) 269)

Kata الْحِكْمَةُ berasal dari kata حَكَم hukama yang pada awalnya memiliki arti menghalangi. Dari akar kata yang sama dibentuklah kata yang memiliki arti “kendali” yaitu sesuatu yang fungsinya mengantarkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan. Untuk mencapai maksud tersebut dibutuhkan pengetahuan dan kemampuan menerapkannya.¹¹¹

Jadi, hikmah berarti tahu apa yang baik dan apa yang buruk, dan bisa menerapkan apa yang baik dan menghindari apa

¹¹⁰ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 7, Jakarta : Pustaka Panjimas, 1998, hlm. 5323

¹¹¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 1,...hlm. 704

yang buruk. Dalam tafsir Al-Azhar, dikatakan bahwa hikmah lebih luas daripada ilmu, dan bahwa ujung daripada ilmu adalah permulaan daripada hikmah. Hikmah juga dapat diartikan sebagai mengetahui yang tersirat di balik yang tersurat.¹¹² *أُولُوا الْأَنْبَابِ*

adalah mereka yang tidak dapat ditipu oleh hal-hal buruk, yaitu yang dapat mengotorkan pikiran seseorang. Hikmah diberikan kepada mereka yang dapat memahami petunjuk Allah SWT, merenungkan aturan-aturannya, dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan yang terdidik dan terlatih pasti memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak terdidik dan terlatih.

c. Akal pikiran yang baik

Otak yang baik merupakan salah satu modal utama untuk menjadi seorang perwakilan yang dinikmati oleh organisasi, karena pemimpin yang dapat memanfaatkan jiwanya dengan baik dapat bekerja sama dan dapat diberi perintah (pekerjaan) serta menyelesaikan fungsinya dengan baik. (lakukan perintah dengan baik). Hal demikian sudah dijelaskan dalam Q.S Yusuf, ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (QS. Yusuf: (12) 55)

Ayat di atas memahami tentang diskusi junjungan dengan Nabi Yusuf AS tentang khayalan yang dimilikinya, serta langkah apa yang perlu diambilnya. Nabi Yusuf AS meminta agar Tuhan menyerahkan segala urusan yang berkaitan dengan penciptaan pertanian agar dapat mengawasinya dengan baik sehingga tidak terjadi kelaparan, padahal musim kemarau sangat panjang.

Kemudian Nabi Yusuf AS memahami rencana beliau: ketika musim subur tiba, pekerjaan para peternak harus diperluas semaksimal mungkin dan masyarakat diminta untuk membuka seluruh lahan yang masih kosong. Kemudian gudang-gudang besar dibuat sehingga mereka dapat menampung semua produk pedesaan dan menyimpannya di sana bersama batang-batangnya sehingga mereka dapat bertahan cukup lama. Ketika musim kemarau tiba, persediaan yang telah disisihkan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya (menyisihkan uang tunai).

¹¹² Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 1,... hlm. 655

Penguasa sangat senang mendengar pertunjukan dari Nabi Yusuf AS dan memperluas keyakinannya kepada Nabi Yusuf AS.¹¹³

Ayat ini menggambarkan betapa pentingnya kelihaihan dan pemikiran, sehingga individu yang tidak mampu mengelola psikisnya dengan baik maka tidak akan mampu menjalankan amanahnya dengan baik. Kata *إِنِّي خَفِيطٌ عَلِيمٌ* adalah maksudnya orang yang mempunyai keahlian dalam hal perbendaharaan. Menurut suatu pendapat ditakwilkan bahwa Nabi Yusuf pandai dalam hal menulis dan menghitung.)¹¹⁴ Lebih dahulu kata *خَفِيطٌ* Pemelihara dari kata *عَلِيمٌ* Mengetahui, lebih spesifiknya mengingat menjaga kepercayaan adalah prioritas yang lebih tinggi daripada informasi, tanpa mengakui keduanya. Individu yang mampu menjaga kepercayaan dengan baik dan tidak terpelajar akan terdorong untuk membangun informasi yang belum dimilikinya. Daripada seseorang yang mahir namun buruk dalam menjaga kepercayaan, bisa dibayangkan dia akan memanfaatkan wawasannya untuk menjual pemberi kepercayaan.¹¹⁵

Otak yang baik tidak akan melibatkan wawasannya untuk hal-hal yang jahat, sejujurnya pikiran yang baik akan mendapatkan perwakilan yang jauh dari aktivitas yang dapat merugikan organisasi. Penting untuk memilih wakil-wakil yang mempunyai otak yang baik, karena tidak semua orang yang terpelajar mempunyai pikiran yang baik.

d. Keindahan atau kesempurnaan hasil kerja

Allah SWT sebagai pencipta alam raya dan seisinya sangat mencintai keindahan atau kesempurnaan, melalui firmanya dalam Q.S. At-Tin, ayat 4 Allah SWT menjelaskan tentang pentingnya keindahan atau kesempurnaan penciptaan:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (QS. At-Tin: (95) 4) بِم

Lafadz *فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ* memiliki makna (bentuk ataupun penampilannya sangat bagus).¹¹⁶ Bahwa manusia adalah hewan

¹¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. V, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1990, hlm. 6

¹¹⁴ Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid I, Bandung: Sinar Baru, 1990, hlm. 242

¹¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 6,... hlm. 126

¹¹⁶ Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid II,... hlm. 597

yang paling cantik dan terbaik mutlak yang diciptakan Allah SWT di lapisan terluar dunia ini, kehebatan tubuhnya melampaui kehebatan wujud tubuh berbagai makhluk. Terlebih lagi, manusia lebih indah dan indah dibandingkan binatang-binatang lain di sisi Allah SWT, karena mereka dibekali akal budi. Dengan demikian, dengan bentuk tubuh yang prima dan sempurna serta dibekali wawasan, manusia dapat hidup dan menjadi khalifah Allah SWT di muka bumi ini. Kemudian pada saat itulah Allah SWT mengutus Kurir-Nya untuk menyambut petunjuk tentang cara terbaik untuk menjalani kehidupan yang layak dan aman hingga kehidupan setelah kematian..¹¹⁷

Akibatnya, cenderung dipersepsikan bahwa Allah SWT berfokus pada keunggulan atau kesempurnaan. Keagungan atau kesempurnaan dalam bidang pekerjaan, biasanya juga mengacu pada keutuhan dalam menyelesaikan atau mengerjakan suatu pekerjaan. Perwakilan yang tidak bercanda tentang pekerjaan mereka dan jelas benar-benar fokus pada hasil yang luar biasa

2. Etos kerja yang tinggi

Selain mempunyai kemampuan dan kapasitas, seseorang dikatakan mempunyai mentalitas profesional apabila ia pada umumnya giat dan bersungguh-sungguh dalam menunaikan kewajibannya. Sebagaimana telah ditegaskan dalam firman Allah SWT:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَمَمَائِيلٍ وَجَفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رُزِيَّتٍ إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ
شُكْرًا ۖ وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ

“Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendaknya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih (QS. Saba’: (34) 13)

Pada bait di atas dikatakan bahwa jin bekerja dengan gigih, mengikuti himpunan Nabi Sulaiman AS, seperti membangun tempat cinta, membangun istana, dan sebagainya.¹¹⁸ Selain membangun tempat ibadah dan tempat tinggal kerajaan, Nabi Sulaiman AS juga meminta para jin untuk membuat alat memasak. Pengulangan di atas pun mengingatkan umat bahwa bekerja dan melakukan hal-hal yang bermanfaat adalah inti dari penghargaan yang tulus. Misalnya, Allah

¹¹⁷ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 10,...hlm. 8050

¹¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. VIII,...hlm. 72

SWT memberi kita nikmat dan memanfaatkan sumber daya tersebut secara positif. Jika mendapat rezeki yang baik, maka bersyukurlah dengan membelanjakannya untuk amalan yang halal. Misalkan Allah SWT memberikan kita anugerah informasi, maka marilah kita menghargai informasi tersebut dengan menginstruksikannya kepada orang lain, sehingga kita dapat mengambil manfaat darinya..¹¹⁹

Al-Qur'an, Surat Saba' ayat 13, dengan tegas memerintahkan setiap umat Islam untuk senantiasa bekerja keras, dengan tulus memberikan tenaga dan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai jabatan yang menjadi kewajibannya. Dapat diasumsikan bahwa seorang Muslim di tempat kerja harus serius dan penuh semangat, dalam segala hal ia harus berusaha dengan tulus, berguna dan kreatif.

3. Amanah (dapat dipercaya)

Seorang spesialis Muslim yang ahli harus mempunyai kepribadian yang dapat diandalkan, dapat diandalkan dan berkewajiban, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk memahami tujuan perkumpulan dan tidak hanya mencari keuntungan sendiri, sehingga timbul rasa dapat diandalkan, khususnya memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajibannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang Dibagikan. Sebagaimana firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَّتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (QS. Al-Anfal: (8) 27)

Kata وَتَخُونُوا أَمْنِيَّتَكُمْ yaitu semua hal yang dipercayakan kepada kalian dalam urusan agama dan urusan alinnya.¹²⁰ Segala yang ada di tangan manusia adalah amanah dari Allah SWT, agama, keyakinan di muka bumi dan segala isinya hanyalah sebagian kecil contoh dari amanah Allah SWT terhadap manusia. Kepercayaan antar manusia dan masyarakat mencakup banyak hal, tidak hanya ketergantungan harta benda atau pengaturan otoritas yang ditetapkan, namun juga misteri yang dibisikkan.¹²¹

Jika kepercayaan tidak dapat dijaga dengan baik, maka kepercayaan akan segera hilang. Jika kepercayaan mulai kabur,

¹¹⁹ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid. 8,...hlm. 5832

¹²⁰ Jalaluddin Al-Mahally dan Jalaluddin As-suyutti, *Tafsir Jalalain Berikut Asbab An-nuzulnya*, Jilid I,...hlm. 180

¹²¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid. 4,...hlm. 510

permintaan yang sah saat ini tidak dapat dipenuhi dan ketenangan aktivitas publik tidak dapat lagi dinikmati.¹²² Keandalan adalah pertimbangan penting dalam menentukan kewajaran dan kewajaran pekerja yang akan datang. Hal ini dapat diartikan melakukan semua komitmen sesuai pengaturan Allah SWT dan takut terhadap standar-Nya. Selain itu, melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai strategi, tidak digambarkan dengan unsur nepotisme, demonstrasi curang, misrepresentasi, teror, atau kecenderungan terhadap pertemuan tertentu. Perwakilan yang direncanakan harus dipilih berdasarkan kewajaran dan kepantasan.

¹²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid. III,...hlm. 746

BAB IV

IMPLEMENTASI MANAJEMEN REKRUTMEN DI IAID AL KARIMIYAH DEPOK

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

1. Profil Jurusan PAI di IAID Al-Karimiyah Depok

IAID Al-Karimiyah Sawangan Depok, merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang masih menjadi lembaga pendidikan di bawah dukungan Pendirian Kampus Pengalaman Hidup Islami Al-Karimiyah. Dibangun pada tanggal 28 Juli 1999, lahan ini terletak di Jl. H. Maksum No. 23 Sawangan Baru RT/RW. 004/002 Kel. Kawasan Sawangan Baru. Sawangan, Depok, Jawa Barat, Indonesia. Kampus Ilmu Ketat Islam Al-Karimiyah merupakan salah satu bukti nyata kemajuan sifat SDM yang Cerdik, Tegas dan Bekal dibidangnya. Perguruan tinggi terdekat bertaraf internasional yang telah melahirkan banyak sekali akademisi yang solid dan mampu bersaing dengan perkembangan zaman. Visi dari yayasan pendidikan ketatanegaraan lanjutan ini adalah menjadi program peninjauan sebagai wadah peninjauan dan peningkatan Kampus ketat Islam yang menghasilkan dosen pendidikan Islam yang serius di Kota Depok. Misinya adalah: 1) Memberikan pelatihan untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai

kapasitas skolastik yang cakap di bidang Ilmu Agama Islam, siap menciptakan dan menerapkannya dalam kehidupan di mata masyarakat; 2) Menyelesaikan eksplorasi untuk menciptakan penemuan-penemuan baru dalam bidang Ujian Ketat Islam, baik ujian teks maupun penelitian setting; 3) Membuat dan menyebarkan informasi-informasi ketat Islami sehingga menjadi rujukan bagi orang-orang yang akan mendalaminya; 4) Bekerja sama dengan berbagai organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan Tri Dharma kampus.¹

Mengingat renungan Direktur Pondok Pesantren Al-Karimiyah yang menerima terbukanya pintu berharga dan kebutuhan daerah setempat, beserta pengelola Dinas Agama Kota Depok dan Pimpinan Utama. dari IAID, mereka berupaya membuka divisi Diklat Islam di IAID Al-Karimiyah yang mendapat respon positif dari masyarakat sekitar, khususnya para ustadz yang saat ini mengabdikan di berbagai sekolah pengalaman hidup Islam di wilayah Depok dan sekitarnya. Hal ini nampaknya baik-baik saja karena ustadz tidak perlu mengeluarkan banyak uang namun tetap bisa berkonsentrasi secara resmi dan dengan biaya yang terjangkau. Sambutan berikut datang dari pembicara yang belum memiliki sertifikasi Empat Tahun. Strategi terbaru mengharuskan dosen di kampus mempunyai gelar S1.²

Mulai tahun itu, kantor PAI IAID Al-Karimiyah mulai menyelenggarakan pengarahannya dan berkembang lebih besar baik dari segi jumlah maupun pengakuan masyarakat hingga saat ini. Landasan berdirinya pendidikan lanjutan al-karimiyah atau disingkat IAID AL KARIMIYAH pada tahun 1999, prestasi program pendidikan lanjutan ini disusun oleh pionirnya yaitu KH. Damanhuri agar siswanya dapat melanjutkan pendidikan lanjutannya, tidak hanya sampai lulus sekolah menengah. IAID AL KARIMIYAH pada dasarnya mempunyai beberapa cabang di sekitar Depok dan Bogor, namun dalam pengembangannya IAID AL KARIMIYAH hanya fokus pada iklim sekolah pengalaman hidup Islam al-Karimiyah, tepatnya di Jln H. Maksud no. 23 RT 04/02 Sawangan Baru Sawangan Depok. Selain itu, agar setiap orang tercakup dalam pengembangan sekolah-sekolah Islam dan Pedoman Pendidikan Lanjutan untuk membangun sebuah perguruan tinggi, ia tidak boleh memiliki cabang, ia harus memiliki struktur yang sangat kuat dan menyatukan semua kegiatannya dalam satu kesatuan.³

¹ Abdurrahman, wawancara 11 Maret 2023, pukul 16.24 wib-18.30 wib.

² Agus wahyudin, wawancara 15 februari, 2023, pukul 19.43 wib-21.26 wib.

³ Wawancara pribadi dengan bapak Dr.toyyibudin, MA ketua kaprodi pesantren al-karimiyah, Depok 25 Maret 2023

Sementara Dari data IAID Al-Karimiyah status terakreditasi B-
Nilai: 302, dengan No. SK:104.1/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2018,
Tanggal SK 17 April 2017. Jumlah Dosen 27 orang, jumlah staf admin
5 orang jumlah mahasiswa 750 orang, denan jumlah lulusan 2.744
orang.⁴ Pemateri yang diperoleh untuk IAID AL KARIMIYAH dengan
posisi Pakar yang hampir keseluruhannya berjumlah sekitar 25 orang,
informasi terkini untuk IAID AL KARIMIYAH kurang lebih 3000
dengan kurang lebih 3000 angkatan yang lulus, saat ini IAID AL
KARIMIYAH hanya mempunyai satu pembicara penting yaitu Islam
Strictly Sekolah. Dalam pembuatan rencana, Sekolah Pengalaman
Hidup Islam bermaksud membuka beberapa divisi yaitu PGMI dan
PGTK yang memang sangat dibutuhkan khususnya bagi perguruan
tinggi di kota depok.⁵

Adapun Fasilitas sarana Prasarana IAID Al-Karimiyah bisa
dilihat di bawah ini:⁶ (Terlampir)

Adapun tujuan IAID Al Karimiyah:⁷

- a. Menghasilkan lulusan yang mempunyai kapasitas keilmuan atau
berpotensi mahir di bidang pembinaan ketatanegaraan Islam, yang
mampu menciptakan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan di
mata masyarakat.
- b. Memimpin eksplorasi untuk menciptakan penemuan-penemuan
baru dalam bidang persekolahan Islam, baik ujian teks maupun
penelitian setting.
- c. Membuat dan menyebarkan informasi agama Islam sehingga
menjadi referensi bagi orang-orang yang akan mendalaminya
- d. Menjalin kerjasama dengan organisasi terkait dalam melaksanakan
Tri Dharma kampus

Sementara adapun Misinya:

- a. Mengkoordinasikan persekolahan untuk menghasilkan lulusan yang
memiliki kemampuan skolastik dan ahli di bidang informasi
keislaman, yang mampu menciptakan dan menerapkannya dalam
kehidupan di mata masyarakat.
- b. Menyelesaikan ujian untuk menciptakan penemuan-penemuan baru
di bidang informasi ketat Islam, baik eksplorasi teks maupun
penelitian setting.

⁴ Wawancara dengan kaprodi IAID Al-Karimiyah, 18 Maret 2023, pukul 9.07-11.00
wib.

⁵ Data Profil IAID Al-Karimiyah

⁶ Data Profil IAID Al-Karimiyah

⁷ Wawancara dengan kaprodi IAID Al-Karimiyah, 18 Maret 2023, pukul 09.07-11.00
wib.

- c. Membuat dan menyebarkan informasi agama Islam sehingga menjadi referensi bagi orang-orang yang akan mendalaminya
- d. Menjalin kerjasama dengan organisasi terkait dalam melaksanakan Tri Dharma kampus.

2. Struktur IAID AL KARIMIYAH

Adapun Struktur IAID AL KARIMIYAH bisa dilihat tabel di bawah ini:⁸

Tabel. 4.1
Struktur IAID AL KARIMIYAH

Ketua	: H. A. Fatih Ghozali, S.Pd. I,MM
PUKET I	: A. Muwahid Muhammad S.HI, MM
PUKET II	: H. Ubaidillah, S.HI
Ka. Prodi	: Dr. H.Toyyibun, M.Ag
Sek. Kaprodi	: H. Muhammad Fathi S.Pd.I
Kep. LP3M	: Drs. H. Zahrudin, MM
Kep. Hub. Antar Lembaga	: Agus Seputra, S.Pd, MM
Ka, Bauk	: Sahrudin SH
Ka Baak	: Sutrisna, SPd.I
Kep. Upt. Perpustakaan	: H. Fuad El-Halim, M. Ag
Kep. Upt. Laboratorium	: Abdurahman, M.Pd
Staff Bauk	: Syaipul Anwar, SPd.I
Staff Baak	: H. M Nabil Bahnesi, S.Pd.

Sementara data tenaga dosen IAID AL KARIMIYAH yang ada diantaranya:

Tabel 4.2
Data Tenaga Dosen IAID AL KARIMIYAH

No	Nama Dosen
1.	DR. KH. A. Damanhuri, MA
2.	H. Ahmad Patih, S. Pd.I, MM
3.	Drs. H. Toyyibudin, M.Ag
4.	A. Muwahid M, S.HI, MM
5.	Drs. H. Zahrudin, MM
6.	H. Ubaidillah, S.HI
7.	H. Encep, MA
8.	H. Hasan Anshori, MA
9.	Drs. Tatang Muhajang, M.Ag

⁸ Data Profil IAID AI-Karimiyah

No	Nama Dosen
10.	Badruddin, S.Ag, MM
11.	Agus Seputra, S.Pd, MM
12.	H. Sains Rusnadi, M.Pd
13.	Amsori, M.Ag
14.	Sodik Murdiono, M.Pd, MM
15.	M. Nursyahid, M.SI
16.	Hj. Kokom Darwulan MM
17.	Siti Masyitoh, M.Ag
18.	Dini Permanasari, S.Psi, MM
19.	Dr. Hj. Yuminah, MA, Si
20.	Drina Intyaswati, M.Kom
21.	Alip Nuryanto, M.Hum
22.	Pepen Apendi, M.Hum
23.	Abdurahman, M.Pd
24.	A. Suja'i, S.Pd, MM
25.	Mamah Siti Rohmah, M.Pd
26.	A. solechan, M.Si

Sedangkan mata kuliah yang dipelajari di prodi PAI IAID Al-Karimiyah bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Mata Kuliah

No	KM	Mata Kuliah	SKS
1	NAS01	Pengantar Studi Islam	2
2	NAS02	Pancasila	2
3	NAS04	Studi Al-Quran	2
4	NAS08	Bahasa Indonesia	3
5	NAS07	Bahasa Inggris	3
6	INS01	Qowaid Arabiyah 1	2
7	INS04	Qiraatul Quran 1	4
8	INS08	Akhlak Tasawuf	2
9	INS07	Sejarah Peradaban Islam	2
10	INS06	Filsafat Ilmu	2
Jumlah			24
SEMESTER 2			
11	NAS03	Kewarganegaraan	2
12	INS02	Qowaid Arabiyah 2	2
13	INS03	Bahasa Inggris 2	2

No	KM	Mata Kuliah	SKS
14	INS05	Qiraatul Quran 2	4
15	TAR05	Dasar-dasar Kependidikan	2
16	PAI01	Ilmu Logika	2
17	PAI05	Ilmu Kalam	2
18	PAI06	Ushul Fikih	3
19	TAR11	Perkembangan Peserta Didik	2
20	NAS05	Studi Hadits	2
Jumlah			23
SEMESTER III			
21	NAS06	Bahasa Arab	3
22	TAR01	Ilmu Pendidikan Islam	3
23	TAR04	Filsafat Pendidikan Islam	2
24	TAR10	Psikologi Pembelajaran	2
25	TAR03	Model dan Strategi Pembelajaran PAI	3
26	PAI08	Qawaid Fikiyah	2
27	PAI09	Al-Qur'an Hadis MTs dan MA	2
28	PAI10	Fikih MTs dan MA	2
29	PAI11	Akidah Akhlak MTs dan MA	2
30	PAI12	Sejarah Kebudayaan Islam MTs dan MA	2
Jumlah			23
SEMESTER IV			
31	TAR08	Pengembangan Media Pembelajaran PAI	2
32	TAR15	Pengembangan Kurikulum PAI	3
33	TAR12	Bimbingan dan Konseling	2
34	TAR13	Teknologi Pendidikan	2
35	TAR14	Tafsir ayat dan Hadits Tarbawi	3
36	TAR02	Perencanaan dan Desain Pembelajaran PAI	3
37	PAI02	Komunikasi Pendidikan	2
38	TAR17	Manajemen Kelas	2
39	PAI20	Jurnalistik	2
40	INS09	Metodologi Penelitian Kualitatif	3
Jumlah			24
SEMESTER V			
41	PAI13	Pembelajaran Al-Qur'an Hadis MTs dan MA	2
42	PAI04	Sosiologi Pendidikan	2

No	KM	Mata Kuliah	SKS
43	TAR07	Etika Dan Profesi keguruan	2
44	PAI16	Pembelajaran SKI MTS dan MA	2
45	TAR09	Penilaian pembelajaran PAI	3
46	TAR16	Pengembangan Bahan Ajar PAI	2
47	PAI07	Masail Fikiyah	2
48	INS10	Metodologi Penelitian Kuantitatif	3
49	INS11	Analisis Data	3
50	PAI18	Manajemen LPI	2
Jumlah			23
SEMESTER VI			
51	TAR18	Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	2
52	TAR06	Wawasan Pendidikan	2
53	PAI03	Supervisi Pendidikan	2
54	PAI14	Pembelajaran Fikih MTS dan MA	2
55	PAI15	Pembelajaran Aqidah Akhlak MTS dan MA	2
56	PAI17	Pembelajaran Bahasa Arab	2
57	INS12	Metodologi Penelitian PAR	3
58	INS13	Enterpreneurship	3
59	PAI19	Kepemimpinan Pendidikan	2
60	TAR19	PPL 1	3
Jumlah			23
SEMESTER VII			
61	INS15	KKN	4
62	TAR20	PPL 2	4
63	INS14	Seminar Proposal	0
Jumlah			8
SEMESTER VIII			
64	INS16	Ujian Komprehensif	0
65	INS17	Skripsi	6
Jumlah			6

3. Keunggulan Jurusan PAI di IAID al-Karimiyah Depok

Alumni Program Studi (Tarbiyah) Berkemampuan Unggul dibekali dengan etika dan sifat luhur, informasi, akhlak cakap, kepedulian sosial, kemampuan dan kapasitas sebagai:⁹

a. Pendidik Profesional di bidang Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah)

⁹ Wawancara Dengan Kaprodi IAID Al-Karimiyah, 18 Maret 2023, Pukul 09.07-11.00 Wib.

- 1) Menguasai logika serta melatih bidang Pesantren agar dapat mengenal, memahami, memaknai, menilai/menguraikan secara mendasar dan mencari cara untuk menangani persoalan-persoalan yang ada di bidang Pesantren
 - 2) Memiliki kemampuan mengembangkan teori-teori belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, dan merencanakan pembelajaran Agama Islam dengan penguasaan yang tinggi.
 - 3) Dapat memahami, memperhatikan, dan mendekati serta menalar permasalahan berdasarkan ujian keislaman yang benar, untuk kebutuhan sarjana dan ahli Penutur Agama Islam.
 - 4) Jelas dapat mengenal pelajaran Islam dan budaya Arab, sehingga dapat memberikan pelatihan ketat Islami dengan tepat dan akurat.
 - 5) Dapat berbahasa Indonesia dengan baik, benar dan menyenangkan dalam struktur lisan dan tulisan sebagai Guru yang Ahli, serta dalam kehidupan sehari-hari.
 - 6) Dapat mengerjakan pemahaman teks dialek yang tidak diketahui, khususnya bahasa Inggris dan bahasa Arab, untuk kebutuhan intelektual dan ahli Penyuluh Agama Islam.
 - 7) Dapat mengawasi dan membina kehidupan daerah setempat yang cakap.
 - 8) Dapat memanfaatkan inovasi data untuk mengawal dan membina kapasitas peserta didik
- b. Entrepreneur dan Penyelenggara pada Lembaga Pendidikan, Bimbingan Belajar dan Biro Les Privat.
- 1) Dapat menata, mengawal dan membina organisasi-organisasi positif di bidang Diklat Islam secara imajinatif dan sesuai dengan kemajuan di bidang persekolahan.
 - 2) Dapat menggunakan inovasi data untuk mengawasi dan membina urusan administrasinya.
 - 3) Ahli dalam Informasi Eksplorasi Dewan
 - 4) Dapat berpikir secara fundamental dan konsisten, serta memahami strategi subjektif dan kuantitatif yang diharapkan dalam mengawasi informasi penelitian.
 - 5) Dapat menerapkan Islam dalam berbagai bidang ilmu maupun dalam bidang ilmu terapan.
 - 6) Dapat menggunakan inovasi data untuk mengawal informasi penelitian.
- c. Profesi dan Karir Lulusan S1 Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah)
- Sarjana Pendidikan Islam (Tarbiyah) dapat bekerja dan seumur hidup di organisasi penelitian, yayasan pendidikan (lapangan, sekolah Islam, serta di berbagai kantor pemerintahan dan

rahasia sebagai Guru Ahli di bidang Pendidikan Ketat Islam, Spesialis Diklat Keislaman, Pelopor/Direktur Pondok Pesantren, Pembina Pengajaran Ketat Islam, dan sebagainya, sedangkan IAID AL KARIMIYAH memanfaatkan program pendidikan yang terkoordinasi antara rencana pendidikan PT secara keseluruhan dan program pendidikan PT Agama serta kerangka yang menunjukkan dan materi pelajaran Islam di sekolah yang selanjutnya merupakan gabungan dari tiga macam komponen ajar yang dapat disesuaikan untuk meningkatkan informasi, kemampuan dan karakter mahasiswa..¹⁰

Keunggulan jurusan PAI di IAID al-Karimiyah Depok diantaranya:¹¹

- 1) Kemungkinan posisi yang menjanjikan. Melalui divisi ini, lulusan Program Studi Pengajaran Islam IAID Al-Karimiyah dapat dengan cepat membantu di suatu perguruan tinggi atau dapat terus mendominasi levelnya. Anda juga bisa menjadi pendeta atau penulis buku tentang agama.
- 2) Perluas informasi yang ketat. Melalui divisi ini mahasiswa dapat mengembangkan wawasan agama Islam, misalnya fiqh (cinta, mu'amalah, munakahah, dan jinayah), tauhid, dan tasawwuf (etika), serta melatih semua informasi tersebut dalam jaringan. sekitar tempat mereka tinggal.
- 3) Berharga bagi daerah sekitarnya. Keahlian yang mereka peroleh di bagian PAI dapat segera diadili di tingkat lokal, baik pada saat KKN/PPL/latihan maupun setelah berpindah dari lapangan, sehingga informasi yang mereka peroleh dapat bermanfaat bagi orang lain.
- 4) Biaya pendidikan yang wajar. Di perguruan tinggi ini, biaya pendidikan cukup masuk akal bagi siswa. Selain karena biayanya yang terlihat tidak terlalu tinggi seperti di pasaran, cicilannya juga bisa dibayarkan dalam porsi utara 1 semester. Hal ini sangat wajar bagi pelajar. Apalagi di masa pandemi seperti ini, banyak masyarakat yang perekonomiannya sedang terpuruk dan bingung harus belajar dimana dengan biaya yang tidak terlalu mahal.¹²

Sementara itu, menurut Agus Wahyudin, masing-masing organisasi mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Keuntungan dan beban ini harus terlihat berdasarkan perspektif yang berbeda. Diantaranya ada yang menampilkan instruktur yang

¹⁰ Wawancara dengan kaprodi PAI, 18 Maret 2023, Pukul 9.07-11.00 Wib.

¹¹ Abdurrahman, Wawancara 11 Maret 2023, Pukul 16.24 Wib-18.30 Wib.

¹² Wawancara Dengan Kaprodi IAID Al-Akarimiyah, 18 Maret 2023, Pukul 9.07-11.00 Wib.

pilihannya bergantung pada divisi yang dibuka. Mayoritas pembicara PAI di IAID Al Karimiyah adalah Kyai atau Ustadz yang bekerja di lahan pengalaman berharga Islam atau yayasan pendidikan tertentu dan ahli di bidangnya. Waktu survei yang lebih fleksibel memungkinkan untuk membangun upaya bersama dengan landasan organisasi pertemuan-pertemuan Islam yang berharga yang telah ada sejak lama, sehingga memudahkan ustadz untuk melanjutkan pendidikannya. Landasan afiliasi Nahdatul Ulama yang kuat memberikan ruang terbuka seluas-luasnya bagi seluruh santri atau santri yang berbeda pemahaman dan hubungan untuk bergabung dengan tetap fokus pada hambatan dan tetap menjaga ketabahan dalam keberagaman dan menggambarkan keberagaman dalam ketabahan sebagai salah satu bagiannya. ¹³

Berkenaan dengan kemampuan umum dan penguasaan lulusan Tarbiyah: Petugas Tunggal Persiapan Ketelitian Islam (Tarbiyah) dapat bekerja seumur hidup di lembaga penelitian, lembaga pendidikan (Islamic Grounds, serta di berbagai pemerintahan atau asosiasi misteri sebagai guru master di bidang keislaman). Sekolah Ketat, Peneliti Ketat Islam, Pengelola Agama Islam, Ahli Materi Pelajaran Persiapan Ketat Islam, dll..¹⁴

Setiap perusahaan mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Keunggulan dan bobot ini harus terlihat berdasarkan perspektif yang berbeda. Yang menjadi perhatian utama pandangan adalah adanya pembicara pendukung yang seluk-beluknya berkaitan dengan divisi yang dibuka. Guru PAI di IAID Al Karimiyah sebagian besar adalah Kyai atau Ustadz yang bekerja di lingkungan Islam atau lembaga pendidikan tertentu dan ahli di bidangnya. Waktu survei yang lebih fleksibel memungkinkan dilakukannya upaya bersama dengan jaringan Islamic Grounds yang telah ada sejak lama, sehingga memudahkan ustadz untuk melanjutkan pendidikannya. Landasan afiliasi Nahdatul Ulama yang kuat memberikan ruang terbuka seluas-luasnya bagi seluruh mahasiswa atau calon mahasiswa yang berbeda pemahaman dan hubungan untuk bergabung, namun tetap mengedepankan keberagaman dan tetap mengedepankan ketabahan dalam keberagaman serta menggambarkan keberagaman dalam ketabahan sebagai ciri khasnya.¹⁵

¹³ Agus Wahyudin, Wawancara 15 Februari, 2023, Pukul 19. 43 Wib-21. 26 Wib.

¹⁴ Wawancara dengan kaprodi IAID Al-Karimiyah, 18 Maret 2023, pukul 9.07-11.00

¹⁵ Wawancara Dengan Pak Sujai, 21 Maret 2023 Pukul 7.18-9.00 Wib.

4. Jurusan PAI Wadah Moderasi Beragama di IAID Al-Karimiyah Depok

Adapun yang dimaksud Pendidikan Islam atau Pendidikan Agama Islam (PAI) mencakup beberapa pengertian, yaitu *at-tarbiyah ad-diniyyah* (pendidikan keagamaan), *ta'lim ad-din* (pengajaran agama), *at-ta'lim ad-din* (pengajaran keagamaan), *atta'lim al-islami* (pengajaran keislaman), *tarbiyah al-muslimin* (pendidikan orang-orang muslim), *at-tarbiyah fi al-islam* (pendidikan dalam Islam), *at-tarbiyah `inda al-muslimin* (pendidikan di kalangan orang-orang Islam), dan *at-tarbiyah al-islamiyyah* (pendidikan islami).¹⁶

Pandangan dunia perKampusan Islam yang moderat menempatkan kualitas-kualitas Islami sebagai titik tumpu (rahmatan lil'alamin) bagi semua perkumpulan dengan membangun keakraban dengan setiap orang dan membangkitkan ketenangan manusia secara umum, serta menitikberatkan pada akhlak ramah tamah dan menyampaikan pesan-pesan kerukunan. Sebagaimana disampaikan Rachman, pendidikan agama Islam di Indonesia memerlukan sudut pandang lain mengenai sistem keyakinan ketat yang lebih terbuka untuk membangun manfaat sosial.¹⁷

Pendidikan agama Islam dalam banyak kasus dianggap sebagai materi Islami di komunitas pembelajaran konvensional, misalnya, Kampus Islam, madrasah dan tempat pengajian, materi ilustrasi di Kampus; kursus di Kampus Ketat Islam diusulkan kepada mahasiswa; serta pertemuan logis seperti kursus, studio, percakapan, studio dan persiapan. Semuanya dikemas dengan baik agar kemampuan-kemampuan khusus yang dimiliki mahasiswa dapat tercapai, dan tidak bisa lepas dari sisi positif agama Islam.

Dalam pengertian ini, Islamic Strict Schooling adalah materi atau kelebihan pelajaran agama Islam yang diajarkan kepada mahasiswa untuk tujuan pendidikan. Beberapa hal yang membantu terhormatnya Kampus Ketat Islam adalah sebagai berikut:¹⁸ *Pertama*, materi fundamental sebagai pelajaran utama yang tidak dapat dibedakan dari cara paling umum dalam membingkai tokoh Muslim yang dikagumi dalam pandangan tujuan instruktif. Ketiga hal tersebut adalah keyakinan, syariat dan etika yang diperoleh dari Al-Quran dan al-Hadits. *kedua*, berturut-turut adalah materi pasti yang membentengi

¹⁶ Muhaimin, dkk. *al-Qur'an Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, cet.4, hlm. 36.

¹⁷ Rahman, *Islam dan Liberalisme*, Jakarta: Friedrich Naumann Stiftung, 2011, h. 28.

¹⁸ Rusydi Sulaiman, "Pendidikan (Agama) Islam di Perguruan Tinggi Tawaran Dimensi Esoterik Agama Untuk Penguatan SDM", dalam *Jurnal Tadris*, Volume 10 Nomor 2 Desember 2015, hlm. 157.

pemahaman dan pengetahuan ketat seseorang menjadi beragam. Ditunjukkan oleh Ibnu Hadjar, Islamic Strict Training memerlukan materi khusus untuk memperkuat materi fundamental, misalnya konsentrasi Tafsir dan Hadits yang berbeda serta titik korelasi yang berbeda. *Ketiga*, instrumental, lebih spesifiknya mendukung materi esensial pelatihan ketat Islam. Bahasa Arab, misalnya, akan sangat membantu mempermudah konsentrasi pada materi penting. Dominasi mendalam atas materi tertentu akan menjunjung tinggi pengetahuan dan perspektif seseorang. Perspektif partikularistik yang ketat tidak muncul tanpa masalah. *Keempat*, materi yang sesuai untuk pengembangan diri. Materi yang diharapkan dapat memperkuat perspektif ini adalah serangkaian pengalaman umat manusia. Mencermati riwayat tokoh-tokoh luar biasa yang turut andil dalam seluruh keberadaan umat manusia sangat penting dalam menanamkan nilai-nilai karakter sehingga seseorang dapat membina terjalannya hubungan yang erat dengan para penganut berbagai agama serta membentengi diri. Oleh karena itu, perluasan materi pendidikan ketat Islam mutlak harus diciptakan baik secara hipotetis maupun untuk semua maksud dan tujuan. Jika tidak, maka Islam ekspansif masih dianggap kecil.¹⁹

Pendidikan Islam yang ketat bertujuan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dan membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkepribadian terhormat. Orang yang terhormat memasukkan moral, akhlak dan etika sebagai indikasi latihan yang ketat. Memperluas potensi dunia lain mencakup upaya, pemahaman dan pengembangan kualitas-kualitas ketat, serta penerapan kualitas-kualitas ini dalam aktivitas publik individu atau agregat. Memperluas potensi besar pada akhirnya menargetkan peningkatan berbagai kemungkinan yang dilakukan oleh manusia, yang penyelesaiannya mencerminkan kehormatan dan ketenangan mereka sebagai hewan ciptaan Tuhan. Oleh karena itu, dosen hendaknya mempunyai pilihan untuk mengembangkan teknik pembelajaran sesuai dengan prinsip kemampuan dan kemampuan esensial. Mencapai semua keterampilan penting untuk berperilaku terpuji harus dimungkinkan melalui penanaman kualitas yang ketat. Peran seluruh komponen Kampus, wali mahasiswa dan perangkat daerah setempat sangat penting dalam

¹⁹ Rusydi Sulaiman, "Pendidikan (Agama) Islam di Perguruan Tinggi Tawaran Dimensi Esoterik Agama Untuk Penguatan SDM", ..., hlm. 157.

mendukung efektifitas tercapainya tujuan PAI.²⁰

Untuk membentuk sasaran-sasaran pendidikan Islam, suatu rangkaian siklus sengaja disusun, dengan tujuan akhir untuk menggerakkan harkat dan menumbuhkan potensi. Maka untuk menentukan tujuan pendidikan Islam yang ketat dengan pandangan dunia multikultural perlu juga mempertimbangkan kualitasnya dalam hal: kecerdasan, inspirasi, landasan kekeluargaan, dan selanjutnya menentukan langkah-langkah yang harus dimulai. Terkait dengan masyarakat multikultural, melakukan reorientasi kemajuan yang tegas dengan mengalihkan konsentrasi dari agama ke religiusitas merupakan hal yang mendasar. Dalam agama, yang dimaksud dengan “beragama” bukanlah apa yang harus dihargai dan apa yang harus diupayakan, melainkan “menjadi religius”. Dalam “beragama” yang penting adalah formalisme agama sebagai suatu benda: sedangkan dalam legalisme yang penting adalah penghayatan dan penyempurnaan substansi sifat-sifat ketat yang terhormat.²¹ Sementara itu, dalam GBPPPAI tahun 1999 di perguruan tinggi negeri dimaknai bahwa PAI merupakan karya sadar untuk mempersiapkan peserta didik menerima, memahami, menghayati dan mengamalkan pelajaran agama Islam sehingga menjadi individu muslim yang menerima, takut kepada Allah SWT dan mempunyai orang yang terhormat. Untuk memahami harapan-harapan ini, penting untuk menanamkan nilai-nilai melalui tindakan pembelajaran yang tegas dan tidak kenal lelah sebagai langkah preventif untuk membangun kesadaran dan memberikan pemahaman kepada generasi mendatang akan pentingnya nilai-nilai bersama, yang lazim diterapkan tanpa henti dalam aktivitas publik bersama. landasan sosial yang berbeda. . Sesuai dengan sistem Kampus negeri bahwa “pelatihan diselesaikan secara adil dan sopan serta tidak merugikan dengan menjaga kebebasan bersama, kualitas yang ketat, kualitas sosial dan pluralisme masyarakat”.²²

Berdasarkan Pedoman Pendidikan agama islam nomor 15 tahun 2005, Kampus agama Islam diperingati sebagai kumpulan mata pelajaran akhlak yang bertujuan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang bertakwa dan bertakwa kepada Allah Yang Maha Esa serta mempunyai etika yang terhormat. Orang terhormat

²⁰ Ngainun Naim dan Ahmad Syauqi, *Pendidikan Multikultural: Konsep dan Aplikasi*, ... hlm. 180.

²¹ Ngainun Naim dan Ahmad Syauqi, *Pendidikan Multikultural: Konsep dan Aplikasi*, ... hlm. 180.

²² Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 56.

memasukkan moral, kebiasaan, atau etika sebagai tanda instruksi yang ketat.²³ Dalam pengalaman belajar dan berkembang, mahasiswa akan berpikir jernih, yaitu memikirkan bagaimana mereka bisa menghargai hak hidup, hak mendapat pendidikan, pilihan untuk menampilkan diri, pilihan memeluk agama islam dan tidak menyalahkan orang lain. Karena pengalaman dengan alam semesta, agama, dan masyarakat yang berbeda, akan membuat mahasiswa berpikir lebih matang dan memiliki sudut pandang serta pendekatan dalam memahami realitas dengan cara yang berbeda-beda.²⁴

Sedangkan penguasaan dalam bahasa Arab berarti al-wasathiyah. Secara etimologis, al-wasathiyah berasal dari kata wasath. Al-Asfahaniy mencirikan wasath sebagai sawa'un, yaitu pusat antara dua titik potong, atau dengan keadilan, yaitu pusat atau norma atau adat. Wasathan juga berarti bersiap untuk bersikap kaku dan setidaknya meninggalkan garis kebenaran yang teguh.²⁵ Kontrol adalah cara utama. Dalam berbagai pertemuan percakapan, sering kali terdapat mediator yang menjadi perantara dalam siklus percakapan, tidak memihak salah satu pihak atau penilaian apa pun, bersikap wajar terhadap semua pertemuan yang terlibat dalam percakapan. Pengendalian juga menyiratkan sesuatu yang terbaik. Sesuatu di tengah biasanya berada di dekat dua hal buruk. Seorang teladan adalah ketabahan. Ketabahan mental dipandang tinggi karena berada di antara kelalaian dan ketakutan. Sifat liberal juga bagus karena berada di antara sifat tidak efisien dan sifat kikir. Kontrol yang ketat mengandung arti metode pemusatan agama sesuai dengan makna keseimbangan. Dengan pengawasan yang ketat maka seseorang tidak akan keterlaluan dan tidak berlebihan dalam menyelesaikan pelajaran agamanya. Sementara itu, individu yang mengamalkannya disebut moderat.²⁶

Kontrol ketat di kalangan umat Islam lebih dikenal dengan istilah "Wasathiyah Al-Islam". Penggunaan istilah Wasathiyah dan Wasathiyah al-Islam baru saja mulai dikenal umat Islam pada masa kini. Para perintis yang mulai mempromosikan istilah Wasathiyah teringat pada ulama dari Perguruan Tinggi

²³ Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) Bab II Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum.

²⁴ Zakiyuddin Baidhaw, *Pendidikan Agama Berwawasan Multikultural*, Jakarta: Earlangga, 2005, hlm. 83.

²⁵ Al-Alamah al-Raghib al-Asfahaniy, *Mufradat al-Fadz al-Qur'an*, Beirut: Darel Qalam, 2009, hlm. 869.

²⁶ Tim Penyusun Kementerian Agama RI, *Tanya Jawab Moderasi Beragama*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019, cet. I, hlm. 1-3.

Al-Azhar Mesir, seperti Muhammad Rasyid Ridha (lulus pada Iklan 1935) dan Mahmud Syaltut (meninggalkan ember Iklan 1963). Mereka menggunakan istilah ini untuk merujuk pada kata wasath, yang terdapat dalam Alquran. Dari kata wasath disimpulkan istilah Wasathiyah yang mengandung makna keseimbangan. Kemudian para peneliti Mesir era baru, seperti Yusuf al-Qaradawi, Fahmi Huwaydi dan Muhammad al-Ghazali, terus menggunakan istilah Wasathiyah. Mereka menganjurkan istilah ini lagi dalam perbincangan ketat sekitar tahun 1970an, belum lama ini.²⁷

Keseimbangan yang ketat bukan berarti mengarahkan agama dengan alasan bahwa pada dasarnya ada hikmah kontrol di semua agama. Hal ini juga tidak seharusnya menjadi “agama” dengan asumsi agama tersebut menunjukkan pemusnahan dunia, penindasan dan kemarahan. Jadi agama tidak boleh lagi diarahkan pada fakta bahwa pelajaran keseimbangan saat ini ada di dalamnya. Keseimbangan ketat yang dimaksud adalah pengendalian dalam penalaran dan pelaksanaan pelajaran yang ketat atau keseimbangan mentalitas dan perilaku yang dilatih oleh jaringan yang ketat. Cara beragama seseorang harus terus-menerus didorong ke tengah-tengah, atau harus terus diarahkan, karena bisa jadi keterlaluhan, keluar jalur, bahkan berlebihan. Oleh karena itu, salah satu kunci keseimbangan adalah tidak salah mengartikan. Keseimbangan yang ketat berarti mengintervensi dan menyambut baik poros-poros agama yang terbatas maupun selangit untuk bergerak menuju pusat. Keseimbangan hal-hal yang berbeda ini kembali pada inti pelajaran yang ketat, yaitu orang-orang yang berakulturasi secara spesifik. Orang-orang yang keterlaluhan sering kali terjebak dalam praktik yang ketat demi Tuhan. Mereka mengamalkan agama hanya untuk menjaga keagungan-Nya, namun mengabaikan cara pandang manusia. Pemahaman dan praktik yang ketat dapat dianggap berlebihan jika mengabaikan tiga hal: Pertama, kualitas manusia; Kedua, pemahaman bersama; juga, Ketiga, permintaan publik.²⁸

Menurut Bakir dan Othman, Islam moderat dicirikan sebagai 'pusat' perasaan wajar atas latihan-latihan sulit, misalnya metodologi yang adil dan mendasar serta kondisi latihan-latihan sulit yang nol

²⁷ Abdul Azis, A. Khoirul Anam, *Moderasi Beragama Berlandaskan Nilai-nilai Islam*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2021, cet.1 hlm. 16.

²⁸ Abdul Azis, A. Khoirul Anam, *Moderasi Beragama Berlandaskan Nilai-nilai Islam....*hlm. 22.

dari batasan dan obsesi dalam setiap bagian kehidupan manusia.²⁹ Kontrol yang ketat harus dianggap sebagai keseimbangan yang terkait dengan rasa hormat terhadap individu yang memiliki agama yang unik atau komprehensif serta mempraktikkan agamanya sendiri atau selektif dalam berperilaku. Kesepakatan dan ketahanan tercipta dari keseimbangan yang ketat di tingkat masyarakat, lingkungan sekitar, dan seluruh dunia. Salah satu kunci untuk mengimbangi tekad mewujudkan kerukunan dan mengikuti kemajuan adalah keputusan keseimbangan dalam beragama dengan menepis radikalisme dan fanatisme.³⁰ Salah satu pelajaran utama Islam adalah keseimbangan. Islam moderat merupakan pemahaman yang berkenaan dengan bidang agama dari berbagai sudut pandang, khususnya bagian adat istiadat, agama, serta negara dan kebangsaan itu sendiri. Kemudian perbedaan pemahaman terhadap gagasan-gagasan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya dalam Islam. Kenyataan ini mempunyai akibat, khususnya istilah-istilah yang muncul sebagai peminat di balik kata Islam. Modelnya adalah Islam moderat, Islam liberal, Islam krusial, Islam moderat, dan lain-lain.³¹

Abdurrahman Wahid (Gusdur) menganut paham bahwa pengendalian harus senantiasa mendorong upaya pengakuan hak-hak sipil yang dalam agama disebut al-maslahah al-'ammah. Namun hal ini patut dijadikan landasan pendekatan publik, mengingat dengan cara inilah kita benar-benar menguraikan intisari agama di arena terbuka. Selanjutnya, setiap perintis mempunyai kewajiban jujur yang tinggi untuk menjadikan penafsirannya menjadi kenyataan yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat pada umumnya.³²

Sementara indikator sikap moderat dalam beragama, antara lain anti dalam kekerasan, komitmen terhadap kebangsaan, akomodatif pada budaya lokal, dan toleransi.³³ Pertama, identitas secara umum mempunyai tanggung jawab, artinya menyadari dan menjaga agar praktik ketat individu tidak menemui perjuangan sehingga setara dengan sifat-sifat yang terkandung dalam UUD 1945 dan Pancasila.

²⁹ M. Bakir, & K. Othman, "A Conceptual Analysis of Wasatiyyah (Islamic Moderation-IM) from Islamic Knowledge Management (IKM) Perspective", Dalam *Revelation and Science*, vol. 7, No. 1, 2017, hlm. 21- 23.

³⁰ Kementerian Agama RI, *Moderasi Beragama*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019, hlm. 18

³¹ Edy Sutrisno, "Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan", dalam *Jurnal Bimas Islam*, Vol 12, No.2, 2019, hlm. 328-329.

³² Zuhairi Misrawi, *Hadratussyaikh Hasyim Asy'ari Moderasi, Keutamaan, dan Kebangsaan*, Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2010, hal.13.

³³ Edi Junaedi, "Telaah Pustaka: Inilah Moderasi Beragama Perspektif Kementerian Agama", dalam *Jurnal Multikultural & MultiReligius*, Vol. 18, No. 2, hlm. 396.

Kedua, resiliensi digunakan sebagai tanda kontrol dalam beragama karena berarti menyadari dan melihat bahwa penganut agama dapat mengakui perbedaan dalam keyakinan dan agama orang lain dan tidak membuat orang lain kesal ketika mereka menyampaikan sudut pandang dan mengungkapkan keyakinannya. *Ketiga*, permusuhan terhadap kejahatan merupakan suatu tanda keseimbangan, dimana maksud dari penanda tersebut adalah mampu melihat dan mengetahui sejauh mana seseorang mengkomunikasikan keyakinan dan pemahaman agamanya dengan tenang, sehingga tidak menimbulkan kerugian. kebrutalan mental, fisik atau verbal. Mentalitas ini harus terlihat dengan asumsi perubahan sosial dilakukan berdasarkan filosofi ketat yang sesuai. Bukan hanya agama tertentu saja yang terlihat dalam petunjuk ini namun untuk semua agama. *Keempat*, sikap dan mentalitas yang akomodatif dan ketat dihubungkan dengan budaya lingkungan sekitar. Maksud dari penanda ini adalah untuk melihat dan memutuskan pengakuan terhadap praktik ketat dari adat dan budaya setempat. Individu yang mempunyai sifat budi pekerti yang baik jika ada budaya bertetangga atau adat istiadat yang tegas, tidak ada pertentangan dengan agama, maka dikenal sebagai individu yang moderat.³⁴

Kontrol yang ketat telah mendapat keaslian dari para arsitek utama negara selama masa pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila. Republik Indonesia memang bukan negara yang ketat, namun negara yang memberikan kesempatan untuk menerapkan pelajaran yang ketat. Secara yuridis hal ini tertuang dalam Pasal 29 UUD 1945 tentang Kesempatan Beragama: “(1) Negara bertumpu pada ketuhanan Yang Maha Esa. (2) Negara menjamin otonomi setiap penduduknya untuk memeluk agama. agamanya masing-masing dan menganutnya sesuai dengan agama dan keyakinannya. Lebih jelasnya, keseimbangan yang ketat juga menjadi persoalan penting bagi negara yang tercantum dalam Pedoman Resmi Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Umum (RPJMN) 2020-2024. Hal itulah yang melatarbelakangi dilaksanakannya penataan perbaikan masyarakat. Rencana Pengendalian Ketat tentu sudah menjadi bagian dari rencana besar negara, di samping rencana kementerian Agama.³⁵

³⁴ Kementerian Agama RI, *Moderasi Beragama*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019, hlm. 46.

³⁵ Abdul Azis, A. Khoirul Anam, “Moderasi Beragama Berlandaskan Nilai-nilai Islam”hlm. 31.

Ulama Indonesia (Yaqut Cholil Qoumas) mengatakan, Pelatihan Islam Ketat (PAI) sebaiknya dijadikan bahan diskusi untuk memperkuat kontrol ketat di kalangan santri dan santri. Pendeta Religius ini menyayangkan kemampuan dan kewajiban dosen PAI di perguruan tinggi negeri selama ini diambil alih oleh himpunan mahasiswa atau organisasi daerah (ormas) yang dinilai semakin mengembangkan pemikiran prasangka dan transnasional. Institusi pendidikan termasuk perguruan tinggi (PT) memegang peranan penting dan berupaya menerapkan standar yang moderat dan ketat. Selain itu, mahasiswa perlu memahami gagasan tentang variasi manusia dalam hal agama, aktivitas publik, dan etnis. Berdasarkan tinjauan Karya Inovatif dan Persiapan Ibadah Keagamaan Tahun 2019 terhadap 14 organisasi ketat di 7 wilayah, terdapat dua klasifikasi jemaah kontrol ketat. Pertama-tama, kontrol ketat laten di mana landasan Kampus yang ketat menyarankan keseimbangan yang ketat lebih pada kepuasan kebutuhan individu penganut ketat, perspektif penting dalam hidup, dan sisi moral positif dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, keseimbangan yang ketat sebagai keyakinan (conviction), terutama modal esensial dan persepsi, yang lebih berguna baik untuk tujuan yang ketat maupun untuk tujuan publik yang lebih luas. Seperti yang ditunjukkan oleh MENAG, pengendalian yang ketat harus dikoordinasikan ke arah praktik opsional demi keuntungan yang lebih luas.³⁶

Tahap selanjutnya, Direktorat Pembinaan Ketat Islam (PAI) Dinas Agama (Kemenag) akan membentengi program PAI di Kampus. Pengawas PAI, Dinas Agama, pihaknya akan bergerak memperkuat keseimbangan yang ketat. Beberapa proyek PAI, misalnya Program Peningkatan Keahlian (PKB) Instruktur PAI Nonstop, Peningkatan Rencana Pendidikan PAI, Penguatan Kemampuan Pengelola PAI, dan lain-lain akan disisipkan dengan konten berimbang yang ketat. Rencana penguatan pengendalian ketat yang disusun akan menyinggung aturan pelaksanaan keseimbangan ketat. Ia mengatakan, pihaknya juga sudah menyusun Silaturahmi Fungsional (pokja) untuk program tersebut. Untuk mempercepat pelaksanaan keseimbangan ketat, pihaknya juga akan bekerja sama dengan berbagai asosiasi daerah setempat. Tak hanya itu, asosiasi pendidik, pembicara, dan pengelola PAI juga turut dilibatkan. Penguatan kontrol ketat di lingkungan PAI, lanjutnya, tidak boleh dilakukan secara terpisah-pisah.

³⁶ Menag: "Pendidikan Agama Islam Harus Perkuat Moderasi Agama," Kamis, 25 Maret 2021 | 23:14 WIB Oleh: Natasia Christy Wahyuni / [IDS, https://www.beritasatu.com/nasional/738617/menag-pendidikan-agama-islam-harus-perkuat-moderasi-agama](https://www.beritasatu.com/nasional/738617/menag-pendidikan-agama-islam-harus-perkuat-moderasi-agama). Di akses pada 7 Maret 2022. Pukul 23.00 wib.'

Meski begitu, harus dalam satu arah dan bersinergi baik dari segi program maupun kontribusi masing-masing komponen. Memperkuat keseimbangan ketat dalam domain PAI dapat mengubah kehidupan ketat di perguruan tinggi yang didanai negara.³⁷

Beberapa pesantren modern menerapkan praktik moderasi beragama di lembaganya yang berbeda dengan model yang diterapkan di pesantren klasik. Pondok pesantren modern lebih menekankan pada penyempurnaan kurikulum, sistem pembelajaran, tenaga pengajar dan santri itu sendiri. Dari aspek kurikulum, materi yang difokuskan adalah pada pembelajaran agama namun tidak mengecualikan pelajaran umum lainnya. Pondok pesantren jenis ini memadukan antara pesantren tradisional dan model pendidikan formal dengan mendirikan satuan pendidikan seperti SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA bahkan perguruan tinggi. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum Pondok Pesantren Salaf yang disesuaikan dengan kurikulum pendidikan Islam yang disponsori oleh Departemen Agama Perguruan Tinggi (Madrasah). Sedangkan kurikulum khusus pesantren dialokasikan sebagai muatan lokal atau boleh dilaksanakan atas kebijakan sendiri. Gambaran lain dari kurikulum adalah pembagian waktu belajar, yaitu mereka mempelajari ilmu pengetahuan sesuai dengan kurikulum yang ada pada perguruan tinggi (madrasah) semasa kuliah. Sedangkan waktu selebihnya, dengan jam pelajaran yang padat dari pagi hingga sore hari, digunakan untuk mempelajari ilmu-ilmu keislaman khas pesantren (kajian kitab-kitab klasik).³⁸

Semua kampus pengalaman hidup Islam yang memiliki lembaga pendidikan tinggi, yang memiliki pendidikan ketat Islam yang signifikan, akan memainkan peran penting dalam mengembangkan dan menciptakan keseimbangan yang ketat. Kantor PAI IAID AL Karimiyah sebagai lembaga pendidikan yang maju tentunya mewajibkan kontrol yang ketat sebagai sebuah karya imajinatif untuk menaklukkan perpecahan dan ketegangan yang diakibatkan oleh perbedaan pemahaman, persoalan pemerintahan, budaya, jati diri dan bahasa. Yang lebih penting lagi, Kantor PAI menggunakan sistem kepercayaan yang berbeda-beda secara nyata atau tegas yang mengarah pada fanatisme dan radikalisme. Pemahaman akan pentingnya landasan yang lunak dan menjunjung tinggi nilai-nilai luhur penyelenggara negara semakin memberikan semangat bagi para insan IAID Divisi

³⁷ <https://radioedukasi.kemdikbud.go.id/read/2762/ditjen-pai-kemenag-siapkan-pokja-untuk-penguatan-moderasi-beragama-di-sekolah.html>, diakses pada tanggal 13 maret, pukul 16.00 wib.

³⁸ Ridwan Abawihda, *Kurikulum Pendidikan Pesantren dan Tantangan Perubahan Global*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 89.

PAI Al Karimiyah untuk menumbuhkan keseimbangan yang ketat. Sebagai lembaga pendidikan Islam, IAID Al-Karimiyah tentunya perlu memberikan komitmen yang tulus terhadap keprihatinan negara dalam program deradikalisasi yang diusung oleh otoritas publik. Bagaimana pun radikalisme merupakan bahaya masyarakat dan negara yang patut diwaspadai, apalagi bagi pendidikan tingkat lanjut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan fokus pada keseimbangan yang ketat.³⁹ Dari sini cenderung dianggap bahwa lembaga pendidikan tinggi yang memiliki pendidikan ketat Islam yang signifikan akan memainkan peran penting dalam mengembangkan dan menciptakan kontrol yang ketat.

Dalam hal-hal yang berkaitan dengan amalan hikmah yang ketat yang dianut oleh umatnya, maka umat Islam diharapkan dapat melambangkan hikmah agamanya dengan cara memusatkan pikiran, tiada henti bertindak dengan memandang watak yang tawazun (menyesuaikan diri), sehingga merasakan kenikmatan dan kepuasan dalam menjalankannya. pelajaran ketat mereka. Sementara itu, terhadap umat beragama, umat Islam diharapkan menumbuhkan sikap menghargai perbedaan keyakinan, ketangguhan, menghargai metode cinta, menjauhi kebrutalan dan mentalitas keterlaluan yang berdampak buruk (merendahkan) terhadap para pengikutnya. agama yang berbeda. Oleh karena itu, dalam pertukaran atau percakapan dengan orang-orang dari berbagai agama, Islam melarang adanya sikap brutal dan perselisihan yang memojokkan dan membuat suasana hati yang buruk dari orang-orang dari berbagai agama.⁴⁰

Oleh karena itu, sebagai generasi penerus bangsa, tentunya mereka harus diberikan pemahaman yang luas tentang bagaimana menjalankan Rohmatan lil-alamin Islam dan menjadikan Islam sebagai alasan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan memperhatikan perbedaan. Hal ini memerlukan pemahaman dosen dalam memberikan kontrol yang ketat. Penerapan keseimbangan yang ketat dalam mendidik dan mengembangkan pengalaman dapat diterapkan dalam teknik pembelajaran yang menyertainya:

a. Metode Diskusi

Salah satu cara pembelajaran yang efektif adalah diskusi, yang memungkinkan mahasiswa bekerja sama, memahami, dan menguasai ide-ide yang dipelajari. Pola kerja sama dan interaksi kelompok yang baik memungkinkan mahasiswa mendapatkan

³⁹ Wawancara dengan pak Suja'i, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

⁴⁰ Wawancara dengan pak Suja'i, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

pelajaran yang bermanfaat.⁴¹ Dengan cara ini, dapat diasumsikan bahwa percakapan adalah hubungan antara setidaknya dua orang untuk membicarakan isu-isu tertentu atau isu-isu dengan tujuan yang diinginkan tertentu. Teknik percakapan memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa dalam pengalaman mendidik dan mendidik, khususnya mempersiapkan mahasiswa untuk berpikir secara mendasar dan transparan sehingga setiap mahasiswa memiliki pengetahuan luas yang berasal dari mahasiswa yang berbeda. Kemudian, dengan belajar, mahasiswa memiliki sifat berbasis popularitas karena mereka dapat menyampaikan pendapatnya masih dalam pertemuan percakapan. Kemudian, dengan menganalisis, mahasiswa memiliki sikap yang sama-sama menghargai berbagai sentimen orang lain. Kemudian dengan berdiskusi, mahasiswa dapat memperluas wawasan dan pengalaman dari hasil percakapan tersebut. Dengan berdiskusi, kemampuan berpikir mahasiswa dapat diasah, refleksi yang disengaja, imajinatif dan garang, serta mempersiapkan pola pikir mahasiswa dalam memberikan sudut pandang di siang bolong.

Pembelajaran dan pengalaman yang berkembang dengan menerapkan strategi percakapan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengkomunikasikan informasi pada setiap mahasiswa. Dengan belajar, mahasiswa dapat mengetahui kepribadian satu sama lain, bagaimana menjawab dan mengkomunikasikan suatu permasalahan kepada subjek yang telah ditentukan. Ada enam bagian dalam percakapan, antara lain memusatkan perhatian, menjelaskan persoalan atau rangkaian perasaan, membedah pandangan mahasiswa, memperluas pengelompokan mahasiswa, memberi kesempatan untuk ikut serta, dan menutup pembicaraan..⁴²

b. Kerja kelompok

Islam mengajarkan pengikutnya untuk saling tolong menolong dalam kebaikan sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat al-Maidah ayat 2. *"..dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (Al-Maidah ayat 2)"* Kata al-birru mengandung makna kebaikan. Melaksanakan hal-hal yang bermanfaat tidak peduli apa

⁴¹ Muh. Fitrah, Hendra, *Pengelolaan Kelas Dalam Pembelajaran Strategi Dosen Dalam Mengelola Kelas*, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari, 2019, hlm. 40.

⁴² Ending Susantini, dkk., *Panduan Micro Teaching Untuk Dosen, Mahasiswa Dan Crew*, Surabaya: Unesa University Press, 2014, hlm. 24.

kesejahteraan ekonomi, agama dan keyakinannya. Karena kebaikan merupakan kebutuhan bagi seluruh umat manusia. Kerja kelompok merupakan tindakan saling membantu dalam belajar. Mahasiswa diharapkan dapat berpikir bersama dalam menyampaikan tugas yang diberikan kepada mahasiswa. Saling membantu dalam menyelesaikan pertanyaan yang diberikan oleh pendidik. Kerja kelompok dalam pengertiannya adalah pengenalan materi dengan memberikan tugas kepada mahasiswa yang telah berkumpul untuk mencapai tujuan. Inti dari silaturahmi adalah partisipasi bersama, saling membantu dalam mengurus suatu permasalahan dalam pembelajaran.⁴³

Bagi seorang dosen, teknik kerja kelompok sangat penting untuk diterapkan karena melatih mahasiswa untuk menyadari pentingnya persahabatan. Selain itu, kerja kelompok mempunyai banyak manfaat seperti yang diungkapkan oleh Zakiah Darajdat, antara lain mendorong kerjasama antara mahasiswa satu dengan mahamahasiswa lainnya, memperoleh dominasi dalam menampilkan materi, menumbuhkan dan menjaga rasa solidaritas dan persatuan dalam suatu pertemuan, menyiapkan kewibawaan mahasiswa, membina perasaan sahabat yang setia dan watak yang suportif, memberikan pintu terbuka kepada mahasiswa untuk mewujudkan dirinya dalam mengatur sesuatu untuk kepentingan jangka panjang, mengkoordinasikan pengembangan diri mahasiswa dan peningkatan aktivitas masyarakat.

c. Metode *Study Tour* (Karya Wisata)

Memberikan wawasan langsung kepada mahasiswa mengenai keseimbangan yang ketat adalah penting agar mahasiswa dapat menerapkan informasi yang diperoleh di kelas dan kemudian melaksanakannya, dalam kehidupan nyata. Salah satu strategi yang digunakan adalah kunjungan review. Teknik karyawisata ini dicirikan sebagai strategi pembelajaran yang berada di luar ruang belajar, tujuan kunjungan diajukan ke luar kelas untuk maju langsung dari pokok bahasan tujuan. Ariyanto mengkarakterisasi strategi karyawisata sebagai suatu teknik pertunjukan yang dilakukan di luar kelas dengan mengajak mahasiswa untuk memperhatikan keadaan atau peristiwa ekologis yang berkaitan dengan materi pembelajaran yang dipelajari atau menunjukkan langsung pada benda tertentu.⁴⁴ Kontribusi smahasiswa secara

⁴³ Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 1994, hlm. 179.

⁴⁴ Bambang Ariyanto. "Peningkatan Perilaku Islami Anak Usia Dini Melalui Metode karyawisata." Dalam *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, vol. 8. No. 2, 2014, hlm. 230.

langsung dapat membantu mahasiswa dalam berkreasi, menjawab, mengapresiasi dan melengkapi informasi yang diperoleh mahasiswa di wali kelas, kemudian dipadukan dengan suasana umum.

Strategi field trip ini memiliki beberapa keuntungan antara lain: mahasiswa dapat maju secara lugas mengenai artikel yang dikunjungi, mahasiswa dapat memperoleh pemantapan atas spekulasi-spekulasi yang dipusatkan pada pendidikan lanjutan dengan kebenaran kegunaan yang diterapkan pada benda-benda yang dikunjungi, mahasiswa dapat melihat nilai di bawah Untuk merasakan langsung informasi yang telah mereka peroleh, mahasiswa dapat memperoleh data yang lebih tepat dengan memimpin pertemuan atau dengan memperhatikan alamat yang diberikan oleh otoritas lingkungan, dapat berkonsentrasi pada beberapa materi pelajaran dengan segera dan sesuai kebutuhan.⁴⁵

Pemanfaatan strategi karyawisata dalam pembelajaran keseimbangan ketat penting bagi upaya dosen dalam memberikan perjumpaan edukatif dengan orang lain dari berbagai kalangan, keyakinan dan kesejahteraan ekonomi. Karena kontrol yang ketat harus dilakukan terhadap keberadaan mahasiswa. Tentunya, pembicara harus mengarahkan, membimbing dan menunjukkan kepada mahasiswa pentingnya keseimbangan yang ketat saat mengunjungi tempat-tempat yang tidak ditentukan sesuai dengan materi pembelajaran yang dipahami di kelas. Oleh karena itu, penutur hendaknya dapat memilah dan memilih teknik yang tepat bagi peserta didik agar pemahaman akan konsep pengawasan ketat dapat ditanamkan kepada peserta didik dan selanjutnya dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Divisi Latihan Ketat Islam (PAI) di Al-Karimiyah juga merupakan pembahasan untuk pengawasan ketat dimana latihan-latihan didalamnya dijadikan sebagai perekat dan pemersatu dalam pandangan keberagaman. Selain itu, pengawasan yang ketat juga merupakan wadah untuk menciptakan kontras-kontras yang berbeda-beda, sehingga dapat mencerminkan keberagaman yang dapat menyatukan berbagai pemikiran, mentalitas, kontemplasi, dan lain-lain. Dimana hubungan antara mahasiswa dengan setiap mitra pengajar atau lingkungan Kampus sangat baik dan bersahabat. walaupun faktanya mereka mempunyai landasan yang berbeda-beda, termasuk masyarakat, bahasa, budaya, adat istiadat, status keuangan, dll. Iklim di wilayah ini terdapat korespondensi yang

⁴⁵ Bambang Ariyanto. "Peningkatan Perilaku Islami Anak Usia Dini Melalui Metode karyawisata." Dalam *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, ...hlm. 231.

baik dan lingkungan yang mendukung bahkan di tengah perbedaan yang ada. Selama ini belum pernah ada persoalan yang berkaitan dengan pergulatan antar budaya dan kebangsaan di IAID Al-Karimiyah, yang terjadi adalah persekutuan, saling menghargai, saling menghargai, dan iklim yang mendukung baik dalam pengalaman pendidikan maupun dalam latihan sehari-hari. di dalam asosiasi.⁴⁶

Kantor PAI IAID Al Karimiyah mempunyai mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia, ada yang dari NTT, NTB, Aceh, Lampung, Jawa, atau kabupaten lain. Setiap pelajar akan membawa kepribadian daerah tempat ia dilahirkan. Memperoleh cara hidup yang dibesarkannya, dan membawa kecenderungan ketat sesuai yang telah mengajarnya. Apabila perbedaan-perbedaan tersebut tidak diawasi dengan baik, maka mereka tidak berdaya menghadapi kontak yang disebabkan oleh perbedaan-perbedaan tersebut. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka sangat penting bagi lembaga pendidikan tingkat lanjut, khususnya PAI IAID Al Karimiyah, untuk menanamkan pemahaman multikultural sebagai penghormatan dan penghargaan terhadap keragaman yang berbeda yang dapat mempunyai potensi keragaman yang luar biasa dalam hal adat istiadat, pemerintahan, nilai-nilai dan lain-lain. Kekayaan keberagaman sosial tersebut dapat menjadi potensi positif, namun sebaliknya jika tidak diawasi dengan baik dapat berubah menjadi potensi negatif yang akan merugikan sendi-sendi agama dan jati diri.⁴⁷

Kelebihan multikulturalisme pada PAI IAID Al Karimiyah konsentrasi program tidak diragukan lagi ada, mengingat Al-Karimiyah mempunyai pemahaman Islam Washathiyyah dan berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama. Sehingga kualitas-kualitas tersebut menjadi kekuatan tersendiri bagi setiap mata kuliah di program konsentrasi PAI IAID Al Karimiyah. Secara umum, program pendidikan multikultural adalah gagasan yang dibuat dengan tekad untuk membuka pintu pendidikan yang setara bagi semua mahasiswa dari berbagai ras, kebangsaan, kelas sosial, dan kelompok sosial. Salah satu tujuan penting dari gagasan rencana pendidikan multikultural adalah untuk membantu semua mahasiswa mendapatkan informasi, mentalitas dan kemampuan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesukses mungkin dalam budaya mayoritas yang berkuasa dan penting untuk

⁴⁶ Wawancara dengan Pak Rusnadi, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁴⁷ Wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

berkolaborasi, mengatur dan berbicara dengan warga dari pertemuan yang berbeda untuk membuat permintaan budaya moral yang bermanfaat untuk jangka panjang. Dengan penjelasan di atas, dapat dipastikan bahwa program pendidikan yang dilaksanakan oleh IAID Al-Karimiyah berbasis multikultural.⁴⁸

B. Temuan Hasil Penelitian

1. Sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian melalui Teknik wawancara dan observasi kepada responden (informan) yaitu Kaprodi, salah satu dosen Prodi PAI, di temukan hasil penelitian bahwa sistim manajemen Rekrutmen yang dilaksanakan di IAID Al Karimiyah menggunakan sistem tertutup, terbuka dan campuran.

Sistem tertutup artinya rekrutmen di lakukan terhadap calon dosen yang sudah magang di alkarimiyah sistim rekrutmen terbuka adalah rekrutmen di informasikan kepada orang luar melalui media social atau media lainnya dan terbuka untuk umum. Sedangkan sistim gabungan adalah memadukan sistem tertutup dan terbuka sebagaimana yang telah di urai di atas.

Beberapa renungan dan prasyarat dalam perekrutan narasumber di Al karimiyah Depok lebih menekankan pada keterampilan impresif, yang merupakan cara paling umum untuk memperluas kemampuan atau kapasitas individu dari suatu panggilan untuk mencapai ukuran standar penampilan atau aktivitas ideal yang diinginkan olehnya. panggilan. Profesionalisasi menyiratkan dua aspek mendasar, yaitu peningkatan status dan peningkatan kapasitas yang membumi. Perluasan status dan kapasitas yang wajar ini hendaknya sesuai dengan tuntutan kewajiban yang diemban sebagai seorang pendidik. Penyorotan harus dapat dilakukan melalui penelitian, perbincangan antar ahli, pemeriksaan, perbaikan, dan penelaahan alur karya skolastik. Latihan pembelajaran otonom, persiapan, penyelidikan serupa, persepsi pragmatis adalah bagian penting dari upaya profesionalisasi. Pengakuan negara sangatlah penting. Bagaimanapun, yang tidak kalah pentingnya adalah pengakuan lokal klien.⁴⁹

⁴⁸ Wawancara Dengan Pak Aulani, 30 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

⁴⁹ Wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Menyinggung Undang-Undang Republik Indonesia (RI) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pembicara dan Instruktur, Pasal 1 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa dosen adalah tenaga cakap dengan tugas

mengajar, mendidik, mengarahkan, mengkoordinasikan, mempersiapkan mensurvei dan menilai mahasiswa di Kampus usia tersier dalam pelatihan yang tepat, pengajaran penting dan pengajaran pilihan. Selain itu, sesuai Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Per Kampusan Umum, pasal 39 ayat (2), disebutkan bahwa pengajar adalah tenaga cakap yang diberi kepercayaan untuk mengatur dan melaksanakan pengalaman yang berkembang, menilai hasil pembelajaran, memberi pengarahan, dan mempersiapkan serta memimpin ujian dan administrasi. kepada daerah setempat, khususnya kepada para dosen di perguruan tinggi.⁵⁰

Perekrutan adalah proses mencari dan melacak individu yang sempurna untuk situasi tertentu dalam suatu pendirian atau asosiasi. Pendaftaran dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui seleksi sehingga dapat ditemukan orang-orang yang berakal sehat dan terampil untuk posisi-posisi yang tersedia, sehingga proses pendaftaran pembicara harus dilakukan dengan jujur dan lugas, serta dengan menggunakan prinsip-prinsip kemampuan yang telah ditetapkan. Prinsip-prinsip kemampuan ini tidak dapat diperdebatkan. Upaya untuk meningkatkan keterampilan bagi dosen dan staf pengajar harus dilakukan secara terorganisir dan disesuaikan dengan kerangka kerja yang jelas.⁵¹

Upaya peningkatan keterampilan bagi dosen dan staf pengajar harus dilakukan secara tertata dan termodifikasi dengan kerangka kerja yang masuk akal. Kemampuan yang digerakkan oleh pengajar akan menjadikan dosen mahir, baik secara skolastik maupun non-akademik. Mereka juga harus diberikan kesempatan untuk berkompetisi memperebutkan posisi Ketua Program Studi sebagai hadiah atau hibah sebagai pembicara ahli. Sifat latihan mendidik dan belajar yang diselesaikan oleh narasumber dalam mendominasi persiapan latihan mendidik dan belajar, menyelesaikan latihan yang disusun dan mensurvei akibat dari pengalaman mendidik dan berkembang tersebut merupakan jenis pengerjaan sifat latihan pada organisasi pendidikan lanjutan.⁵²

⁵⁰ Wawancara dengan salah satu dosen Prodi PAI, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁵¹ Wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁵² Wawancara dengan salah satu dosen Prodi PAI, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Kemajuan perguruan tinggi dalam memperoleh SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya perguruan tinggi dalam menyelesaikan proses pendaftaran yang baik. Pendaftaran yang bermanfaat akan menghasilkan pembicara yang hebat sesuai dengan norma ideal. Oleh karena itu, pemilihan tenaga pendidik/tenaga pengajar merupakan hal yang penting dilakukan mengingat kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan ahli di bidangnya. Penting untuk menghubungkan data individu yang akan didaftar dengan rincian yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, satu hal yang harus diperhatikan dalam wajib militer adalah tetap objektif dalam memilih siapa yang akan dipilih, sehingga siklus dinamis tetap masuk akal dan seimbang.⁵³

Dalam hal pendaftaran, Wilson Bangun menawarkan bahwa jika seorang pemimpin atau perintis perlu merekrut anggota baru, penting untuk memilih dengan tepat posisi atau peluang yang akan diberikan kepada pekerja. Penyelenggaraan pendaftaran ini diharapkan dapat menemukan tenaga-tenaga yang mempunyai potensi, kapasitas dan mutu sehingga dapat bekerja pada hakikat pendidikan di Kampus. Sebagaimana ditentukan dalam Peraturan no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dibentuk pada Bagian IV pasal 8, dosen diharapkan memiliki kemampuan keilmuan, ketrampilan, wasiat yang mendidik, kokoh secara nyata dan mendalam, serta dapat memahami tujuan pendidikan umum. Pasal 9 Kemampuan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan lanjutan pada program Lone ranger atau program Sertifikat IV. Pasal 10 Keterampilan instruktif, kemampuan karakter, kemampuan sosial, dan kemampuan ahli diperoleh melalui pelatihan melalui Kampus cakap.⁵⁴

2. Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil ujian dengan menggunakan strategi wawancara dan persepsi pertemuan dengan Pimpinan Program Studi IAID Al Karimiyah, diketahui bahwa langkah menuju peningkatan kemampuan mengesankan para pembicara di IAID Al Karimiyah Depok terbantu melalui 1) parah pendaftaran 2) Kampus dan persiapan (preparing) 3) pergantian peristiwa yang logis dan

⁵³ Wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁵⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hlm.

memperluas komunikasi daerah setempat melalui Tri Dharma pendidikan Lanjutan.

Kemajuan perguruan tinggi dalam memperoleh SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya perguruan tinggi dalam menyelesaikan proses pendaftaran yang baik. Pendaftaran yang bermanfaat akan menghasilkan pembicara yang hebat sesuai dengan norma ideal. Oleh karena itu, pemilihan tenaga pendidik/tenaga pengajar merupakan hal yang penting dilakukan mengingat kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan ahli di bidangnya.

Penarikan SDM dimulai ketika sebuah asosiasi mencari kompetitor yang dibutuhkannya melalui berbagai teknik, hingga kandidat mengajukan lamaran ke asosiasi. Atau sebaliknya siklus pendaftaran biasanya terjadi mulai dari pencarian kandidat sampai kandidat tersebut mengajukan lamaran. Pendaftaran dan penentuan adalah bagian penting dalam pencarian SDM yang dapat diandalkan dalam sebuah organisasi. Tanpa pendaftaran dan penetapan yang sah, organisasi akan berpikir dua kali di kemudian hari. Dalam ranah per Kampus an, perekrutan atau penarikan tenaga kerja terencana dikenal dengan istilah kerangka pendaftaran dosen (staf pengajar dan pengajar). Untuk mendapatkan narasumber yang berkualitas (sebagai dosen, pendidik dan perintis), proses penerimaan pengajar harus melalui beberapa tahap penentuan, yaitu: seleksi, pengorganisasian, wawancara, tes praktek (pendidik), pengarahan, pengarahan dan situasi.

Untuk memperoleh dosen yang berkualitas, penting untuk fokus pada beberapa tahapan pendaftaran di atas, khususnya mempelajari landasan instruktif calon, wawasan kerja, inspirasi dan data lainnya. Data ini nantinya akan digunakan untuk menentukan kapasitas, bakat, minat dan keterampilan kandidat serta untuk menentukan situasi dan gaji sesuai dengan substansi kandidat. Setiap organisasi harus mempunyai pilihan untuk menempatkan pekerjanya pada posisi yang tepat. Ini berarti menempatkan mereka di tempat yang sesuai dengan kemampuan khusus mereka. Kesalahan dalam menetapkan posisi wakil akan menjadikan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak layak untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. Selain itu, kepercayaan diri dan energi perwakilan untuk bekerja akan berkurang. Karena sebenarnya persoalan penempatan wakil pada posisi yang tepat merupakan upaya perhitungan yang sangat penting untuk membangkitkan semangat dan semangat dalam bekerja.⁵⁵

⁵⁵ Wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Demikian pula dalam lembaga pendidikan, Ketua Program Studi harus dapat menempatkan calon staf pengajar dan staf pengajar yang baru didaftarkan sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan bakatnya sehingga perwakilan baru dapat bekerja dengan baik dan upaya perekrutan dapat dilakukan dengan baik. Dari berbagai pengelompokan dalam hal pengajar dan pelatihan, pendaftaran dan prosedur, yang dimaksud dengan sistem pendaftaran tenaga pengajar dan pengajar adalah strategi atau teknik bagi yayasan instruktif untuk mencari dan menyeleksi tenaga kependidikan dan pengajar yang akan segera hadir. berkata jujur, dapat diandalkan, cakap, beretika. terhormat dan berprestasi sehingga perguruan tinggi dapat memperoleh individu atau tenaga pengajar dan pengajar yang paling sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada dan sesuai dengan visi dan misi Kampus /yayasan pendidikan, hal ini banyak sesuai dengan pelajaran agama islam. . Prosedur yang digunakan dalam merekrut staf pengajar dan pelatihan yang baik harus dapat membedakan bagaimana pekerja akan direkrut, dari mana mereka akan berasal, dan kapan mereka harus diseleksi. Jadi ada beberapa tahapan yang harus diperhatikan dalam proses pendaftaran tenaga kependidikan dan pengajar yang akan datang, yaitu: perencanaan, wawancara, demonstrasi tes praktek (pendidik), serta pelatihan, pengarahan dan penempatan perwakilan yang diakui. harus sesuai dengan kebutuhan yayasan dan kemampuannya..⁵⁶

Menurut Faustino Cardoso Gomes mengatakan bahwa pendaftaran dilakukan dalam suatu perkumpulan dengan mempertimbangkan peluang peluang mengingat beberapa faktor termasuk: Pendirian perkumpulan lain, perluasan pelaksanaan kewenangan; pembentukan posisi dan latihan baru; ada buruh yang berpindah ke perkumpulan yang berbeda; ada buruh yang berhenti, baik secara sopan maupun memalukan; terdapat pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun; Apalagi ada buruh yang mati suri. Dari tujuh alasan tersebut, sebuah organisasi pendidikan, khususnya perguruan tinggi, berinisiatif menunjukkan staf (instruktur) untuk alasan tertentu, seperti pembuatan posisi dan latihan baru, di mana perguruan tinggi memiliki rencana program lain dan mengharapkan dosen untuk diturunkan ke Kampus. program. sehingga perlu adanya calon pembicara baru, dan terlebih lagi karena ada dosen di lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau sudah lanjut usia, maka di luar kemungkinan mereka tetap mendidik dan belajar latihan di

⁵⁶ Wawancara dengan salah satu dosen Prodi PAI, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Kampus. . Selain itu, ada juga perwakilan yang berhenti dengan alasan ingin pindah ke perguruan tinggi lain atau menjadi buruh yang tidak menghiraukan aturan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi tersebut. Perguruan tinggi membutuhkan instruktur baru untuk mengisi lowongan pekerjaan ini, sehingga latihan mendidik dan belajar dapat berjalan sesuai harapan.⁵⁷

Beberapa persyaratan yang digunakan oleh berbagai perusahaan untuk melakukan rekrutmen.⁵⁸ Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kemampuan yang dijadikan alasan utama pemilihan adalah faktor usia. Usia harus mendapat perhatian karena usia akan mempengaruhi fisik, pikiran, kapasitas kerja dan kewajiban seseorang. Masa kerja juga diatur oleh peraturan kerja. dosen -dosen muda umumnya memiliki fisik yang lebih kuat, dinamis dan inventif, namun cepat lelah, membutuhkan tanggung jawab, sering kali absen, dan mempunyai turnover yang tinggi. dosen yang lebih berpengalaman berada dalam kondisi yang buruk, betapapun kerasnya mereka bekerja keras, memiliki tanggung jawab yang besar, dan tingkat pembolosan dan keluar masuk yang rendah.

Variabel berikutnya adalah kemampuan, yang harus mendapat pertimbangan penting dalam memilih kemampuan, karena ini akan menentukan apakah seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan diurutkan menjadi tiga macam, yaitu: Kemampuan Khusus (kemampuan yang digerakkan oleh pekerja), Kemampuan Manusia (kemampuan yang digerakkan oleh sub-pionir), Kemampuan Terapan (kemampuan yang digerakkan oleh pionir puncak). Selain itu, kesejahteraan yang sebenarnya Kemampuan untuk berdiri kokoh sangatlah penting karena seseorang dapat bekerja dengan baik apabila didukung oleh tubuh yang sehat. Tidak terbayangkan bagi seseorang untuk menyelesaikan fungsinya dengan baik jika mereka sering kali berada dalam kondisi lemah. Sejujurnya, organisasi akan menghadapi biaya dukungan yang signifikan. Persiapan adalah penanda yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk memiliki pilihan dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dan tidak kenal lelah dalam menghadapi apa yang sedang terjadi. Seseorang dianggap siap untuk mengambil peran tertentu atas dasar pendidikan.

⁵⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 1985, hlm. 105.

⁵⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Masagung, 1990, hlm. 60.

Konsep kerja, jam kerja, dan pedoman kerja mengharuskan orientasi tersebut juga diperhatikan. Hal ini tidak terlepas dari beberapa variabel berikut ini, khususnya faktor penampilan seperti kerapian eksterior dan penampilan secara umum. individu. Penampilan hanyalah sebuah kemampuan tambahan, artinya pada posisi tertentu, penampilan akan membantu seseorang dalam mencapai kemajuan dalam menyelesaikan komitmennya. Faktor kemampuan menjadi hal berikutnya yang perlu diperhatikan karena orang-orang bertalenta dapat dengan cepat menciptakan dan menguasai gelar apa pun.⁵⁹

Elemen berikutnya adalah faktor sikap, yaitu gagasan tentang individu yang sulit dipengaruhi oleh iklim dan memiliki bidang kekuatan untuk a. Evaluasi perilaku seseorang biasanya diserahkan kepada dokter. Sikap tidak dapat dipisahkan dari karakter atau watak karena kualitas bawaan seseorang dapat diubah dari iklim dan Kampus. Pengalaman kerja seorang kandidat harus menjadi pertimbangan penting dalam proses penentuan, karena individu yang berprestasi siap memanfaatkan pembicara pendatang baru. Pengalaman kerja seorang kandidat juga harus dipertimbangkan secara serius dalam siklus pendaftaran. Individu yang berpengalaman siap untuk memanfaatkan dosen baru, sementara individu yang tidak terlatih akan mengurangi fokus pada tujuan yang harus dicapai sedini mungkin. Misalnya mendidik untuk bekerja, menyuruh menggunakan alat-alat, memperlihatkan hal-hal khusus lainnya, tidak termasuk mengatur sikap individu untuk bekerja sama, dan sebagainya.

Kolaborasi juga harus dipandang sebagai sebuah keikutsertaan karena kesiapan untuk bekerja sama adalah jalan menuju kesejahteraan organisasi. Dalam siklus pendaftaran, penting juga untuk fokus pada perspektif partisipasi, karena kemampuan untuk bekerja sama, baik secara ke atas maupun secara merata, merupakan jalan menuju kesejahteraan organisasi, selama jangka waktu yang ditentukan. kolaborasi adalah hal yang positif dan mempertimbangkan kapasitas.

Hal berikutnya Hal yang tidak kalah penting adalah bahwa kepercayaan merupakan kapasitas jaminan yang sangat penting, karena kejujuran adalah sebuah pendekatan dalam mempercayakan suatu tugas kepada seseorang. Karena kepercayaan adalah cara untuk menyerahkan suatu bisnis kepada seseorang, maka kerja sama yang didasarkan pada kejujuran adalah kemampuan pendaftaran yang

⁵⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, ... hlm. 60.

penting. Jabatan yang sembrono dan eksploitatif tidak akan diisi oleh organisasi..

Selain itu, disiplin harus dipandang seperti dalam siklus wajib militer, karena kenyataan bahwa seseorang harus berkonsentrasi pada dirinya sendiri dan kebijakan organisasi agar berhasil menyelesaikan suatu tugas. Disposisi yang siap harus ditemukan dalam siklus bantuan taktis dengan alasan bahwa untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik, seseorang harus memusatkan perhatian, baik pada dirinya sendiri maupun pada aturan hierarki..

Selain itu, faktor motivasi dan imajinasi juga menjadi kemampuan wajib militer yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki motivasi dan kreativitas tentu akan mampu mengatur dengan bebas dalam menyampaikan karyanya. Semangat dan sikap inovatif seseorang juga perlu pemikiran agar tidak terlalu jauh dan berbelit-belit agar dapat menunaikan kewajibannya dengan baik dan sungguh-sungguh.⁶⁰

3. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil eksplorasi, strategi wawancara dan persepsi dengan responden (sumber) digunakan untuk menjamin bahwa siklus pendaftaran berjalan sesuai harapan dan bahwa perwakilan atau individu baru direkrut sesuai dengan prinsip yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan cara ini, Anda harus mempertimbangkan masalah yang mungkin terjadi selama siklus pendaftaran. Salah satu isu yang paling banyak diketahui adalah pendekatan kemajuan, gaji, status perwakilan, dan strategi perekrutan masyarakat.

- a. Strategi kemajuan Strategi kemajuan dari dalam diharapkan dapat memberikan pintu terbuka pertama bagi wakil-wakil yang ada saat ini. Pengaturan ini membantu meningkatkan kepercayaan dan kerja sama pekerja serta membantu kegiatan pemeliharaan yang representatif.
- b. Strategi remunerasi Salah satu kendala umum yang sering dihadapi oleh rekrutan militer adalah rencana gaji. Afiliasi biasanya menetapkan kisaran kompensasi untuk posisi yang berbeda. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh afiliasi akan berdampak pada minat (kemungkinan) pencari kerja untuk menjadi pelamar yang serius (benar-benar perlu diakui).

⁶⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, ... hlm. 60.

- c. Strategi status perwakilan Banyak asosiasi (organisasi) yang mempunyai pendekatan untuk menoleransi pekerja dengan hak istimewa, sesekali, kontrak, dan situasi lainnya. Meskipun minat kandidat terhadap status pengakuan semacam ini semakin meningkat, pendekatan ini dapat membuat organisasi menolak kandidat yang benar-benar memenuhi persyaratan yang meningkatkan status pekerjaan tetap.
- d. Strategi perekrutan pekerja lingkungan Organisasi mungkin mempunyai rencana untuk menarik perwakilan terdekat, tempat asosiasi atau organisasi tersebut bekerja. Kebutuhan pendaftaran ini diharapkan dapat lebih terlihat di mata masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan daerah sekitarnya.⁶¹

Simamora di Asmara, Indahingwati, dan Novianto, Eko Nugroho, lebih memahami kesulitan yang sering muncul saat proses pendaftaran, khususnya atribut hierarki, gambaran resmi, pengaturan hierarki, tindakan cerdas dan rencana SDM, kecenderungan spesialis pendaftaran, keadaan eksternal, daya tarik kerja dan prasyarat pekerjaan.⁶²

- a. Karakteristik organisasional
Kualitas hierarki dapat mempengaruhi rencana dan pelaksanaan kerangka pendaftaran, hal ini dapat mengganggu kesempurnaan siklus pendaftaran..
- b. Citra organisasi
Pelamar kerja atau calon karyawan biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Citra organisasi juga menjadi pertimbangan bagi pelamar atau calon karyawan.
- c. Kebijakan organisasi
Pengaturan pendaftaran suatu asosiasi juga dapat mengarahkan pengadu dalam menentukan pilihan penarikan atau pengakuan. Berbagai pendekatan otoritatif yang dapat berdampak pada siklus wajib militer adalah sebagai berikut:
 - 1) Peraturan promosi internal
 - 2) Peraturan kompensasi,
 - 3) Peraturan status kepegawaian, dan
 - 4) Peraturan penunjukan internasional
- d. Rencana strategik dan rencana SDM (Sumber Daya Manusia)

⁶¹ Hasil wawancara Kaprodi IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁶² Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Surabaya:Scopindo Media Pustaka, 2019, hlm. 89

Tindakan dan rencana SDM yang brilian menentukan pimpinan asosiasi dan menentukan jenis tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan.

- e. Kebiasaan perekrut
Kesuksesan rekrutmen di masa lalu dapat berubah menjadi kecenderungan, kecenderungan dapat mematikan siklus dinamis yang membosankan. Namun, kecenderungan juga bisa mengikuti kesalahan masa lalu atau menghindari opsi lain yang lebih menarik.
- f. Kondisi eksternal
Kondisi pasar karyawan adalah komponen utama dari faktor eksternal yang mempengaruhi rekrutmen. Selain itu, batas-batas yang ditetapkan oleh pemerintah dan organisasi karyawan (buruh) dapat berdampak pada pengangkatan karyawan.
- g. Daya tarik pekerjaan
Seringkali, Banyak orang tidak mau melamar pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, dan bergaji rendah.
- h. Persyaratan pekerjaan
perusahaan yang menawarkan pekerjaan dengan persyaratan tertentu, persyaratan kompensasi, dan harapan terhadap jenis karyawan yang mereka inginkan. Masalah umum harus dipertimbangkan oleh setiap bisnis atau organisasi yang ingin merekrut karyawan baru.

Ada tiga jenis hambatan dalam pendaftaran, yaitu dari dalam, pencari kerja, dan lingkungan luar. Hambatan yang dimulai dari kalangan dalam erat kaitannya dengan keadaan dan strategi yang diberikan oleh asosiasi, misalnya semua posisi sudah terisi sehingga tidak terbayangkan adanya penerimaan perwakilan baru, atau tidak adanya gaji dari organisasi. Hambatan bagi pencari kerja sebagian besar karena sifat buruknya, sehingga muncullah persepsi buruk. sehingga siklus pendaftaran dapat dihentikan. Selain itu, kendalanya dimulai dari iklim sekitar asosiasi, misalnya tingginya angka pengangguran. Dengan tingginya angka pengangguran, pengurus biasanya lebih spesifik dalam memilih calon yang direncanakan, dengan alasan banyak yang tidak memenuhi persyaratan.⁶³

Faktor tambahan adalah apakah kebutuhan tertentu ada atau tidak. Banyak perhitungan harus dilakukan karena undang-undang ketenagakerjaan. Adapun kendala selanjutnya, yaitu di mana pegawai

⁶³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44-45.

memenuhi persyaratan.⁶⁴ Proses rekrutmen tidak selalu berbeda di setiap perusahaan. Namun, masalah yang paling umum adalah akibat kebijakan organisasi, seperti persyaratan jabatan, metode, kondisi pencari kerja, dan komitmen komunitas.

a. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Strategi hierarki dalam hal remunerasi dan bantuan pemerintah biasanya berdampak pada banyak kandidat dan juga sebaliknya. Kelangkaan dalam memberikan promosi juga menjadi kendala, karena promosi merupakan salah satu cara untuk menjaring calon karyawan, karena dengan adanya promosi maka gaji seseorang akan semakin meningkat. Strategi terkait situasi dengan seorang pekerja juga bisa menjadi pencegah jika seseorang tidak mendapatkan lowongan kerja yang representatif, maka semakin sedikit orang yang akan mengejar posisi tersebut. Terlebih lagi, munculnya calon juga bisa menjadi kendala karena jumlahnya banyak.

b. Persyaratan jabatan

Orang tidak akan melamar jika persyaratan terlalu banyak dan sulit, dan sebaliknya.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin sedikit promosi iklan, semakin sedikit pelamar juga. Dan sebaliknya, terjadi sebaliknya.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Karena lebih sedikit pekerjaan yang tersedia, lebih sedikit orang yang melamar.

e. Kondisi lingkungan eksternal

Apabila ekonomi berkembang dengan cepat dan banyak pekerjaan tersedia, pelamar akan cenderung lebih sedikit. Sebaliknya, hal itu akan terjadi sebaliknya.⁶⁵

Menurut Malayu S. P. Hasibuan Agar proses pendaftaran benar-benar berhasil, organisasi harus menyadari berbagai hambatan mulai dari organisasi, pelaksana pendaftaran, dan lingkungan luar. Hambatan yang dihadapi oleh masing-masing organisasi tidaklah sama, namun secara garis besar hambatan tersebut mencakup::

a. Kebijakan-Kebijaksanaan Organisasi

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Kaprodi PAI IAID Al Karimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan salah satu dosen PAI IAID Al Kairimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Pengaturan otoritatif yang berbeda adalah dampak utama dari keberhasilan atau kekecewaan dalam menarik calon pekerja. Termasuk pengaturan resmi yang akan berdampak pada penarikan:

1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

Apabila organisasi dapat memberikan imbalan dan tunjangan yang cukup besar dan adil, maka pada saat itu pula calon-calon yang serius akan semakin banyak. Meskipun demikian, dengan asumsi tingkat gaji dan bantuan pemerintah rendah, maka jumlah kandidat yang ada tidak akan banyak.⁶⁶

2) Kebijakan Promosi

Strategi pengembangan dari dalam direncanakan untuk memberikan kesempatan utama bagi instruktur yang ada untuk mengisi lowongan kerja. Pendekatan ini akan meningkatkan kepercayaan diri dan minat pekerja, serta membantu latihan “pemeliharaan” yang representatif.

3) Kebijakan status dosen

Jika status instruktur berubah menjadi dosen tetap (full time), maka calonnya akan lebih banyak. Kemudian lagi, jika status dosen diistimewakan, sesekali atau singkat atau paruh waktu, calonnya tidak banyak.

4) Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang diterima hanya berasal dari daerah sekitar, maka tidak akan banyak calon yang serius. Lagi pula, jika tenaga kerja yang ingin diakui berasal dari seluruh nusantara, maka akan semakin banyak calonnya.

b. Persyaratan jabatan

Setiap posisi memerlukan satu penghalang penarikan. Lebih sulit mencari pekerja berketerampilan daripada mencari spesialis yang kurang terampil. Divisi tenaga kerja dapat memilih tindakan yang paling efektif untuk program penarikan kembali sesuai dengan kebutuhan saat ini berkat informasi tentang persyaratan posisi. Semakin banyak hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pendatang baru, semakin sedikit pesaing yang akan datang dalam waktu sesingkat mungkin. Apalagi jika prasyaratnya tidak banyak, maka calonnya akan lebih banyak.

c. Teknik untuk melakukan penarikan. Semakin terbuka penarikan diri melalui surat kabar, radio atau televisi, semakin banyak kandidat yang akan hadir dalam waktu singkat. Selanjutnya, secara bergantian, semakin dekat penarikannya, semakin sedikit kandidatnya.

⁶⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44-45.

- d. Situasi ekonomi kerja. Semakin penting inventarisasi pekerjaan, semakin serius pula kandidatnya. Selain itu, dengan asumsi persediaan pekerjaan sedikit, kandidat juga tidak akan banyak.
- e. Ketabahan organisasi. Ketabahan organisasi ditandai dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Jika kekuatan organisasi besar, maka akan ada lebih banyak kandidat, namun sebaliknya, dengan asumsi kekuatan organisasi rendah, maka jumlah kandidat akan lebih sedikit.
- f. Keadaan alam luar. Kondisi keuangan, kesepakatan, dan perubahan perilaku pesaing juga sering kali memaksa organisasi untuk menghentikan upaya penarikan mereka. Memperluas kontes untuk fakultas yang memenuhi syarat memerlukan program peninjauan yang lebih kuat.⁶⁷

Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya, kampus harus mempunyai pilihan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya dengan menyusun program perencanaan yang sesuai dengan metode yang telah ditetapkan. Menganalisis berbagai hambatan umum yang ada dalam pelaksanaan registrasi menjadi penting karena penting untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam menarik tenaga kerja yang terjadi. telah diterapkan secara efektif oleh lembaga pendidikan. Sehingga kampus dapat mengetahui kendala yang sedang terjadi dan dapat mengalahkannya dengan baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat yaitu:

- a. Pendaftaran dosen harus dengan susah payah dimaksudkan untuk mengatasi masalah.
- b. Pendaftaran pembicara harus dilakukan secara tidak memihak. Artinya, dewan pengawas penetapan wakil yang baru memutuskan calon yang lolos dan calon yang tidak lolos tanpa memihak. Calon Individu yang tidak memenuhi persyaratan wajar diputuskan tidak lulus, meskipun pelamar yang memenuhi persyaratan tetap berada di tempat untuk menjadi pesaing yang kuat..
- c. Untuk mendapatkan pelamar yang mahir, Yang terbaik adalah materi untuk menentukan spesialis baru harus menyeluruh,

⁶⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 44-45.

mencakup semua hal penting yang harus dimiliki oleh instruktur yang akan datang.⁶⁸

Tindakan pemerintahan yang baik tentunya dimulai dari persiapan Penataan yang matang dan matang dilakukan untuk menghindari salah langkah dan ketidakpuasan yang tidak diinginkan. Investigasi kerja menyelesaikan pengaturan pendaftaran. Malayu S.P. Hasibuan mengatakan tes kerja adalah melihat dan merencanakan pekerjaan apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya, dan mengapa perlu dilakukan. Menurutnya, tes kerja berguna untuk memberikan data tentang latihan kerja, standar kerja, kebutuhan staf, cara berperilaku manusia dan instrumen yang akan digunakan.⁶⁹ Organisasi, lembaga pendidikan, dan lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan informasi tentang berbagai tanggung jawab dan komitmen suatu jabatan dari penyelidikan pekerjaan ini.

Selama waktu yang dihabiskan untuk merekrut instruktur baru, penting untuk menyelesaikan "pengaturan untuk pendaftaran pembicara baru". Pengaturan pendaftaran pembicara baru harus intensif dengan tujuan melalui pendaftaran. Kampus ini bisa mendapatkan dosen hebat. Latihan pendahuluan untuk pendaftaran pembicara baru meliputi:

- a. Yayasan panitia pelaksanaan pendaftaran dosen.
- b. Audit terhadap berbagai peraturan atau undang-undang tidak resmi, pedoman penetapan yang berkaitan dengan pedoman pendaftaran instruktur, meskipun kemerdekaan wilayah baru-baru ini telah dilaksanakan.
- c. Memutuskan prasyarat untuk melamar menjadi pembicara lain.
- d. Kepastian metodologi untuk merekrut dosen baru.
- e. Kepastian jadwal pendaftaran instruktur baru.
- f. Perencanaan jabatan yang diperlukan dalam proses penerimaan dosen baru, misalnya, media pengumuman calon pembicara baru, desain ulangan calon dosen, dan desain rangkuman calon dosen baru.
- g. Menyiapkan ruangan atau tempat untuk mengajukan lamaran pembicara baru.
- h. Kesiapan pemilihan bahan tes, aturan pemeriksaan hasil tes dan pengaturan tes.⁷⁰

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Kaprodi IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

⁶⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 28-29.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan salah satu Dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

Ketika pengaturan telah selesai, langkah selanjutnya adalah “menyebarkan deklarasi melalui media yang ada” seperti pamflet, stasiun radio, surat kabar, dll. Tentu saja, media yang digunakan harus digunakan agar dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat pada umumnya. Pernyataan layak untuk menerima dosen baru memuat waktu, tempat, prasyarat dan metodologi pengajuan lamaran.⁷¹

Ketika deklarasi penerimaan lamaran pembicara baru sudah disosialisasikan, masyarakat akan mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, seperti yang tertuang dalam deklarasi tersebut, akan ada pengakuan dosen baru di Kampus tersebut. Menyadari ada pengakuan dari pembicara baru, pihak-pihak yang tertarik mempresentasikan lamarannya. Kelompok penasihat mulai menoleransi permohonan ini. Latihan yang harus dilakukan oleh dewan pengawas antara lain:

- a. Melayani individu yang mengajukan permohonan pekerjaan.
- b. Periksa setiap laporan yang harus disertakan dengan surat lamaran.
- c. Periksa setiap kolom yang terdapat dalam surat lamaran, seperti nama calon, lokasi calon.
- d. Dalam desain pernyataan ulang kandidat, rangkum semua kandidat. Untuk melamar, seseorang harus memperkenalkan surat pengantar. Dokumen lain seperti akta kelahiran yang menunjukkan usia calon, surat keterangan warga negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dokter, dan surat keterangan kelakuan baik polisi, harus dicantumkan dalam surat lamaran.⁷²

Setelah pendaftaran atau lamaran untuk pembicara baru ditutup, tindakan selanjutnya adalah seleksi atau penyaringan, semuanya dianggap sama. Tekad merupakan suatu cara untuk mengukur calon-calon yang mempunyai kemungkinan besar untuk menemukan kesuksesan sejati dalam pekerjaannya setelah ditunjuk sebagai pendidik. Ada lima strategi untuk situasi ini, yaitu untuk life stock, wawancara, penilaian tubuh, prosedur tes, dan evaluasi oleh tempat penilaian..⁷³

Siklus pilihan bertujuan untuk memisahkan atau memusnahkan individu-individu yang dianggap tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan dan otoritas. Ada banyak tahapan dalam siklus penentuan

⁷¹ Hasil wawancara dengan salah satu Dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁷² Hasil wawancara dengan salah satu Dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

⁷³ Hasil wawancara Kaprodi & Salah satu dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 09.20 wib.

dan pergeseran susunannya. Tahapan dalam siklus pilihan yang sering dimanfaatkan antara lain::

Tahap 1: Wawancara penyaringan mendasar Fase terpenting dalam siklus penentuan adalah wawancara penyaringan primer. Kandidat yang tampaknya tidak memenuhi prasyarat untuk peluang tersebut akan segera dikeluarkan dari kumpulan kandidat.

Tahap 2: Menyelesaikan struktur lamaran Struktur lamaran adalah catatan yang tepat mengenai permohonan pekerjaan seseorang. Menyelesaikan struktur lamaran adalah bagian mendasar dari siklus penentuan di hampir semua asosiasi. Kemampuan struktur lamaran sebagai catatan lamaran bisnis dan metode untuk memantau kualitas kandidat saat lowongan kerja muncul mulai saat ini.

Tahap 3: Pertemuan calon karyawan. Penyaringan karyawan baru adalah Untuk menentukan kemungkinan terpilihnya seorang kandidat untuk suatu penugasan, diadakan diskusi formal dan mendalam. Rapat calon karyawan dapat mensurvei kandidat mengenai kualitas seperti penampilan individu, kekhasan, soliditas mendalam, perkembangan, mentalitas, inspirasi, dan minat.⁷⁴

Tahap 4 : Tes Pilihan Tes determinasi adalah bagian yang sangat diperlukan dalam siklus determinasi. Tes determinasi adalah alat untuk mensurvei kemungkinan kecocokan antara calon pekerja dan kebutuhan pekerjaan. Tes seleksi merupakan penilaian yang terstandarisasi dan obyektif terhadap kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian manusia.

Tahap 5: Referensi dan verifikasi individu Sebelum organisasi menentukan pilihan penentuan, umumnya dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap pengalaman kandidat. Ujian dasar dikenal sebagai semacam pemeriksaan perspektif dan dapat mencakup eksplorasi bisnis masa lalu, sertifikasi pendidikan, kejahatan, dan kualitas umum lainnya.

Tahap 6: Penilaian aktual Penilaian aktual diharapkan untuk pekerjaan, misalnya pilot, kepala transportasi, transporter, analis laboratorium, dan sebagainya. Penilaian sebenarnya umumnya ditempatkan di akhir interaksi penentuan.

Tahap 7: Pilihan pengaturan Pilihan penentuan akan di pilih sesudah pertemuan terakhir dengan pendaftar dan divisi HRD memberikan proposal.⁷⁵

⁷⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006, hlm. 222-229.

⁷⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 240-247.

Ikhtisar ekstensif mengenai kebutuhan pekerjaan dikenal sebagai serangkaian tanggung jawab yang diharapkan. Sementara itu, sinopsis menyeluruh tentang kemampuan pekerjaan dikenal sebagai penentuan tugas. Pada akhirnya, investigasi kerja digunakan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan perkembangan asumsi dan kesimpulan pekerjaan. Agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tanggung jawab, kewajiban, dan standar prestasi yang harus dipenuhi oleh individu yang bersangkutan, maka rangkaian tanggung jawab pekerjaan harus dipahami dengan jelas. Uraian tentang syarat mutu mendasar bagi individu yang dapat diakui mampu berhasil menyelesaikan suatu jabatan adalah tekad untuk bekerja. Seluk-beluk pekerjaan diatur berdasarkan perkembangan kewajiban dengan mempertimbangkan kredit, karakteristik, pelatihan, pengalaman. Artikulasi kerja menunjukkan bahwa yang tunggal harus didaftarkan dan merupakan pembenaran atas jaminan tersebut.⁷⁶ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi memiliki akses ke informasi tentang berbagai spesifikasi pekerjaan, yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut..

Di sisi lain dijelaskan Proses rekrutmen dosen yaitu sebagai berikut:⁷⁷

a. Persiapan rekrutmen dosen

Gerakan utama dalam proses pendaftaran pembicara baru adalah merencanakan pendaftaran dosen baru. Pengaturan pendaftaran pembicara baru harus intensif sehingga melalui pendaftaran ini perguruan tinggi bisa mendapatkan instruktur yang hebat. Tindakan awal penerimaan dosen baru ini meliputi:

- 1). Membuat komite untuk merekrut dosen baru.
- 2). Survei terhadap berbagai peraturan atau undang-undang tidak resmi, penetapan pedoman yang berkaitan dengan pedoman pendaftaran dosen, meskipun kemerdekaan provinsi baru-baru ini dilaksanakan.
- 3). Memutuskan prasyarat untuk melamar menjadi dosen lain.
- 4). Jaminan metodologi untuk merekrut instruktur baru.
- 5). Jaminan jadwal pemilihan instruktur baru.
- 6). Kesiapan kantor yang diperlukan dalam proses penerimaan dosen baru, misalnya media pemberitaan pengakuan narasumber

⁷⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 34.

⁷⁷ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, ... hlm. 30.

baru, desain rangkuman calon dosen, dan desain pengulangan calon dosen baru.

7). Membayar ruangan atau tempat untuk mengajukan lamaran pembicara baru.

8). Kesiapan pemilihan bahan tes, aturan pemeriksaan hasil tes dan pengaturan tes.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan dosen baru

Ketika pengaturan telah selesai, tindakan selanjutnya adalah menyebarkan deklarasi melalui media yang ada seperti pamflet, stasiun radio, surat kabar, dll. Tentu saja, media yang digunakan harus digunakan agar mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat luas. Pernyataan layak menerima guru baru memuat waktu, tempat, kebutuhan dan cara pengajuan lamaran.

c. Penerimaan lamaran dosen baru

Ketika deklarasi pengakuan penggunaan dosen baru sudah tersebar, tentunya masyarakat akan mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, seperti yang tertuang dalam deklarasi tersebut, akan ada pengakuan pembicara baru di dekatnya. Menyadari ada pengakuan dosen baru, pihak-pihak yang tertarik mempresentasikan lamarannya. Lamaran ini pertama kali diterima oleh panitia. Panitia wajib melakukan hal-hal sebagai berikut::

1). Membantu pelamar pekerjaan.

2). Periksa semua arsip yang harus disertakan dengan surat lamaran.

3). Periksa setiap kolom yang terdapat dalam surat lamaran, seperti nama calon, lokasi calon.

4). Rekap semua kandidat dalam desain pernyataan kembali kandidat. Surat lamaran diperlukan untuk melamar. Ijazah, akta kelahiran yang menunjukkan usia pemohon, surat keterangan warga negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dokter, dan surat keterangan kelakuan baik polisi semuanya wajib dicantumkan dalam surat permohonan..

d. Penentuan calon Setelah pendaftaran atau lamaran pembicara baru ditutup, langkah selanjutnya adalah seleksi atau penyaringan, semuanya dianggap sama. Pilihan merupakan suatu cara untuk membuat tolok ukur terhadap calon-calon yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi dosen. Dalam hal ini, ada lima metode:

inventarisasi biografi, wawancara, pemeriksaan tubuh, metode tes, dan evaluasi oleh pusat penilaian.⁷⁸

Perekrutan yang baik dan berkualitas akan berdampak pada bagaimana suatu organisasi atau yayasan pendidikan menyelesaikan sistem pendaftaran dengan baik. Kualitas tersirat dalam situasi ini ketika perusahaan atau kantor dapat menemukan perwakilan yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang sesuai. Menurut penjelasan Irianto Yusuf, hal-hal yang perlu dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:⁷⁹

- a. Identifikasi dan buat sejumlah subkategori yang akan membutuhkan sumber daya manusia dalam waktu dekat dan juga di masa depan
- b. Harus terus-menerus melihat dan fokus pada perubahan keadaan dalam siklus bisnis
- c. Mendorong semua media pendaftaran (kemajuan) yang sesuai untuk menarik calon pekerja yang memenuhi syarat
- d. Menyiapkan dan mencatat informasi mengenai kuantitas calon pekerja beserta kualitasnya.
- e. Terus proses setiap permohonan melamar pekerjaan untuk penilaian dengan upaya pendaftaran selesai.

Jadi konsekuensi dari setiap pendaftaran kerja adalah adanya tanda pengenalan calon wakil yang memenuhi syarat dan mempunyai kemungkinan besar untuk diakui sebagai pekerja. Untuk mendapatkan calon pekerja yang masuk akal juga harus sesuai dengan persyaratan dan juga beberapa latihan pusat yang nantinya akan dipertimbangkan, misalnya:

- a. Menentukan seluruh kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang lembaga, baik dari model kerjanya maupun pada level apa dalam bisnisnya.
- b. Kita perlu terus berusaha mencari tahu segala hal mengenai perubahan kondisi pasar tenaga kerja saat ini.
- c. Siapkan semua bahan yang diperlukan untuk latihan rekrutmen yang layak
- d. Kembangkan beberapa program pendaftaran yang disengaja dan terkoordinasi yang juga harus dikaitkan dengan aktivitas aset manusia yang tersisa dan selanjutnya bekerja sama antar lini dalam organisasi.

⁷⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, ... hlm. 30.

⁷⁹ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, 2000, hlm. 40

- e. Dapatkan pekerja terencana yang memenuhi syarat yang juga memenuhi kebutuhan
- f. Catat kualitas dan jumlah kandidat dari berbagai sumber yang dapat diakses dan strategi pendaftaran.⁸⁰

Menyelesaikan beberapa kegiatan selanjutnya untuk calon dosen apakah mereka akan diterima atau diberhentikan, khususnya untuk menilai apakah siklus pendaftaran dapat dilakukan. Selain itu, hal tersebut harus dilakukan sesuai dengan konteks hukum yang relevan. seperti menugaskan seorang dosen yang kemungkinan besar akan dipekerjakan. Sebaiknya lembaga tersebut berdiskusi terlebih dahulu sebelum memutuskan apakah akan menerimanya atau tidak. karena diharapkan komunikasi ini akan menghasilkan keputusan yang tepat. Dalam mencari dosen baru, proses rekrutmen merupakan komponen yang sangat penting. Kemungkinan menerima pelamar berkualitas tinggi akan lebih besar jika rekrutmen berhasil..⁸¹

2. Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat

Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat Perencanaan, wawancara, tes praktek mengajar (bagi dosen), pembinaan, orientasi, dan penempatan pegawai yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi institusi. Instruktur yang akan datang juga harus memiliki landasan yang sesuai dengan bidang yang akan mereka pilih. Oleh karena itu, penggarapan hakikat SDM merupakan suatu kenyataan yang harus diselesaikan secara terencana, terkoordinasi, serius, sukses dan produktif dalam siklus perbaikan, jika kita tidak yakin negara ini tidak akan mampu bersaing..⁸²

Menurut Moch Uzer Usman dalam bukunya yang berjudul “Menjadi dosen Profesional” kompetensi profesional meliputi hal-hal berikut:⁸³

- a. Menguasai landasan kependidikan
 - 1). Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
 - a) Menelaah tujuan pendidikan nasional;

⁸⁰ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, 2000, hlm. 40

⁸¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 40.

⁸² Hasil wawancara Kaprodi & salah satu dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

⁸³ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 17-19.

- b) Menelaah tujuan pendidikan dasar dan menengah
 - c) Meneliti hubungan antara tujuan pendidikan nasional dengan tujuan pendidikan dasar dan menengah.
- 2). Mengenal fungsi Kampus dan masyarakat
 - a) Mengkaji fungsi lapangan sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - b) Mengkaji acara-acara yang menunjukkan kampus sebagai pusat kebudayaan dan pendidikan
 - c) Mengawasi kegiatan-kegiatan kampus yang menunjukkan kampus sebagai pusat kebudayaan dan pendidikan
- 3). Mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
 - a) Menelaah berbagai tindakan dalam rangka memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap
 - b) Mengkaji tentang prinsip-prinsip pembelajaran
 - c) Menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran dalam kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan
- b. Menguasai bahan pengajaran
 - 1). Menguasai bahan pengajaran kurikulum
 - a) Mengkaji kurikulum
 - b) Memperoleh gelar di bidang studi;
 - c) Membaca buku pelajaran pendidikan;
 - d) Membaca panduan khusus lapangan;
 - e) Mengerjakan tugas-tugas yang ada di buku teks dan panduan khusus.
 - 2). Menguasai bahan pengayaan
 - a) Mengkaji bahan-bahan pendukung yang berkaitan dengan materi pelajaran atau bidang studi.
 - b) Survei bahan pendukung yang dapat diterapkan pada pemanggilan guru
- c. Menyusun program pengajaran
 - 1). Menetapkan tujuan pembelajaran
 - a) Menyelidiki ciri-ciri tujuan pembelajaran.
 - b) Dapat merencanakan tujuan pembelajaran
 - c) Menentukan tujuan pembelajaran pada satu satuan/mata pelajaran
 - 2). Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
 - a) Dapat memilih sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang dimaksudkan
 - b) Dapat memilih materi pembelajaran berdasarkan tujuan pembelajaran yang dimaksudkan
 - 3). Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar

- a) Meneliti berbagai pendekatan pengajaran
- b) Mampu memilih metode pengajaran yang sesuai
- c) Mampu merancang metode pengajaran dan pembelajaran
- 4). Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
 - a) Melihat media pengajaran yang berbeda
 - b) Memilih media edukasi yang tepat
 - c) Membuat media pembelajaran dasar
 - d) Memanfaatkan media yang mendidik
- 5). Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
 - a) Menelaah berbagai kegunaan dan jenis sumber belajar.
 - b) Gunakan aset pembelajaran yang sesuai
- d. Melaksanakan program pengajaran⁸⁴
 - 1). Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
 - a) Periksa dasar-dasar manajemen kelas.
 - b) Melihat unsur-unsur yang mempengaruhi iklim pengajaran dan pembelajaran
 - c) Menjadikan suasana pengajaran dan pembelajaran yang layak
 - d) Mengatasi masalah instruksi dan dewan
 - 2). Pisahkan ruang ulasan
 - 3). Mengelola interaksi antara pendidikan dan pengajaran
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
 - 1). Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
 - a) Mengkaji kembali konsep dasar penilaian
 - b) Membuat alat penilaian
 - c) Memeriksa dan menganalisis data untuk mengetahui tingkat prestasi mahasiswa;
 - d) Mampu menyelenggarakan tes prestasi
 - 2). Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
 - a) Mengkoordinasikan evaluasi untuk pengalaman mendidik dan mendidik
 - b) Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran.⁸⁵

Untuk meningkatkan keterampilan instruktur yang berkualitas dan mengesankan, otoritas publik melalui layanan pelatihan dan budaya berusaha menerapkan teknik dan prosedur yang berbeda untuk mencapai target dan sasaran normal. Salah satu upaya atau prosedur yang dilakukan adalah melalui pergantian peristiwa secara materi

⁸⁴ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, ..., hlm. 17-19.

⁸⁵ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, ..., hlm. 17-19.

ajar.⁸⁶ Dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah Berkembang berarti tumbuh besar atau maju.⁸⁷ Perbaikan adalah upaya untuk memperluas atau memahami kemampuan membawa apa yang sedang terjadi ke tahap yang lebih selesai, benar, atau lebih baik dari tahap mudah ke tahap-tahap tambahan yang membingungkan.⁸⁸ Jadi dapat diduga bahwa perbaikan bahan penolong adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penutur untuk memajukan atau membina segala jenis bahan peragaan dalam menyelesaikan latihan-latihan mendidik dan pembelajaran.

Unsur pengembangan meliputi:

- a. Pengembangan diri adalah upaya untuk mengembangkan keterampilan luar biasa seseorang sehingga memiliki kemampuan sesuai pedoman hukum atau strategi kampus serta peningkatan dalam ilmu pengetahuan, inovasi dan ekspresi manusia..
 - 1). Mengembangkan atau menyusun bahan ajar, media pembelajaran, dan kurikulum
 - 2). keterlibatan dalam upaya ilmiah
 - 3). Kegiatan kolektif lainnya yang sejalan dengan tanggung jawab dosen
 - b. Publikasi ilmiah adalah karya ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat umum sebagai sarana dosen memberikan kontribusi terhadap kemajuan pendidikan secara keseluruhan dan mutu pembelajaran di kampus.
 - c. Karya yang merupakan pengembangan, modifikasi, atau penemuan baru sebagai bentuk sumbangsih dosen terhadap peningkatan mutu pembelajaran kampus dan perluasan bidang pendidikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni merupakan karya inovatif. Karya yang inovatif dapat berupa teknologi tepat guna, kreasi atau penemuan seni, atau modifikasi media pembelajaran.⁸⁹
- 3. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat**

Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen melalui manajemen rekrutmen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat yaitu kebijaksanaan-kebijaksanaan

⁸⁶ E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2013, hlm. 131.

⁸⁷ W.J.S Poerdaminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995, hlm. 27.

⁸⁸ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm. 3.

⁸⁹ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hlm. 214.

organisasi, persyaratan pekerjaan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja, dan kondisi lingkungan eksternal.⁹⁰

Kebijakan organisasi seperti persyaratan pekerjaan, metode, kondisi pencari kerja, dan solidaritas lingkungan biasanya menimbulkan hambatan dalam proses perekrutan. Namun kendala tersebut tidak bisa sama pada setiap perusahaan.⁹¹

a. Kebijakanaksanaan-kebijaksanaan organisasi

Seringkali, kebijakan kesejahteraan dan kesejahteraan di suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap banyak pelamar dan sebaliknya. Kelangkaan dalam memberikan promosi juga menjadi kendala, karena promosi merupakan salah satu cara untuk menjaring calon karyawan, karena dengan adanya promosi maka gaji seseorang akan semakin meningkat. Jika seorang karyawan tidak diberikan kesempatan, maka akan lebih sedikit pelamar yang akan melamar posisi tersebut, yang juga dapat terhambat oleh kebijakan mengenai status karyawan. Selain itu, terbatasnya jumlah pelamar mungkin menimbulkan tantangan.

b. Persyaratan jabatan

Pelamar akan lebih sedikit jika persyaratannya terlalu banyak dan sulit. Sebaliknya.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin sedikit kemajuan yang dipublikasikan, semakin sedikit kandidat. Apalagi sebaliknya.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin sedikit lapangan pekerjaan, semakin sedikit orang yang melamar.

e. Kondisi lingkungan eksternal

Biasanya jumlah pelamar akan lebih sedikit jika perekonomian berkembang pesat dan terdapat banyak lowongan pekerjaan lainnya.⁹²

⁹⁰ Hasil wawancara Kaprodi & salah satu dosen IAID Al-Karimiyah Depok, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

⁹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 40.

⁹² Hasil wawancara dengan salah satu dosen PAI IAID Al Kairimiyah, 21 Maret 2023, pukul 07.18 - 9.20 wib.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di bab 4, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat sudah dilaksanakan dengan cukup baik, ditandai dengan beberapa sistem yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan dosen baru, seleksi pelamar, wawancara penyaringan awal, penyelesaian struktur lamaran, pertemuan calon karyawan, tes penentuan, verifikasi referensi, latar belakang, penilaian aktual, dan selanjutnya keputusan pengangkatan.
2. Langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen melalui manajemen rekrutmen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat sudah sesuai dengan ketentuan seperti melakukan perencanaan, wawancara, tes praktik mengajar, serta pembinaan, orientasi, dan penempatan dosen baru maupun karyawan harus sesuai dengan kebutuhan Lembaga dan kompetensi yang dimilikinya. Calon pendidik atau pengajar juga harus memiliki latar belakang yang sesuai dengan bidang yang dipilihnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus

dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.

3. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat juga ditemukan seperti kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja dan kondisi lingkungan eksternal.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kaprodi harus memahami bagaimana proses rekrutmen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan semua stakeholder.
2. Dosen pengampu mata kuliah harus mengerti peningkatan profesionalitas dosen melalui proses rekrutmen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.
3. Mahasiswa harus mengetahui profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat.

C. Saran-saran

Mengacu kepada kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran-saran kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Ketua Program Studi harus bersungguh-sungguh dalam melengkapi kemampuan administrasi (pengendalian) yang dimilikinya terhadap setiap dosen, sehingga pengimplementasian pengembangan peningkatan profesionalitas dosen dapat berjalan dengan baik.
2. Para akademik harus terus mendorong dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing dosen, agar konsep peningkatan profesionalitas melalui rekrutmen terus berjalan dengan baik.
3. Setiap pendidik, karyawan dan semua para pemangku kebijakan perguruan tinggi harus mengembangkan cara berperilaku yang sadar sehubungan dengan pentingnya mengembangkan profesionalitas dosen melalui proses rekrutmen.
4. Praktisi Pendidikan atau dosen dan masyarakat pada umumnya harus memahami bahwa meningkatkan profesionalitas yang mengesankan melalui rekrutmen sangat penting dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul. “Peningkatan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Mahasiswa Melalui Kompetensi Profesional Dosen dan Minat Belajar Mahasiswa”, dalam *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2019.
- Adhim, Fauzan. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan. Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: Raja Grafindo, 2016.
- Ananda, Rusdi dan Oda Kinata Banurea , *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, 2017.
- Arifin. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arifin, Muhammad dan Elrianto, *Manajemen Pendidikan Masa Kini*, Medan: UMSU Press, 2017.
- Azwar, Sarifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Azis, Abdul. *Manajemen Investasi Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Dosen Perguruan tinggi Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Bangun, Wilson. *Intisari Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Basuki, Sulistyo. *Metode Penelitian*, Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006.
- Bukori, Muhammad. *Asas-Asas Manajemen*, Yogyakarta: Aditiya Media, 2005.
- Dessler, Gary. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Penerbit Indeks, 2011.

- Diana, Ilfi Nur. *Hadis-Hadis Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research I*, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM, 1986.
- Hakim, Lukman Nul. “Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit”, dalam *Jurnal Aspirasi*, Vol. IV, No. 2, 2013.
- Hambali, Muh dan Mu'alimin. *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Yogyakarta: Ircisod, 2020.
- Hartono, Bambang. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan tinggi* Bandung, PT. Bumi Aksara, 2007.
- , *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- J, Echols dan Hasan S. *Kamus Inggris- Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 1996.
- James. *Manajemen, Prentice/Hall International*, New York: Englewood Cliffs, 1982.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Kementrian Pendidikan & Kebudayaan Republik Indonesia. *Otonomi & Tata Kelola Perdosen an Tinggi*, Jakarta : Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI, 2014.
- Koontz, Harold. *Management*, Singapore: Tien Wah Press, 1984.

- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Lubis, Yusniar et.al. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Lisnandari. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah,” Dalam *ISEMA (Islamic Education Manajemen)*, Vol. 3, No. 02, 2018.
- Mahmud. *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2019.
- Malthis. *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*, Bandung: Bumi Aksara, 2003.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mariono. *Konsep Manajemen*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mardianto, Adi. *Recruitment Management*, Jakarta: Pinasthika, 2014.
- Mesiono. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, 2012.
- Moekijat. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju, 1995.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mullins, Laurie. J. *Management and Organisational Behaviour*, New York: Prentice Hall, 2005.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Mulyadi, Ahmad. “Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi”, dalam *Jurnal Akutansi Sains*, Vol. 3, No. 1, 2019.
- Mulyadi. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2016.

- Mulyana, Dedy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Perdosan an tinggi*, Cetakan 1, Bandung: Remaja Rasindo, 2002.
- Muminin, Amirul et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Jambi: Unja Press, 2019.
- Muslihat. *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- N, Hadari. *Administrasi Pendidikan*, Cetakan. V, Jakarta: Jahi Masagung, 1993.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003.
- Nurmansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru: Unilak Press, 2011.
- Pasaribu, Asbin. “Implementasi MBS dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan di Madrasah”, Dalam *Jurnal EduTech*, Vol. 3, No. 1, 2017.
- Praningtyas, Shindya Dwinata. *Manajemen Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura*, Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Madura: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2021.
- Pujosuwarno, Sayekti. *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta, 1992, hlm. 1992.
- Q. M, Patton. *How to use qualitative methods in evaluation*, London: Newsbury Park, New Dehli Sage Publications, 1987.
- Rachman. *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Rahman, K.A. et.al. “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi,” Dalam *Jurnal Nadwa*, Vol. 09, No. 1. 2015.
- Rivai & Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009.

- Rohman, Abd. *Dasar-dasar Manajemen*, Malang: Inteligensi Media, 2017.
- Rubiyanto, Rubino. *Metode Penelitian Pendidikan* Surakarta : PSKGJ, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia, 2006.
- Sandela, Maivia, Asmendri, Fadriati. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik diSDIT Sa’adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok”, dalam *Jurnal al-Fikrah*, Vol. 7, No.2, 2019.
- Sarinah dan Mardelina. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Satori, Djam’an dan Aan Komariah. *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Shunhaji, Akhmad dan Nurlia Aliyah. “Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan Al-Qur’an di SDIT Buahati Islamic School 2 Jakarta Timur,” Dalam *Jurnal Madani Institut*, Vol. 10, No. 1, 2021.
- Simamora. *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta : Gramedia, 2005.
- Sirait. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Erlangga, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Suwatno, Donni Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

- T, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, terj. G.A Ticoalu. Cet. Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Ulber, Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2009.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Widyandana. *Manajemen Pasien Simulasi di Pendidikan Kedokteran dan kesehatan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021.
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. *Dasar- Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Winoto, Suhadi. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020.
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.
- Zazin, Nur. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam (Sejarah, konsep dan dasar)*, Malang: Edulitera, 2018.
- Zulfa, Umi. *Metode Penelitian Pendidikan (edisi revisi)*, Yogyakarta: Cahaya Ilmu, 2010.

LEMBAR WAWANCARA

Kaprodi IAID Al Karimiyah

1. Bagaimana sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

Profesionalisme merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Peningkatan status dan kemampuan praktis ini harus sejalan dengan tuntutan tugas yang diemban sebagai guru. Aksentasinya dapat dilakukan melalui penelitian, diskusi antarekan seprofesi, penelitian, pengembangan, dan membaca karya akademik kekinian. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, studi banding, observasi praktikal, menjadi bagian integral upaya profesionalisasi itu. Pengakuan negara itu penting. Namun yang tidak kalah pentingnya, ialah pengakuan masyarakat klien.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menemukan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah melalui seleksi supaya dapat ditemukan orang yang cocok dan kompeten untuk jabatan yang tersedia, sehingga proses rekrutmen dosen harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dan dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Standar kualifikasi tersebut tidak dapat ditawartawar. Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas.

2. Bagaimana langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

Penarikan sumber daya manusia ini dimulai ketika suatu organisasi mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Atau proses rekrutmen biasanya berlangsung sejak mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*) adalah komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal di perusahaan. Tanpa rekrutmen dan seleksi yang tepat, maka perusahaan akan menyesal dikemudian hari. Dalam dunia pendidikan, rekrutmen atau penarikan calon pegawai disebut dengan istilah sistem rekrutmen dosen (tenaga pendidik dan

kependidikan). Untuk memperoleh dosen yang berkualitas baik (sebagai pendidik, pengejar, dan pemimpin), maka dalam sistem perekrutan dosen harus melalui beberapa tahapan seleksi, yaitu : seleksi, administratif, wawancara, tes praktik mengajar (guru), pembinaan, orientasi dan penempatan.

3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?
Supaya proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan berhasil merekrut karyawan atau anggota baru, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka perlu juga untuk memperhatikan kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen, hal-hal yang sering menjadi kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan promosi, kebijakan kompensasi, kebijaksanaan status karyawan dan kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal.
 - a. Kebijakan promosi Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan sekarang. Kebijakan ini membantu meningkatkan moral dan partisipasi karyawan dan membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.
 - b. Kebijakan kompensasi Salah satu kendala umum yang sering dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Pihak organisasi biasanya menetapkan range upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja (pelamar), untuk menjadi pelamar yang serius (sungguh-sungguh ingin diterima).
 - c. Kebijaksanaan status karyawan Banyak organisasi (perusahaan) yang mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, kontrak dan lain-lain. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, akan tetapi kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak pelamar yang sebenarnya sudah memenuhi syarat yang meninggikan status kerja full-time.
 - d. Kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik karyawan lokal, dimana tempat organisasi atau perusahaan itu beroperasi. Prioritas rekrutmen ini biasanya dimaksud untuk lebih terlihat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitarnya.

LEMBAR WAWANCARA

Dosen Prodi PAI

1. Bagaimana sistem manajemen recruitment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

Mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia (RI) No.14 tahun 2005 tentang Dosen dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) dengan tegas menjelaskan bahwa Dosen adalah tenaga professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia perguruan tinggi pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Begitu pula menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas. Kompetensi yang dimiliki oleh para dosen akan menjadikan dosen profesional, baik secara akademis maupun nonakademis. Mereka juga harus diberikan kesempatan untuk berkompetisi untuk meraih kursi Kaprodi sebagai bentuk penghargaan sebagai dosen profesional. Kualitas kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen dalam menguasai perencanaan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan yang direncanakan dan melakukan penilaian terhadap hasil proses belajar mengajar merupakan bentuk dari peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi institusi pendidikan. Keberhasilan perguruan tinggi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak perguruan tinggi untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang berhasil menghasilkan dosen yang baik sesuai standar yang diinginkan. Dengan demikian rekrutmen guru/tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Sangat penting untuk mengorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan adalah tetap obyektif dalam memutuskan

siapa yang akan dipilih, agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional.

2. Bagaimana langkah-langkah meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

Untuk memperoleh dosen yang berkualitas, perlu memperhatikan beberapa tahapan rekrutmen diatas yaitu untuk mencari tahu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, motivasi dan keterangan lainnya yang dimiliki pelamar. Informasi ini nantinya digunakan untuk mengetahui kemampuan, bakat, minat, dan kompetensi pelamar serta untuk menentukan penempatan dan kompensasi yang sesuai dengan isi pelamar tersebut. Setiap lembaga harus mampu menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat dan kegairahan kerja pegawai akan menurun. Karena sesungguhnya masalah menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat?

Supaya proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan berhasil merekrut karyawan atau anggota baru, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka perlu juga untuk memperhatikan kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen, hal-hal yang sering menjadi kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan promosi, kebijakan kompensasi, kebijaksanaan status karyawan dan kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal.

- a. Kebijakan promosi Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan sekarang. Kebijakan ini membantu meningkatkan moral dan partisipasi karyawan dan membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.
- b. Kebijakan kompensasi Salah satu kendala umum yang sering dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Pihak organisasi biasanya menetapkan range upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja (pelamar), untuk menjadi pelamar yang serius (sungguh-sungguh ingin diterima).

- c. Kebijakan status karyawan Banyak organisasi (perusahaan) yang mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, kontrak dan lain-lain. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, akan tetapi kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak pelamar yang sebenarnya sudah memenuhi syarat yang meninggikan status kerja full-time.
- d. Kebijakan penerimaan tenaga lokal Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik karyawan lokal, dimana tempat organisasi atau perusahaan itu beroperasi. Prioritas rekrutmen ini biasanya dimaksud untuk lebih terlihat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitarnya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ibnu Ruslan Abdul Gani
Tempat, Tanggal Lahir : Depok, 05 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. H. Marja Rt 01/04 Rangkapan
Jaya Baru, Pancoran Mas Depok
E mail : ibnu05.dpk@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. Madrasah Ibtidaiyah Hayatul Islamiyah (2002-2008)
2. Madrasah Tsanawiyah Amal Bakti (2008-2011)
3. Madrasah Aliyah Qotrun Nada (2011-2014)
4. STAI AL Karimiyah Depok (2015-2019)
5. Institut PTIQ Jakarta (2020-2024)

Riwayat Pekerjaan :

1. Guru MI Miftahul Huda (2016)
2. Guru Pondok Pesantren Qotrun Nada Depok
3. Guru Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bogor

Daftar Karya Tulis Ilmiah :

1. Skripsi “Relevansi Metode Kitab Ta’limul Muta’allim Dalam Pendidikan Islam Modern”.
2. Tesis “Manajemen *Recruitment* Dalam Meningkatkan Profesionalits Dosen Di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat”

MANAJEMEN RECRUITMENT DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS DOSEN DI INSTITUT AGAMA ISLAM DEPOK AL KARIMIYAH JAWA BARAT

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.ptiq.ac.id

Internet Source

17%

2

ojs.iainbatusangkar.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

4

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1%

5

Ahmad Mulyadi. "Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi", Journal of Accounting Science, 2019

Publication

<1%

6

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1%

7

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

<1%

8

etheses.iainmadura.ac.id

Internet Source

<1%