

**Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri
Pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

AS'ARI RAMADHAN

Nim: 431307363

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2018 M/ 1439 H**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Fakultas Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh:

AS'ARI RAMADHAN

NIM: 431307363

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jurusan Manajemen Dakwah

Disetujui Oleh:

Pembimbing Pertama,

Dr. Mahmuddin, M. Si

Nip. 19721020 199703 1 002

Pembimbing Kedua,

Dr. Juhari, M. Si

Nip. 19661231 199402 1 006

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

AS'ARI RAMADHAN
NIM. 431307363

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 31 Januari 2018 M
14 Jumadil Awwal 1439 H

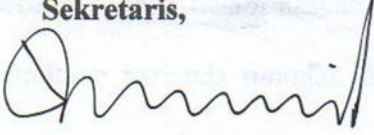
Di

Darussalam - Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasah

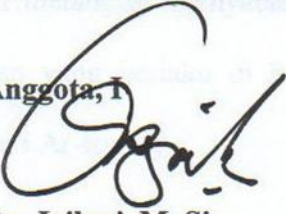
Ketua,


Dr. Mahmuddin, M. Si
NIP. 19721020 199703 1 002

Sekretaris,


Dr. Juhari, M. Si
NIP. 19661231 199402 1 006

Anggota, I


Dr. Jailani, M. Si
NIP. 19601008 199503 1 001

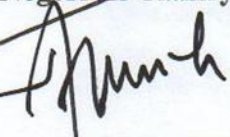
Anggota, II


Fikruddin, SE, MM
NIP. 19640616 201411 1 002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd
NIP. 19641220 198412 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : AS'ARI RAMADHAN

Nim : 431307363

Jenjang : Strata Satu (S1)

Jurusan / prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Banda Aceh, 10 Januari 2018



Menyatakan,

AS'ARI RAMADHAN

431307363

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **“Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri Pada UPT Ma’had Al-Jami’ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**. Penelitian ini dilatarbelakangi masih terdapatnya tenaga pengajar yang belum profesional dalam pembinaan karakter progeam mentoring, kualitas sumber tenaga pengajar sangat menentukan didalam pengembangan ilmu, wawasan keagamaan dan karakteristik mahasantri. Untuk mendapatkan tenaga pengajar yang profesional tidak terlepas dari suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai yang dibutuhkan oleh Ma’had Al-Jami’ah. Penelitian ini bertujuan yang pertama, untuk mengetahui bagaimana pola rekrutmen tenaga pengajar di bidang program mentoring. Kedua, tingkat profesional tenaga pengajar serta. Ketiga, kendala-kendala dalam perekrutan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menggambarkan dan menguraikan semua persoalan-persoalan secara sistematis, factual, dan akurat, kemudian menganalisa, mengklasifikasi, dan berusaha mencari pemecahan. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian lapangan (*field research*), yang semua data diperlukan tersebut didapatkan dilokasi penelitian dengan metode wawancara (*interview*) dan dokumen-dokumen yang ada. Penelitian ini dilakukan di kantor UPT Ma’had Al-Jami’ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh. Dalam pelaksanaan rekrutmen yang di jalankan oleh pihak UPT Ma’had Al-Jamiah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dalam prosesnya sudah berjalan sesuai dengan teori, seperti halnya peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi. Rekrutmen menggunakan metode terbuka, dengan sasaran sumber eksternal. Dalam tahapan seleksinya dilakukan tes baca Al-Qur’an, wawancara, dan tes tulis. Banyak tenaga pengajar setelah direkrut hanya secara kapasitas memenuhi tetapi kurang secara kualitas, kendala dalam perekrutmen terbatasnya sumber tenaga pengajar di bidang program mentoring, publikasi pengumuman yang kurang luas sehingga kurang diketahui, serta dalam segi proses tes wawancara agar lebih diperhatikan dan lebih *update* metode wawancaranya dan ketegasannya pewawancara disaat wawancara, serta soal tes yang lebih mendalam agar tergali kualitas keilmuan para peserta.

Kata kunci: *Rekrutmen, Tenaga Pengajar, Ma’had Al-Jami’ah*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan syukur ananda panjatkan atas ridha Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehinggat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa-Nya tiada daya dan upaya hamba yang lemah ini. Shalawat berserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, serta keluarga, para sahabat, para tabi'in dan para penurus generasi Islam yang telah membawa ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah berkat taufiq dan hidayah-Nya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“POLA REKRUTMEN TENAGA PENGAJAR MAHASANTRI PADA UPT MA’HAD AL-JAMI’AH UIN AR-RANIRY BANDA ACEH”**. Selanjutnya, skripsi ini penulis ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan manajemen dakwah UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, arahan dan dukungan para pihak. Maka dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Terimakasih yang tidak terhingga kepada yang bersusah payah untuk mencari biaya, yang rela di bawah tariknya matahari yang tidak pernah mengenal lelah maupun hujan demi mendapatkan uang, Ayahanda Husni (Almarhum) dan ibunda tercinta Darsibah, terimakasih buat semuanya. Cinta tulus dan keiklasan dalam semuanya serta tanpa syarat darimulah hamba Allah yang

membuat ananda bisa seperti sekarang ini, Ibu dan Ayah sama-sama orang tua yang sangat hebat. Kalian tak mengenal lelah dan lelah, terima kasih sebesar-besarnya yang membiayai, mendo'akan dalam setiap cita-cita ananda, memberi semangat, perhatian dan kasih sayangmu, terima kasih.

Trimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga, atas dukunganya dari bang Abral yang sudah menjadi tulang punggung keluarga, bagi keluarga dan buat ananda pribadi khususnya setelah ayahanda sudah tiada. Juga trimakasih buat saudara kandung ananda yaitu yang selalu memberi dukungan dan perhatian, kakak Hasnibar, Hasnimar, Husdarliana, serta bang jalil. Juga buat abang ipar Hamzah, Hariadi.

Tidak lupa pula kepada bapak Fakruddin, SE. MM, Ustaz Ade Suhendra, Spd.i, Ustaz Jefriadi Spd.i, bapak Muzakir Sabil, S.Sos,i, Tengku Muhammad Yusuf S.Sos,i, MA Umi Erni, Ustaz Abit, serta kerabat bale pengajian, dan para sahabat seperjuangan jurusan MD Uinit 13.

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya juga ananda sampaikan kepda bapak Dr. Mahmudin, M.Si. Sebagai dosen pembimbing pertama serta kepada bapak Dr. Juhari, M.Si. Sebagai pembimbing kedua, yang mengorbankan pikiran dan waktu dengan penuh kerelaan dan sabar membimbing ananda, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga jasa beliu menjadi amalan yang bermamfaat, dan mendapat ridha dari Allah Swt.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Ibu Dr. Kusmawati, M. Pd, selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Bapak Dr. Jailani, M. Si, selaku Ketua Jurusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
3. Seluruh staf pengajaran yang ada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah ikut membantu penulis dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat ananda, dan untuk seluruh mahasiswa/i jurusan Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah turut membantu dan memberi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirul kalam, Hasbunallah wani'malwakil. Kepada Allah Swt jualah penulis berserah diri semoga selalu dilimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. *Aamiin Yaa Rabbal'Alamiin.*

Banda Aceh, 6 Desember 2017

AS'ARI RAMADHAN

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah.	6
F. Sistematika pembahasan.	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Rekrutmen	10
B. Tujuan Rekrutmen	12
C. Pengertian Pola Rekrutmen	16
D. Sumber Rekrutmen.	18
E. Metode-Metode Rekrutmen.	19
F. Proses Rekrutmen.	20
G. Pengrtian Tenaga Pengajar	21
H. Pengertian Mahasantri	32
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Focus dan ruang lingkup penelitian	36
B. Pendekatan	37
C. Jenis penelitian.....	37
D. Lokasi dan Objek Penelitian.	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.	39

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Profil Lokasi Peneliti	33
B. Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar.....	43
C. Tingkat Profesionalitas Tenaga Pengajar.	50
D. Kendala-Kendala Rekrutmen Tenaga Pengajar	55

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	41
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pembina Asrama Dan Pendamping Pembina Asrama, hal. 49
2. Tabel 4.2 Jumlah Keseluruhan Tenaga Pengajar 4 Program Pada Ma'had Al-Jami'ah, hal. 50
3. Tabel 4.3 Jumlah Keseluruhan Mahasantri Ma'Had Al-Jami'ah Dan Asrama Angkatan 2013 S/D Angkata 2017, hal. 51
4. Tabel 4.4 Mahasantri Pada Gel. I. A V 2017/2018, hal. 51
5. Tabel 4.5 Jumlah Gedung Asrama Dan Setiap Pengurus/ Pembina, hal. 52
6. Tabel 4.6 Daftar Nama-Nama Teanaga Pengajar Program Mentoring Putra Pada Asrama Rusunawa Ma'had Al-Jami'ah 2017, hal. 62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Pengesahan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Pernyataan Keaslian Skripsi
- Lampiran 3 : SK Skripsi
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Izin Penelitian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian dari Kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah
- Lampiran 6 : Dokumen-Dokumen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ma'had Al-Jami'ah adalah sebuah pasantren kampus yang visinya adalah, mewujudkan pusat pemantapan aqidah, pengembangan ilmu keislaman, ahlak yang mulia dan sebagai sendi terciptanya masyarakat muslim Aceh yang cerdas, komunikatif, dinamis, kreatif, islami dan Qur'ani.¹

Ma'had Al-Jami'ah dikhususkan untuk mahasiswa dan mahasiswi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sebagai sebuah upaya untuk pembentukan karakter (*character bulding*) melalui penguatan dasar-dasar dan wawasan keislaman, pembinaan dan pengembangan *tahsin* dan *tahfidz* Al-Qur'an serta kemampuan berbahasa asing (Arab dan Inggris).²

Proses pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Tenaga pengajar merupakan sosok yang menjadi bagian terpenting dalam dunia pendidikan, sangat jelas bahwa didalam menentukan kualitas prestasi yang ingin dicapai sangat perlu menentukan tingkat profesionalitas yang mestinya menjadi tenaga pengajar.

Salah satu kunci utama dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, disebbsksn rekrutmen

¹ Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'had & Asrama*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry, 2016) , hal. 2-3.

² Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'had & Asrama*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry, 2016) , hal. 1-2.

merupakan masalah yang penting bagi suatu lembaga dalam hal pengadaan tenaga pengajar. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya.

Maka sebuah peluang bagi UPT Ma'had Al-Jami'ah untuk mendapatkan tenaga pengajar yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Rekrutmen merupakan awal dari pembentukan karyawan-karyawan terpilih yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Handoko, dia menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.³

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Manfa'at dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*” (orang yang tepat di tempat yang tepat), ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.⁴

³ Repository.UIN-Suska.[Http://Ac.Id/2807/3/BAB%20II.Pdf](http://Ac.Id/2807/3/BAB%20II.Pdf). Diakses Pada 02 Oktober 2017.

⁴ Repository.Unhas.[Http://Ac.Id/Bitstream/Handle](http://Ac.Id/Bitstream/Handle). Diakses Pada 08 Oktober 2017.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada organisasi. Sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang *efektif* untuk mencapai tujuan manajemen UPT Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama bagaimana seharusnya tenaga pengajar dapat mengembangkan karakter, wawasan mahasiswa dan semangat dalam belajar.

Oleh karena itu, pihak manajemen UPT Ma'had Al-Jami'ah akan *efektif* dan *efisien* dalam menetapkan para tenaga pengajar yang dipilih berdasarkan latar belakangnya, keahlian, dan kemampuannya secara kapasitas dan kualitas. Pengajar sangat menentukan didalam pengembangan ilmu, wawasan keagamaan dan karakteristik mahasiswa.

Masih ditemukan sejumlah tenaga pengajar yang kurang profesional dalam pengembangan wawasan keagamaan, karakter dalam aqidah dan akhlak, sehingga tidak mewujudkan sikap moralitas dan karakteristik pada mahasiswa untuk menjadi lebih bermartabat, berakhlakul karimah dan bertakwa kepada Allah. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen (penarikan) tenaga pengajar sebagai landasan awal untuk mendapatkan para tenaga pengajar yang profesional,

dikarnakan dari hal sumber daya yang baik akan menciptakan para mahasantri yang berkarakter aklak mulia, bermartabat dan bertaqwa kepada Allah Swt.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang bagaimana UPT Ma'had Al-Jami'ah yang di sebut dengan Ma'had Al-Jami'ah dalam memilih para tenaga pengajar program bidang studi, yang dituangkan dalam judul: **“Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri Pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan penelitian yaitu pada rekrutmen tenaga pengajar mahasantri program mentoring (pembelajaran karakter) di Asrama Rusunawa (Asrama Putra) Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pola rekrutmen tenaga pengajar mahasantri pada program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ?
2. Bagaimana tingkat profesional tenaga pengajar mahasantri program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ?
3. Apa saja kendala-kendala dalam pengrekrutan para tenaga pengajar mahasantri program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen tenaga pengajar mahasantri program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas para tenaga pengajar mahasantri program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui kendala dalam pengrekrutan tenaga pengajar mahasantri program mentoring pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Memberikan informasi, saran dan masukan yang bermanfaat mengenai hal pola rekrutmen tenaga pengajar yang mungkin bisa dijadikan sedikit tambahan alat dalam hal mengumpulkan para tenaga pengajar dan bisa mengetahui dimana terdapat kendala dari informasi data yang ditemukan dalam proses rekrutmen sehingga bisa dievaluasi dan dibenahi dengan melakukan langkah-langkah yang tepat untuk menncapai hasil terbaik dan menghasilkan para tenaga pengajar yang profesional.
2. Bagi diri peneliti sendiri, dengan penelitian ini dapat menambah ilmu, pengetahuan, wawasan, serta pengalaman dari informasi-informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Penjelasan istilah

1. Pola Rekrutmen

- a. Pola, menurut kamus besar Indonesia pola adalah model, cara kerja, bentuk (struktur) yang tetap.⁵ Pola juga merupakan suatu set peraturan yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari suatu.⁶ Pola yang dimaksudkan disini yaitu suatu set peraturan yang digunakan oleh UPT Ma'had Al-jami'ah dalam melakukan proses perekrutan pengadaan tenaga pengajar.
- b. Rekrutmen menurut Veithza Rivai dalam bukunya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kerja praktik, rekrutmen pada *hakikatnya* adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika pelamar-pelamar mereka diserahkan atau dikumpulkan.⁷

Rekrutmen adalah serangkaian proses menentukan, jumlah dan profesi para pelamar atau SDM yang profesional dalam bidang yang diinginkan, lalu menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai pegawai pada bidang tertentu dalam mencapai visi secara efektif dan efisien.

⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2013), hal. 885.

⁶ [Http://.Wikipedia.Org/ Wiki/ Pola](http://.Wikipedia.Org/Wiki/Pola). Diakses pada 02 Oktober 2017.

⁷ Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kerja Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persab, tt), hal. 158.

Jadi, pola rekrutmen adalah suatu bentuk atau cara merekrut sejumlah pelamar atau calon sumber daya manusia yang mampu bekerja dalam suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan jumlahnya dan stantar kriterianya untuk dipekerjakan dalam sebuah satuan kerja organisasi atau lembaga.

2. Tenaga Pengajar

Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), sebagaimana yang dijelaskan oleh WJS. Poerwadarminta dalam bukunya Ahmad Tafsir, tenaga pengajar yaitu orang yang mendidik. Di dalam bahasa Inggris dikenal dengan *teacher* yang diartikan guru atau pengajar, atau tutor yang berarti guru pribadi (*private*). Dalam bahasa Arab disebut *Ustaz/ zah*, *Mudarris*, *Mu`allim*, *Mu`addib*.

Dalam bahasa Arab kata *ustaz* adalah jamak dari *asatiz* yang berarti guru (*teacher*), profesor (gelar akademik), jenjang dalam bidang intelektual, pelatih, penulis, dan penyair. Adapun kata *mudarris* berarti *teacher* (guru), *instruktur* (pelatih), *trainer* (pemandu). Sedangkan kata *muaddib* berarti *educator*/ pendidik atau *teacher In Coranic School* (guru dalam lembaga pendidikan Al-Qur`an).⁸

Tenaga pengajar (pendidik) yang dimaksud disini adalah tenaga pengajar yang membidangi salah satu dari empat program di Ma'had Al-Jami'ah, yaitu program mentoring yang tenaga pengajarnya disebut dengan mentor, seorang tenaga pengajar yang bertugas sebagai pembina aqidah dan akhlak mahasantri.

⁸ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), hal. 12.

3. Mahasantri

Seseorang yang mendalami ilmu agama di suatu lembaga Ma'had (Asrama) yang berasal dari mahasiswa.⁹ Mahasantri adalah seorang mahasiswa yang menuntut ilmu pada suatu Universitas dalam mencapai gelar sarjana tingkat strata satu, selain mempelajari pelajaran mata kuliah di kampus juga memper dalam ilmu agama dan bertempat tinggal di Asrama atau suatu Ma'had Al-Jami'ah (pasantren kampus).

F. Sistematika Pembahasan

Untuk menciptakan penulisan skripsi ini, maka dijabarkan karya ilmiah ini dalam lima bab.

Bab pertama berisikan pendahuan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfa'at penulisan, penjelasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab dua membahas landasan-landasan teoritis meliputi pola rekrutmen, pengertian manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, tenaga pengajar, mahasantri, tujuan rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode-metode rekrutmen, dan proses rekrutmen.

Bab tiga mengenai tentang metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, dan sumber data.

⁹ <https://www.kompasiana.com/Vatyca/59c45e262a582320060b9f83/Serba-Serbi-Mahasantri>. Diakses pada 02 Oktober 2017.

Bab empat berisikan tentang rekrutmen tenaga pengajar mahasantri pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry meliputi: gambar umum tempat penelitian yang menyangkut tentang profil UPT Ma'had Al-Jami'ah, visi misi, struktur. Pola rekrutmen UPT Ma'had Al-Jami'ah. Tingkat profesionalitas tenaga pengajar pada program mentoring Ma'had Al-Jami'ah. Kendala-kendala rekrutmen tenaga pengajar mentoring pada Ma'had Al-Jami'ah.

Bab lima merupakan penutupan dengan berisikan kesimpulan penulisan dan saran-saran yang mungkin bisa menjadi masukan yang bermamfaat dan bisa digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi berdasarkan standar persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen.

Menurut Veithza Rivai, Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika pelamar-pelamar mereka diserahkan atau dikumpulkan. Menurutnya, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapat sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹⁰

Menurut Richard L. Daft, rekrutmen didefinisikan sebagai aktifitas-aktifitas atau praktik-praktik penentu karakteristik-karakteristik yang diinginkan dari pelamar.¹¹ Menurut Husen Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk

¹⁰ Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 158.

¹¹ Ricard L. Daft, *Manajemen*, Alih bahasa oleh Emi Salim BKK, Jilid I (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 512.

mencapai sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.¹²

Menurut Handoko, menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.¹³

Menurut Sondang P. Siagian, dalam bukunya Faustino Kardoso Gomes, dia berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Menurutnya, maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar

Sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Faustino sendiri berpendapat bahwa proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.¹⁴

¹² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Puastaka Utama, 1998), hal. 8.

¹³ [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/2807/3/BAB%20II.pdf](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/2807/3/BAB%20II.pdf). Diakses 02 Oktober 2017.

¹⁴ Faustino Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Andi Office, 2003), hal. 105.

Sedangkan menurut Melayu SP Hasibuan mengatakan rekrutmen yaitu fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan adalah masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.¹⁵

Jadi, rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan, kemudian di seleksi dan ditentukan berdasarkan syarat-syarat tertentu oleh suatu organisasi atau lembaga untuk di pilih menjadi tenaga pengajar pada bidang yang akan di tempatkan.

B. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan atau suatu organisasi memerlukan tenaga pekerja, dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang di inginkan atau *kualified*, sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada. Dengan demikian tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi

¹⁵ Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, tt), hal. 28.

kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹⁶

Pada dasarnya mengenai rekrutmen juga dibahas dalam Islam, terbukti dengan adanya salah satu firman Allah Swt dalam Al-Qur'an yang mengilustrasi sebuah peristiwa rekrutmen pada masa lalu. Mengenai tentang rekrutmen Allah Swt jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 26, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَنَاقِبُ اسْتَجِرَّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai ayahku! jadikanlah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”. (Q.S. Al-Qashash : 26)¹⁷

Ayat diatas merupakan landasan rekrutmen dalam Islam. Maksudnya dari surat diatas menggambarkan bahwasanya dalam rekrutmen (penarikan) hendaklah memilih orang yang kuat (mampu dalam bidang mestinya) dan juga sikap yang baik, keterampilan dan memiliki sifat disiplin dalam melakukan sesuatu pekerjaan.¹⁸

Dengan demikian, maka lebih menjanjikan kesuksesan Ma'had Al-Jami'ah dalam mempunyai aset sumber daya manusia yang profesional di setiap bidang yang dibutuhkan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang

¹⁶Ahmad Fawzi Mohd, basri DKK, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 150.

¹⁷Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Asbabun Nuzul Dan Hadis Sahih*, (Bogor: Sygma, 2007), hal. 388.

¹⁸Ihsan Rahmat. [Http://Manajemen-Islam.Blogspot.Com/](http://Manajemen-Islam.Blogspot.Com/). Diakses Pada 18 Februari 2017.

profesional, tentu harus adanya planning (perencanaan) yang matang mengenai rekrutmen yang dijalankan agar pada hasilnya dapat memperoleh karyawan sesuai dengan harapan.

Islam menyeru kepada ummatnya merencanakan sesuatu dengan baik, memperhatikan segala sesuatu perbuatan untuk masa yang akan datang. Hal ini terbukti dengan adanya penegasan yang terdapat didalam Al-Qur'an, sehingga memang sudah semestinya umat Islam khususnya dituntun untuk melakukan perbaikan terhadap segala hal untuk menjadikan lebih baik di masa mendatang.

Berkenaan dengan hal kita sebagai ummat Islam berkewajiban merencanakan (*planning*) untuk masa yang mendatang, Allah Swt menerangkan hal tersebut dalam kalam Allah Swt yaitu Al-Qur'an surah (Al - Hasyar : 18).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: *"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah mahateliti apa yang kamu kerjakan"*. (Q.S. Al - Hasyr : 18).¹⁹

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwasanya setiap muslim diwajibkan untuk memperhatiakn apa yang telah diperbuatnya, dilakukannya hari ini menentukan keberhasilan (syurga) di masa yang akan datang. Dan begitu

¹⁹ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Asbabun Nuzul Dan Hadis Sahih*, (Bogor: Sygma, 2007), hal.548.

halnya dengan rekrutmen, terlebih dahulu direncanakan mengenai langkah-langkah yang akan ditempuh, menentukan syarat dan ketentuan lainnya dengan tujuan menyukseskan rekrutmen dalam mendapatkan para tenaga pengajar yang profesional.

Eddy Suryanto berpendapat bahwa, tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka terdapat beberapa hal yang di pertimbangkan dalam rekrutmen karyawan baru yaitu:²⁰

1. Kapabilitas (*capability*), yaitu kemampuan nalar, cara berfikir sistematis, dan kecerdasan sistematis, dan kecerdasan sesorang. Hal ini dapat dilihat dari hasil tes kemampuan atau ijazah.
2. Kapasitas (*capacity*), yaitu kemampuan mengatasi masalah, membuat prioritas kerja, hal ini dapat diketahui ketika wawancara pengalaman ditempat kerja sebelumnya, dipasantren ataupun di sekolah.
3. Karakter (*carakter*), yaitu, watak, sikap, sopan santun, atau cara mengendalikan emosi. Dipengaruhi dari nilai-nilai lingkungan keluarga dan pergaulan.
4. Kredibilitas (*credibility*), yaitu sikap yang dapat dipercaya.
5. Kreatif (*creativity*), yaitu kreatif dalam menyelesaikan tugas, memiliki inisiatif dalam pengembangan ide.
6. Kompetibel (*compatibility*), yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain.
7. Komitmen (*commitment*), yaitu tidak mudah mengubah keputusan yang telah diambilnya, kesungguhan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa pendapat diatas bahwa, tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan pelamar sebanyak mungkin, sehingga suatu lembaga atau organisasi akan mendapatkan tenaga pengajar yang profesional sesuai dengan yang dibutuhkan dalam mencapai visinya.

²⁰ Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnisulung Panduan Bagi Pengusaha, Mahasiswa. Dan Kalangan Dunia Usaha*, (Jakarta:Gramesia, 2010), hal. 217-218.

C. Pengertian Pola Rekrutmen

Pola rekrutmen terbagi atas dua kata yaitu pola dan rekrutmen. Pola merupakan bentuk atau model (suatu set peraturan) yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari suatu.²¹ Sedangkan rekrutmen adalah usaha untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon karyawan sehingga organisasi atau perusahaan mendapatkan kesempatan lebih untuk memilih karyawan yang terbaik untuk mengisi jabatan yang tersedia pada perusahaan.²²

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah dalam buku Padji Anoraga, yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

1. Ada karyawan yang dipindahkan,
2. Berhenti atas kemauan sendiri,
3. Berhenti atas keputusan perusahaan,
4. Pensiun,
5. Meninggal dunia,
6. Perluasan usaha,
7. Penyesuaian organisasi.²³

Rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang

²¹ Safari, [Http://wikipedia.org/wiki/pola](http://wikipedia.org/wiki/pola). Diakses Pada 02 Oktober 2017.

²² Ricky W, *Griffin Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hal. 414.

²³ Padji Anoraga, *Manajemen Binis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 153.

diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga pengajar.

Menurut Rivai & Sagala dalam bukunya Padji Anoraga, rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa *alternative* rekrutmen yang biasa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya *alternative* ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses *riset interview*, pembayaran *fee agen* rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru.²⁴

Jika dikaitkan antara pola dengan rekrutmen maka pola rekrutmen adalah suatu alat yang digunakan untuk menghasilkan karyawan untuk menduduki posisi dalam suatu lembaga. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pola rekrutmen adalah serangkaian bentuk atau model ketentuan aktifitas yang

²⁴ Padji Anoraga, *Manajemen Binis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 154.

harus dijalani dari awal perekrutan sampai dengan akhir penerimaan karyawan, dengan langkah-langkah yang seharusnya dilakukan dan mengarah pada penarikan pelamar yang baik.

Bentuk rekrutmen bisa saja berbeda tergantung bagaimana kebutuhan suatu organisasi tersebut dan disesuaikan, dengan kata lain pola rekrutmen suatu bentuk penarikan atau pemilihan para sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan dengan mengadakan penyeleksi berbagai persyaratan untuk bisa dipekerjakan dalam suatu bidang yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, perusahaan, ataupun suatu lembaga pendidikan.

D. Sumber Rekrutmen

Suatu lembaga dapat memperoleh kriteria tenaga pengajar yang berkualitas dan dalam jumlah yang sesuai dengan keinginan untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga dilakukan rekrutmen dari berbagai sumber. Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan sebanyak-banyaknya untuk menempati pada posisi yang sesuai dengan kemampuan serta sesuai dengan kebutuhan, namun secara umum terdapat dua sumber rekrutmen yaitu:

1. Sumber dari dalam (*Internal*)

Menurut Hasibuan adalah, karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang kosong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat *vertikal* (emosi ataupun demosi) maupun bersifat *horizontal* (mutasi dan rotasi).

Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada. Perusahaan dapat menarik karyawan dari sumber eksternal, jika tidak ada karyawan yang memenuhi kualifikasi jabatan yang kosong.

2. Sumber dari luar (*Eksternal*)

Menurut Hasibuan adalah usaha penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan. Cara ini dinilai sangat positif, karena dengan sistem ini tenaga kerja yang diterima merupakan pilihan dari pelamar-pelamar yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan bahwa tenaga kerja yang telah diterima adalah tenaga kerja yang bermutu baik (professional).²⁵

E. Metode-Metode Rekrutmen

Penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam suatu lembaga, metode penarikan sumber daya baru yang dibutuhkan tersebut terbagi atas dua, diantaranya yaitu :

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik sulit.

²⁵ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, tt), hal. 14.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan sumber daya profesional yang dibutuhkan lebih besar.

Metode adalah sebuah cara bagaimana menyebar luaskan informasi dan hal itu sangatlah berpengaruh dari bagian *planning* (perencanaan) rekrutmen para tenaga pengajar, dengan begitu organisasi punya pilihan menggunakan metode terbuka apakah tertutup dalam mencapai pengrekrutan.²⁶

F. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses penarikan karyawan sebanyak mungkin dari berbagai sumber, sehingga organisasi atau perusahaan memiliki kesempatan lebih untuk menyeleksi dan menempatkan karyawan, menjadi target yang baik diantara yang terbaik, sesuai dengan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen menurut Malayu SP. Hasibuan berpendapat bahwasanya rekrutmen dilaksanakan atas beberapa langkah sebagai berikut yaitu:

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja,
2. Penarikan (rekrut),
3. Seleksi,
4. Penempatan, orientasi dan induksi.²⁷

²⁶ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 15.

²⁷ *Ibid.* Hal, 18.

Melalui unsur tersebut pola rekrutmen dapat dijalankan dan bisa menghasilkan calon tenaga pengajar yang professional, disiplin, dan mampu bekerja sesuai kebutuhan oleh Ma'had Al-Jami'ah (pasantren kampus)

G. Pengertian Tenaga Pengajar

1. Pengertian tenaga pengajar secara umum

Tanaga pengajar adalah sumber daya pendidik. Secara umum apabila ditinjau dari segi bahasa (etimologi), sebagaimana yang dijelaskan oleh WJS. Poerwadarminta dalam bukunya Ahamad Tafsir, tenaga pengajar adalah orang yang mendidik. Di dalam bahasa Inggris dikenal dengan *teacher* yang diartikan guru atau pengajar, atau tutor yang berarti guru pribadi (*private*).

Dalam bahasa Arab disebut *ustadz/ zah, Mudarris, Mu'allim, Mu'addib*, selanjutnya dalam bahasa Arab kata *ustaz* adalah jamak dari *Asatidz* yang berarti guru (*teacher*), profesor (gelar akademik), jenjang dalam bidang intelektual, pelatih, penulis, dan penyair. Adapun kata *Mudarris* berarti *Teacher* (guru), *instruktur* (pelatih). Sedangkan kata *Muaddib* berarti *educator* (pendidik) atau *Teacher In Coranic School* (guru dalam lembaga pendidikan Al-Qur'an).²⁸

Menurut N.A. Ametembun dalam bukunya Saiful Bahri Djmarah, bahwa pendidik (guru) adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun *klasikal* (kelompok), di luar maupun di dalam sekolah. Menjadi guru menurut Zakiah Daradjat dan kawan-kawan dalam bukunya Saiful Bahri Djmarah, bahwa

²⁸ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), hal. 12.

menjadi guru tidaklah sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan seperti dibawah ini:

a. Bertakwa kepada Allah Swt

Guru, sesuai dengan tujuan ilmu, pendidikan Islam, tidak mungkin mendidik anak-anak didiknya agar bertakwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertakwa kepada-Nya, Sebab dia adalah teladan bagi anak didiknya. Sebagaimana Rasulullah Saw, menjadi teladan bagi umatnya. Sejauhmana seorang guru (pengajar) mampu memberi teladan yang baik kepada semua anak didiknya, Sejauh itu pulalah ia diperkirakan akan berhasil mendidik mereka agar menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia.

b. Berilmu

Ijazah bukan semata-mata secarik kertas, tetapi sesuatu bukti, bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan kesanggupan tertentu yang diperlukannya untuk suatu jabatan. Gurupun harus mempunyai ijazah agar ia diperbolehkan mengajar.

Kecuali dalam keadaan darurat, misalnya jumlah anak didik sangat meningkat, sedangkan jumlah guru jauh dari mencukupi, maka terpaksa menyimpang untuk sementara yakni menerima guru yang belum berijazah. Tetapi didalam keadaan normal ada patokan bahwa makin tinggi pendidikan guru makin baik pendidikan dan pada gilirannya makin tinggi pula derajat masyarakat.

c. Sehat Jasmani

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengindap penyakit menular,

umpamanya, sangat membahayakan kesehatan anak-anak. Disamping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar. Kita kenal ucapan “mens sana in corpora sano,” yang artinya dalam tubuh yang sehat terkandung jiwa yang sehat. Walaupun pepatah itu tidak benar secara keseluruhan, akan tetapi kesehatan badan sangat dipengaruhi semangat pekerja.

d. Berkelakuan Baik

Budi pekerti guru penting dalam pendidikan watak anak didik guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru. Diantar tujuan pendidikan yaitu membentuk ahlak yang mulia pada diri pribadi anak didik dan ini hanya mungkin bisa dilakukan jika pribadi guru berakhlak mulia pula. Guru yang tidak berakhlak mulia tidak mungkin dipercaya untuk mendidik. Yang dimaksud dengan akhlak mulia dalam ilmu pendidikan Islam adalah akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam.²⁹

Sebagai pengajar memiliki kriteria bertakwa, sehat jasmani, berilmu, dan berakhlak baik, memang sudah hal yang sewajarnya yang mesti dimiliki oleh seorang guru/ pengajar, tetapi seorang pengajar juga dituntut untuk profesional.

2. Pengertian Pendidik Profesional

Menurut Martinis Yamin dalam bukunya profesionalisme beliau menjelaskan, kata pendidik dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan dengan orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) sedangkan profesionalitas yaitu berasal dari kata profesi yang dapat diartikan sebagai jenis pekerjaan yang khas

²⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 32-34.

atas pekerjaan yang memerlukan pengetahuan atau dapat juga berarti beberapa keahlian dengan orang lain, instansi, atau sebuah lembaga.

Profesional adalah seseorang yang memiliki seperangkat pengetahuan atau keahlian yang khas dari profesinya. Profesionalitas merupakan kepemilikan seperangkat keahlian atau kepakaran di bidang tertentu yang dilegalkan berhak dengan sertifikat oleh sebuah lembaga.

Sedangkan Syaiful Sagala mengartikan profesional adalah seseorang yang ahli dalam pekerjaannya.³⁰ Sehingga ia mampu melakukan tugas dan tujuan sebagai pendidik dengan maksimal. Zakiah Drajat Dalam bukunya Syaiful Salaga, mengartikan pendidik secara otomatis itu sudah profesional. Dia berpendapat bahwa pada dasarnya tugas mendidik dan membimbing anak adalah mutlak tanggung jawab orang tua. Tapi karena alasan tertentu orang tua menyerahkan tugas itu kepada guru.

Adapun ciri ciri dari profesional yang diantaranya sebagaimana di bagian bawah ini:

- a. Yang pertama, Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.
- b. Yang kedua, Memiliki kode etik.
- c. Yang ketiga, Memiliki tanggung jawab profesi serta integritas yang tinggi.
- d. Yang keempat, Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat.
- e. Yang kelima, Memiliki kemampuan yang baik dalam perencanaan program kerja.
- f. Yang kelima, Menjadi anggota organisasi dari profesinya.³¹

³⁰ Syaiful. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.1.

³¹ Syaiful. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.1.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga pengajar profesional adalah seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan khusus dibidangnya dalam membimbing, membina peserta didiknya, baik dari segi karakter, serta berwawasan lebih luas.

Dan profesional dalam Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan keinginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan.

3. Kompetensi pendidik yang Profesional

Ketika seseorang dikatakan ahli, tentu dia mempunyai kompetensi dalam bidang yang ia kuasai. profesional juga mempunyai kompetensi yang harus dimiliki yaitu:³²

- a. Kompetensi kepribadian dan profesionalisme. Dalam kompetensi pribadi, yang di dalamnya memuat berbagai kemampuan yang harus dimiliki, seperti berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi lembaga kependidikan, dan melakukan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- b. Seorang guru profesional juga dituntut menguasai kompetensi kewajibannya sebagai pendidik.

³² Syaiful. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru...*, hal. 29.

- c. Kemampuan sosial. Jika salah satu kompetensi tidak dikuasai, maka bisa berakibat nilai dan tujuan pendidikan tidak bisa dicapai. Hal ini tentu sangat berpengaruh, karena sosok seorang guru mempunyai peran yang sangat besar dalam mensukseskan tujuan, visi, dan misi pendidikan.

4. Profesionalisme tenaga pengajar dalam Perspektif Islam

Profesionalisme pada dasarnya berpijak pada dua kriteria pokok, yakni, merupakan panggilan hidup dan keahlian. Panggilan hidup atau dedikasi dan keahlian menurut Islam harus dilakukan karena Allah Swt. Hal ini akan mengukur sejauh nilai keikhlasan dalam perbuatan. Dalam Islam apapun setiap pekerjaan (termasuk seorang pembimbing, pendidik, guru), harus dilakukan secara profesional.

Maka, dua hal inilah yakni, dedikasi dan keahlian yang mewarnai tanggung jawab untuk terbentuknya profesionalisme guru dalam perspektif pendidikan Islam. Selain itu, ada ungkapan yang tersirat saat Islam mendefinisikan terminologi profesionalisme yakni melimpahkan suatu urusan atau pekerjaan pada ahlinya.³³

Harapan dan cita-cita terbentuk profesionalisme pendidik dalam perspektif Islam, lebih mengarahkan untuk bersikap baik, sopan, moral dan spritualitas. Selayaknya dalam tulang punggung pendidikan Islam sangatlah memiliki eksistensi yang kuat. Dalam perspektif Islam pendidik akan berhasil bila

³³ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 44.

menjalankan tugas dengan baik, memiliki pemikiran kreatif, dan terpadu serta mempunyai kompetensi profesionalisme yang religius.

Menurut Sulani dalam bukunya Ibrahim Bafadal, agar tujuan pendidikan tercapai, seorang guru harus memiliki syarat-syarat pokok ialah :

- a. *Syarat Syahsiyah* (memiliki kepribadian yang diandalkan).
- b. *Syarat Imiah* (memiliki pengetahuan yang mumpuni).
- c. *Syarat Idafiyah* (mengetahui, menghayati, dan menyelami manusia yang dihadapinya, sehingga dapat menyatukan dirinya untuk membawa anak didik menuju tujuan yang ditetapkan).

Guru dalam Islam sebagai pemegang jabatan professional membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada murid, sehingga murid dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman. Dari hasil analisis terhadap sejumlah literature, secara umum profesionalisme guru sebagai pendidik Islam adalah :

- a. Bertaqwa

Kata Taqwa berasal dari kata "*Waqqa-Yaqy-Wiqayah*" yang berarti menjaga, menghindari, menjauhi, takut, dan berhati-hati. Dengan demikian, Taqwa bukan hanya sekedar takut, akan tetapi juga merupakan kekuatan untuk taat kepada perintah Allah SWT. Dengan kesadaran ini, membuat kita menyadari dan meyakini dalam hidup ini bahwa tidak ada jalan menghindar dari Allah,

sehingga mendorong kita untuk selalu berada dalam garis-garis yang telah Allah tentukan.

b. Berilmu Pengetahuan Luas

Islam mewajibkan kepada ummatnya untuk menuntut ilmu. Oleh karena itu seorang guru harus menambah perbendaharaan keilmuannya. Karena dengan ilmu orang akan bertambah keimanan dan derajatnya di hadapan Allah sebagaimana firman Allah:

يَتَأْتِيهِمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ



Artinya: "Wahai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majelis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S. Al-mujadalah : 11).³⁴

c. Berlaku Adil

Secara harfiah, adil berarti lurus dan tegak, bergerak dari posisi yang salah menuju posisi yang diinginkan, adil juga berarti seimbang. Maksudnya tidak termasuk memihak antara yang satu dengan yang lain. Dengan kata lain, bertindak atas dasar kebenaran, bukan mengikuti nafsunya.

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Asbabun Nuzul Dan Hadis Sahih*, (Bogor: Sygma, 2007), hal. 543.

d. Berwibawa

Guru yang berwibawa dilukiskan oleh Allah dalam Al-Qur'an:

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا
وَالَّذِينَ يَبِيتُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا وَقِيَمًا ﴿٦٤﴾

Artinya: “Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (adalah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang bodoh menyapa mereka (dengan kata-kata yang menghina) mereka mengucapkan salam. “Dan orang yang menghabiskan waktu malam untuk beribadah kepada tuhan mereka dengan bersujud dan berdiri”. (Q.S. Furqan : 63-64).³⁵

e. Ikhlas

Ikhlas artinya bersih, murni, dan tidak bercampur dengan yang lain. Sedangkan ikhlas menurut istilah adalah ketulusan hati dalam melaksanakan suatu amal yang baik, yang semata-mata karena Allah. Ikhlas dengan sangat indah digambarkan oleh dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 162:

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad): Sesungguhnya sholatku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam”. (Q.S. Al-An'am: 162).³⁶

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Asbabun Nuzul Dan Hadis Sahih*, (Bogor: Sygma, 2007), hal. 365.

³⁶ *Ibid.* Hal. 150.

f. Mempunyai Tujuan Yang Rabbani

Hendaknya guru mempunyai tujuan yang rabbani, dimana segala sesuatunya bersandar kepada Allah dan selalu mentaati-Nya, mengabdikan kepada-Nya, mengikuti syariat-Nya, dan mengenal sifat-sifat-Nya. Jika guru telah mempunyai sifat rabbani, maka dalam segala kegiatan pendidikan muridnya akan menjadi Rabbani juga, yaitu orang-orang yang hatinya selalu bergetar ketika disebut nama Allah dan merasakan keagungan-Nya pada setiap rentetan peristiwa sejarah peristiwa melintas dihadapannya, sebagaimana firman Allah didalam Q.S. Al-Anfaal ayat 2:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَانًا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ ﴿٢﴾

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman adalah mereka yang apabila disebut nama Allah gemetar hatinya, dan apabila dibacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, bertambah (kuat) imannya dan hanya kepada Tuhan mereka bertawakkal*”. (Q.S. Al-Anfaal ayat:2).³⁷

g. Mampu Merencanakan dan Melaksanakan Evaluasi Pendidikan

Perencanaan adalah suatu pekerjaan mental yang memerlukan pemikiran, imajinasi dan kesanggupan melihat ke depan. Dengan demikian seorang guru harus mampu merencanakan proses belajar mengajar dengan baik. Guru yang dapat membuat perencanaan adalah sama pentingnya dengan orang

³⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Asbabun Nuzul Dan Hadis Sahih*, (Bogor: Sygma, 2007), hal.177.

yang melaksanakan rencana tersebut. Oleh karena sebuah perencanaan yang baik dalam sebuah proses belajar mengajar membutuhkan suatu pemikiran dan kesanggupan dalam melihat masa depan, yang akan berhasil manakala rencana tersebut dilaksanakan

h. Menguasai Bidang yang Ditekuni

Guru harus cakap dalam mengajarkan ilmunya, karena seorang guru hidup dengan ilmunya. Oleh karena itu kewajiban seorang pendidik adalah selalu menekuni dan menambah ilmu pengetahuannya. Yang dimaksud dengan menguasai bidang yang ditekuni adalah seorang pendidik yang ahli dalam mata pelajaran tertentu. Tidak menutup kemungkinan seorang pendidik mampu mengajar muridnya sampai dua mata pelajaran, yang penting dia profesional dan menguasai keilmuannya.³⁸

Dengan demikian guru yang profesional adalah seseorang yang bertakwa kepada Allah Swt, berilmu pengetahuan yang benar-benar dikuasai dalam bidangnya atau dengan kata lain ahli pada bidang suatu pekerjaan yang diembannya, sehat jasmani, berkelakuan baik, mampu merencanakan dan mampu mengevaluasi pendidikan.

Ma'had Al-Jami'ah sebagai suatu unit pelaksana teknis pembelajaran karakter dan keilmuan pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh sangat membutuhkan tenaga pengajar yang memenuhi cakupan poin diatas khususnya pada program

³⁸ Nanat Fattah Nasir, *Pemberdayaan Kualitas Guru dalam Perspektif Islam*, (Bandung: UPI, 2007) hal. 27.

pembelajaran mentoring, guna tercapainya pembelajaran yang efektif dan bermamfa'at bagi mahasantri.

Sedangkan tenaga pengajar yang dimaksudkan disini adalah seorang ustaz yang memiliki kemampuan dalam melakukan proses pembinaan aqidah dan akhlak untuk mengatasi segala problematika ahlak dan perilaku mahasantri dalam kehidupan sehari-hari yang disentuh dengan mentoer. Pembelajaran tersebut merupakan salah satu pembelajaran untuk menanamkan sikap moralitas dan karakteristik mahasantri agar lebih bermartabat, berakhlakul karimah dan bertakwa kepada Allah Swt.

H. Pengertian Mahasantri

Mahasantri adalah berasal dari kata maha yang artinya segalanya, besar atau agung, sedangkan kata santri mempunyai arti seseorang yang mendalami ilmu agama di suatu lembaga pondok pesantren. Santri layaknya musafir yang selalu mencari kebenaran ilmu dan hakekatiman. Penyebutan kaum bagi mahasantri bukanlah untuk menunjukkan keeklusifan mahasantri, akan tetapi lebih kepada kaum dalam arti sekelompok manusia yang diajarkan untuk membumi, sederhana dan mandiri.³⁹

Kata santri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti:

1. Orang yang mendalami agama Islam;
2. Orang yang beribadat dengan sungguh-sungguh (orang yang saleh);

³⁹ Ma_Had_Aljami_Ah_Sebagai_Rumah_Membaca Al-Quran Tahfidz Dan_Ibadah.
[Http://Www.Academia.Edu/5556182/](http://Www.Academia.Edu/5556182/). Diakses Pada 02 Oktober 2017.

3. Orang yang mendalami pengajiannya dalam agama Islam dengan berguru ketempat yang jauh seperti pesantren dan lain sebagainya.

Karena ketidak jelasan makna santri berbagai macam asumsi dan opinipun turut meramaikan jagat pendefinisian santri. Seperti contoh ada suatu pendapat yang mengatakan makna santri adalah bahasa serapan dari bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata yaitu *sun* dan *three* yang artinya tiga matahari.

Matahari adalah titik pusatnya tata surya berupa bola berisi gas yang mendatangkan terang dan panas pada bumi pada siang hari, seperti kita ketahui matahari adalah sumber energi tanpa batas, matahari pula sumber kehidupan bagi seluruh tumbuhan dan semuanya dilakukan secara ikhlas oleh matahari. Namun maksud tiga matahari dalam kata *Sunthree* adalah tiga keharusan yang dimiliki oleh seorang santri yaitu Iman, Islam dan Ihsan.

Semua ilmu tentang Iman, Islam dan Ihsan dipelajari dipesantren menjadi seorang santri yang dapat beriman kepada Allah secara sungguh-sungguh, berpegang teguh kepada aturan Islam, serta dapat berbuat ihsan kepada sesama. Adapula yang mendefinisikan santri sebagai sebuah singkatan dari gramatika Arab.

Hal itu salah satunya disampaikan oleh KH Daud Hendi Ismail pada saat mengisi ceramah agama dalam acara wisuda angkatan XIV () Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami pada hari Ahad, 5 Mei 2013. Beliau menjelaskan

bahwa kata Santri jika ditulis dalam bahasa Arab terdiri dari lima huruf (), yang setiap hurufnya memiliki kepanjangan serta pengertian yang luas.⁴⁰

Jadi arti kata mahasantri sendiri adalah seseorang yang mendalami ilmu agama di suatu lembaga pondok pesantren yang berasal dari mahasiswa. Kegiatannya tidak jauh berbeda dengan santri santriwati biasanya, jam 4 pagi sudah siap-siap bangun untuk menunaikan ibadah shalat shubuh dan magrib, ini wajib bagi setiap mahasantri mengikutinya walaupun ada yang tidak ikut jama'ah akan ada sanksi tersendiri, setelah shalat jamaah dilanjutkan dengan *shollu*.

Shollu merupakan singkatan dari *shobahullughoh*, dimana para mahasantri belajar berbahasa Inggris dan Arab yang baik yang diajarkan oleh para *musyrif-musyrifah*. Selesai dengan kegiatan itu para mahasantri belajar *ta'lim afkar* dan Al-Qur'an dan sesudah kegiatan itu pukul 07.30 WIB. Setelah itu para mahasantri bisa melanjutkan kewajiban sebagai mahasiswa.

Disela-sela kuliah reguler mahasiswa bisa tashih Al-Quran, ada syarat tersendiri bagi mahasantri agar bisa mengikuti ujian tengah semester maupun ujian akhir. Para mahasantri dituntut untuk aktif dalam mengikuti kegiatan tersebut dan juga wajib mengikuti program dari universitas.⁴¹

Mahasantri adalah seorang mahasiswa yang menempuh pendidikan tingkat strata satu pada suatu universitas selain mempelajari mata kuliah di kampus seorang mahasiswa tersebut juga memperdalam ilmu Agama dan tinggal

⁴⁰ Hafizhuddin30. <https://.Wordpress.Com/2015/10/25/Definisi-Dan-Makna-Santri-Sebuah-Pengantar>. Diakses 02 Oktober 2017.

⁴¹ Vatyca/ <https://Serba-Serbi-Mahasantri>. Diakses Pada 02 Oktober 2017.

di berasrama atau suatu Ma'had Al-Jam'ah (Pasantren Kampus). Dan menjalani aturan layaknya santri pasantren, seperti mengikuti pengajian, pemantapan akhlak mulia, berkarakter islami, berwawasan islami dan juga bisa berbahasa asing serta sebagai mahasiswa yang berjiwa tahfizd Qur'an, proses belajar mengajarnya diluar jadwal akademik kampus yaitu belajar malam.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional*, *empiris*, dan *sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran. *Empiris*, berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia.

Sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. (Berdasarkan cara yang tidak ilmiah, misalnya mencari uang yang hilang, atau provokator, atau tahanan yang melarikan diri melalui para normal). *Sistematis*, artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁴²

A. Fokus Dan Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah rekrutmen tenaga pengajar putra program mentoring, tingkat profesionalitas tenaga pengajar putra dan mendalam dan perekrutan tenaga pengajar mahasiswa dalam ruang lingkup

⁴² Sugiono, *Metodelogi Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 2.

program mentoring angkatan ke 5 gelombang pertama tahun 2017 pada UPT Ma'had Al-Jami'ah.

B. Pendekatan penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan menggunakan metode analisis *deskriptif* yaitu menggambarkan dan menguraikan semua persoalan-persoalan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau tempat tertentu serta hubungan antara fenomena yang diteliti, kemudian menganalisa, mengklasifikasi, dan berusaha mencari pemecahan (solusi) yang meliputi catatan dan uraian terhadap masalah yang ada berdasarkan data-data yang terkumpul.⁴³

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), artinya semua data yang diperlukan akan didapatkan dilokasi penelitian.

D. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry, Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh. Alasan memilih lokasi ini, karena ingin mengetahui lebih jelasnya UPT Ma'had Al-Jami'ah dalam merekrut para tenaga pengajar (mentor) yang profesional dalam mencapai visi misi Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

⁴³ Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah ED. 7*, (Bandung : Tarsito, 1990), hal. 193.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap, atau anggapan. Atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, symbol, kode, dan lain-lain.⁴⁴ Data primer adalah data yang didapat dari data yang pertama.⁴⁵ Yaitu berupa catatan atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan pola rekrutmen pada UPT Ma'had Al-Jami'ah. Sedangkan data skunder merupakan data yang diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu.⁴⁶ Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk mengkaji lebih dalam mengenai pola rekrutmen yang digunakan sebagaimana tertera di judul, maka penulis menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan dengan cara bercakap-cakap, berhadapan, tanya jawab untuk mendapatkan keterangan penelitian. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin artinya memberi pertanyaan menurut keinginan tetapi masih berpedoman pada ketentuan atau garis-garis yang menjadi pengontrol relevan

⁴⁴ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 19.

⁴⁵ Husein Umar, *Metode Untuk Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 42.

⁴⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian...*, hal. 19.

atau tidaknya wawancara tersebut. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah:

- a) Wakil rector satu (Warek 1) dengan jumlah 1 orang
- b) Kepala Ma'had Al-Jami'ah dengan jumlah 1 orang
- c) Sekretaris Ma'had Al-Jami'ah dengan jumlah 1 orang
- d) Koordinator mentoring 1 orang
- e) Tenaga pengajar program mentoring mahasantri putra sebanyak 3 orang
- f) Dan mahasantri putra sebanyak 5 orang

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah penyelidikan yang ditujukan pada penguraian dan penjelasan melalui dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang sumber datanya dari dokumen yang relevan dengan penelitian, mengenai hal-hal atau variabel yang berupa rekrutmen.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek maupun objek pada saat penelitian dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang berkualitas. Oleh sebab itu, analisis data yang dilakukan adalah mengikuti petunjuk dari Miles dan Huberman dalam bukunya Winarno Surachmad⁴⁷ yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara

⁴⁷ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung; Tarsito, 1999), hal. 140.

interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.

Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/ verification*). Untuk itu teknik yang digunakan dalam menganalisa kualitatif ini adalah *deskriptif non statistik*, yaitu penyelidikan yang tertuju pada masa, yang lalu, sekarang atau masalah-masalah aktual dengan menggunakan data-data yang mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pofil Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama

Unit Pelaksana Teknis Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama Universitas Islam Negeri Banda Aceh (UPT. Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama UIN Ar-Raniry) yang kemudian disebut Ma'ha Al-Jami'ah merupakan lembaga yang bertugas untuk pelayanan, pembinaan, pengembangan akademik dan karakter mahasiswa dengan sistim pengelolaan Asrama yang berbasis pasantren.⁴⁸ Adapun yang melatar belakangi UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk berkomitmen mengadakan Ma'had berbasis pasantren sebagaimana wawancara dengan bapak kepala Ma'had Al-Jami'ah yaitu.

“Dulu sebelum menjadi UIN, IAIN kan ada tes masuk, masuk IAIN itu ada tes keagamaan, dites Al-Qur'an, tidak lewat Al-Qur'an maka dia tidak lulus menjadi mahasiswa IAIN. Begitu berlaku UIN maka tidak ada lagi tes wawancara, itu tes melalui online semua, seakan tidak semua terjaring kemampuan agama disitu”.⁴⁹

Dari hasil wawancara diatas bahwa, yang melatar belakangi diadakannya Ma'had Al-Jami'ah pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh, jika semasa IAIN syarat yang menentukan kelulusan tes seleksi masuk IAIN Ar-Raniry Banda Aceh berdasarkan tesbaca Al-Qur'an dan wawasan keagamaan.

⁴⁸ Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'dan & Asrama*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry, 2016), hal. 1.

⁴⁹ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 15 Desember, 10:40. Wib.

Ketika dari IAIN Ar-Raniry Banda Aceh (1963-2013) berubah nama menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, ketika mahasiswa menjalani tes tidak lagi diterapkan tes baca Al-Qur'an dan wawancara keagamaan, dikarenakan proses menyeleksi syarat menjadi calon peserta sudah serba secara *online*.

Sehingga setiap mahasiswa yang telah lulus tes masuk perguruan tinggi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tidak semuanya memiliki kualitas kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, serta kemampuan dibidang keagamaan.“ Maka Ma'had menjadi bengkel untuk membuat mahasiswa mampu membaca Al-Qur'an”.⁵⁰

Dari hasil wawancara diatas bahwa, dengan kehadiran Ma'had Al-Jami'ah, menjadi sebuah tempat perbaikan bagi mahasiswa yang mengalami masalah dalam membaca Al-Qur'an menjadi mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar.⁵¹ Dan tidak hanya dalam program mampu untuk membaca Al-Qur'an. Juga sebagai sebuah upaya untuk pembentukan karakter (*character building*) melalui penguatan dasar-dasar dan keislaman, pembinaan dan pengembangan *tahsin* dan *tahfizd* Al-Qur'an serta kemampuan bahasa asing (Arab dan Inggris). Pendirian Ma'had Al-Jami'ah merupakan lanjutan dari program Ma'had 'Aly yang pernah ada beberapa tahun sebelumnya.⁵²

⁵⁰ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 15 Desember 2017, 10:38. Wib.

⁵¹ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 15 Desember 2017, 10:38. Wib.

⁵² Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'had dan Asramma*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015), hal. 1-2.

”Pertama sekali, wacana akan dibangun Ma’had ‘Aly, itu adalah pada masa bapak Prof Sofyan Idris, pada saat itu masih wacana kapan akan berdirinya belum terciptanya. Kemudian ketika bapak Prof Yusni menjadi rektor, pernah diangkat dan dicoba Ma’had ‘Aly pada 2007, dan ada demo atau apa saya tidak tau itu, kemudian tidak jadi dan mati lagi. Di tahun 2014 baru di selenggarakan Ma’had Al-Jami’ah dan di minta saya membuat program”.⁵³

Hasil dari wawancara bahwa, Ma’had ‘Aly sudah ada direncanakan dari masa bapak Prof. Dr. H. Safwan Idris, MA menjabat sebagai rektor IAIN Ar-Raniry Banda Aceh (pada tahun 1995-2000),⁵⁴ tetapi masa itu masih belum berdiri hanya masih wacana. Setelah aplikasi dari program memang sudah ada berwal dari idenya, kemudian seiring berjalannya waktu, pada masa disaat Prof. Drs. Yusni Saby, MA, Ph.D mennjabat sebagai rektor IAIN Ar-Raniry Banda Aceh (pada tahun 2005-2009).⁵⁵

Pada tahun 2007 dimasa beliau menjabat sebagai rektor pernah dicoba menjalankan program Ma’had ‘Aly, tetapi pada saat itu disebabkan ada beberapa faktor kendala, kemudian Ma’had ‘Aly tidak berjalan *efesien* dan berhenti. Di tahun 2014 pada masa bapak Prof. Dr. H. Farid Wajdi Ibrahim, MA menjabat sebagai rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh, baru diselenggarakanya Ma’had Al-Jami’ah, dengan dipercayakannya dan menunjuk bapak Nurchalis Sofyan pada sebagai penyusun program Ma’had Al-Jami’ah.⁵⁶

⁵³ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma’had Al-Jami’ah, Pada Tanggal 2 Januari 2018, 11:35. Wib.

⁵⁴ Maria Ulfa. Et, al, *Buku Panduan Akademik* (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015/2016), hal. xxii.

⁵⁵ *Ibid.* Hal, xxii.

⁵⁶ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma’had Al-Jami’ah, Pada Tanggal 15 Desember 2017, 10:38. Wib.

Sementara penyelenggaraan Ma'had Al-Jami'ah secara optimal di UIN Ar-Raniry Banda Aceh dimulai pada Februari 2014, sesuai dengan peraturan menteri agama organisasi republik indonesia nomor 12 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry dan instruksi DIRJEN (Direktor Jendral) pendidikan Islam NO: Dj.I/Dt.I.IV/PP.00.9/2374/2014 tentang penyelenggaraan pasantren kampus (Ma'had Al-Jami'ah) tahun 2014.⁵⁷

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Terwujudnya pusat pemantapan aqidah pengembangan ilmu keislaman, ahlak yang mulia dan sebagai sendi terciptanya masyarakat muslim Aceh yang cerdas, komunikatif, dinamis, kreatif, islami dan Qur'ani.

b. Misi

- 1) Mengingatarkan mahasantri memiliki aqidah yang kuat, kepribadian yang berkarakter, ilmu yang luas dan senantiasa dalam pengamalannya, serta profesional dibidang keilmuannya.
- 2) Senantiasa memperdalam membaca Al-Qur'an dengan benar dan baik serta mentadaburi maknanya dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Memiliki dan menguasai keterampilan berbahasa asing (bahasa Arab dan Inggris) secara aktif dan komunikatif.

⁵⁷ Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'had dan Asramma*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015), hal. 2

c. Tujuan

Untuk mewujudkan visi dan misi di atas, maka Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pengajaran melalui bimbingan dan arahan kepada mahasiswa agar senantiasa mengikuti setiap sistem dan kurikulum yang telah ditetapkan, dengan cara penguasaan materi dan praktek kehidupan berasrama sebagai upaya perubahan sikap kearah yang lebih baik. Sehingga terciptanya mahasiswa yang bertakwa, berakhlak mulia, mencintai AL-Qur'an serta bagus dan terampil dalam berbahasa asing yang terutama Arab dan Inggris.⁵⁸

3. Stuktur Kepengurusan UPT Ma'had Al-Jami'ah:

Personil pengurus UPT Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama terdiri dari:

Kepala : Dr. Nurchalis Sofyan, MA

Sekretaris : Dr. Muhajir, Lc. MA

Kepala bidang/ Wuwajjih

Bidang kesekretariat : Deny Yulizar, S.Pd,I

Bidang Akademik : Dedy Suputra, S.S

Bidang keasramaan : Fitriani S.E.I

Bidang Data : Nanda desriwati

Bidang sarpras : Muhammad Nurdin S.Pd

Koordinator studi

Koordinator Tahsin : Sri Hastuti, SE

⁵⁸ *Ibid.* Hal. 2-4.

Koordinator Mentoring : Mutia, S.Ud

Koordinator Bahasa Arab : Muhajirul Fadhil, MA

Koordinator Bahasa Inggris : Ade Suhendri, S.Pd.I

Staf/ Tenaga Adm

1. Safriati, S.H

2. Maula Safrianan, S.Pd

3. Nur Laili, S.Hi

4. Iklima, M.A

5. Riszar⁵⁹

4. Program Belajar

“Mulai dibuka program Ma’had sekitar bulan juli 2014”.⁶⁰ Hasil dari wawancara dengan kepala UPT M’had Al-Jami’ah, bahwa awal dibukanya program pada Ma’had Al-Jami’ah yaitu di bulan juli 2014. Sedangkan diselenggarakannya Ma’had Al-Jami’ah secara optimal pada Februari 2014,⁶¹ dengan jumlah “Asrama saat itu baru 4 Asrama”.⁶² Yang di saat itu Ma’had Al-Jami’ah masih memiliki 4 Asrama. Tetapi, sampai pada saat ini sudah ada bertambah 1 Asrama dan menjadi 7 Asrama.⁶³

⁵⁹ *Ibid.* Hal. 4-6.

⁶⁰ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma’had Al-Jami’ah, Pada Tanggal 15 Desember 2017, 10:38. Wib.

⁶¹ Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman...*, hal. 1.

⁶² Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma’had Al-Jami’ah, Pada Tanggal 15 Desember 2017, 10:38. Wib.

⁶³ Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman...*, hal. 20-24.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi akademik, melalui proses pembelajaran dan bimbingan dalam kelas, yang melibatkan para ustaz/ ustazah, dosen, dan tenaga pengajar. Adapun program tersebut terdiri dari 4 bidang studi, yaitu:

- a. Tahsin dan tahfiz Al-Qur'an, tahsin adalah bimbingan untuk membantu para mahasantri yang mengalami permasalahan dalam membaca Al-Qur'an. Sementara tahfidz Al-Qur'an adalah pembinaan khusus untuk menghafal Al-Qur'an.
- b. Mentoring, program ini dalam bidang studi pembinaan aqidah dan akhlak untuk mengatasi segala problematika akhlak dan prilaku mahasantri dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Bahasa Arab (*muhadatsah*), program ini adalah salah satu pembinaan dan pembelajaran untuk pemahaman, penguatan dan kecakapan dalam berbahasa Arab.
- d. Bahasa Inggris (*conversation*), program ini adalah salah satu pembinaan dan pembelajaran untuk pemahaman, penguatan dan kecakapan dalam berbahasa Inggris.⁶⁴

5. Aktifitas Dan Pembinaan Asrama

Pembinaan ini dilakukan dengan cara menerapkan berbagai aktifitas keseharian yang berbentuk '*ubudiyah* (ibadah *mahdhah* dan *ngairunmahdhah*) dan praktek berbahasa asing baik dilakukan secara individu maupun berjama'ah.

⁶⁴ *Ibid.* Hal. 9-13.

Setiap aktifitas tersebut senantiasa dibina, diasuh dan dipantau langsung oleh para para *ustaz/ustazah*. Pembina dan dibantu oleh para *musa'id/musa'idah* sebagai *figure* dan teladan kehidupan berasrama. Adapun aktifitas tersebut adalah:

a. *Ubudiyah*:

- 1) Sholat berjama'ah
- 2) Sholat sunnah mu'akadah
- 3) Puasa-puasa sunnah
- 4) Dzikir (pembacaan al-matsurat sebelum tidur)
- 5) Membaca surat yasin setiap malam jum'at
- 6) Tausiah/ kultum
- 7) Kajian (bina iman dan taqwa)

b. *Halaqah Al-Qur'an*:

- 1) *Tahsin*
- 2) *Tahfidz*
- 3) *Tartil*

c. Pengembangan bahasa asing:

- 1) Biah *Lughawiyah*, praktek berbahasa Arab dan Inggris dalam lingkungan Ma'had.
- 2) Shadah *Al-Lughah*, pemberian kosa kata Arab kosa kata Arab dan Inggris setiap pagi.
- 3) *Usbu'u Al-Lughah*, penentuan pemberlakuan kewajiban berbahasa Arab atau Inggris mingguan.

- 4) *Lailah Arabiyah* dan *Injiliziyah*, malam pelatihan dan pengutan materi sesuai dengan poin 3.
- 5) *Muhadatsah Shabahiyah*, praktek percakapan bahasa secara berjam'ah setelah subuh.⁶⁵

6. Jumlah Tenaga Pembina, Pendamping Pembina.

a. Jumlah tenaga pembina serta pendamping yang menetap di Asrama

Pembina Asrama yaitu ustaz/ ustazah yang berbertugas di setiap Asrama sebagai pengasuh, berjumlah 16 orang, dalam melaksanakan tugasnya mereka dibantu oleh para musa'id/ musa'idah yang berjumlah 22 orang, yang bertugas sebagai pendamping pembina Asrama. Jumlah tenaga pembina Asrama dan pendamping pembina Asrama keseluruhan berjumlah 38 orang.

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pembina Asrama dan Pendamping Pembina Asrama

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Pembina Asrama	16 Orang
2	Pendamping Pembina Asrama	22 Orang
Jumlah Total		38 Orang

Sumber: Data Olahan Dari Buku Pedoman Ma'had Dan Asrama 2016

7. Jumlah Tenaga Pengajar Dan Mahasantri Pada Ma'had Al-Jami'ah

a. Jumlah tenaga pengajar keseluruhan

Adalah ustaz/ ustazah yang memberikan bimbingan dan pengajaran pada setiap program bidang studi akademik yang meliputi, Tahsin Al-Qur'an sebanyak 130

⁶⁵ *Ibid.* Hal. 25-27.

tenaga pengajar, Fiqh 2 tenaga pengajar, Mentoring 130 tenaga pengajar, bahasa Arab 50 tenaga pengajar dan bahasa Inggris berjumlah 50 tenaga pengajar. Jumlah tenaga edukasi program Asrama keseluruhan berjumlah 384 orang.

Tabel 4.2 Jumlah Keseluruhan Tenaga Pengajar 4 Program Pada Ma'had Al-Jami'ah

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Tahsin	130 Orang
2	Fiqh	2 Orang
3	Mentoring	130 Orang
4	Bahasa Arab	50 Orang
5	Bahasa Inggris	50 Orang
Jumlah Total		362 Orang

Sumber: Data Olahan Dari Buku Pedoman Ma'had Dan Asrama 2016

b. Jumlah Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah

Tabel 4.3 Keseluruhan Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah dari Angkatan I 2013
S/D Angkata I 2017

NO	ANGKATAN	GELOMBANG	JUMLAH TOTAL
1	I (2013-2014)	I	800
		II	511
2	II (2014-2015)	I	1062
		II	1228
3	III (2015-2016)	I	1297
		II	1354
4	IV(2016-2017)	I	1385
		II	1346
5	V (2017)	I	1349
		II	-
Jumlah keseluruhan mahasantri			10.332

*Sumber: Dokumen Data Jumlah Mahasantri Pada Akademik UPT
Ma'had Al-Jami'ah 2013-2017.*

Tabel 4.4 Mahasantri Pada Gel. I. A V 2017/2018

NO	MAHASANTRI	TAHUN	JUMLAH
1	PUTRA	2017	984
2	PUTRI	2017	365
Jumlah keseluruhan mahasantri			1349

Jumlah mahsantri putra program mentoring pada Asrama Rusunawa angkatan ke V pada gelombang I yaitu 365 orang.⁶⁶

⁶⁶ Dokumen data koordinator Mentoring Pada UPT Ma'had Al-Jami'ah

8. Jumlah Gedung Asrama dan Setiap Pengurusnya

Tabel 4.5 Jumlah Gedung Asrama dan Setiap Pengurus/ Pembinaanya.

Gedung Asrama	Nama Pengurus
1. RUSUNAWA (Asrama putra)	- Hendra AH, S.PD - Syafruddin, Lc - Jefriadi, S.PD.I - Candra Maulana, S.PD.I
2. ARUN (Asrama putri)	- Abizar, S.PD.I - Safriana, S.Hum
3. IDB 1 (Asrama putri)	- KhuzaimahAlfisyahrina, S.PD.I - Safriati Rahmi, S.PS.I
4. IDB 2 (Asrama putri)	- Zul izzati, S.S - Aiza Malia Perdani, S.PS.I
5. SCTV (Asrama putri)	- Zahratul Faiza, S.Hi - Lia Safiana, S.E
6. KOMPAS (Asrama putri)	- Nur Asma S.PD.I - Irhamni, S.Sy
7. YEKESMA (Asrama putri)	- Rizki Sabrina, Lc - Yusrawati, Lc

Sumber: Buku Pedoman Ma'had Al-Jami'ah Dan Asrama 2016

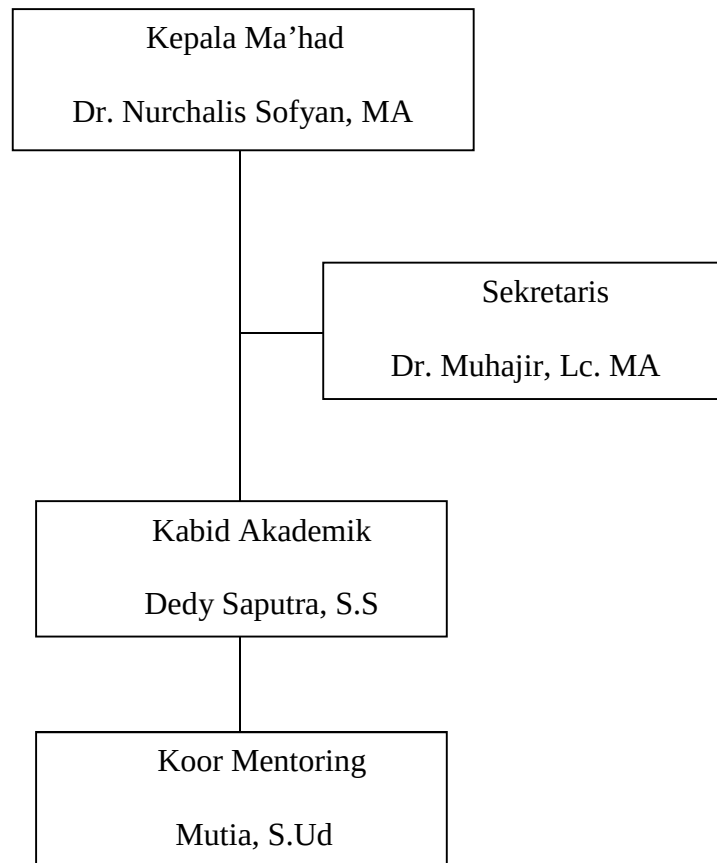
B. Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Pada UPT Ma'had Al-Jami'ah

Pola rekrutmen adalah bentuk suatu proses mengumpulkan para calon tenaga pengajar mentoring sebanyak mungkin, berawal dari koordinator yang membidangi mentoring mengeluarkan pengumuman, menerima pendaftaran, melakukan seleksi berkas yang sesuai dengan yang dibutuhkan Ma'had, setelah mengikuti proses seleksi berkas, setiap calon peserta yang memenuhi persyaratan dapat mengikuti tes, dan berakhir dengan pengumuman hasil tes.

Prosedur rekrutmen tenaga pengajar dimulai dari kepala Ma'had Al-Jami'ah yang menyiapkan SOP (sistim operasional teknis) rekrutmen mentoring, Setelah SOP disiapkan koordinator mentoring, SOP rekrutmen mentoring di periksa oleh ketua lembaga penjamin mutu dan disahkan oleh rektor UIN Ar-Raniry.⁶⁷ Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, terdiri dari empat struktur pelaksana, yaitu diantaranya:

⁶⁷ Dokumen Data, Tentang Sistim Operasional Pelaksana (SOP) Rekrutmen Mentoring, Tahun 2017.

Sruktur Pelaksana Rekrutmen Mentor/Tenaga Pengajar Mentoring



Sumber: Diolah dari SOP rekrutmen Mentor/Tenaga Pengajar mentoring 2017.

Koordinator mentoring yang menyusun dan merencanakan kriteria tenaga pengajar bagian program mentoring terlebih dahulu, serta merencanakan sumber rekrutmen, metode, waktu dan tempat. Kemudian dilaporkan ke bagian kepada bidang akademik untuk berkonsultasi jumlah kebutuhan tenaga pengajar yang akan di rekrut dan disahkan oleh kepala Ma'had Al-Jami'ah.

Rekrutmen tenaga pengajar yang dilaksanakan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah yaitu disetiap satu gelombang penerimaan mahasiswa, dengan kata lain satu semester sekali. Adapun proses pelaksanaan rekrutmen berdasarkan wawancara bersama kepala Ma'had Al-Jami'ah, proses rekrutmen yang dilakukan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah.

“Koordinator program bagian mentoring membuat pengumuman pendaftaran mentoring, dan itu ditempel. terutama di tempelkan di mushalla Kompas, dikantor Ma'had. Kemudian orang mendaftar setelah membaca pengumuman itu, orang mengajukan pendaftaran dengan berkas-berkas yang telah ditentukan istilahnya persyaratan yang telah ditentukan dan dibawa kesini. Kemudian setelah dikumpulkan baru dibuat tes terhadap pengajar, misalnya apakah pengajar ini sudah menghafal jus 30, ada yang belum ada yang sudahitu yang prosesnya, dan baru di umumkan setelah dites”. “Sumber di utamakan dosen dulu, atau karyawan UIN yang sudah ada nip dan yang lebih senior lagi”.⁶⁸

Hasil dari wawancara dengan kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah, rekrutmen berawal dari bidang koordinator mentoring yang dibawahinya kepala bidang, membuat pemberitahuan berupa pengumuman rekrutmen tenaga pengajar dibidang mentoring, kemudian pengumuman dipublikasikan melalui brosur yang ditempelkan, terutama di Mushalla Kompas, dan di kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah.

⁶⁸ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 4 Desember 2017, 16:30.Wib.

Pada umumnya, rekrutmen mempunyai dua metode, metode tertutup dan terbuka. Dari sini bisa dilihat bahwa UPT Ma'had Al-Jami'ah menggunakan metode terbuka dengan menginformasikan melalui brosur, media sosial, dengan harapan untuk mendapatkan sumber rekrutmen dari luar (*eksternal*). Kemudian para peserta mendaftar ke kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah dengan membawakan berkas-berkas persyaratan berdasarkan yang telah ditentukan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah.

Setelah semua berkas terkumpul dengan ketentuan batas waktu yang telah ditentukan, dan diseleksi berkasnya. Bagi yang telah tervaliditasinya, peserta mengikuti tahap tes, yaitu tes baca Al-Qur'an dan tes hafalan *jus* 30, selanjutnya UPT Ma'had Al-Jami'ah mengeluarkan pengumuman hasil tes.

Tenaga pengajar yang direkrut diutamakan terlebih dulu seperti para dosen, dikarenakan dosen sudah mempunyai kapasitas keilmuan baik dari segi pengajarannya maupun metode bimbingannya, dan karyawan Universitas Islam Negeri yang sudah memiliki nomor induk pegawai, dan sudah berpengalaman.

“Dibuat pengumuman. Misalnya ada tenaga pengajar yang berhalangan, sudah pindah tempat tugas, ketika kekurangan dan ketika itu sudah mulai masa-masa sebelum masuk mahasantri, disiapkan dulu ini pengajarnya apakah sudah *full* (penuh) semua atau dilihat setiap unit apakah sudah lengkap pengajarnya, jika masih kurang akan direkrut”.⁶⁹

Hasil wawancara dengan sekretaris UPT Ma'had Al-Jami'ah bahwa, ketika Ma'had mengalami kekurangan tenaga pengajar, sebelum mahasantri memasuki Ma'had, dari pihak UPT Ma'had Al-jami'ah bagian koordinator

⁶⁹ Wawancara Dengan Bapak Muhajir, Sekretaris UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 4 Desember 2017, 15:00.Wib.

mentoring akan menyiapkan tenaga pengajar terlebih dulu, berapa jumlah tenaga pengajar yang masih ada dan berapa yang dibutuhkan untuk mengisi disetiap unit kelompok program mentoring nantinya. Ketika masih kurang, UPT Ma'had Al-Jami'ah akan melakukan rekrutmen.

Mengenai sumber yang direkrut oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah, tidak dikhususkan. Sebagaiman hasil wawancara dengan sekretaris Ma'had Al-Jami'ah bahwa, sumber yang direkrut yaitu “terbuka, dikasih pengumuman”.⁷⁰ Dapat dipahami bahwa, dengan UPT Ma'had Al-Jami'ah menginformasikan rekrutmen melalui pengumuman dengan memasang brosur/ media cetak, bertujuan merekrut dari sumber *ekternal* (dari luar).

Dengan demikian, tidak hanya para tenaga staf UPT Ma'had Al-Jami'ah saja yang mengetahui dan menjadi tenaga pengajar, tetapi juga bagi siapa saja yang asalkan memiliki kapasitas berdasarkan syarat yang di butuhkan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah. Dengan menggunakan metode terbuka, sistem ini akan menghasilkan banyak orang yang diseleksi dan tenaga pengajar yang diterima merupakan pilihan.

”Prosesnya itu secara terbuka, siapa aja boleh mendaftar yang sesuai dengan kriteria yang kita inginkan. Kemudian cara kita ininya melalui brosur, kemudian melalui media kemudian boleh dengan whatsapp, misalnya ada dari grup pengajar mentoring, kita poskan digrup. Disitunanti mereka boleh menyebarkan ke grup-grup whatsapp yang lainnya”.⁷¹

⁷⁰ Wawancara Dengan Bapak Nurchalis Sofyan, Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah. Pada Tanggal 4 Desember, 16:30.Wib.

⁷¹ Wawancara Dengan Ibu Mutia Koordinator Mentoring UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 22 November 2017, 11:30.Wib.

Dari hasil wawancara bersama koordinator mentoring, proses rekrutmen yang dilakukan, berawal dari mempublikasikan pengumuman informasi mengenai UPT Ma'had Al-Jamiah dan Asrama UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berisi pengadaan tenaga pengajar untuk program mentoring, dengan menempelkan brosur di tempat-tempat keramaian seperti, di Mesjid Fatun Qarib dan juga dengan media sosial yaitu melalui aplikasi whatsapp. Para tenaga pengajar program mentoring dibuatkan satugrup khusus untuk saling berbagi informasi yang berkaitan dengan program mentoring.

Dengan sistim ini tidak hanya dari ruang lingkup para tenaga staf UPT Ma'had Al-Jami'ah saja yang bisa menjadi tenaga pengajar, dengan memiliki kapasitas syarat sebagaimana yang di butuhkan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah. Berdasarkan persyaratan yang ditemukan dari brosur pengumuman resmi UPT Ma'had Al-Jami'ah ada 11 poin persyaratan:

1. Berakhlakul karimah dan mampu menjadi tauladan yang baik
2. Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar
3. Mempunyai hafalan satu *juz*
4. Tidak pacaran
5. Tidak merokok
6. Bersedia mengikuti peraturan Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry
7. Foto copy ijazah sarjana (1 lembar)
8. Transkrip nilai (1 lembar)
9. Surat lamaran ditujukan kepada UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama
10. Foto berwarna ukuran 3x4 (1 lembar)

11. Berkas pendaftaran dimasukkan dalam map warna biru bagi laki-laki dan warna merah bagi perempuan.⁷²

Dari beberapa syarat-syarat diatas yang peneliti temukan, pengumuman syarat yang ditetapkan oleh UPT Ma'had Al-Jamia'ah yang harus dimiliki oleh peserta pendaftar, yaitu seorang calon pendaftar harus memiliki sifat berakhlakulkarimah, disebabkan seorang tenaga pengajar mentoring selain sebagai pengajar juga berfungsi sebagai penasehat, suritauladan yang khuduhasanah bagi mahasantri. Tenaga pengajar juga harus mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Diwajibkan mempunyai hafalan minimal 1 *juz*, memiliki sikap konsisten untuk mengikuti peraturan Ma'had Al-Jami'ah. Selanjutnya memiliki ijazah sebagai bukti bahwa seseorang tersebut sudah menyelesaikan pendidikan stara satunya.

Bagi calon tenaga pengajar yang udah melengkapi syarat sebagaimana yang tertera di pengumuman dan ingin mendaftar, berkas-berkas persyaratan tersebut dimasukkan kedalam map biru bagi laki-laki dan map merah bagi perempuan, kemudian di serahkan ke kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah bagian koordinator mentoring.

Selanjutnya "Di disertifikasi berkasnya, kemudian tes".⁷³ Setelah disertifikasi berkas para pendaftar calon tenaga pengajar, kemudian dikeluarkan

⁷² Dokumen Pengumuman, UPT Ma'had Al-Jami'ah Membutuhkan Tenaga Pengajar Mentoring Pada Gel. I. A V 2017/2018, Yang Diselenggarakan Pada Tanggal 31 Agustus 2017. 22 November 2017, 10:00. Wib.

⁷³ Wawancara Dengan Ibu Mutia Koordinator Mentoring UPT Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 22 November 2017, 11:30. Wib.

pengumuman hasil lewat seleksi berkas dan mengikuti tes yang akan diadakan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah.

"Tes yang dilakukan ada tiga tahap, tes pertama yaitu tes baca Al-Qur'an, dan minimal punya 1 juz hafalan, kemudian wawasan keislaman, dan yang ketiga ada wawancara *microteaching* juga, dikarena metodenya itu adalah ceramah atau nasehat, oleh karena itu jika wawasan keislamannya itu lemah, lalu apa yang mesti disampaikan ke murid-murid didiknya dan juga teknik dia mengajar. Satu hari setelahnya langsung diberi pengumuman".⁷⁴

Di tahapan tes, Ma'had Al-Jami'ah melakukan 3 tahap tes. yang pertamates, baca Qur'an dengan baik dan benar, sealain itu calon tenaga pengajar minimal harus hafal 1 *juz*, maupun itu *juz* 30. Yang kedua, tes wawasan keislaman dengan tertulis, untuk mengetahui seberapa luas wawasan keislaman, dikarnakan tenaga pengajar di program mentoring adalah pembimbing karakter mahasantri.

Jika pembimbing tidak memiliki wawasan agama yang luas, dan tidak menguasai hadis-hadis sebagai modal dalam proses pembelajaran, seorang tenaga pengajar tidak akan mampu membuat mahasantri termotivasi. Tahap ketiga, yaitu tes wawancara, dengan tujuan untuk mengetahui wawasan keagamaan serta bagaimana dalam menghadapi mahasantri.

Dikarenakan metode dalam pengajaran program mentoring adalah ceramah atau nasehat, jadi seorang tenaga pengajar tersebut selain sebagai pembina pemantapan karakter juga sebagai seorang penyeru, yang mengajak mahasantrinya untuk melakukan yang *ma'ruf* (yang dianjurkan) dan menjauhi yang *mungkar* (yang dilarang). Setelah satu hari sesi tes, pihak dari UPT Ma'had

⁷⁴ Wawancara Dengan Ibu Mutia Koordinator Mentoring UPT Ma'had Al-Jami'ah. Pada Tanggal 22 November 2017, 11:30. Wib.

Al-Jami'ah mengeluarkan pengumuman melalui *via website* maupun pengumuman tertulis melalui brosur.

C. Tingkat Profesionalitas Tenaga Pengajar Ma'had

Profesional seorang tenaga pengajar adalah, dimana tenaga pengajar tersebut memiliki kemampuan serta keahlian dalam suatu bidang tugas yang di embannya, dengan memiliki kepribadian berkarakter baik serta mampu mengetahui, mengahayati, dan menyelami mahasantri yang dihadapinya agar dapat menyatukan dirinya untuk membawa perubahan terhadap mahasantrinya ke arah yang lebih baik, berkarakteristik islamiyah dan menanamkan rasa komitmen untuk selalu beribadah.

Tenaga pengajar yang dimaksud yaitu mentor/ pengajar pada program mentoring yang bertugas dalam pembinaan aqidah dan akhlak untuk mengatasi segala problematika akhlak dan prilaku mahasantri dalam kehidupan sehari-hari. Tentunya dalam hal ini sangat dibutuhkan tenaga pengajar yang profesional, bukan hanya secara kapasitas tetapi juga kualitasnya.

Tabel 4.6 Nama-Nama Tenaga Pengajar Program Mentoring Putra Gel. I. A V
2017/2018

N	NAMA	BAGIAN	KELOMPOK
1	Burhanuddin, S.Pd.I, MA	Mentoring	Rusunawa/1
2	Tanzil Murdha, S.Sy	Mentoring	Rusunawa/2
3	Heri Tamliqa, SE	Mentoring	Rusunawa/3
4	Akmal Iman, S.Pd. I	Mentoring	Rusunawa/4
5	Yusrizal, M.Pd	Mentoring	Rusunawa/5
6	Alfajri Kamal Ayu, MA,	Mentoring	Rusunawa/6
7	Teguh Murtazam, S.Sy	Mentoring	Rusunawa/7
8	Muharir, SH	Mentoring	Rusunawa/8
9	T. Badrun, S.Sy	Mentoring	Rusunawa/9
10	Fahrul Rizal, S.Pd	Mentoring	Rusunawa/10
11	Candra Maulana, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/11
12	Jefriadi, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/12
13	Ubaidillah, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/13
14	M. Fathir	Mentoring	Rusunawa/14
15	Fauzan, S.Sos	Mentoring	Rusunawa/15
16	Hafiz Maulana, SHI, ME	Mentoring	Rusunawa/16
17	Ruslan, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/17
18	Ahsanul Abid, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/18
19	Ridwan, S.Sos.I	Mentoring	Rusunawa/19
20	Fadli Ibrahim, SH, MA	Mentoring	Rusunawa/20
21	R.A Fadhlullah, S.HI	Mentoring	Rusunawa/21
22	Munawir Amni, S.Sos.I	Mentoring	Rusunawa/22
23	Muklisi Lahuddin, S.S	Mentoring	Rusunawa/23
24	Aziz Syahrizal, S.Ag	Mentoring	Rusunawa/24
25	Ibnu Hajar, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/25
26	Muhammad Khairul, S.Pd	Mentoring	Rusunawa/26
27	A. Rahmad Adi, SE, M.Si	Mentoring	Rusunawa/27
28	Zaini Ulya, SHI	Mentoring	Rusunawa/28
29	Murtaza Rahmi, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/29
30	Husen, S.Sy	Mentoring	Rusunawa/30
31	Dzulhijmi, S.Ag	Mentoring	Rusunawa/31
32	Fakhrul Husni, S.Pd.I	Mentoring	Rusunawa/32
33	Musyari Aulia, Lc	Mentoring	Rusunawa/33
34	Abdullah azam, S.Pd	Mentoring	Rusunawa/34
35	Muhammad Kamal, S.Th	Mentoring	Rusunawa/35
36	Rochy Chandra P, Lc	Mentoring	Rusunawa/36
37	Machzumi, M.SI	Mentoring	Rusunawa/37
38	Aulia Kamal, S.Th.I, MA	Mentoring	Rusunawa/38
39	Syafrizal, MA	Mentoring	Rusunawa/39

Sumber: Dokumen Daftar Nama-Nama Mentor Gel. I. A V 2017/2018

Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator mentoring yaitu.

”Kalau kategori profesionalnya kita dari mentoring itu, golnya ketika mereka bisa membuat mahasiswanya itu bisa putus dari pacarnya yang pacaran, terus dia tidak merokok dan shalatnya”.⁷⁵

Hasil dari pendalaman wawancara diatas bahwa, seorang tenaga pengajar profesional yaitu dia mampu mengubah dan membuat mahasantrinya berpola pikir yang lebih baik. Misalnya dari yang awalnya seorang mahasantri tersebut berpacaran hingga dengan kemampuan ilmu bimbingan tenaga pengajar tersebut membuat mahasantrinya tidak lagi pacaran. Begitu juga halnya mahasatri yang perokok, dari kebiasaannya merokok sudah mulai berhenti merokok dan sudah mulai istiqomah dalam ibadah sholat di setiap waktunya.

“Jadi dimentoring itukan, kita juga selain bimbingan karakter juga ada namanya membiasakan mereka untuk komitmen dalam beribadah, yang kita kasih satu *form* yang di situ itu yang diisi sama mahasiswa, shalatnya, kemudian baca Qur’annya, hafalan Qur’annya, puasa sunahnya, membaca berita islami dan sebagainya. Nah golnya, selain memantapkan karakter juga mampu menumbuhkan sikap komitmen dalam beribadah, yang mana dengan metode mahasantri di beri sebuah *form*, ketika mereka melakukan aktifitas tersebut tenaga pengajar tersebut profesional”.⁷⁶

Ibu Mutia juga menambahkan berkenaan dengan tenaga pengajar profesional tersebut bahwa, jika seorang tenaga pengajar itu mampu menumbuhkan rasa komitmen dan membuat disiplin para mahasantrinya untuk mereka melaksanakan aktifitas seperti yang sudah tertera di lembaran *form*

⁷⁵ Wawancara Dengan Ibu Mutia Koordinator Mentoring UPT Ma’had Al-Jami’ah. Pada Tanggal 22 November 2017, 10:44. Wib.

⁷⁶ Wawancara Dengan Ibu Mutia Koordinator Mentoring UPT Ma’had Al-Jami’ah. Pada Tanggal 22 November 2017, 10:44. Wib.

mutaba'ah yaumiyah sebagai pedoman aktifitas ibadah mereka dan mahasiswa mengisi *form* tersebut sebagai laporan.

Dengan tujuan supaya mahasiswa terbiasa dan komitmen dalam mengerjakan sholat setiap harinya lima waktu, menjaga sholat lima waktu tepat pada waktunya dan berjama'ah, yang biasanya tidak pernah melaksanakan sholat dhuha sebelumnya sudah terbiasa, kemudian disetiap harinya ada membaca Qur'an dan senantiasa bersedekah.

Lembar *form* tersebut akan diperiksa oleh tenaga pengajar/ mentor kelompok masing-masing. Ketika mahasiswa telah mulai terbiasa melakukannya dengan kesadaran sendiri dan dipraktikkan dalam aktifitas sehari-hari mereka, maka seorang tenaga pengajar tersebut dikatakan profesional. Tetapi pada kenyataannya mahasiswa hanya mengisi sebagai formalitas syarat saja, malahan ada yang mengisinya ketika akan diserahkan kepada mentor kelompoknya (pengajar program mentoring).

“Menguasai bahan, kemudian dia mampu mengajak mahasiswanya ini untuk berkarakter, intinya berkarakter, apa yang disampaikan olehnya dilaksanakan, oleh dirinya sendiri, oleh diri mentor sendiri jangan hanya bilang-bilang saja”.⁷⁷

Hasil wawancara dengan sekretaris UPT Ma'had Al-Jami'ah sedikit berbeda tetapi maksudnya sama, dikatakan profesional yaitu menguasai bahan, sebagaimana mestinya seorang tenaga pengajar harus faham terlebih dulu akan setiap materi bimbingan yang akan disampaikan, agar ketika di dalam proses pembinaan dan belajar mengajar dia bisa menjelaskan dan memberi pemahaman

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Muhajir sekretaris UPT Ma'had AL-Jami'ah, pada tanggal 4 Desember 2017. 15:30.Wib.

kepada mahasantrinya supaya termotivasi mereka untuk melakukan yang semestinya.

Setiap mahasantri akan di berikan *form* yang harus diisi oleh mereka dalam kesehariannya, seperti halnya sholat *fardhu* (sholat yang diwajibkan), ada tidaknya mereka melakukannya yaitu ada buku laporan mahasantri yang setiap minggu diperiksa, adakah bersedekah, adakah sholat dhuha, berapa kali membaca Al-Qur'an. Dengan ada nya *form* tersebut mendorong mereka untuk melakukan aktifitas ibadah tersebut seiring berjalannya waktu mereka menjadi terbiasa dan konsisten. Seorang tenaga pengajar juga harus mampu *menyeru/* mengajak mahasantrinya untuk berkarakter islamiyah, menumbuhkan rasa komitmen untuk melaksanakan sholat dan tepat pada waktunya, menjauhi perbuatan yang mendekati zina yaitu dari awalnya pacaran dengan tidak berpacaran lagi.

Serta menumbuhkan sikap disiplin, dan mereka para mahasantrinya melakukan apa yang di anjurkan. Tetapi semua itu harus ada pada kepribadian seorang tenaga pengajar tersebut terlebih dahulu tenaga pengajar tidak hanya sebagai penganjur kebaikan tetapi pelaku kebaikan, sebab ia adalah contoh yang mesti khuduhasanah. Maka demikian seorang tenaga pengajar tersebut dikatakan profesional.

Juga ditambahkan oleh seorang mahasantri putra tersebut "Tidak disetiap jadwal hadir, Bapak itu banyak kali alasan dia jadi sering kali tidak masuk, yang hadir bapak itu hanya 4 dari 12 pertemuan".⁷⁸ Ada di bilang melalui grup,

⁷⁸ Wawancara Dengan Mahasantri Putra Rusunawa Angkatan ke V gelombang ke I Pada Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama. Pada Tanggal 27 November 2017, 14:35. Wib.

dibilang sama komting lalu komting (ketua) diberitahukan ke grup”. Hasil wawacara dengan seorang mahasantri Ma’had putra yaitu, bahwa tenaga pengajar unit mentoring yang disebut dengan mentor.

Mentornya kebanyakan tidak menghadiri pertemuan belajar mengajar di setiap minggunya, dari 12 pertemuan hanya 4 kali saja mentor tersebut hadir, disebabkan mentor mempunyai kesibukan lain yang membuatnya tidak bisa hadir dan tinggal memberi memberi kabar kepada ketua kelompok unit komting tersebut supaya memberitahukan kepda teman-temn yang lainnya.

Dari sini dapat dipahami bahwa, seorang tenaga pengajar tersebut pesimis terhadap tugasnya, dan kurangnya ketegasan dan di disiplin yang mestinya jadi contoh yang khuduhasanah. Sebagaimana wawancara lanjutan dengan seorang mahasantri.

“Rencana jam 4 sore final, karena bapak itu ada halanagan, digantikan malam di rumahnya. Rencana di Mesjid kompas jam 4 sore. Apsen disuruh di penuhin aja semua, dan pas lagi final nya kami isinya berjama’ah terus ustaznya selo-selo aja dia”. Cara mengajar nya datang dan dia cerita saja dan di suruh hafal hadis, tetapi saya tidak menghafal nya tapi bisa juga ikut final, bilang nya bagi yang tidak hafal hadis tidak boleh ikut final, tetapi bisa juga”.⁷⁹

Dari hasil wawancara dengan mahasantri putra mengatakan, mengenai kedisiplinan, bisa dikatakan kurang disiplin, sering kali janji serta penetapan waktu yang ditentukan sering dianggap pesimis oleh tenga pengajar sendiri, dengan tidak konsistennya mengganti ganti jadwal. Dan dari tingkat mendidik mahasantri untuk berprinsip jujur rendah disebabkan tiada ketegasannya dengan

⁷⁹ Wawancara Dengan Mahasantri Putra Rusunawa Angkatan ke V gelombang ke I Pada Ma’had Al-Jami’ah dan Asrama. Pada Tanggal 27 November 2017, 14:35. Wib.

memberikan kemudahan untuk mengisi absensi tanpa mereka menghadiri pertemuan. Seorang mentor memang dalam prakteknya dengan metode memotivasi dengan sejarah-sejarah Islam dan wawasan keislaman dan menasehati untuk mahasiswa lebih berkarakteristik islami, bertaqwa dan tidak lagi meninggalkan sholat serta mengetahui hadis-hadis arba'in dan menghafalnya.

Tetapi pada kenyataannya masih banyak mahasiswa yang belum berubah dari segi karakternya maupun dalam hal ibadah yang masih sering diabaikan dan ditinggal-tingkalkan, yang mestinya seorang mentor tersebut banyak sedikitnya mampu menanamkan sikap yang disiplin, anjuran untuk jujur dalam segala hal, serta memberikan info-info ancaman bagaimana hukum meninggalkan sholat serta siksaan sebagaimana firman-firman Allah di dalam Al-Qur'an dan syurga bagi yang mengerjakan sholat dan amalan shaleh lainnya.

Serta, dari hasil wawancara tersebut juga yang bahwa, seorang mentor kurang peduli serta tidak bersikap tegas dalam suatu yang dianjurkan serta tidak sering dipertanyakan masalah hafalannya sehingga mahasiswa pun pesimis atas apa tugas mestinya yang harus dilakukan, sehingga satu hadis pun terkadang tidak mereka hafal. Maka hal itu mencerminkan bahwa ustaz tersebut tidak profesional.

D. Kendala-kendala dalam perekrutan tenaga pengajar

Segala sesuatu proses tidak luput dari hambatan-hambatan, maka sebuah hambatan tersebut yang menjadi kendala dalam kelancaran suatu pencapaian tujuan. Maka dari itu, suatu kendala adalah hambatan bagi kelancaran suatu kesuksesan misi dalam pencapaian tujuan visi suatu lembaga, maka perlunya setiap kendala di evaluasi untuk menjadi lebih baik. Adapun dalam pelaksanaan

rekrutmen yang dilakukan oleh Ma'had Al-Jami'ah, seperti pernyataan hasil wawancara yaitu.

“Publikasinya kurang, bisa jadi tidak semua orang tahu, inikan sekarang kita sudah punya website mungkin dengan adanya sarana *website* ini, bisa kita buat pengumuman-pengumannya lebih meluas, mungkin selama ini dari omongan-omongan, cek ke kantor biasa kita disinikan, coba lihat di tempelkan, mungkin dengan adanya *website* akan membantu mempublikasi. Terkadang ada orang yang benar-benar ingin dan kemampuannya ada tapi tidak tahu informasi seperti itu, publikasinya lebih digalakkan lagi”.⁸⁰

Adapun hasil dari wawancara bersama bapak Muhajir bahwasanya, kendala dalam rekrutmen terbatasnya informasi mengenai pengumuman rekrutmen, hal ini salah satu kendala yang menyebabkan rekrutmen kurang diketahui, padahal ada yang benar-benar memiliki kapasitas dan kualitas tetapi tidak mengetahui akan sudah dibukanya rekrut para tenaga penajar.

Baru-baru ini dari pihak Ma'had Al-Jami'ah sudah membuat *website*, diharapkan bisa dapat memberikan informasi lebih luas lagi, untuk memudahkan bagi orang lain untuk mengetahui informasi pengumuman rekrutmen mentoring. Yang selama ini para peserta sering kali mendapatkan informasi dari mendengar informasi dari omongan ke omongan satu orang kepada orang lain.

Ketika sudah mengetahui adanya pengumuman lalu mengecek ke kantor Ma'had Al-jami'ah. Tetapi sudah tertera di *wibsite*, para peserta yang ingin dan terkadang ada orang yang benar-benar ingin dan kemampuannya ada tetapi tidak tahu informasi sudah lebih memudahkan dengan adanya *website* seperti dikatakan

⁸⁰ Wawancara Dengan Bapak Muhajir Sekretaris UPT Ma'had AL-Jami'ah, Pada Tanggal 4 Desember 2017. 15:30.Wib.

oleh sekretaris UPT Ma'had Al-Jami'ah dalam wawancara. Dengan adanya *website* publikasi bisa semakin digalakkan lagi.

"Setelah direkrut, tidak sesuai dengan kriteria, misalnya merokok, secara kapasitas mereka mampu tetapi secara kualitas mereka tidak bisa menjadi khuduhasanah, misalnya itu yang putranya merokok, ketahuannya di wawancara, banyak sih, yang mendaftar itu pesimis padahal sudah jelas-jelas di persyaratan, tetapi mereka tetap memasukkan berkas". Dan juga "Masih banyak para mentor yang secara kapasitas oke tapi secara kualitas kurang. Juga ada mentor yang setelah secara tes telah lulus tetapi mengundurkan diri". Dan juga "tidak berhadir di hari tes dengan bermacam alasan dari mereka, dan mereka langsung kita diskualifikasi".⁸¹

Setelah wawancara dengan koordinator mentoring, ditemukan bahwa, kendala dalam rekrutmen yaitu para calon tenaga pengajar yang sudah lewat tahapan seleksi dan tes terkadang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, seperti halnya merokok bagi tenaga pengajar putra, secara kapasitas mereka mampu dengan kata lain mereka menganggap diri mereka sanggup untuk tidak merokok.

Tetapi pada kenyataannya secara kualitas mereka tidak bisa menjadi khuduhasanah sebab mereka pada hakikatnya perokok, walaupun tidak merokok di dalam lingkungan Ma'had tetapi di luar mereka merokok, sedangkan di pengumuman sudah jelas tertera syarat kriteriatenaga pengajar yang dibutuhkan, tetapi kebanyakan para peserta pesimis akan hal tersebut dengan tetap mendaftar, sehingga hal tersebut menyita waktu yang lama dan disebabkan ramenya pesrta sehingga membuat keterbatasan waktu dan penguji.

⁸¹ Wawancara dengan Ibu Mutia koordinator mentoring UPT Ma'had AL-Jami'ah, pada tanggal 22 November 2017, 10:44.Wib.

Mentor yang sudah terserifikasi berkasnya ada yang tidak menghadiri tes pada waktu yang sudah ditentukan dengan alasan tertentu dan meminta tes susulan. “Diwaktu wawancara terkendala, karna banyak peserta wawancara, sehingga menghabiskan waktu yang lama”.⁸²

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan seorang tenaga pengajar mentoring bahwa, antrian yang begitu lama. Kapasitas waktu dengan jumlah para peserta tes calon tenaga pengajar mentor yang tidak sesuai, disebabkan keterbatasan waktu sehingga keadaan wawancara menjadi tidak normal. Adapun pernyataan dari seorang ustaz fatir yang juga sebagai mentor pada program mentoring, beliau mengatakan bahwa.

”Alhamdulillah, Sudah baik dari segi persyaratan. Namun perlu perhatian yang serius dalam tes tulisan dan wawancara. Baik dari soal maupun pewawancara”.⁸³ Dari hasil wawancara mendalam dengan salah seorang tenaga pengajar pada program mentoring. Dalam proses rekrutmen bahwa menemukan suatu kendala yaitu, dalam hal tes tulis dan wawancara yang masih kurang terjaring para tenaga pengajar secara kualitas, maka agar lebih diperhatikan lagi supaya bisa ditingkatkan.

⁸² Wawancara Dengan Ustaz Abit Tenaga Pengajar mentoring Ma’had AL-Jami’ah, Pada Tanggal 21 November 2017. 14:30.Wib

⁸³ Wawancara Dengan Ustaz Fatir Ma’ruf Tenaga Pengajar Mentoring Ma’had Al-Jami’ah, Pada Tanggal 7 November 2017. 20:44. Wib.

“Perlu ditingkatkan, baik di penguji maupun di model soalnya”.⁸⁴ Dari pernyataan seorang tenaga pengajar yang sudah pernah menjalani proses rekrutmen. Dari sini dapat dipahami bahwa, dalam rekrutmen seorang penguji dan bentuk soal tidak memadai akan menjadi rekrutmen tidak akan mencapai sebagaimana visinya untuk mendapatkan tenaga pengajar berkualitas.

Dikarnakan dalam sesi tes para peserta, pengujilah sangat menentukan untuk mendapatkan tenaga pengajar yang berkapasitas tidaknya para tenaga pengajar yang direkrut, dan kualitas soal menentukan seberapa luas wawasan dan ilmu yang dimiliki oleh seorang calon tenaga pengajar tersebut.

⁸⁴ Wawancara Dengan Ustaz Fatir Ma'ruf Tenaga Pengajar Mentoring Ma'had Al-Jami'ah, Pada Tanggal 11 Desember 2017. 20:20. Wib.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pola rekrutmen tenaga pengajar mentoring yang dilakukan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah adalah dengan menggunakan metode terbuka, dengan cara mempublikasikan informasi pengadaan tenaga pengajar melalui brosur atau lembaran yang di tempelkan di tempat-tempat keramaian seputaran kampus dan juga secara media sosial, kemudian memasuki tahapan proses seleksi berkas dan peserta mengikuti tes, tes baca Al-Qur'an dengan baik dan benar, tes hafalan (minimal 1 *juz/ juz amma*), kemudian tes wawancara, serta tes tulis. Terahir di umumkan hasil tes. Kemudian pembekalan dan trining bagi para tenaga pengajar yang sudah lulus.

Para tenaga pengajar pada program mentoring mahasantri putra pada Asrama Rusunawa berjumlah 39 orang, dengan jumlah murid 365, berdasarkan perbandingan rasio: jumlah mentoring: jumlah mahasantri, dengan perbandingan 1 orang mentor kelompok majelis halaqah yaitu untuk 11 orang mahasantri saja yang di bina, tetapi dalam kenyataanya masih belum professional dalam membina dan bimbingan karakter mahasantri, sebab belum tercerminkan pada mahasantri putra berkarakteristik islami, yang mestinya seorang tenaga pengajar program mentoring harus mampu dengan berbagai ragam metode yang mesti di usahakan berdasarkan kemampuannya untuk memotivasi, bersikap disiplin, mengajak, mengubah dan membawa mahasantrinya ke arah yang lebih baik, dan berkarakteristik islami sebagaimana visi Mahad Al-Jamiah.

Kendala dalam merekrut para tenaga pengajar yaitu kurang luas dalam mempublikasikan informasi rekrutmen dan juga banyak terdapat calon tenaga pengajar yang secara kapasitas mereka memenuhi kriteria tetapi setiap kapasitas yang dimiliki kurang berkualitas adanya. Para peserta pesimis terhadap syarat yang telah ditentukan, dari hal tersebut mencerminkan ketidakjujuran, seperti halnya salah satu syarat pelamar tidak perokok, pada kenyataannya mereka tetap mengirimkan lamaran tesnya padahal dia adalah perokok. Dalam sesi tes wawancara yang kurang mendalam untuk menggali kemampuan kualitas kemampuan sehingga tersaring para tenaga pengajar.

B. Saran

Dalam proses tes wawancara agar lebih diperhatikan dan lebih *update* metode wawancaranya, ketegasannya pewawancara dan ahlinya dalam bidangnya. Soal tes yang lebih mendalam agar terdapat kualitas keilmuan seorang tenaga pengajar tersebut. Publikasi informasi rekrutmen tenaga pengajar lebih diperluas tidak hanya di sekitaran perkantoran UPT Ma'had Al-Jami'ah dan Masjid Kampus (Fatun Qarib) yang sebagai pusat keramaian, tetapi juga di fakultas-fakultas Kampus dimana para mahasiswa juga bisa membagikannya kepada kerabat saudaranya di luar sana yang memiliki kemampuan, serta juga melalui website resmi bagian program-program Ma'had Al-Jami'ah, serta alamat webnya di terakan pada setiap bagian bawah pengumuman lewat selebaran brosur yang disebar, sehingga memudahkan untuk mengecek informasi tanpa harus melihat dan bertanya ke kantor UPT Ma'had Al-Jami'ah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fawzi Mohd, Basri DKK, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009).
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008).
- Faustino Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Andi Office, 2010).
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, tt), hal. 28.
- Maria Ulfa. Et, Al, *Buku Panduan Akademik* (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015/2016), Hal. Xxii.
- Nurchalis Sofyan, *Buku Pedoman Ma'dan & Asrama*, (Banda Aceh: UPT Ma'had Al-Jami`ah Dan Asrama UIN Ar-Raniry, 2016).
- Husen Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Puastaka Utama, 2009).
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka 2013).
- Sugiono, *Metodelogi Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfbeta, 2014).
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Syaiful. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kerja Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persab, tt).
- Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah* ED. 7, (Bandung: Tarsito, 1990).

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDAA ACEH

Nomor: 814/Un.08/FDK/Kp.00.4/03/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Mahmuddin, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Dr. Juhari, M. Si. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : As'ari Ramadhan.
- NIM/Jurusan : 431307363/Manajemen Dakwah (MD).
- Judul : Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri Pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 27 Februari 2017 M.
30 Jumadil Awal 1438 H.

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan

Kusnawati Hatta

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 27 Februari 2018.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.arraniry.ac.id

13 November 2017

Nomor : B.4245/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, 1. Wakil Rektor I UIN Ar-Raniry
2. Kepala Ma'had Al – Jami'ah UIN Ar-Raniry
3. Staf Pengajar Ma'had Al – Jami'ah UIN Ar-Raniry

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **As'ari Ramadhan / 431307363**

Semester/Jurusan : IX / Manajemen Dakwah

Alamat sekarang : Kajhu

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri pada UPT Ma'had Al – Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh*".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH DAN ASRAMA**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam-Banda Aceh
Telepon/Hp: 082370576686, Email: ma'had.jami'ah@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor B-049/UPT.6/PP.00.9/01/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dr. Nurchalis, MA
NIM : 19720415 200212 1004
Jabatan : Kepala UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : As'ari Ramadhan
NIM : 431307363
Fak/Jur : Dakwah & Komunikasi/Bimbingan dan Konseling Islam.
Keterangan : Benar telah melakukan penelitian di Ma'had Al-Jami'ah

UIN Ar-Raniry pada tanggal 25 Oktober s.d 28 Desember 2017
untuk menyusun skripsi dengan judul **"Pola Rekrutmen
Tenaga Pengajar Mahasantri pada UPT. Ma'had Al-
Jami'ah"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat
digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 12 Januari 2018
UPT. Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama
Kepala,


Nurchalis



KEMENTERIAN AGAMA RI
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Lapangan Banteng Barat No. 3-4 Jakarta Tel. 021-3811642, 3811654, 3853449
Fax: 021-3812344, 021-34833981 Website: www.pendis.kemenag.go.id/www.diktis.kemenag.go.id
J A K A R T A

Nomor :Dj.I/Dt.IV/PP.00.9/2374/2014

Jakarta, 30 September 2014

Sifat :Penting

Lamp : -

Perihal : **Instruksi Penyelenggaraan Pesantren Kampus (Ma'had Al-Jami'ah)**

Kepada Yth.

1. Rektor/Ketua PTKIN se-Indonesia

2. Kordinator Kopertais Wilayah I s.d XIII

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mempertimbangkan dampak positif penyelenggaraan Pesantren Kampus (Ma'had Al-Jami'ah) bagi pembinaan mahasiswa dan peningkatan kultur akademik (*academic culture*) pada beberapa UIN/IAIN/STAIN, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dengan ini menginstruksikan kepada seluruh Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) untuk menjadikan Pesantren Kampus (Ma'had Al-Jami'ah) sebagai bagian dari penyelenggaraan dan pengelolaan perguruan tinggi keagamaan Islam.

Berkenaan dengan penyelenggaraan Ma'had Al-Jami'ah dimaksud, kami perlu menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pola penyelenggaraan Ma'had Al-Jami'ah dilakukan secara kreatif dengan memaksimalkan sumberdaya yang dimiliki dan melibatkan *stakeholders* perguruan tinggi.
2. Penyelenggaraan Ma'had Al-Jami'ah dapat dilaksanakan dengan menggunakan satu di antara model berikut:
 - a. Pesantren Penuh, yakni Ma'had al-Jami'ah yang menampung seluruh mahasiswa baru seperti telah terlaksana di beberapa UIN/IAIN/STAIN.
 - b. Semi Pesantren atau Pesantren Mitra, model ini dilaksanakan dengan melibatkan potensi masyarakat di luar kampus seperti pesantren, kos-kosan mahasiswa, dan sebagainya.
 - c. Gabungan antara model a dan b; atau model lain yang dikembangkan oleh perguruan tinggi.
3. Fungsi Ma'had al-Jami'ah adalah untuk :
 - a. memperkuat dasar-dasar dan wawasan keagamaan/keislaman
 - b. memperkuat kemampuan bahasa asing (Arab, Inggris, lainnya)
 - c. membentuk karakter (*character building*)
 - d. menjadi pusat pembinaan tahsin dan tahfidz al-Qur'an
 - e. mengembangkan keterampilan dan tradisi akademik lainnya.
4. Kurikulum Ma'had al-Jami'ah minimal terdiri atas:
 - 4.1. Kompetensi dasar
 - a. keterampilan membaca dan menulis al-Qur'an
 - b. keterampilan ibadah dan penguasaan dasar-dasar pelaksanaan ubudiyah
 - c. keterampilan berbahasa asing (Arab dan Inggris).
 - d. keterampilan memahami khazanah keislaman (kitab kuning)



KEMENTERIAN AGAMA RI
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Lapangan Banteng Barat No. 3-4 Jakarta Tel. 021-3811642, 3811654, 3853449
Fax: 021-3812344, 021-34833981 Website: www.pendis.kemenag.go.id/www.diktis.kemenag.go.id
J A K A R T A

4.1. Kompetensi penunjang/lainnya

Selain kompetensi sebagaimana dimaksud pada poin 4.1, perguruan tinggi dapat mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

5. Masa penyelenggaraan *Ma'had al-Jami'ah* minimal 1 (satu) tahun. Kelulusan pada program *Ma'had al-Jami'ah* menjadi prasyarat untuk mengambil mata kuliah tertentu dan/atau pelaksanaan akademik lainnya.
6. Penganggaran penyelenggaraan *Ma'had al-Jami'ah* dilaksanakan secara terintegrasi dengan penganggaran perguruan tinggi.
 - a. PTKIN yang menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU), penganggaran *Ma'had al-Jami'ah* mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. PTKIN yang menerapkan pengelolaan keuangan non-BLU, *Ma'had al-Jami'ah* dapat dianggarkan melalui perhitungan biaya UKT-BKT.
7. Hal-hal teknis lainnya terkait penyelenggaraan *Ma'had al-Jami'ah* ini diatur oleh pimpinan perguruan tinggi.

Demikian instruksi ini disampaikan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kepada Kordinator Kopertais diharapkan mensosialisasikan instruksi ini kepada perguruan tinggi di bawah kewenangannya masing-masing.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pgs. Direktur Jenderal,

TTD

Prof. Dr. H. Nur Syam, M.Si
NIP: 19580708 198603 1002

Tembusan:

1. Yth. Menteri Agama RI (*sebagai laporan*)
2. Yth. Menteri Keuangan
3. Yth. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
4. Yth. Kepala Bappenas
5. Yth. Pimpinan DPR/MPR RI
6. Yth. Gubernur Propinsi Tk I seluruh Indonesia
7. Yth. Inspektur Jenderal Kementerian Agama
8. Peringgal



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651- 7552921, 7551857 Fax. 0651- 7552922
Situs : www.ar-raniry.ac.id E-mail: bagianortapeg@gmail.com

Banda Aceh, 13 Oktober 2014

Kepada Yth.

1. Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam;
 2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
 3. Dekan Fakultas Ushuluddin;
 4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 5. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora;
 6. Direktur Program Pascasarjana;
 7. Kepala Biro AUAK;
 8. Ketua-ketua Lembaga dan Kepala Pusat;
 9. Organisasi Kemahasiswaan;
- Dalam lingkungan UIN Ar-Raniry

SURAT EDARAN

Nomor: Un.07/R/PP.00.9/428/2014

TENTANG

**KEWAJIBAN MENGIKUTI PROGRAM MA'HAD AL-JAMIAH
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Dalam rangka pembinaan karakter dan peningkatan mutu mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Program Ma'had al-Jamiah merupakan suatu kewajiban berdasarkan hasil Rapat Pimpinan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada hari Jumat tanggal 11 Januari 2014.
2. Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh mulai Angkatan Tahun 2013/2014 dan seterusnya diwajibkan mengikuti Program Ma'had Al-Jamiah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Pelaksanaan Program Ma'had al-Jamiah dijadwalkan selama enam bulan atau satu semester untuk setiap Angkatan.
4. Untuk mengikuti Program Ma'had al-Jamiah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, mahasiswa diharuskan melengkapi persyaratan registrasi dan administrasi dengan membayar biaya Program Ma'had al-Jamiah sebesar Rp. 600.000,- (Enam Ratus Ribu Rupiah).
5. Program Ma'had al-Jamiah meliputi Tahsin dan Tahfidh Al-Quran, Pembinaan Karakter, Pembekalan Ilmu Keislaman, Pendidikan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.
6. Program Ma'had Al-Jamiah UIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Prasyarat bagi mahasiswa yang disebutkan pada poin Nomor 2 untuk mengambil mata kuliah di semester V (lima) pada semua fakultas di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian, untuk dimaklumi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.


Prof. Dr. H. Farid Wajdi Ibrahim, MA
NID 406103051994031001



Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : 0651-7552921 - 7551857 Fax. 0651-7552922

Situs : www.ar-raniry.ac.id

Yth. Dekan-dekan Fakultas
di Lingkungan UIN Ar- Raniry.

I N S T R U K S I

Nomor : Un.08/R/ PP.02.3/ 5210 / 2016

Sesuai dengan Surat Edaran Rektor Nomor: Un.07/R/ PP.00.9 /428/2014 Tanggal 13 Oktober 2014 tentang Kewajiban Mengikuti Program Ma'had al- Jami'ah bagi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan hasil rapat pimpinan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tanggal 12 Agustus 2016, dengan ini kami instruksikan:

1. Pimpinan fakultas segera menginventarisir nama-nama mahasiswa Tahun Akademik 2013/2014 yang belum mengikuti program Ma'had Al Jami'ah dan menyerahkan daftar nama tersebut ke UPT Ma'had al- Jami'ah dan Asrama selambat-lambatnya tanggal 19 Agustus 2016.
2. Bagi mahasiswa yang belum mendaftar, agar segera diinformasikan supaya dapat mendaftarkan diri pada UPT Ma'had al-Jami'ah dan Asrama sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pendaftaran dimulai sejak tanggal 19 s.d. 25 Agustus 2016
3. Bagi mahasiswa yang tidak mendaftar dan/atau tidak mengikuti program Ma'had Al- Jami'ah, maka mahasiswa yang bersangkutan tidak dibenarkan mendaftar ulang pada semester Ganjil Tahun Akademik 2016/2017.

Demikian instruksi ini disampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 15 Agustus 2016

~~Kuasa Rektor.~~

H. Manibbuthabry, M.Ag.

№ 10117 199103 1 001

Un.08/R/ Kp.07.6/8019/ 2016

Tanggal : 10 Agustus 2016

Tembusan:

1. Kepala Biro AAKK UIN Ar-Raniry
2. Kepala Biro AUPK UIN Ar-Raniry
3. Ketua Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry
4. Kepala Satuan Pemeriksa Intern (SPI)
5. Kepala Bagian Akademik UIN Ar-Raniry
6. Pimpinan Bank Aceh Syariah



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH DAN ASRAMA

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam-Banda Aceh
Telepon/Hp; 082370576686, Email; ma'had.jami'ah@ar-raniry.ac.id

PENGUMUMAN

UPT. Ma'had Al-Jami'ah dan Asrama UIN Ar-Raniry Banda Aceh, membutuhkan tenaga pengajar (Ustaz & Ustazah) untuk pengajar program **Mentoring** pada Gel. I T.A 2017/2018, adapun kriteria sebagai berikut:

1. BERAKHLAQL KARIMAH DAN MAMPU MENJADI TAULADAN YANG BAIK
2. MAMPU MEMBACA AL-QUR'AN DENGAN BAIK DAN BENAR
3. MEMPUNYAI HAFALAN MINIMAL 1 JUZ
4. TIDAK PACARAN DAN TIDAK MEROKOK
5. BERSEDIA MENGIKUTI PERATURAN MA'HAD AL-JAMI'AH UIN AR-RANIRY
6. FOTO COPY IJAZAH SARJANA (1 Lembar)
7. TRANSKRIP NILAI (1 Lembar)
8. DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CV) (1 Lembar)
9. SURAT LAMARAN DITUJUKAN KEPADA KEPALA UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH & ASRAMA
10. FOTO BERWARNA UKURAN 3X4 (1 Lembar)
11. BERKAS PENDAFTARAN DIMASUKKAN DALAM MAP BERWARNA BIRU BAGI LAKI-LAKI DAN WARNA MERAH UNTUK PEREMPUAN

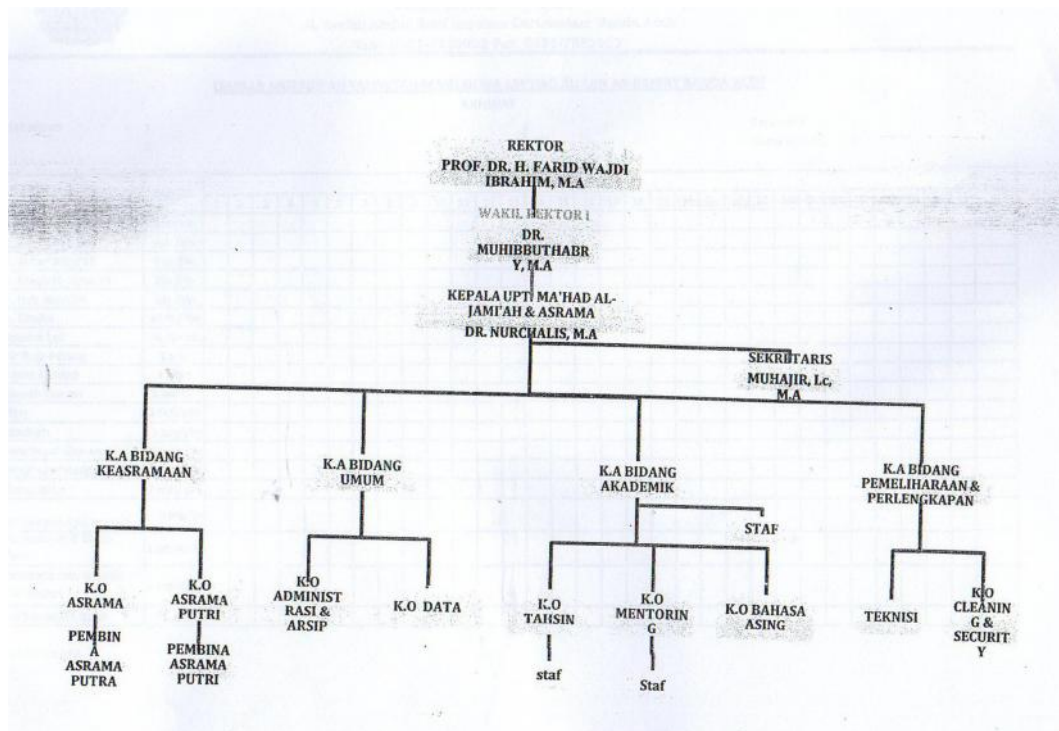
Pendaftaran dari tanggal *31 Juli 2017 – 4 Agustus 2017*, bertempat di kantor Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry dari pukul 09.00-16.30 wib. Wawancara akan dilaksanakan pada tanggal *7 Agustus 2017* di Mushalla Kompas Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry pukul 09.30 WIB. Pengumuman kelulusan tanggal *8 Agustus 2017*.

Demikian pengumuman ini kami sampaikan.



Banda Aceh, 31 Agustus 2017

Koordinator Mentoring Ma'had
Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PUSAT MA'HAD AL-JAMIAH
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552922 Fax. 0651-7552922

LEMBAR MUTABA'AH YAUMIYAH MAHASISWA MA'HAD AL-UIIN AR-RANIRY BANDA ACEH
AKHWAT

Nama Mahasiswa :
Bulan :

Kelompok :
Nama Mentor :

NO.	KEGIATAN	TARGET	TANGGAL*																														Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Sh. Subuh Jama'ah	23x /bin																															
2	Sh. Zuhri Jama'ah	23x /bin																															
3	Sh. Ashar Jama'ah	23x /bin																															
4	Sh. Maghrib Jama'ah	23x /bin																															
5	Sh. Isya Jama'ah	23x /bin																															
6	Sh. Dhuha	46 rkt/ bin																															
7	Qiyamul Lail	46 rkt/ bin																															
8	Zikr Pagi-Petang	2 x/hr																															
9	Shaum Sunnah	4 x/bin																															
10	Tilawah Qur-an	5 juz/ bin																															
11	Infaq	5.000/pkn																															
12	Riyadheh	3 jam/pkn																															
13	Menghapal Qur-an	1 baris/ hr																															
14	Menghapal Hadits	2 hds/ bin																															
15	Silaturrehim	7 rmb/ pkn																															
16	Berl ucapan kpd org lain	3 org/ hr																															
17	Membaca Info Dunia Islam	1 artkel/ hr																															
18	Membaca Info Dalam dan Luar Negeri	1 artkel/ hr																															
19	Ikut Pengajian Islam	1 x/pkn																															

*ISI DENGAN ANGKA

PROGRAM MENTORING UIN AR-RANIRY
SOP REKRUITMEN MENTOR/PENGAJAR MENTORING 2017

NO	AKTIVITAS	PELAKSANA				MUTU BAKU		Waktu	Tempat	KET
		Kepala Ma'had	Akademik	Koor. Mentoring	Calon Mentor	PERSYARATAN/ PERLENGKAPAN	OUTPUT			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	REKRUITMEN MENTOR/PENGAJAR									
1	Penentuan Kriteria/Syarat Mentor					1. List item kriteria/syarat	1. Mentor yang berintergritas Islam dan dapat mnjadi tauladan, 2. Mentor yang siap mendidik	1 hari	Sekret mentoring	
2	Pendataan kebutuhan mentor					1. Data jumlah kelompok balajar, 2. Data mentor yang dibutuhkan	List jumlah mentor yang dibutuhkan	1 hari	Kantor ma'had	
3	Publikasi Rekrutmen Mentor					1. Form Rekrutmen, 2. Form Kriteria/Syarat Mentor	1. Informasi Tersebar, 2. Adanya Calon Mentor yang mendaftar	5 hari	1. Publikasi rekrutmen ditempel di kantor ma'had, 2. Sekret mentoring, 3. Mushalla kompas	
4	Penerimaan Berkas Pendaftaran Calon Mentor					1. Form penerimaan berkas, 2. Biodata, Fas Foto, dsb	1. List penerimaan berkas, 2. Biodata diisi dgn sebenarnya	3 hari	Kantor ma'had	
5	Penyeleksian Berkas					Form kelengkapan berkas	1. Validitas Berkas, 2. Tersedianya Mentor yg dibutuhkan	1 hari	Kantor ma'had	
6	Tes Tulis, Baca Qur'an dan Wawancara					1. Form tes tulis, 2. Form tes baca Qur'an, 3. Form Tes Wawancara, 4. Absen kehadiran	Mentor terverifikasi	1 hari	1. Mushalla kompas, 2. Sekret mentoring	
7	Penetapan dan Pengesahan					Data mentor yang diterima	List mentor yang diterima	1 hari	Kantor ma'had	
8	Pengumuman Hasil Seleksi					Data hasil Kelulusan mentor	1. List hasil kelulusan mentor, 2. Publikasi kelulusan	3 hari	Kantor ma'had	
9	Training Pembekalan Mentor (TPM)					1. Absen peserta training, 2. Tata tertib mengajar mentoring, 3. Surat pemberitahuan mengajar, 4. Surat kontrak mengajar, 5. Biodata pemateri	Terciptanya mentor yang siap mendidik dan mnjadi tauladan	1/2 hari	Mushalla kompas	

Disiapkan oleh:
Kepala
UPT. Ma'had Al-Jamiah & Asrama

Diperiksa oleh:
Ketua
Lembaga Penjamin Mutu

Disahkan oleh:
Rektor
UIN Ar-Raniry

Dr. Nurchalis Sofyan, MA
NIP. 197204152002121004

Prof. Dr. H. Al Yasa Abubakar, MA
NIP. 195301121982031 008

Prof. Dr. Farid Wajdi Ibrahim, MA
NIP. 19610305 199403 1 001

PROGRAM MENTORING UIN AR-RANIRY
SOP KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR MENTORING 2017

NO	AKTIVITAS	PELAKSANA						MUTU BAKU		Waktu	Tempat	KET
		Kepala Ma'had	Akademik	Koor. Mentoring	Kornit	Mentor Mentoring	Mahasiswa	PERSYARATAN/ PERLENGKAPAN	OUTPUT			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
PROSES KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR												
1	Penerimaan dan Pengolahan Data							List data mahasiswa yang valid	Data mahasiswa dapat diolah sesuai kebutuhan	1 hari	Kantor ma'had	
2	Pembagian Kelompok Belajar							Merumuskan dan membuat: 1. Daftar pengajar/mentor , 2. Daftar nama mahasiswa setiap kelompok	1. List daftar pengajar/mentor setiap kelompok, 2. List nama mahasiswa setiap Kelompok	2 hari	Kantor ma'had	
3	Penentuan Modul Belajar							Materi belajar yang terdiri dari: 1. Teoritis, 2. Praktis	1. Modul untuk setiap mentor, 2. Daftar hadits yang dihapal, 3. Daftar wajibat yaumiyah (amalan harian)	5 hari	Kantor ma'had	
4	Pembukaan Awal Belajar Mentoring							Menentukan tempat acara dan perlengkapan yang dibutuhkan	Mahasiswa mengetahui tata tertib belajar mentoring dan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar	2 jam	Mushalla kompas	
5	Pelaksanaan							Memastikan kegiatan belajar mengajar tertib dan teratur	Materi tersampaikan	1. Masa 20 x pertemuan, 2. frekuensi : 2x dlm Sepekan, 3. Jadwal: Kamis malam, Pkl. 20.30-22.00 (putra), Jumat Siang pkl. 12.00-14.00 (Putri) dan Ahad sore 16.30-18.00 (Putra&Putri)	1. Asrama Putri, 2. Asrama Putra, 3. Mushalla Kompas, 4. Mushalla Asrama Putra	
6	Kelas Evaluasi Mentor (Tahap 1)							Memastikan kehadiran mentor dan mahasiswa berjalan sesuai dengan jadwal dan waktu yang ditentukan	Teratasi kendala-kendala yang dihadapi diawal belajar	2 pekan (4x pertemuan)	1. Asrama Putri, 2. Asrama Putra, 3. Mushalla Kompas, 4. Mushalla Asrama Putra	
7	Kelas Evaluasi Mentor (Tahap 2 :Midterm)							1. Memastikan kegiatan mentoring berjalan minimal 8 kali pertemuan, 2. Memeriksa absen kehadiran mentor dan mahasiswa, 3. Memeriksa hafalan hadits daan wajibat yaumiyah (amalan harian)	Program mentoring dipertengahan semester berjalan dengan lancar dan sesuai target	5 pekan (10x pertemuan)	1. Asrama Putri, 2. Asrama Putra, 3. Mushalla Kompas, 4. Mushalla Asrama Putra	
8	Kelas Evaluasi Mentor (Tahap 3: Final)							1. Memastikan kegiatan mentoring berjalan minimal 18 kali pertemuan, 2. Memeriksa absen kehadiran mentor dan mahasiswa, 3. Memeriksa hafalan hadits daan wajibat yaumiyah (amalan harian), 4. Melakukan belajar tambahan bagi yang belum mencapai target, 5. Menentukan soal final, 6. Menyelenggarakan ujian final	Final berjalan tertib dan teratur	10 pekan (20x Pertemuan)	1. Asrama Putri, 2. Asrama Putra, 3. Mushalla Kompas, 4. Mushalla Asrama Putra	
9	Pengumpulan dan Penyerahan Nilai Hasil Belajar							Daftar serah terima berkas kegiatan belajar mengajar	Nilai mentoring terkumpul dari masing-masing mentor	3 hari	Kantor Ma'had	
10	Rekapitulasi Nilai							1. Memastikan daftar nilai setiap mentor, 2. Mengumpulkan daftar nilai setiap mentor, 3. Menginput/mengentri nilai ke dalam daftar rekap nilai akademik	Hasil belajar sesuai dengan target dan KKM (kriteria ketuntasan minimal)	4 hari	Kantor Ma'had	
11	Penyerahan Nilai dan Laporan Hasil Belajar							1. Daftar serah terima nilai, 2. Laporan hasil belajar dan persentase pencapaian belajar	Laporan semester	2 hari	Kantor Ma'had	

Disiapkan oleh:
Kepala
UPT. Ma'had Al-Jamiah & Asrama

Diperiksa oleh:
Ketua
Lembaga Penjamin Mutu

Disahkan oleh:
Rektor
UIN Ar-Raniry

Dr. Nurchalis Sofyan, MA
NIP. 197204152002121004

Prof. Dr. H. Al Yasa Abubakar, MA
NIP. 195301121982031 008

Prof. Dr. Farid Wajdi Ibrahim, MA
NIP. 19610305 199403 1 001

**PROGRAM MENTORING UIN AR-RANIRY
SOP REMEDIAL MENTORING 2017**

NO	AKTIVITAS	PELAKSANA			MUTU BAKU		Waktu	Tempat	KET
		Akademik	Koor. Mentoring	Mahasiswa	PERSYARATAN/ PERLENGKAPAN	OUTPUT			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
REMEDIAL MENTORING									
1	Pendataan Mahasiswa Remedial				1. Rekapitulasi nilai mahasiswa yang tidak lulus mentoring, 2. Data mahasiswa setiap angkatan dan gelombang	1. Daftar nama mahasiswa remedial per angkatan dan gelombang	1 hari	Kantor Ma'had	
2	Publikasi Remedial Mentoring				Form remedial mentoring	Informasi Tersebar	5 hari	1. Publikasi remedial ditempel di kantor Ma'had, 2. Sekret mentoring, 3. Mushalla Kompas	
3	Pelaksanaan				1. Menentukan pemateri, 2. Absen mahasiswa remedial, 3. Jadwal remedial, 4. Tempat, 5. Alat-alat yang dibutuhkan	1. Mahasiswa lulus remedial, 2. Adanya penyelesaian nilai mentoring, 3. Daftar nilai mentoring mahasiswa remedial	2 kali	Mushalla Kompas	
4	Rekapitulasi Nilai				1. Memastikan daftar nilai mahasiswa remedial, 2. Mengumpulkan daftar nilai mahasiswa remedial, 3. Menginput/mengentri nilai mahasiswa remedial	Nilai mahasiswa yang valid	3 hari	Kantor Ma'had	
5	Penyerahan Nilai				Laporan hasil remedial dan persentase kelulusan	Laporan nilai remedial	2 hari	Kantor Ma'had	
6	Pengumuman Nilai Mentoring Mahasiswa Remedial				Berkas hasil kelulusan remedial	Publikasi kelulusan remedial	5 hari	1. Kantor Ma'had, 2. Mushalla	

Disiapkan oleh:
Kepala
UPT. Ma'had Al-Jamiah & Asrama

Diperiksa oleh:
Ketua
Lembaga Penjamin Mutu

Disahkan oleh:
Rektor
UIN Ar-Raniry

Dr. Nurchalis Sofyan, MA
NIP. 197204152002121004

Prof. Dr. H. Al Yasa Abubakar, MA
NIP. 195301121982031 008

Prof. Dr. Farid Waidi Ibrahim, MA
NIP. 19610305 199403 1 001

	UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH & ASRAMA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH	Nomor SOP Tanggal Pembuatan Tanggal Revisi Tanggal Efektif Disahkan Oleh	
SOP REKRUITMEN MENTOR/PENGAJAR MENTORING			
Dasar Hukum 1. Statuta tentang Keberadaan UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama 2. Peraturan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh 3. Instruksi Dirjen Pendidikan Islam No: DJ. 1/DT. 1.IV/PP.00.9/2374/2014 4. Peraturan Rektor UIN Ar-Raniry No: Un. 07/R/PP.009/428/2014 tentang Kewajiban Mengikuti Program Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh 5. Instruksi Kuasa Rektor Hasil Rapat Pimpinan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tanggal 12 Agustus 2016 No: Un./8/R/PP.02.3/5210/2016 Tujuan 1. Memastikan bahwa Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring Berjalan Lancar dan Tertib 2. Memudahkan Kinerja Petugas dalam Melaksanakan Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring 3. Mewujudkan Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring yang Teratur dan Sistematis 4. Menjadi Acuan dalam Melaksanakan Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring 5. Menjadi Bahan Evaluasi Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring Kedepan Ruang Lingkup SOP ini mengatur: 1. Bentuk dan Waktu Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring 2. Langkah-Langkah Pelaksanaan Proses Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring Definisi 1. Mentor adalah orang yang memiliki kemampuan dalam melakukan proses pembinaan kepada peserta melalui sarana kelompok majelis halaqah	2. TPM (Training Pembekalan Mentor) adalah Pelatihan yang dilakukan oleh koordinator mentoring terhadap mentor/pengajar agar mentor/pengajar mengetahui tata tertib mentoring dan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar Keterkaitan SOP Program Akademik Ma'had Al-Jamiah Peringatan Jika SOP ini tidak dilaksanakan Maka Rekrutmen Mentor/Pengajar Mentoring Tidak Berjalan Sebagaimana Mestinya. Kualifikasi Pelaksana 1. Sarjana atau Master Pendidikan Agama Islam 2. Sarjana atau Master Manajemen Pendidikan 3. Sarjana atau Master Bimbingan dan Konseling Peralatan dan Perlengkapan 1. Konsep Pengumuman 2. Berkas Lamaran 3. Daftar Petugas Penerima 4. Daftar Tim Seleksi 5. SK Pengajar Pencatatan dan Pendataan 1. Data Calon Pengajar 2. Data Berkas Lamaran 3. Data Hasil Seleksi		



UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH & ASRAMA
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor SOP
Tanggal Pembuatan
Tanggal Revisi
Tanggal Efektif
Disahkan Oleh

SOP KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR MENTORING

Dasar Hukum

- 1. Statuta tentang Keberadaan UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama
- 2. Peraturan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- 3. Instruksi Dirjen Pendidikan Islam No: DJ. 1/DT. 1.IV/PP.00.9/2374/2014
- 4. Peraturan Rektor UIN Ar-Raniry No: Un. 07/R/PP.009/428/2014 tentang Kewajiban Mengikuti Program Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- 5. Instruksi Kuasa Rektor Hasil Rapat Pimpinan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tanggal 12 Agustus 2016 No: Un./8/R/PP.02.3/5210/2016

Tujuan

- 1. Mewujudkan Mahasiswa yang Memiliki Karakter Akhlaq Islami dan Rajin Beribadah
- 2. Memperkuat dan Mengokohkan Akidah yang Benar dan Terhindar dari Aliran-Aliran Keyakinan yang Menyimpang, seperti Gafatar, Dll
- 3. Mendorong dan Mempersiapkan Mahasiswa yang Memiliki Kesadaran Islami guna Membentengi Diri dari Penyakit Sosial Menyimpang seperti Pergaulan Bebas LGBT, Narkoba, Dsb

Ruang Lingkup

SOP ini mengatur:

- 1. Bentuk dan Waktu Kegiatan Pembelajaran Mentoring
- 2. Langkah-Langkah Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Mentoring

Definisi

- 1. Mentoring adalah program pembinaan dan pengembangan karakter agar terwujudnya mahasiswa yang memiliki karakter akhlaq Islami

- 2. Koordinator unit (Kornit) adalah petugas yang membantu koordinator mentoring dalam hal pengontrolan dan absensi mentor/pengajar ketika kegiatan pembelajaran berlangsung

Keterkaitan

SOP Program Akademik Ma'had Al-Jamiah

Peringatan

Jika SOP ini tidak dilaksanakan Maka Kegiatan Pembelajaran Mentoring Tidak Berjalan Sebagaimana Mestinya

Kualifikasi Pelaksana

- 1. Sarjana atau Master Pendidikan Agama Islam
- 2. Sarjana atau Master Manajemen Pendidikan
- 3. Sarjana atau Master Bimbingan dan Konseling

Peralatan dan Perlengkapan

- 1. Modul Pembelajaran
- 2. Jadwal Pembelajaran
- 3. Daftar Pengajar
- 4. Daftar Uniting Mahasiswa
- 5. Form Hapalan Hadits
- 6. Form Mutaba'ah Yaumiyah (Amalan Harian)
- 7. Fasilitas Pembelajaran (Mushalla, Absensi, dan Alat Tulis)

Pencatatan dan Pendataan

- 1. Data Absen Tenaga Pengajar/Mentor
- 2. Absen Mahasiswa
- 3. Blanko Penilaian



**UPT. MA'HAD AL-JAMI'AH & ASRAMA
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**Nomor SOP
Tanggal Pembuatan
Tanggal Revisi
Tanggal Efektif
Disahkan Oleh**

SOP REMEDIAL MENTORING

Dasar Hukum

1. Statuta tentang Keberadaan UPT. Ma'had Al-Jami'ah & Asrama
2. Peraturan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Instruksi Dirjen Pendidikan Islam No: DJ. 1/DT. 1.IV/PP.00.9/2374/2014
4. Peraturan Rektor UIN Ar-Raniry No: Un. 07/R/PP.009/428/2014 tentang Kewajiban Mengikuti Program Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh
5. Instruksi Kuasa Rektor Hasil Rapat Pimpinan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tanggal 12 Agustus 2016 No: Un./8/R/PP.02.3/5210/2016

Tujuan

1. Mewujudkan Proses Remedial yang Teratur dan Sistematis
2. Memastikan Pencapaian Kelulusan Mahasantri dalam Pembelajaran Mentoring
3. Menjadi Bahan Evaluasi Pembelajaran Mentoring

Ruang Lingkup

SOP ini mengatur:

1. Bentuk dan Waktu Proses Remedial Mentoring
2. Langkah-Langkah Proses Remedial Mentoring

Definisi

1. Remedial adalah pembelajaran ulang bagi mahasiswa yang hasil belajarnya tidak sesuai target yang diharapkan

Keterkaitan

SOP Program Akademik Ma'had Al-Jamiah

Peringatan

Jika SOP ini tidak dilaksanakan maka proses Remedial Mentoring tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Kualifikasi Pelaksana

1. Sarjana atau Master Pendidikan Agama Islam
2. Sarjana atau Master Manajemen Pendidikan
3. Sarjana atau Master Bimbingan dan Konseling

Peralatan dan Perlengkapan

1. Jadwal Kegiatan Remedial
2. Daftar Mahasiswa Remedial
3. Fasilitas Pembelajaran Remedial (Mushalla, Absensi, dan Alat Tulis)

Pencatatan dan Pendataan

1. Data Absen Mahasiswa Remedial
2. Blanko Penilaian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PUSAT MA'HAD AL-JAMIAH

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp. 0651-7552922 Fax. 0651-7552922

NAMA MENTOR GELOMBANG 1 2017-2018

No	Nama	Asrama/ Kelompok
1	Burhanuddin, S.Pd.I, MA	Rusunawa/1
2	Tanzil Murdha, S.Sy / M. Febriansyah H	Rusunawa/2
3	Heri Tamliqa, SE	Rusunawa/3
	Akmal Iman, S.Pd. I	Rusunawa/4
5	Yusrizal, M.Pd	Rusunawa/5
6	Alfajri Kamal Ayu, S.Pd.I, MA	Rusunawa/6
7	Teguh Murtazam, S.Sy	Rusunawa/7
8	Muharir, SH	Rusunawa/8
9	T. Badrun, S.Sy	Rusunawa/9
10	Fahrul Rizal, S.Pd	Rusunawa/10
11	Candra Maulana, S.Pd.I	Rusunawa/11
12	Jefriadi, S.Pd.I	Rusunawa/12
13	Ubaidillah, S.Pd.I	Rusunawa/13
14	Rizki Muanandar, S.Pd.I/ M. Fathir	Rusunawa/14
15	Fauzan, S.Sos	Rusunawa/15
16	Hafiz Maulana, SHI, ME	Rusunawa/16
17	Ruslan, S.Pd.I	Rusunawa/17
18	Ahsanul Abid, S.Pd.I	Rusunawa/18
19	Ridwan, S.Sos.I	Rusunawa/19
20	Fadli Ibrahim, SH, MA	Rusunawa/20
21	R.A Fadhlullah, S.HI	Rusunawa/21
22	Munawir Amni, S.Sos.I	Rusunawa/22
23	Muklisi Lahuddin, S.S	Rusunawa/23
24	Aziz Syahrizal, S.Ag	Rusunawa/24
25	Ibnu Hajar, S.Pd.I	Rusunawa/25
26	Muhammad Khairul, S.Pd	Rusunawa/26
27	A. Rahmad Adi, SE, M.Si	Rusunawa/27

28	Zaini Ulya, SHI	Rusunawa/28
29	Murtaza Rahmi, S.Pd.I	Rusunawa/29
30	Husen, S.Sy	Rusunawa/30
31	Dzulhijmi, S.Ag	Rusunawa/31
32	Fakhrul Husni, S.Pd.I	Rusunawa/32
33	Musyari Aulia, Lc	Rusunawa/33
34	Abdullah azam, S.Pd	Rusunawa/34
35	Muhammad Kamal, S.Th	Rusunawa/35
36	Rochy Chandra Purnawan, Lc	Rusunawa/36
37	Machzumi, M.SI	Rusunawa/37
38	Aulia Kamal, S.Th.I, MA	Rusunawa/38
39	Syafrizal, MA	Rusunawa/39

No	Nama	Asrama/ Kelompok
1	Burhanuddin, S.Pd.I, MA	Rusunawa/1
2	Tanzil Murdha, S.Sy / M.	Rusunawa/2
3	Heri Tamliqa, SE	Rusunawa/3
4	Akmal Iman, S.Pd. I	Rusunawa/4
5	Yusrizal, M.Pd	Rusunawa/5
6	Alfajri Kamal Ayu, S.Pd.I, MA	Rusunawa/6
7	Teguh Murtazam, S.Sy	Rusunawa/7
8	Muharir, SH	Rusunawa/8
9	T. Badrun, S.Sy	Rusunawa/9
10	Fahrul Rizal, S.Pd	Rusunawa/10
11	Candra Maulana, S.Pd.I	Rusunawa/11
12	Jefriadi, S.Pd.I	Rusunawa/12
13	Ubaidillah, S.Pd.I	Rusunawa/13
14	Rizki Muanandar, S.Pd.I/ M. Fathir	Rusunawa/14
15	Fauzan, S.Sos	Rusunawa/15
16	Hafiz Maulana, SHI, ME	Rusunawa/16
17	Ruslan, S.Pd.I	Rusunawa/17
18	Ahsanul Abid, S.Pd.I	Rusunawa/18
19	Ridwan, S.Sos.I	Rusunawa/19
20	Fadli Ibrahim, SH, MA	Rusunawa/20
21	R.A Fadhlullah, S.HI	Rusunawa/21
22	Munawir Amni, S.Sos.I	Rusunawa/22
23	Muklisi Lahuddin, S.S	Rusunawa/23
24	Aziz Syahrizal, S.Ag	Rusunawa/24
25	Ibnu Hajar, S.Pd.I	Rusunawa/25

26	Muhammad Khairul, S.Pd	Rusunawa/26
27	A. Rahmad Adi, SE, M.Si	Rusunawa/27
28	Zaini Ulya, SHI	Rusunawa/28
29	Murtaza Rahmi, S.Pd.I	Rusunawa/29
30	Husen, S.Sy	Rusunawa/30
31	Dzulhijmi, S.Ag	Rusunawa/31
32	Fakhrul Husni, S.Pd.I	Rusunawa/32
33	Musyari Aulia, Lc	Rusunawa/33
34	Abdullah azam, S.Pd	Rusunawa/34
35	Muhammad Kamal, S.Th	Rusunawa/35
36	Rochy Chandra Purnawan, Lc	Rusunawa/36
37	Machzumi, M.SI	Rusunawa/37
38	Aulia Kamal, S.Th.I, MA	Rusunawa/38
39	Syafrizal, MA	Rusunawa/39

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : AS'ARI RAMADHAN
Tempat / Tgl. Lahir : Keude Bakongan, 5 Mai 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
NIM : 431307363
Kebangsaan : Indonesia
Status : Belum Nikah
Alamat
 a. Desa : Keude Bakongan
 b. Kecamatan : Bakongan
 c. Kabupaten : Aceh Selatan
 d. Provinsi : Aceh
Nomor Handphone : 081244533304

Riwayat Pendidikan

SD / MI : 2007
SMP / MTsN : 2010
SMA / MA : 2013
Universitas : UIN Ar-Raniry s.d Sekarang

Orang Tua / Wali

Nama Ayah : Husni/ Alm
Nama Ibu : Darsibah
Pekerjaan Orang Tua : Swasta
Alamat Orang Tua : Desa Keude Bakongan, Kecamatan Bakongan,
Kabupaten Aceh Selatan.

Banda Aceh, 10 Januari 2018

AS'ARI RAMADHAN
431307363

Foto kegiatan wawancara



Wawancara dengan bapak Muhibbuddin (Wakil rektor satu UIN AR-Ramiry Banda Aceh)



Wawancara dengan bapak Nurchalis Sofyan (kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah)



Wawancara dengan ibu Mutia (Koordinator mentoring)



Wawancara dengan ustaz Abit (salah satu diantara tenaga pengajar mentoring)