

**PENERAPAN PAKTA INTEGRITAS DI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANIRY: STUDI TERHADAP TRANSPARANSI
PENGADAAN PEGAWAI DI BAGAIAN ORGANISASI DAN
KEPEGAWAIAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Zahrotul Jamilah Binti Azhar

NIM. 150403093

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
1440 H / 2019 M**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu
Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**Zahrotul Jamilah Binti Azhar
NIM: 150403093**

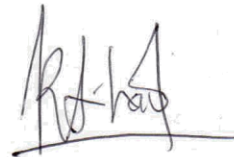
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Jailani, M. Si
NIP. 196010081995031001**

Pembimbing II,



**Raihan, S.Sos.I, MA
NIP. 198111072006042003**

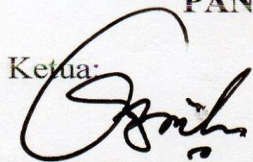
**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, Dinyatakan
Lulus dan Disahkan sebagai Tugas Akhir
Penyelesaian Program Sarjana S-1
dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

**Diajukan Oleh:
ZAHROTUL JAMILAH BINTI AZHAR
150403093
Pada Hari/Tanggal**

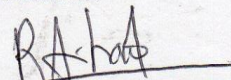
**Senin, 28 Januari 2019M
22 Jamadil Awal 1440H**

**Di Darussalam – Banda aceh,
PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI:**

Ketua:


Dr. Jailani, M. Si.
NIP. 196010081995031001

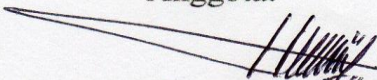
Sekretaris:


Raihan, S.Sos.I, MA.
NIP. 198111072006042003

Anggota:


Fakhruddin, SE, MM.
NIP. 196406162014111002

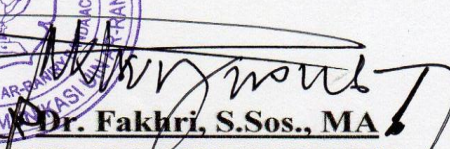
Anggota:


Khairul Habibi, S.Sos.I, M.Ag.
NIDN. 20251191101

Mengetahui:

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,
Darussalam – Banda Aceh**




Dr. Fakhri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahrotul Jamilah Binti Azhar

NIM : 150403093

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan : 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 bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Yang Menyatakan



Zahrotul Jamilah Binti Azhar

NIM: 150403093

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **“PENERAPAN PAKTA INTEGRITAS DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY : STUDI TERHADAP TRANSPARANSI PENGADAAN PEGAWAI DI BAGIAN ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN”**. Bagian pertama, Pakta integritas merupakan pernyataan tentang komitmen untuk melaksanakan segala tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penetapan ini dijalankan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016 Tentang Penetapan Satuan Kerja Sebagai *Pilot Project* Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Pada Kementerian Agama Tahun 2016. Transparansi merupakan keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil demi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pihak organisasi dan masyarakat. Fakta yang terjadi saat ini, pejabat masih was-was dalam menerapkan transparan dalam melakukan rekrutmen pegawai, terutamanya di Bagian Organisasi dan Kepegawaian. Tujuan penelitian ini adalah meneliti penerapan pakta integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry terhadap pengadaan pegawai di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry serta bagaimana upaya dalam melaksanakan transparansi dalam pengadaan pegawai. Bagian kedua, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Bagian ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sudah menerapkan prinsip pakta integritas transparansi terhadap pengadaan pegawai, akan tetapi belum sepenuhnya dalam pengadaan Bukan Pegawai Negeri Sipil. Upaya yang dilakukan Bagian Organisasi Dan Kepegawaian adalah mengoptimalkan penggunaan medium penyampaian informasi kepada masyarakat dan menggunakan mengatur langkah dan mekanisme yang efektif dalam proses pengadaan pegawai untuk mengelakkan dari perkara yang boleh menimbulkan syak atau penyelewengan terhadap transparansi dalam pengadaan pegawai.

Kata Kunci: Penerapan Pakta Integritas, Transparansi, Bagian Organisasi Dan Kepegawaian.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan karunianya kepada kita hamba-Nya. shalawat serta salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam kejahilan kepada alam yang penuh dengan rahmat dan berpengetahuan. Shalawat dan salam juga buat para ahli keluarga serta sahabat-sahabat Baginda Rasulullah SAW yang telah lama meninggalkan kita.

Dengan izin Allah SAW yang telah memberikan kesempatan untuk penulis menyelesaikan sebuah skripsi berjudul **“PENERAPAN PAKTA INTEGRITAS DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY: STUDI TERHADAP TRANSPARANSI PENGADAAN PEGAWAI DI BAGAIAN ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN ”**. Karya yang sangat sederhana ini adalah dalam rangka melengkapi persyaratan menyelesaikan Sarjana stara S-1 dalam bidang Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Dalam menyiapkan karya ilmiah ini, penulis tidak kurang mengalami pelbagai hambatan dan rintangan, namun segalanya dapat ditempuhi dengan berkat kesabaran dan bantuan serta dukungan banyak pihak. Maka di kesempatan ini penulis ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada:

1. Ibu dan ayah tercinta Junaidah Binti Misar dan Azhar Bin Kattan yang telah susah payah mengasuh, mendidik dan membesarkan diri ini berdasarkan Al Quran dan As Sunnah sehingga mampu mandiri membawa diri menuntut ilmu di perantauan. Tanpa berkat dan doa dari ibu dan ayah, penulis tidak mungkin bisa melangkah dan sukses sejauh ini. Begitu juga buat suami, Muhammad Nurhaseef Bin Ismawadee dan ibu serta ayah mertua, Juraini Binti Osman dan Ismawadee Bin Ismail serta keluarga yang senantiasa memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

2. Bapak Dr. Jailani, M.Si selaku PA Akademik dan selaku Dosen pembimbing I, dan Ibu Raihan, S.Sos.I, MA. selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan penuh keikhlasan dan kebijaksanaan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan-pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Saya mendoakan semoga Allah membalas kebaikan dan mempermudah urusan kedua dosen pembimbing saya.

3. Seluruh Dosen-Dosen di Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung dalam kelancaran penulisan skripsi ini.

4. Drs. Fakhri, S.Sos., MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

5. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, MA selaku Rektor UIN Ar-Raniry yang telah memimpin lembaga tersebut dengan baik.

Seluruh staf, karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

6. Semua sahabat-sahabat dari Malaysia maupun Aceh yang senantiasa ada bersama-sama berkongsi suka duka memberikan dukungan dan sokongan tanpa henti sehingga hasil karya ilmiah ini dapat dihasilkan. Tidak mungkin penulis dapat sebutkan satu persatu nama-nama sahabat yang membantu karena terlalu ramai. Semoga segala urusan kita akan datang dipermudahkan dan diberikan jalan keluar yang terbaik untuk kebaikan bersama dunia akhirat.

Akhir kata, puji dan syukur kita kembalikan kepada Allah SWT yang telah memberi izin iya berlaku. Penulis sadar bahwa terlalu banyak kekurangan yang terdapat sepanjang penulisan skripsi ini karena masih lagi belajar dan tidak mungkin terlepas dari kesalahan. Dari itu, penulis memohon berjuta permaafan atas segala kesalahan. Semoga penulis dapat menambah baik dari segi penulisan yang akan datang. Segala saran dan kritikan dari semua pihak amatlah penulis harapkan supaya penulis dapat menambah baik untuk penulisan yang akan datang.

Wallahua ‘lam

Darussalam, 17 Januari 2019

Penulis,

Zahrotul Jamilah Binti Azhar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Penjelasan Istilah	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Perbahasan	8

BAB II: TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Pakta Integritas	10
B. Tujuan Pakta Integritas	11
C. Komponen Utama Pakta Integritas	12
D. Hal-hal Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Pakta Integritas ..	13
E. Pakta Integritas Dalam Pengadaan Pegawai	14
1. Pengertian Pengadaan Pegawai	14
2. Tujuan Pengadaan Pegawai	14
3. Proses Pengadaan Pegawai	15
4. Sumber Pegawai	16
5. Indikator Pengadaan Pegawai	19
6. Dalil Al Quran Berkaitan Pengadaan Pegawai	20
7. Pakta Integritas Dalam Pengadaan Pegawai	21
F. Transparansi Dalam Pengadaan Pegawai	22
G. Indikator Mengukur Transparansi	23
H. Dalil Al Quran Berkaitan Transparansi	25
I. Hubungan Transparansi Dengan Pengadaan Pegawai	27

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	29
B. Informan Penelitian	29
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	35
1. Visi Bagian Organisasi Dan Kepegawaian	35
2. Misi Bagian Organisasi Dan Kepegawaian	37

3. Struktur Organisasi Bagian Organisasi Dan Kepegawaian.....	37
4. Rincian Tugas Bagian Organisasi Dan Kepegawaian	40
5. Budaya Kerja Bagian Organisasi Dan Kepegawaian.....	44
6. Klasifikasi Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	45
B. Penerapan Prinsip Transparansi Terhadap Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian	46
1. Tujuan Pengadaan Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	46
2. Sumber Pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	47
3. Proses Pengadaan Pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	47
4. Indikator Pengadaan Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	57
C. Upaya Penerapan Pakta Integritas Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	59
1. Indikator Transparansi Dalam Pengadaan Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	59
2. Upaya Penerapan Pakta Integritas Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry	63

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA 69

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keterangan (SK) Dekan Fakultas Dakwah Tentang Penetapan Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2: Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
- Lampiran 3: Surat Keterangan (SK) Telah Melakukan Penelitian Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Lampiran 4: Pedoman Wawancara Dengan Bagian Organisasi Dan Kepegawaian
- Lampiran 5: Foto Penelitian
- Lampiran 6: Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry secara resmi berdiri berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (IAIN) Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh¹ dan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.² Sejak berdiri sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam, UIN Ar-Raniry telah menunjukkan peran yang strategis dalam pembangunan dan perkembangan masyarakat. Dengan misi dan melalui alumninya yang sudah merata di hampir seluruh instansi pemerintah dan swasta, tidaklah berlebihan untuk disebutkan bahwa lembaga ini telah berada dan menjadi “jantung masyarakat Aceh”. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, meletakkan visinya, yaitu menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan dan pengintegrasian ilmu keislaman, sains, teknologi dan seni.³

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry berpegang pada pakta integritas sebagai panduan sikap dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pakta Integritas adalah

¹ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (IAIN) Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

² Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

³ Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2018/2019, hal. 2

pernyataan/janji tentang komitmen untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pakta Integritas merupakan sistem ekstra yudisial (di luar hukum) namun masih dalam kerangka hukum yang berlaku, baik peraturan pemerintah maupun Undang-Undang Anti Korupsi.⁴ Melihat pada visinya, yaitu menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan dan pengintegrasian Ilmu Keislaman, Sains, Teknologi Dan Seni, maka pakta integritas ini adalah sangat relevan dijalankan.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry telah menerapkan pada semua pejabatnya agar berpegang pada delapan pakta integritas yang telah disusun yaitu:

1. Berperan secara pro aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela.
2. Tidak meminta atau menerima pemberian baik secara langsung maupun tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan, atau bentuk lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Bersikap transparan, jujur, obyektif, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.
4. Menghindari pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) dalam pelaksanaan tugas.
5. Memberi contoh dalam kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas, terutama kepada karyawan yang berada di bawah pengawasan kami dan sesama pegawai di lingkungan kerja kami secara konsisten.
6. Akan menyampaikan informasi penyimpangan integritas di unit kerja kami serta turut menjaga kerahasiaan saksi atas pelanggaran peraturan yang dilaporkannya.
7. Melaksanakan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

⁴ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 196

8. Bila kami melanggar hal-hal tersebut di atas, kami siap menghadapi konsekuensinya.⁵

Penerapan transparansi dalam bekerja ada tersebut dalam delapan pakta integritas Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Transparan adalah nyata dan jelas manakala transparansi dimaksudkan sebagai menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.⁶ Transparansi merupakan salah satu pakta integritas dalam melaksanakan tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan merupakan peraturan yang menjamin hak untuk mendapatkan informasi.⁷ Hal ini sesuai dengan tujuan pakta integritas yang mana menjadi salah satu upaya memberantas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dari berbagai pilihan mencegah terjadinya KKN.⁸

Penerapan delapan pakta integritas terhadap semua pejabat di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dimulai pada 20 September 2016. Rektor UIN Ar-Raniry Prof. Dr. H. Farid Wajdi Ibrahim, MA, Jumat (14/10/2016) mengatakan, penetapan sebagai *pilot project* dijalankan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016. Keputusan Menteri Agama Tentang Penetapan Satuan Kerja sebagai *Pilot Project* Pembangunan Zona Integritas Menuju

⁵ Pakta Integritas Pejabat di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh

⁶ Dr. Abidarin Rosidi, MMA & Rinatania Anggaeni Fajriani, SE, *Reinventing government ; Demokrasi dan Reformasi Pelayanan Publik*, (Penerbit: C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2013) hal. 20

⁷ *Ibid.* hal. 20

⁸ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 233

Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Pada Kementerian Agama Tahun 2016.⁹ Menurut Farid, Zona Integritas itu sendiri dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Perdayaan Aparatur Negara (Pemenpan) dan Regulasi Birokrasi (RB) Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.¹⁰ Satu daripadanya adalah bersikap transparan, jujur, obyektif dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.¹¹ Jika dilihat, ini adalah selaras dengan visi Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry itu sendiri yaitu “Terwujudnya aparatur Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang bermoral, profesional dan sejahtera”.¹²

Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga kontrak di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry telah melakukan penandatanganan pakta integritas dalam empat tahapan, yakni unsur pimpinan, kepala bagian dan sub bagian, dosen dan karyawan. Tahap pertama dilakukan pada 9 September 2016 oleh unsur pimpinan terdiri dari Rektor, para wakil rektor dan dekan selingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pada 21 September penandatanganan dilakukan bagi pejabat Universitas Islam Negeri yang terdiri dari

⁹ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016

¹⁰ Hasil wawancara yang disimpan di web http://www.rri.co.id/madiun/post/berita/317356/sorotan_kampus/uin_arraniry_jadi_pilot_projek_pembangunan_zona_integritas.html, Diakses pada 2 Juli 2018

¹¹ Pakta Integritas Pejabat Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang disimpan di web <https://drive.google.com/file/d/0B3XMLdPjCJigTU9WSUczjloQ1E/view>, Diakses pada 26 Juni 2018

¹² <http://kepeg.ar-raniry.ac.id/2015/12/visi-dan-misi-bagian-organisasi-dan.html>, Diakses pada 28 Juni 2018

kepala bagian, kepala sub bagian, kepala unit dan pusat, kepala dan sekretaris prodi, pada 11 Oktober dilakukan oleh karyawan Pegawai Negeri Sipil dan kontrak dan dilanjutkan oleh dosen baik Pegawai Negeri Sipil maupun Bukan Pegawai Negeri Sipil pada 12 Oktober 2016. Kegiatan tersebut dilangsungkan di Auditorium Ali Hasjmy kampus Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.¹³

Pakta Integritas tentang transparansi merupakan salah satu kunci penting dalam pengadaan pegawai. Fenomena dilihat dari observasi dan asumsi-asumsi, pakta integritas masih belum berjalan sesuai dengan harapan dalam menerapkan transparansi dalam melakukan rekrutmen pegawai, lebih-lebih lagi pada Bagian Organisasi Dan Kepegawaian . Tantangan yang menyebabkan kurang efektif dan efisien adalah karena transparansi masih mengikat dengan keputusan pimpinan. Hal ini merupakan sebuah tantangan yang sering terjadi pada setiap lembaga/pemerintah dalam penerimaan tenaga pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti berkenaan judul “Penerapan Pakta Integritas Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry : Studi Terhadap Transparansi Pada Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian”

B. Rumusan Masalah.

Dari uraian latar belakang dan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang merupakan fokus penelitian yang akan dikaji, yaitu:

¹³ http://www.rri.co.id/madiun/post/berita/317356/sorotan_kampus/uin_arraniry_jadi_pilot_projek_pembangunan_zona_integritas.html, Diakses pada 2 Juli 2018

1. Bagaimana penerapan pakta integritas pada pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry?
2. Bagaimana upaya penerapan pakta integritas terhadap transparansi pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry?

C. Tujuan penelitian

Dari permasalahan yang di paparkan di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pakta integritas pada pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Untuk meneliti bagaimana upaya penerapan pakta integritas terhadap transparansi pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

D. Penjelasan istilah

Berdasarkan daripada judul yang dibuat yaitu “**Penerapan Pakta Integritas Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry : Studi Terhadap Transparansi Pada Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian**”, akan dijelaskan arti istilah yang digunakan.

Penerapan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, perbuatan menerapkan yaitu mengenakan dan mempraktekkan, pemasangan atau pemanfaatan.¹⁴

Pakta integritas merupakan suatu bentuk kesepakatan bertulis mengenai transparansi dan pemberantasan korupsi dalam pengadaan barang dan jasa barang publik melalui dokumen-dokumen yang terkait.¹⁵

Transparan adalah jernih, nyata, jelas, tidak terbatas orang tertentu sahaja atau terbuka. Transparansi adalah perihal tembus cahaya, nyata dan jelas.¹⁶

Pengadaan ialah proses, cara, perbuatan mengadakan yaitu menyediakan, menjadikan ada atau menyelenggarakan.¹⁷

Pegawai diartikan sebagai orang yang bekerja pada pemerintah, yang bekerja pada Kerajaan, atau sekelompok orang yang bekerja sama membantu seorang direktur, ketua dan sebagainya dalam mengelola sesuatu.¹⁸

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibahagikan kepada dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga, (Penerbit: PT (Persero) Penerbitan dan Percetakan BALAI PUSTAKA, 1994) hal. 1180

¹⁵ Adrian Sutedi, S.H., M.H., Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Berbagai Permasalahannya, (Penerbit : Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 192

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga, (Penerbit: PT (Persero) Penerbitan dan Percetakan BALAI PUSTAKA, 1994) hal. 1209

¹⁷ *Ibid.* hal. 5

¹⁸ *Ibid.* hal. 842

- a. Menambah pengetahuan pakta integritas yang diaplikasikan oleh semua pejabat di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- b. Mengetahui bagaimana upaya penerapan pakta integritas terhadap transparansi pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan bahan rujukan untuk masyarakat ketika berhadapan dengan masalah transparansi.
- b. Menjadi rujukan pemecahan masalah sekiranya berlaku permasalahan berkaitan transparansi dalam kerja organisasi.

F. Sistematika Perbahasan

Secara pokoknya skripsi ini, terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, berikut ini sistematika penulisannya secara lengkap.

Bab satu, pendahuluan, bab ini mengandung latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, manfaat penelitian dan sistematika perbahasan.

Bab dua, tinjauan teoritis menjelaskan tentang pemahaman mengenai pengertian pakta integritas termasuklah tujuan, komponen utama, dan hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam pakta integritas. Dijelaskan juga pengertian pengadaan pegawai, tujuan, proses, sumber, indikator, dalil Al Quran yang berkaitan dan pakta

integritas dalam pengadaan pegawai. Seterusnya, transparansi dalam pengadaan pegawai, indikator mengukur transparansi, dalil Al Quran berkaitan transparansi dan hubungan transparansi dengan pengadaan pegawai.

Bab tiga ini menjelaskan tentang metodologi penelitian skripsi ini yaitu mengandung tentang pendekatan penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan dan teknik analisis data.

Bab empat adalah bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini dimulai dengan menceritakan gambaran umum Bagian Organisasi dan Kepegawaian dari visi, misi, struktur organisasi, rincian tugas dan budaya kerja serta klasifikasi pegawai yang ada di UIN Ar-Raniry. Dalam bab ini juga menjelaskan tentang penerapan prinsip transparansi dalam pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian dan bagaimana penerapan pakta integritas yang menjadi pegangan semua pejabat di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry diaplikasikan dalam gerak kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mengikut jabatan yang dipegang khususnya pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian terhadap transparansi pengadaan pegawai.

Bab lima ini mengandung kesimpulan yang didapati dari hasil penelitian dan mengandung saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Pakta Integritas

Sebagaimana diketahui Pakta Integritas dewasa ini terpilih menjadi salah satu upaya memberantas korupsi dari berbagai pilihan mencegah terjadinya korupsi. Sebagai salah satu metode, Pakta Integritas telah diterapkan di berbagai negara seperti Korea Selatan, Malaysia, Columbia, Argentina, Yunani, Italia, Nepal dan sebagainya. Walaupun belum sepenuhnya berhasil, negara-negara tersebut terus mencoba dengan mengembangkan metode, yaitu di lokasi di berbagai provinsi sebagai ajang uji coba. Istilah tersebut disebut dengan *Transparency International* sebagai “pulau-pulau integritas” (*Island Integrity*). Bagaimanapun setiap pemerintah berkepentingan dengan penyakit suap, apalagi pemerintah adalah pihak yang mempunyai belanja terbesar dalam pengadaan barang dan jasa (*Government Procurement*).¹⁹

Integritas merupakan mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesetiaan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan atau kejujuran. Sedangkan pakta merupakan bentuk perjanjian. Sehingga dapat kita sebut bahwa pakta integritas merupakan pernyataan janji bersama

¹⁹ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 194-195

atau komitmen sebagai bentuk kesanggupan untuk patuh terhadap ketentuan yang berlaku.²⁰ Dokumen tertulis ini biasanya digunakan oleh pihak swasta, perusahaan ataupun pemerintah dalam rangka mencegah terjadinya tindakan korupsi.

Penerapan penandatanganan perjanjian ini dalam penyelenggaraan pemerintah merupakan langkah untuk memastikan bahwa aparaturnya sanggup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta peran dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu dokumen tersebut merupakan wujud penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel, transparan dan bertanggung jawab dalam rangka menciptakan pemerintahan yang baik.²¹

B. Tujuan Pakta Integritas

Seperti yang diketahui, pakta integritas ini adalah sebuah pernyataan janji antara dua pihak untuk mencegah terjadi KKN. Ia mengandung perjanjian komitmen bersama dalam pemberantasan korupsi, menumbuhkan keterbukaan serta memperlancar tugas yang berkualitas dan efektif. Tujuan dari dilaksanakannya penandatanganan pakta integritas menurut Adrian Sutedi adalah, untuk:

1. Mendukung sektor publik untuk dapat menghasilkan barang dan jasa pada harga bersaing tanpa adanya korupsi yang menyebabkan penyimpangan harga dalam pengadaan barang dan jasa.

²⁰ <http://pemerintah.net/pakta-integritas/>, Diakses pada 29 Juni 2018

²¹ *Ibid.*

2. Mendukung pihak penyedia pelayanan dari swasta agar dapat diperlakukan secara transparan, dapat diperkirakan, dan dengan cara yang adil agar dapat terhindar dari adanya upaya “suap” untuk mendapatkan kontrak dan hal ini pada akhirnya akan dapat mengurangi biaya-biaya dan meningkatkan daya saing.²²

Selain yang dijelaskan di atas, tujuan Pakta Integritas diterapkan di Institusi Publik adalah untuk :

1. Memastikan bahwa semua kegiatan dan keputusan di institusi publik dilakukan secara transparan.
2. Semua proyek atau pekerjaan yang dilaksanakan, jasa yang diberikan atau diterima, serta barang atau material dipasok ke institusi oleh pemasok tanpa adanya manfaat atau keuntungan finansial tambahan dalam bentuk apa pun di luar yang ditetapkan secara hukum.
3. Keputusan-keputusan yang diambil oleh para pejabat tidak dipengaruhi berbagai kepentingan pihak di luar institusi.²³

C. Komponen Utama Pakta Integritas

Isi dari perjanjian Pakta Integritas ini setidaknya memuat, perjanjian untuk pencegahan korupsi, pelaksanaan tugas dengan batasan wewenang, bersikap transparan dan sebagainya. Oleh itu, dalam pelaksanaan Pakta Integritas, dibutuhkan beberapa elemen atau komponen bagi mengaktualisasikannya. Beberapa Komponen Utama Pakta Integritas dalam pengadaan barang dan jasa meliputi:

1. Komitmen dari kedua belah pihak baik sektor publik maupun swasta untuk membenahi perilaku dalam proses pengadaan barang dan jasa.

²² Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 192-193

²³ *Ibid.*, hal. 196-197

2. Pakta formal antara kedua belah pihak mengenai pengadaan barang dan jasa yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)
3. Mengumumkan setiap bentuk pembayaran maupun nama-nama dari pihak atau agen yang terkait dengan proses.
4. Adanya peningkatan transparansi dalam proses pengadaan barang dan jasa, misalnya melalui pengumuman kepada masyarakat melalui papan informasi, pemberian informasi melalui internet, atau melalui penyelenggaraan dengar pendapat (sesuai dengan kebutuhan daerahnya).
5. Organisasi pemantau yang partisipatif dan independen.
6. Mekanisme pemantauan dan pengawasan.
7. Mekanisme resolusi konflik (arbitrase).
8. Pemberian intensif dan sanksi bagi aparat pemerintah, dan juga sanksi serta kemungkinan besar pemberian intensif kepada perusahaan-perusahaan yang bersaing.²⁴

D. Hal-hal Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Pakta Integritas

Untuk menerapkan Pakta Integritas di dalam sebuah badan atau organisasi, ada beberapa perkara yang harus diambil kira dan diteliti oleh pihak pimpinan tertinggi organisasi. Berikut adalah beberapa perkara yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pakta integritas yang hendak dijalankan yaitu :

1. Kemauan politik yang merupakan satu prasyarat pelaksanaan Pakta Integritas.
2. Pakta Integritas tidak hanya diterapkan dalam kontrak mendirikan bangunan dan pengadaan barang dan jasa, tetapi juga diperlukan dalam pemilihan konsultan, pihak pembeli aset negara dalam proses privatisasi, penerima perizinan, atau dalam pelayanan yang diatur oleh pemerintah.
3. Jika pihak penyedia barang dan jasa telah menerapkan Peraturan Penyelenggaraan Perusahaan, hal ini akan sangat mendukung terselenggaranya Pakta Integritas.
4. Pakta Integritas harus diterapkan pada setiap tahap dalam proses, yang diawali dengan tahap analisis kelayakan dan persiapan, yang diikuti dengan proses seleksi, kemudian ke tahap pelaksanaan, penyerahan, dan penerimaan barang dan jasa.

²⁴ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 193

5. Seleksi untuk kasus infraksi oleh seorang penawar sebaiknya termasuk penolakan atau pembatalan kontrak, penyerahan jaminan dan/atau jaminan penawaran, kerugian likuidasi yang sesuai bagi aparat pemerintah dan penawar lainnya, dan dimasukkan dalam daftar hitam (*black list*) untuk penawaran-penawaran yang akan datang. Jika Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran peraturan, berlaku sanksi pidana dan sanksi disiplin administrasi.²⁵

E. Pakta Integritas Dalam Pengadaan Pegawai

1. Pengertian Pengadaan Pegawai

Pengadaan bermaksud penyediaan atau proses menyediakan. Manakala, pegawai ialah karyawan atau orang yang bekerja di bawah satu ketua untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama. Adapun, pengadaan pegawai ini adalah termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yaitu pada fungsi yang kedua yaitu perorganisasian. Pengorganisasian merupakan langkah pertama ke arah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Dengan demikian, sesuatu yang logis apabila pengorganisasian dalam sebuah kegiatan akan menghasilkan sebuah organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang kuat.²⁶

Pengadaan pegawai atau pengorganisasian juga bermaksud sebuah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan

²⁵ *Ibid.* hal. 193-194

²⁶ Ahmad Fadli, *Organisasi dan Administrasi*, (Penerbit: Manhalun Nasyiin Press, Kediri, 2002) hal. 30

kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.²⁷

2. Tujuan Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai dilakukan untuk mencari para pelamar kerja yang berpotensi, dengan mengidentifikasi para pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik-karakteristik yang diperlukan sehingga akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencapai sasaran-sasarannya. Perusahaan atau organisasi yang terlibat pada berbagai strategi yang berbeda-beda membutuhkan jenis-jenis dan jumlah karyawan atau pegawai yang berbeda-beda. Dengan demikian, strategi yang akan dikejar oleh perusahaan akan berdampak langsung terhadap jenis-jenis karyawan yang dicari dan direkrut.²⁸

3. Proses Pengadaan Pegawai

Untuk mendapatkan calon-calon pegawai yang baik, maka perlulah terlebih dahulu diusahakan untuk mencari orang-orang yang kira-kira akan dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan cara :

- a) Melakukan analisis jabatan
- b) Melakukan penarikan tenaga kerja.

²⁷ Prof. Dr. Tjuju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*, (Penerbit: CV Alfabeta, Bandung, 2016) hal.102

²⁸ Raymond A. Noe, dkk., *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage 6th ed*, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6- Buku 1*, (Terjemahan: David Wijaya), (Penerbit: Salemba Empat, Jakarta, 2013) hal.106

c) Pemilihan dari tenaga kerja yang tersedia.²⁹

Untuk mengetahui orang yang bagaimana yang harus dicari, maka pekerjaan yang akan diisi akan dianalisa terlebih dahulu. Artinya diberi gambaran dari pekerjaan itu, bagaimana sifat dan keadaannya sehingga kemudian dapat ditentukan pula sifat dan keahlian orang yang dapat mengerjakan tugas itu dengan baik. Proses ini dikenal dengan *job analysis* atau analisis jabatan.³⁰ Dengan adanya *job analysis*, maka penarikan dan seleksi para pekerja dapat didasarkan atas kualifikasi perseorangan yang dicantumkan dalam *job analysis* tersebut.

Seterusnya, melakukan penarikan tenaga kerja yakni suatu proses dengan mana tenaga kerja ditarik melalui sumber-sumber tenaga kerja dari berbagai sumber itu ditarik

4. Sumber Pegawai

Setelah sebuah badan atau organisasi menetapkan karakteristik pegawai atau karyawan yang dibutuhkan, maka organisasi tersebut selanjutnya akan melanjutkan proses untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas tersebut. Berbagai-bagai sumber yang menyediakan calon pegawai yang boleh membantu pihak organisasi untuk mendapatkan pegawai berkualitas. Sumber pegawai merupakan wadah-wadah yang

²⁹ Drs. M.Manullang, *Management Personalia*, (Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994) hal. 50

³⁰ Ibid., hal.27

menyediakan calon para pegawai. Beberapa yang dijelaskan oleh Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si adalah:

- a. Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah *applications at the gate* . Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, sama ada dengan atau tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.³¹
- b. Lamaran tertulis yaitu para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya yang berkaitan seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh pihak perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.³²
- c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam yaitu para anggota organisasi yang mengetahui akan pihak yang sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Pihak itu boleh jadi sanak saudara, tetangga, teman sekolah, berasal dari suatu daerah dan lain

³¹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta, 2009) hal. 47

³² Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta, 2009) hal. 48

sebagainya. Sumber rekrutmen ini berhak untuk dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu:

- 1) Organisasi pencari tenaga kerja dapat mengurangi biaya dan beban yang harus dipikul pada proses pengadaan tenaga kerja baru.
 - 2) Para tenaga kerja yang baru sudah dahulu diketahui memenuhi syarat melamar pekerjaan yang ada.
 - 3) Calon tenaga kerja baru sudah mengetahui pengetahuan asas tentang organisasi yang dilamar.
 - 4) Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa pekerja yang diterima melalui jalur ini menjadi pekerja yang baik demi tidak mengecewakan orang yang membawa mereka ke dalam organisasi.³³
- d. Iklan yaitu dengan pemasangan iklan di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual.³⁴
- e. Instansi pemerintah setiap negara yang adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen pemburuhan, departemen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis.³⁵
- f. Perusahaan penempatan tenaga kerja yaitu salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-

³³ Ibid., hal. 49

³⁴ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta, 2009) hal. 50

³⁵ Ibid.

perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.³⁶

- g. Perusahaan pencari tenaga kerja profesional ialah sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.³⁷
- h. Lembaga pendidikan. Dalam perkembangan dunia pekerjaan kini, telah tumbuh banyaknya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.³⁸
- i. Organisasi profesi. Seiring dengan kemajuan masyarakat makin banyak pula organisasi profesi yang dibentuk seperti di bidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahli pekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli komunikasi, ahli pertanian, dan lain sebagainya.³⁹
- j. Serikat pekerja. Serikat pekerja yang keanggotaannya berdasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya.⁴⁰
- k. Balai latihan kerja milik pemerintah. Tujuan didirikannya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran. Peranan berbagai latihan itu adalah

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*, hal. 51

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta, 2009) hal. 51

⁴⁰ *Ibid.*

menyelenggarakan program latihan yang benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja berdasarkan informasi yang lengkap tentang permintaan tenaga kerja teknis tertentu, betul-betul menyediakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif dan menjalin kerja sama antara berbagai organisasi atau perusahaan yang mencari tenaga kerja.⁴¹ Jalur ini merupakan salah satu jalur yang layak untuk dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja baru, terutama apabila yang dicari adalah tenaga kerja yang mahir menyelenggarakan berbagai kegiatan teknis operasional.⁴²

5. Indikator Pengadaan Pegawai

Beberapa kriteria perlu diperhatikan dalam pengadaan pegawai atau karyawan bagi memastikan pelaksanaannya dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Menurut Bambang Wahyudi kriteria tersebut adalah:

- a. Memperhatikan petunjuk atau ketentuan dari kementerian ketenagakerjaan yaitu suatu perekrutan karyawan atau pegawai harus dilakukan dengan memperlihatkan petunjuk ketentuan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan.
- b. Kualifikasi dari pelamar yaitu dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu. Oleh karena itu, kualifikasi para calon pegawai merupakan hak mutlak yang perlu diperhatikan.
- c. Petunjuk pimpinan, dalam hal ini perlu diperhatikan oleh para perekrut agar calon pegawai yang diterima menepati standar yang dibutuhkan.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Prof. Dr. Tjuju Yuniarsih, Dr Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Penerbit: CV. Alfabeta, Bandung, 2016) , hal. 102

- d. Tanggung jawab sosial, dalam hal ini, pemilihan pegawai harus dilakukan dengan memerhatikan tanggung jawab sosial organisasi tersebut terhadap masyarakat sekitar.
- e. Peraturan-peraturan negara. Dalam hal ini, pemilihan pegawai dilakukan dengan memerhatikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh negara melalui beberapa macam peraturan yaitu ; usia minimal, upah minimal, waktu kerja dan sebagainya.⁴³

6. Dalil Al Quran Berkaitan Pengadaan Pegawai

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Qashash Ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرُّهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dipercayai”.*⁴⁴

Umar, Ibnu Abbas, Syuraih Al-Qadhi, Abu Malik, Qatadah, Muhammad bin Ishaq dan selain mereka berkata, “Tatkala dia berkata ‘sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dipercaya’. Ayahnya berkata kepada sang putri, ‘apa yang kamu ketahui tentang hal itu?’ dia pun menjawab ‘dia telah mengangkat batu besar yang tidak mampu untuk diangkat kecuali oleh sepuluh orang laki-laki. Dan saat aku bersamanya, aku berjalan

⁴³ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: Sulita, Bandung, 2002) hal.79

⁴⁴ *Al-Quran dan Terjemahannya* (Penerbit: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd., Kuala Lumpur, 2000) hal.388

di depannya, lalu dia berkata kepadaku, ‘Berjalanlah di belakangku. Jika aku menjauh dari jalan yang dituju, lemparkanlah batu kerikil ke arahku agar aku mengetahui ke mana harus berjalan’.⁴⁵

7. Pakta Integritas Dalam Pengadaan Pegawai

Pakta Integritas adalah pernyataan/janji tentang komitmen untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pakta Integritas merupakan sistem ekstra yudisial (di luar hukum) namun masih dalam kerangka hukum yang berlaku, baik peraturan pemerintah maupun undang-undang anti korupsi.⁴⁶ Pakta Integritas diberlakukan untuk mencegah terjadinya korupsi di jajaran birokrasi yang meliputi antara lain:

- a. Korupsi administrasi
- b. Korupsi dalam pengadaan barang dan jasa publik
- c. Korupsi dalam pelayanan publik.⁴⁷

Pakta Integritas dalam pengadaan pegawai diterapkan melalui Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016 tentang Penetapan Satuan Kerja Sebagai *Pilot Project* Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Pada Kementerian

⁴⁵ Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7, Juz 17-20*. (Penerjemah: Arif Rahman Hakim, MA ; Syahirul Alim Al-Adib, Lc; Muhammad Zaini; Nur Fajariyah; Muh. Faqih Fatwa, Lc, (Penerbit: Insan Kamil, Jawa Tengah, 2016) hal.730

⁴⁶ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 196

⁴⁷ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*, (Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009) hal. 196

Agama Tahun 2016.⁴⁸ Termasuk juga, melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Kementerian/Lembaga Dan Pemerintah Daerah.⁴⁹ Ini adalah berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada pasal 83 isi nomor tiga menyebutkan tata kelola sebagaimana dimaksudkan pada ayat setiap pimpinan satuan organisasi/kerja wajib menerapkan proses manajemen berbasis kinerja dan tata kelola perguruan tinggi yang baik bercirikan partisipatori, berorientasi pada konsensus, akuntabilitas, transparansi, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, efektif, efisien, inklusif dan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵⁰

F. Transparansi Dalam Pengadaan Pegawai

Transparansi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai perihal tembus cahaya, nyata, dan jelas. Jika pengertian tersebut dikaitkan dengan aktivitas pengelola pemerintahan atau organisasi maka makna tersebut bisa diperluas sebagai suatu tindakan dari pejabat publik, pegawai negeri, pimpinan perusahaan negara, penegak hukum, anggota dewan dan lainnya untuk melakukan segala

⁴⁸ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016

⁴⁹ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2012

⁵⁰ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

aktivitasnya dengan nyata, jelas dan tanpa ada yang disembunyikan. Semua informasi yang terkait dengan pengelolaan negara dan pemerintahan harus dipublikasikan secara transparan kecuali ada rahasia negara yang tidak boleh diketahui oleh masyarakat karena dapat menyebabkan kelemahan atau mengancam negara.⁵¹

Prinsip transparansi sangat ditakuti oleh koruptor, karena jika benar diimplementasikan maka bagaimana mungkin pidana seperti korupsi bisa dilakukan, jika harus memublikasikan dengan transparan gaji mereka. Contoh lain yang terkait dengan pembahasan, ketika diadakan ujian penilaian calon pegawai, adanya pemungutan uang yang dilakukan oleh pihak organisasi atau perusahaan terhadap calon pelamar kerja sebagai jaminan lamaran kerja.

G. Indikator Mengukur Transparansi.

Untuk mengukur segala sesuatu, pasti ada hal-hal atau indikator yang menjadi penanda aras yang dipegang. Begitu juga halnya dengan prinsip transparansi ini. Menurut Agus Dwiyanto, ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur transparansi pelayanan publik yaitu tingkat keterbukaan proses penyelenggaraan pelayanan publik, menunjuk kepada seberapa mudah peraturan dan prosedur pelayanan dapat dipahami dan kemudahan memperoleh informasi mengenai beberapa aspek penyelenggaraan pelayanan publik.

⁵¹ <http://www.suarakarya.id/author/red>, Diakses pada 10 November 2016

Mengukur tingkat keterbukaan proses penyelenggaraan pelayanan publik berarti penilaian terhadap tingkat keterbukaan di sini meliputi seluruh proses pelayanan publik, termasuk di dalamnya persyaratan, biaya dan waktu yang dibutuhkan serta mekanisme atau prosedur pelayanan yang harus dipenuhi. Persyaratan pelayanan harus dipublikasikan secara terbuka dan mudah diketahui oleh para pengguna. Penyelenggara layanan harus berusaha menjelaskan kepada para pengguna mengenai persyaratan yang harus dipenuhi beserta alasan diperlukannya persyaratan itu dalam proses pelayanan.⁵²

Seterusnya, menunjuk kepada seberapa mudah peraturan dan prosedur pelayanan dapat dipahami oleh pengguna dan *stakeholders* yang lain dapat dipahami di sini bukan hanya dalam arti *literal* semata tetapi juga makna di balik semua prosedur dan peraturan itu. Sekiranya penjelasan mengenai persyaratan, prosedur, biaya, dan waktu yang diperlukan ada maka kepatuhan terhadap prosedur dan aturan akan mudah diwujudkan.⁵³ Oleh itu, tingkat kemudahan peraturan dan prosedur pelayanan untuk dapat dipahami oleh warga pengguna menjadi salah satu indikator dari transparansi pelayanan.

Indikator mengukur transparansi adalah kemudahan memperoleh informasi mengenai berbagai aspek penyelenggaraan pelayanan publik. Semakin mudah

⁵² Agus Dwiyanto, *Mewujud Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, (Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008) hal. 236

⁵³ *Ibid.*, hal. 238

pengguna memperoleh informasi mengenai berbagai aspek penyelenggaraan pelayanan publik semakin tinggi transparansi. Misalnya, ketika pengguna dengan mudah memperoleh informasi mengenai biaya dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pelayanan maka pelayanan publik itu dapat dinilai memiliki transparansi yang tinggi. Begitu pula ketika informasi mengenai prosedur, persyaratan, dan cara memperoleh pelayanan tersebut dapat dikatakan memiliki tingkat transparansi yang tinggi.⁵⁴

H. Dalil Al Quran Berkaitan Transparansi

Di dalam Al-Quran, transparansi lebih sinonim dengan kata jujur atau kejujuran. Disebutkan di dalam Surat Al-Mai'dah Ayat 8 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
قَوْمٍ ؕ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ۖ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌۢ بِمَا
تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi manusia yang lurus karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah menimbulkan benci padamu penghalangan dari satu kaum, bahwa kamu tidak akan adil. Berlaku adillah, itulah yang akan lebih dekatkan kamu kepada taqwa. Dan

⁵⁴ Agus Dwiyanto, *Mewujud Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, (Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008), hal. 240

*takwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat Mengetahui apa jua yang kamu kerjakan.*⁵⁵

Keadilan dan kejujuran adalah pintu yang terdekat kepada *taqwa* sedang rasa benci adalah membawa jauh dari Tuhan. Apabila kamu telah dapat menegakkan keadilan dengan berlaku jujur, jiwamu sendiri akan merasai kemenangan yang tiada taranya, dan akan membawa martabatmu naik di sisi Allah dan manusia. ‘Dan *taqwalah* kepada Allah’. Artinya, peliharalah hubungan yang baik dengan Tuhan supaya lebih dekat kepada Tuhan. ‘Sesungguhnya Allah amat Mengetahui apa jua pun yang kamu kerjakan.’⁵⁶

Dalam Al Quran, Allah SWT ada melarang keras perbuatan penyelewengan perjanjian dan keengganan melaksanakannya. Ini dapat dilihat di dalam Surat As Shaff ayat 2 hingga 3 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang mengaku beriman, kenapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat? Amat besar kemurkaan di sisi Allah, bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat.*⁵⁷

⁵⁵ Al-Quran dan Terjemahannya (Penerbit: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd., Kuala Lumpur, 2000) hal.108

⁵⁶ Prof. Dr. Hamka, *Tafsir Al-Azhar, Jilid 3* (Penerbit: Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura,1990) hal. 1643

⁵⁷ Al-Quran dan Terjemahannya (Penerbit: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd., Kuala Lumpur, 2000) hal. 551

Sayyid Quthub mengomentari ayat di atas dengan menyatakan, bahwa di sana terlihat penyatuan akhlak pribadi dengan kebutuhan masyarakat, di bawah naungan akidah keagamaan. Kedua ayat ini mengandung sanksi dari Allah SWT serta kecaman terhadap orang beriman yang mengucapkan apa yang mereka tidak kerjakan. Ini menggambarkan sisi pokok dari kepribadian seorang muslim, yakni kebenaran dan *istiqamah*/konsistensi serta kelurusan sikap, dan bahwa hatinya sama dengan lahirnya, pengamalannya sesuai dengan ucapannya secara mutlak dan dalam batas yang sangat jauh yaitu persoalan peperangan yang akan disinggung pada ayat berikutnya. Ciri kepribadian muslim ini sangat ditekankan oleh Al Quran dan As *Sunnah* pun berulang-ulang menambahkan penekanannya.⁵⁸

I. Hubungan Transparansi Dengan Pengadaan Pegawai

Kepegawaian diartikan sebagai melukiskan prosedur-prosedur administratif mengenai pengupahan, pengaturan dan penggantian pegawai-pegawai ini. Dengan kata lain, baik dari sudut pandangan pemimpin administrasi maupun warga negara yang menaruh perhatian terhadap apa yang berlangsung, kepegawaian adalah semua pengetahuan dan prosedur yang dipergunakan untuk memperlengkapi organisasi dengan staf dan boleh diperluas hingga melingkupi semua hal kejuruan dalam jenis lapangan pekerjaan tertentu.⁵⁹

⁵⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Volume 14* (Penerbit: Lentera Hati, Jakarta, 2002) hal. 192

⁵⁹ Sahya Anggara, *Ilmu Administrasi Negara*, (Penerbit: CV Pustaka Setia, Bandung, 2012) hal. 258

Transparansi sangat perlu diimplementasikan dalam menjalankan tugas mengadakan pegawai, utamanya di bagaikan seleksi. Sesungguhnya, pasti setiap organisasi dan perusahaan telah pun melakukan analisis jabatan sebelum membuka lowongan kerja kepada para pelamar kerja dan seharusnya telah disenaraikan karakteristik yang perlu ada pada calon pelamar kerja dan ini perlu dipatuhi dan dijadikan panduan. Jangan perkara ini diabaikan hanya atas sebab pribadi tertentu sehingga mengakibatkan, calon pelamar kerja yang seharusnya diterima tetapi tidak diterima dan begitu juga sebaliknya sehingga mengakibatkan para pegawai yang dipilih bukan di kalangan yang berpotensi untuk merealisasikan sasaran perusahaan atau organisasi. Seajar dengan itu, pakta integritas yang telah dipersetujui bersama haruslah benar-benar diimplementasikan sebagai tanda komitmen pada organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara, jalan, petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis sehingga memiliki sifat yang praktis. Adapun metodologi penelitian yang disebut sebagai *science of methods* adalah ilmu yang membicarakan cara, jalan atau petunjuk praktis dalam penelitian.⁶⁰

A. Pendekatan penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai “Penerapan Pakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry : Studi Terhadap Transparan Pada Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian. Selain itu, dengan metode ini diharapkan dapat mengungkap langkah-langkah yang boleh diambil untuk menerapkan atau meningkatkan pengaplikasian pakta integritas secara maksimal dalam pengadaan pegawai oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

B. Informan Penelitian

Lokasi ini dilakukan di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh. Adapun alasan memilih lokasi ini sebagai

⁶⁰ H. Kaelan, *Metode penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner*, (Penerbit: Paradigma, Yogyakarta, 2010) hal. 7

lokasi penelitian karena di sinilah tempat peneliti berkuliah dan peneliti rasa sangat tertarik untuk mengetahui pengaplikasian penerapan pakta integritas yang diatur oleh pihak Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ini sendiri di dalam melaksanakan tugas jabatan khususnya di Bagian Organisasi dan Kepegawaian. Sedangkan alasan yang lainnya karena lokasi ini lebih mudah untuk peneliti mendapat informasi yang berkaitan.

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam hal tertentu informan perlu direkrut seperlunya dan diberi ruang tahu maksud dan tujuan penelitian jika hal itu mungkin dilakukan⁶¹. Informan atau sumber primer dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

C. Teknik pengumpulan data

Data adalah satu unsur atau komponen utama dalam melaksanakan penelitian, artinya tanpa data tidak akan berhasilnya sebuah penelitian. Oleh itu, data haruslah yang benar dan tidak boleh dihasilkan dengan informasi yang salah. Dalam penelitian ini, penulis akan memperoleh data melalui prosedur :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang menjadi dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi deskriptif dilakukan peneliti saat memasuki situasi sosial

⁶¹ Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Penerbit: PT. Remaja Rosdakrya, 2005) hal. 132-133

tertentu sebagai objek penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar dan dirasakan.⁶² Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan melihat langsung aktivitas pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁶³ Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi dan wawancara. Dalam prakteknya kedua metode tersebut dapat digunakan secara bersama-sama, artinya sambil wawancara juga melakukan observasi atau sebaliknya. Wawancara akan berlangsung baik kalau telah tercipta *rapport* antara peneliti dengan yang diwawancarai.⁶⁴ Maka dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dan fenomena yang terjadi, di mana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Penulis akan mewawancarai wakil Bagian Organisasi dan Kepegawaian di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Perkara dasar yang akan diwawancarai adalah berkenaan dengan

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2014) hal. 230

⁶³ *Ibid.*, hal. 231

⁶⁴ *Ibid.*, hal. 239

penerapan pakta integritas terhadap transparansi pada pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

3. Studi dokumen

Dokumen adalah catatan lalu yang bisa berbentuk gambar dan tulisan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih dipercayai dengan didukung oleh dokumen sebagai bukti.⁶⁵ Dalam penelitian ini, peneliti banyak mengumpulkan data pencarian informasi bertulis melalui internet untuk menjadi bahan penelitian

D. Teknik analisis data

Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Kegiatan analisis data ini sering kali digunakan alat bantu seperti penghitungan dengan tes statistik. Analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian dan kekritisan peneliti.⁶⁶ Analisis data merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah :

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2014) hal. 240

⁶⁶ Bagong Suyonto Sutinah, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Penerbit: Kencana, Jakarta, 2005) hal. 105

1. Reduksi Data.

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama pengumpulan data berlangsung. Pada saat pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat catatan kaki. Intinya reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.⁶⁷

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data juga dapat berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.⁶⁸

3. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap

⁶⁷ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2013) hal 100-101

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2014) hal. 249

pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang di kemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah di kemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.⁶⁹

Sebelum melakukan analisis, maka peneliti melakukan pengolahan data secara keseluruhan dengan cara mengklasifikasi data-data yang didapati sesuai dengan kategori-kategori tertentu, berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan masalah. Kemudian langkah selanjutnya penulis melakukan analisis data berdasarkan hasil perolahan data sebelum dan setelah data-data terkumpul yang terdapat pada hasil penelitian melalui Bagian Organisasi dan Kepegawaian di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Maka seterusnya, disusun dalam satu pembahasan.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2014) hal. 252-253

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan membahas hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang diperoleh di lapangan.

A. Gambaran Umum Bagian Organisasi & Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Bagian Organisasi dan Kepegawaian merupakan salah satu Unit Kerja di bawah Biro Administrasi Umum dan Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan administrasi kepegawaian berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sistem administrasi kepegawaian adalah bagian dari administrasi organisasi yang kebijaksanaannya ditentukan dari tujuan yang ingin dicapai yang telah ditentukan. Pola kebijaksanaannya tergantung kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia ini, berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri, Edaran Menteri, dan ketentuan-ketentuan lain yang berada di bawahnya.⁷⁰

Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry adalah sebuah bagian penting yang membantu melancarkan perjalanan dan

⁷⁰ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

pembangunan kegiatan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Bagian ini mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja kepegawaian, pelaksanaan administrasi pengadaan dan mutasi pegawai, administrasi pengembangan pegawai, pengelolaan kesejahteraan pegawai, penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan, dan memberikan layanan informasi kepegawaian, layanan dan penyajian informasi dan publikasi.⁷¹

Melihat pada fokus penulisan skripsi ini, Bagian Organisasi dan Kepegawaian bertanggung jawab terhadap proses pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry agar berjalan dengan transparan. Bagian ini bukan pengambil kebijakan akan tetapi merupakan pelaksana kebijakan.⁷²

1. Visi Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Seperti penubuhan sebuah badan dan organisasi lain, Bagian Organisasi dan Kepegawaian juga meletakkan visi sebagai tujuan penubuhannya. Visi penubuhan Bagian Organisasi dan Kepegawaian di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry adalah terwujudnya aparatur Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang bermoral, profesional dan sejahtera.⁷³

⁷¹ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

⁷² Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

⁷³ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

Dengan telah ditetapkan visi tersebut, Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry selalu menjalankan tahapan atau prosedur yang berjalan dengan tidak melewati tahapan prosedur yang ditentukan dan tidak menyimpang dari aturan-aturan yang berlaku.

2. Misi Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh sebuah lembaga dalam usaha untuk mewujudkan visinya. Guna mewujudkan visi di atas, misi yang harus dilaksanakan oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yaitu:

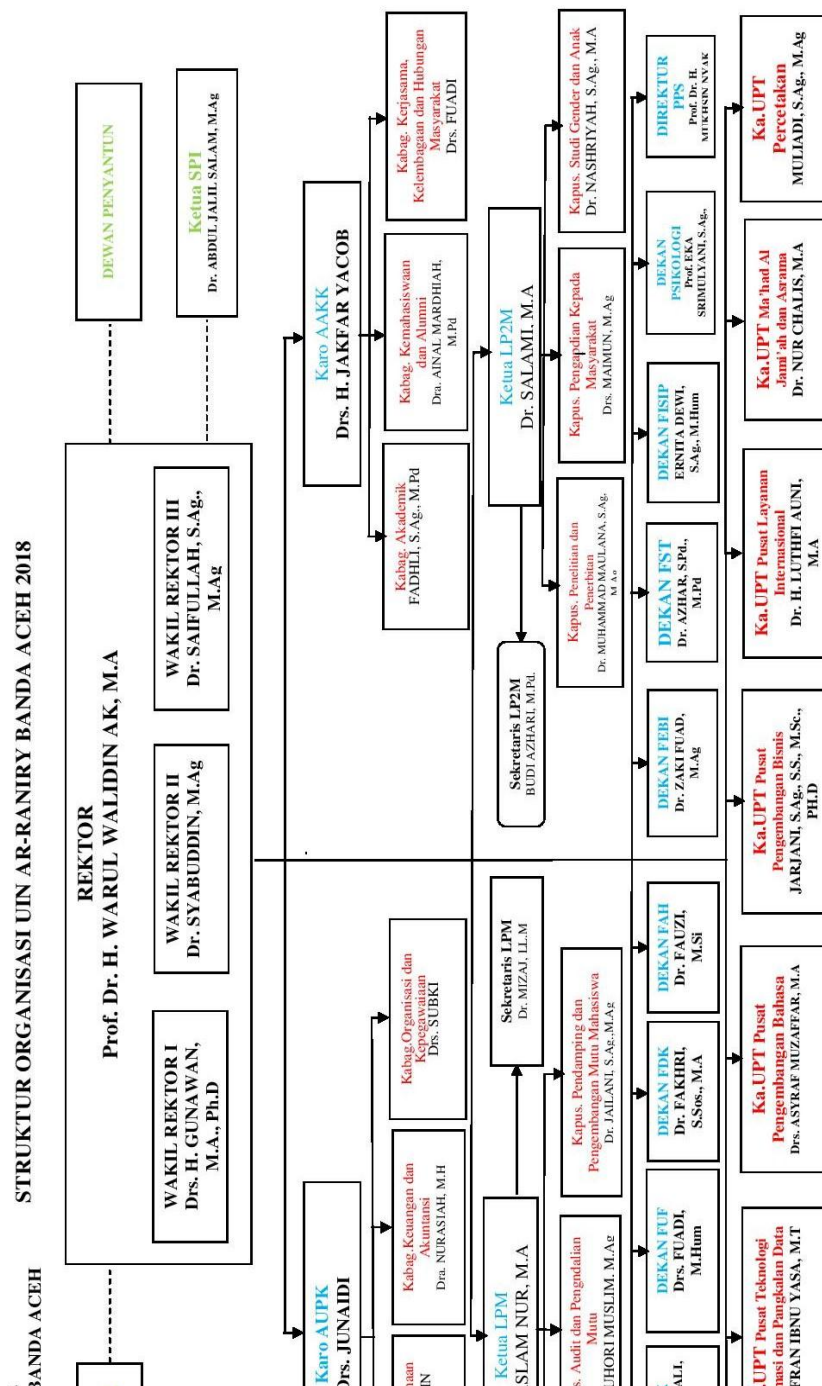
- a. Mendayagunakan aparatur Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh berbasis kompetensi.
- b. Meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian secara tepat waktu, tepat guna dan profesional.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur berdasarkan prestasi.
- d. Melakukan perencanaan yang mampu menjawab tantangan perkembangan kebutuhan aparatur Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- e. Meningkatkan pembinaan mental spritual ke arah terwujudnya pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang religius dan berakhlak mulia.
- f. Mengembangkan Sistem informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi, cepat, tepat dan handal.⁷⁴

3. Struktur Organisasi Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

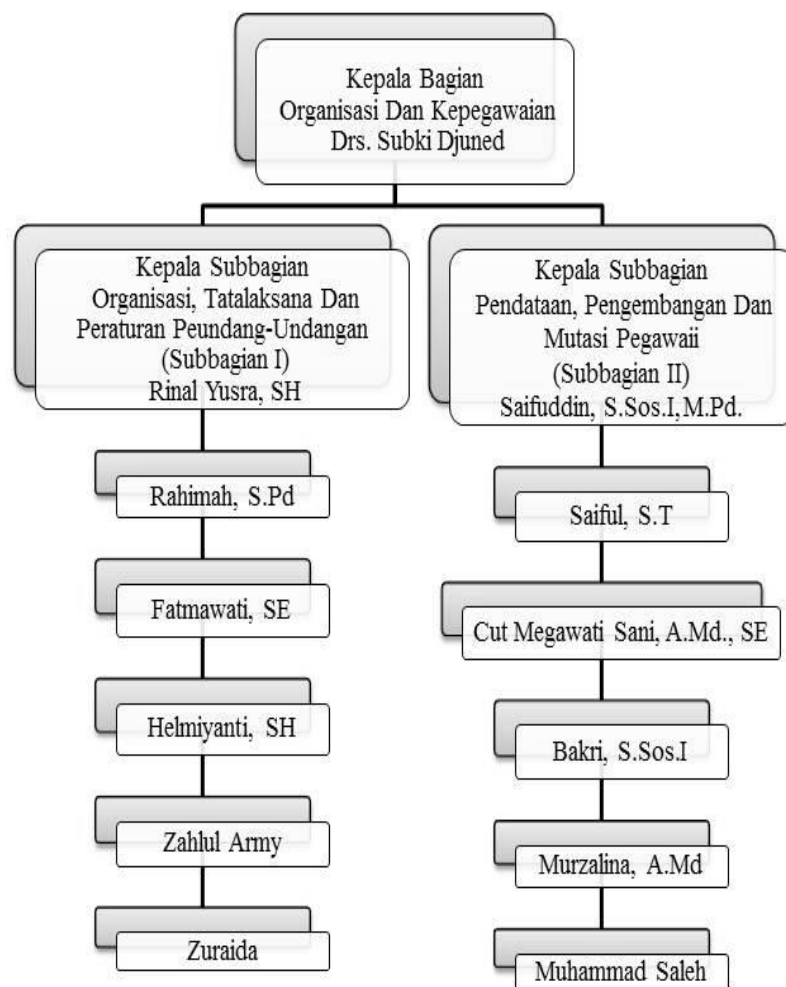
⁷⁴ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

Dalam menyelenggarakan dan memastikan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry berjalan aktivitas sesuai dengan perencanaan, organisasi ini didukung oleh pejabat dan staf yang tersebar di berbagai bidang yang diatur. Agar semua fungsi dan tugas itu berjalan dengan baik, maka perlu adanya organisasi yang menjalankannya.

Berikut adalah merupakan struktur organisasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry :



Bagian Organisasi Dan Kepegawaian merupakan sebuah bagian dari Biro Administrasi Umum Perencanaan Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Seperti yang diketahui, bagian ini bertanggung jawab dalam tugas melaksanakan administrasi kepegawaian berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Berikut adalah struktur organisasi Bagian Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry :



Sumber : Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry 2018 yang disimpan di <http://kepeg.ar-raniry.ac.id>

4. Rincian Tugas Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Setiap staf dan pejabat mempunyai rincian tugas masing-masing yang berbeda mengikut jabatan yang dipegang. organisasi mempunyai rincian tugas Bagian Organisasi Dan Kepegawaian. Jadi di sini peneliti menampilkan mengenai rincian tugas setiap staf Bagian Organisasi Dan Kepegawaian :

a. Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian bertanggung jawab untuk melaksanakan:

- 1) Memimpin pelaksanaan tugas pada bagian kepegawaian.
- 2) Menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program dan rencana kerja.
- 3) Menyusun konsep rencana di bidang kepegawaian.
- 4) Memimpin pelaksanaan tugas pada bagian kepegawaian.
- 5) Menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program dan rencana kerja.
- 6) Membagi tugas, menggerakkan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
- 7) Melaksanakan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kerja kepada bawahan.
- 8) Melaksanakan koordinasi, pemantauan dan evaluasi terhadap tugas bawahan.
- 9) Melakukan koreksi dan penilaian terhadap laporan hasil kerja bawahan.

- 10) Melaksanakan usaha pengembangan dan peningkatan SDM serta sistem/teknis pelaksanaan tugas.
- 11) Melakukan Kerja sama dengan unit kerja terkait.
- 12) Memberikan usul, saran kepada atasan.
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- 14) Melaksanakan penilaian kinerja dan prestasi bawahan.
- 15) Melaporkan proses dan hasil pelaksanaan tugas
- 16) Mencari solusi terhadap masalah yang timbul di lingkungan bagian kepegawaian.
- 17) Melaksanakan penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan.
- 18) Memberi petunjuk dan bimbingan bagi pelaksanaan tugas masing-masing Sub Bagian sesuai dengan bidang tugas yang telah ditentukan.⁷⁵

b. Kepala Subbagian Organisasi, Tatalaksana dan Peraturan Perundang-Undangan
yaitu Subbagian I bertanggung jawab dalam hal-hal:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja Subbagian dan mempersiapkan penyusunan rencana dan program kerja Bagian.
- 2) Menghimpun dan mengkaji peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- 3) Budaya Ke Menghimpun dan mengkaji peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- 4) Mempersiapkan bahan penyusunan peraturan dan ketentuan di bidang kepegawaian.
- 5) Mempersiapkan bahan penyusunan rencana formasi dan pengembangan dosen.
- 6) Menyiapkan administrasi peningkatan kemampuan pegawai.
- 7) Melakukan urusan pemberian izin dan usul tunjangan tugas belajar.
- 8) Mempersiapkan pemberian cuti dengan alasan penting.
- 9) Mempersiapkan bahan pelaksanaan sumpah/ janji jabatan dan serah terima jabatan.
- 10) Melakukan pengurusan SKP, Kartu Karpeg, Kartu Induk (Karin), Kartu Isteri (Karis), Kartu Suami (Karsu), Asuransi Kesehatan (Askes), Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (Taspen), Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (KP4), dan lain-lain.

⁷⁵ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

- 11) Mempersiapkan bahan pelaksanaan latihan prajabatan.
- 12) Mempersiapkan bahan pelaksanaan pemilihan pegawai dan dosen teladan.
- 13) Menghimpun dan mengolah data kehadiran pegawai dan dosen.
- 14) Mendata dosen yang telah menyelesaikan atau sedang mengikuti program S2 dan S3.
- 15) Melakukan penyusunan statistik Bagian.
- 16) Mempersiapkan bahan usul pemberian tanda kehormatan.
- 17) Melakukan penilaian prestasi dan proses pengembangan kegiatan Subbagian.
- 18) Menyusun laporan Subbagian dan mempersiapkan penyusunan laporan Bagian.⁷⁶

c. Kepala Subbagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai yaitu Subbagian

II bertanggung jawab dalam menguruskan hal-hal:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja Subbagian dan mempersiapkan penyusunan rencana dan program kerja Bagian.
- 2) Mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data mutasi, pengembangan dan pemberhentian pegawai.
- 3) Mempersiapkan bahan penyusunan rencana formasi dan pengembangan pegawai.
- 4) Melakukan urusan penerimaan dan pengangkatan pegawai.
- 5) Mempersiapkan bahan pelaksanaan mutasi pegawai.
- 6) Melakukan urusan kenaikan gaji berkala pegawai.
- 7) Melakukan urusan usul mutasi, pengangkatan kembali dan pemberhentian pegawai.
- 8) Melakukan pencatatan dan pengarsipan data mutasi, pengembangan dan pemberhentian pegawai.
- 9) Melakukan penyusunan dan penyimpanan serta pengelolaan arsip individual.
- 10) Melakukan penilaian prestasi dan proses pengembangan kegiatan Subbagian.
- 11) Menyusun laporan Subbagian dan mempersiapkan penyusunan laporan Bagian.⁷⁷

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

d. Uraian Tugas bagi semua Staf Subbagian I atau Subbagian Organisasi, Tatalaksana dan Peraturan Perundang-Undangan ialah:

- 1) Menyiapkan dan memproses ujian dinas.
- 2) Menyiapkan surat menyurat tentang peserta diklat pegawai.
- 3) Menyiapkan dan berkontribusi dalam proses sumpah PNS.
- 4) Menyiapkan pelatihan jabatan.
- 5) Memproses pembibitan calon dosen.
- 6) Mengadakan, mengisi buku induk pengembangan pegawai.
- 7) Memproses izin belajar dan tugas belajar karyawan dan dosen.
- 8) Memproses calon penerima penghargaan atau hukuman.
- 9) Mengurus taspen pegawai.
- 10) Menyiapkan usulan untuk mendapatkan KARIS/KARSU dan memproses kartu akses pegawai.
- 11) Menyiapkan surat rekomendasi/izin untuk kegiatan-kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengembangan dosen dan karyawan.
- 12) Menyiapkan kelengkapan-kelengkapan untuk pelaksanaan Ujian Dinas dan UPKP dalam lingkungan UIN Ar-Raniry.
- 13) Mengurus masalah cuti pegawai.
- 14) Menyiapkan kelengkapan-kelengkapan untuk Pelatihan ADM Kepegawaian dan Pembibitan Dosen.
- 15) Memproses KP4.
- 16) Memproses usul pensiun pegawai.
- 17) Membuat undangan/panggilan/teguran kepada pegawai.
- 18) Menyiapkan proses pelaksanaan Asesmen Jabatan Struktural.
- 19) Menyiapkan SKP Pimpinan dan SKP pada Bagian Kepegawaian.
- 20) Menyiapkan kelengkapan-kelengkapan untuk acara pelantikan PNS dan Pejabat dalam lingkungan UIN Ar-Raniry.
- 21) Menyiapkan surat-surat/kelengkapan yang berhubungan dengan Latihan Prajabatan.
- 22) Mengurus permintaan dana bantuan perumahan pegawai.
- 23) Menertibkan arsip atau *file* kepegawaian Sub Bagian Kesejahteraan pegawai.
- 24) Menghimpun dan mengolah daftar hadir pegawai UIN Ar-Raniry.
- 25) Menata/mengagenda/mengexpedisi surat masuk dan keluar.
- 26) Mendistribusikan surat keluar dari Bagian Kepegawaian ke unit kerja lainnya di dalam lingkungan UIN Ar-Raniry.
- 27) Menyiapkan surat-surat tugas umum.

28) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai petunjuk/perintah atasan.⁷⁸

e. Uraian Tugas Staf Subbagian II atau Subbagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai ialah:

- 1) Menyiapkan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
- 2) Memproses Kenaikan Pangkat Fungsional.
- 3) Memproses Kenaikan Pangkat Administrasi.
- 4) Menyiapkan bahan-bahan untuk SK. Edukatif.
- 5) Mengarsipkan SK-SK dan surat lain ke dalam *file*.
- 6) Mengirim usul pangkat ke Biro Kepegawaian Jakarta dan BKN Kanreg XIII Aceh.
- 7) Menyiapkan SK-SK Kenaikan Pangkat Pegawai/Dosen.
- 8) Menyiapkan SK-SK Edukatif Dosen.
- 9) Menyiapkan SK CPNS dan PNS.
- 10) Menyusun daftar urut kepangkatan (DUK).
- 11) Menyusun *bezetting* formasi.
- 12) Menyiapkan usul pengangkatan Calon Pegawai (Capeg 80%) ke PNS.
- 13) Memproses usul kenaikan pangkat dosen.
- 14) Memproses SK Mutasi Pegawai.
- 15) Membuat statistik kepegawaian.
- 16) Memelihara/menertibkan *file* pegawai.
- 17) Menyiapkan pendaftaran CPNS.
- 18) Melaksanakan pelaksanaan tes CPNS.
- 19) Memproses kenaikan pangkat pegawai administrasi.
- 20) Menyiapkan bahan penyusunan formasi pegawai.
- 21) Menyiapkan penempatan CPNS ke unit-unit kerja.
- 22) Menyiapkan bahan usul mendapatkan KARPEG.
- 23) Mengisi buku kendali kenaikan pangkat.
- 24) Memproses kenaikan pangkat pilihan.
- 25) Mengupdate secara berkala data pegawai pada Aplikasi SIMPEG.
- 26) Menata arsip kepegawaian dan *file* pegawai.
- 27) Menghubungkan keperluan pegawai terhadap *file-file*, bundel-bundel, foto *copy* dan sebagainya.
- 28) Mengarsipkan surat ke luar (SK, Surat Perintah Rektor dan sebagainya) dan surat-surat masuk kepegawaian.⁷⁹

⁷⁸ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2015

5. Budaya Kerja Bagian Organisasi dan Kepegawaian.

Budaya kerja adalah nilai yang menjadi kebiasaan di dalam bekerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik. Di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Budaya kerja yang diterapkan di bagian ini ada enam yang utama, yaitu :

a. Ikhlas

- 1) Cepat melayani
- 2) Menjawab salam dan mengucapkan terima kasih
- 3) Selalu tersenyum dalam pelayanan
- 4) Melayani tanpa imbalan⁸⁰

b. Bersih jiwa dan jujur

- 1) Menjalankan ibadah tepat waktu
- 2) Berpenampilan rapi dan bersih
- 3) Dapat menerima kritik
- 4) Selalu meminta maaf bila melakukan kesalahan⁸¹

c. Disiplin

- 1) Datang/pulang tepat waktu
- 2) Menggunakan pakaian dinas lengkap atributnya
- 3) Tidak membuang sampah sebarangan
- 4) Waktu istirahat tidak menerima tamu dinas
- 5) Mengerjakan tugas tepat waktu⁸²

d. Transparan

2015 ⁷⁹ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun

⁸⁰ *Ibid.*

2015 ⁸¹ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun

⁸² *Ibid.*

- 1) Menyampaikan hasil pekerjaan kepada yang berhak (*stakeholder*)/berkepentingan
- 2) Membuat laporan sesuai data
- 3) Proaktif menyampaikan ide untuk kemajuan
- 4) Menyelesaikan masalah bersama-sama (tim)
- 5) Memberikan informasi yang jelas dan benar⁸³

e. Konsisten

- 1) Ucapan sesuai tindakan
- 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Selalu bekerja sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku
- 4) Berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang ditetapkan
- 5) Profesional dan tidak mengeluh⁸⁴

f. Profesional

- 1) Selalu meningkatkan kemampuan diri
- 2) Berjiwa Inovatif
- 3) Mempunyai keahlian di bidang tugas
- 4) Berwawasan ke depan
- 5) Tidak mencampurkan urusan pribadi dalam pekerjaan⁸⁵

6. Klasifikasi Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, terdapat dua jenis utama pegawai pegawai yang berkhidmat yaitu terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Bukan Pegawai Negeri Sipil. Klasifikasi setiap dari jenis pegawai tersebut adalah seperti yang berikut :

a. Pegawai Negeri Sipil :

- 1) Dosen : Mereka yang bertugas sebagai mengasuh mahasiswa mengikut bidang masing-masing.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*

- 2) Tenaga Administrasi : Mereka yang membantu dalam tugas-tugas pengelolaan administrasi.
 - 3) Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) : Bertanggung jawab pada bagian-bagian tertentu. Contohnya adalah pegawai pustakawan.⁸⁶
- b. Bukan Pegawai Negeri Sipil
- 1) Dosen : Mereka yang bertugas sebagai mengasuh mahasiswa mengikut bidang masing-masing.
 - 2) Tenaga Administrasi : Mereka yang membantu dalam tugas-tugas pengelolaan administrasi.

B. Penerapan Prinsip Transparansi Terhadap Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

1. Tujuan Pengadaan Pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry memerlukan tenaga pegawai yang kompeten tinggi dan berintegritas bagi merealisasikan visi dan misinya. Oleh itu, proses pengadaan pegawai adalah suatu bagian atau proses yang sangat penting dilakukan. Tujuan pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pegawai yang masih belum mencukupi sesuai dengan tugas kerja yang ada dan guna mencapai visi dan misi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Ini dapat dilihat berdasarkan Khusus buat para dosen, mereka

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

bertanggung jawab memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat. Kebutuhan tenaga pegawai yang belum mencukupi ini diketahui setelah dibuat evaluasi oleh para pimpinan tertinggi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Misalnya, di sebuah bagian memerlukan 12 orang tenaga pegawai, akan tetapi jumlah pegawai yang ada hanya 11 orang. Di sinilah pentingnya proses pengadaan pegawai.⁸⁷

2. Sumber Pegawai

Sumber pegawai adalah wadah yang menyediakan calon pelamar pekerjaan atau pegawai. Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, sumber pegawai utamanya adalah melalui pemasangan iklan. Ini berlaku kepada hampir semua pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang mana mereka melamar pekerjaan atau jabatan setelah mengetahui akan adanya pengumuman rekrutmen atau pengadaan pegawai, sama ada Pegawai Negeri Sipil atau Bukan Pegawai Negeri Sipil.

3. Proses Pengadaan Pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Proses pengadaan pegawai atau pengorganisasian adalah sebuah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

proses pengadaan pegawai terbagi kepada dua yang utama yaitu proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Bukan Pegawai Negeri Sipil.⁸⁸

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry terbagi kepada tiga yaitu dosen, pegawai administrasi dan jabatan fungsional tertentu (JFT). Semua Calon Pegawai Negeri Sipil melalui tahapan ujian yang sama dalam proses lamaran. Berikut adalah tahapan pelaksanaan seleksi CPNS :

1) Pengumuman seleksi administrasi.

Seleksi administrasi akan bermula selepas berlangsungnya pengumuman penerimaan CPNS. Setelah pengumuman, akan dibuka pendaftaran CPNS melalui *online* yang membutuhkan para CPNS mendaftar di www.sscn.bkn.go.id.

Selanjutnya, lamaran ditulis dengan tangan sendiri menggunakan tinta hitam dan ditandatangani oleh pelamar untuk ditujukan kepada Menteri Agama Republik Indonesia disertai dengan:

- a) *Print out* kartu/tanda bukti pendaftaran CPNS *online*.
- b) Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisasi sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- c) Pasfoto berwarna terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak dua lembar.
- d) Fotokopi KTP yang masih berlaku.
- e) Pelamar wajib melampirkan amplop balasan yang telah ditempel perangko kilat/kilat khusus dengan menuliskan nama, alamat lengkap, dan kode pos.
- f) Fotokopi sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir, bagi yang usianya lebih dari 35 dan paling tinggi 40 tahun dan mempunyai masa kerja pada instansi pemerintah/lembaga

⁸⁸ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2014

swasta yang berbadan hukum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, sebanyak 17 (tujuh belas) tahun.⁸⁹

Pada amplop lamaran dicantumkan satuan kerja yang dituju dan pekerjaan yang dilamar pada sudut kiri atas, dikirimkan menggunakan jasa pos kepada :

Panitia Pengadaan CPNS Kementerian Agama,

Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh,

Po. BOX 23 Banda Aceh, 23111⁹⁰

Seleksi administrasi atau seleksi berkas ini dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Kementerian Agama. Berkas-berkas yang dihantar akan diverifikasi dan akan berkemungkinan tidak lulus dengan beberapa alasan :

- a) Terdapat kekurangan berkas, tidak sesuai ijazah dengan formasi yang diterima.
- b) Tidak mengirimkan berkas sampai batas waktu pengambilan di Kantor Pos.
- c) Mengirim berkas lamaran namun tidak selesai mendaftar secara *online*.⁹¹

Setelah selesai semua berkas diverifikasi, keputusan hasil Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus akan diumumkan di <http://scn.bkn.go.id> . Calon Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan lulus seleksi berkas akan dapat mengikuti agenda seleksi berikutnya yakni *Computer Assisted Test* (CAT).

⁸⁹ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2014

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017

2) Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) melalui sistem *Computer Assisted Test* (CAT)

Seleksi Kompetensi Dasar adalah sebuah tes yang menggunakan komputer atau CAT (*Computer Assisted Test*) yang difasilitasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk kebutuhan tes CPNS di daerah pihak Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) CPNS telah menunjuk Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang difasilitasi atau di bawah pengawasan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi. Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry selaku pemangku tanggung jawab pengadaan (rekrutmen) CPNS Universitas Islam Negeri Ar-Raniry telah menjalin komunikasi dengan pihak LPMP.⁹²

Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yaitu tes kemampuan dasar yang meliputi Tes Wawasan Kebangsaan (TKW), Tes Inteligensia Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dengan nilai ambang batas sebagaimana dalam pasal 2 PERMENPANRB Nomor 22 Tahun 2017 sebagai berikut⁹³ :

No	Kriteria Nilai	<i>Passing Grade</i>
1	72% dari nilai maksimal Tes Wawasan Kebangsaan	75

⁹² Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017

⁹³ *Ibid.*

2	50% dari nilai maksimal Tes Intelegensia Umum	80
3	40% dari nilai maksimal Tes Karakteristik Pribadi	143

Passing grade ini adalah nilai atau batas minimal yang harus dipenuhi oleh setiap peserta ujian seleksi CPNS. *Passing grade* ini untuk menjamin terpenuhinya kompetensi dasar oleh setiap peserta ujian seleksi CPNS. Peserta ujian seleksi CPNS yang dinyatakan memenuhi *passing grade* dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya.

Materi Seleksi Kompetensi Dasar meliputi :

- a) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai 4 pilar Kebangsaan Indonesia yang meliputi :

- (1) Pancasila
- (2) Undang-Undang Dasar 1945
- (3) Bhineka Tunggal Ika
- (4) Negara Republik Indonesia (sistem tata negara Indonesia, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sejarah perjuangan bangsa, peranan Bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global dan kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar).⁹⁴

- b) Tes Inteligensia Umum (TIU) dimaksudkan untuk menilai:

- (1) Kemampuan verbal yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulis.
- (2) Kemampuan numerik yaitu kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan meliputi hubungan di antara angka-angka.
- (3) Kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan melakukan penalaran secara runtut dan sistematis.

⁹⁴ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017

(4) Kemampuan berpikir secara analisis yaitu kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematis.⁹⁵

c) Tes Karakteristik Pribadi (TKP) untuk menilai :

- (1) Integritas diri.
- (2) Semangat berprestasi.
- (3) Kreativitas dan inovasi.
- (4) Orientasi pada pelayanan dan Orientasi kepada orang lain.
- (5) Kemampuan beradaptasi dan mengendalikan diri.
- (6) Kemampuan bekerja mandiri dan tuntas.
- (7) Kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan.
- (8) Kemampuan bekerja sama dan kelompok.
- (9) Kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain.⁹⁶

3) Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), *Micro Teaching* dan Wawancara.

Seleksi sebagai mana yang telah disebutkan di atas, berlaku untuk semua Calon Pegawai Negeri Sipil baik dalam formasi tenaga kependidikan maupun dosen. Namun khusus calon dosen, ada tes lainnya yang harus mereka jalankan yaitu Seleksi Kompetensi Bidang, *Micro Teaching* dan Wawancara. Berikut adalah ruang lingkup petunjuk teknis pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang terdiri dari *Micro Teaching* dan wawancara yang mana durasi waktu dibutuhkan paling lama adalah 50 menit setiap peserta.

a) *Micro teaching*

Merupakan salah satu model praktek kependidikan atau pelatihan mengajar. Dalam konteks sebenarnya mengajar mengandung banyak tindakan baik mencakup teknis penyampaian materi, penggunaan metode, penggunaan media, membimbing

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Dokumen Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017

belajar, memberi motivasi, mengelola kelas dan memberi penilaian. Bobot penilaian *micro teaching* adalah 60%.⁹⁷

b) Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan sebuah percakapan yang terjadi antara 2 orang atau lebih dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian para calon dosen mendapatkan dosen yang sangat tepat dalam posisi yang dibutuhkan. Tujuan wawancara adalah:

- (1) Kemampuan dan keterampilan dalam mengajar.
- (2) Motivasi menjadi dosen.
- (3) Kesesuaian pribadi dan etika kerja sebagai dosen.⁹⁸

Tim pelaksana Seleksi Kompetensi Bidang Calon Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disebut TIM Pelaksana SKB berbentuk panel yang dibagi menjadi 3 Tim:

- a) Tim 1 terdiri 3 orang yang bertugas mengamati, menilai dan mewawancarai terkait kemampuan profesional yang tinggi sebagai dosen.
- b) Tim 2 terdiri dari 2 orang yang bertugas mewawancarai dan menilai peserta terkait komitmen Kebangsaan yang kuat, ketaatan beragama yang baik dan sikap keagamaan inklusif serta berkepribadian.
- c) Tim 3 terdiri dari 2 orang yang bertugas mewawancarai dan menilai peserta terkait karya ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan rekam jejak yang baik, kedisiplinan dan kinerja.⁹⁹

b. Bukan Pegawai Negeri Sipil

Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Bukan Pegawai Negeri Sipil dapat dibagikan kepada dua yaitu dosen dan pegawai administrasi. Terwujudnya Bukan

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ Dokumen Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2017

⁹⁹ *Ibid.*

Pegawai Negeri Sipil adalah karena di peringkat negara tidak ada buka formasi untuk penerimaan Pegawai Negeri Sipil untuk sekian tahun sama ada dosen atau pegawai administrasi sehingga kebutuhan mendesak. Perkara ini dapat diketahui melalui evaluasi terhadap sebuah bagian atau program studi yang masih kurang tenaga pegawai untuk melaksanakan tugas dan program. Ini juga didukung dengan anggaran belanja dari pihak Universitas Islam Negeri Ar-Raniry untuk menggaji pegawai ada, karena Bukan Pegawai Negeri Sipil dibayar gaji dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sendiri bukan dari pemerintah. Misalnya, seperti dosen, nisbah yang terbaik bagi dosen pengasuh dan mahasiswa ada 1:32 tetapi realitasnya ini tidak berlaku.¹⁰⁰

Proses pengadaan Bukan Pegawai Negeri Sipil ini berlaku bagi dosen adalah hampir sama seperti rekrutmen dosen Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi tes yang digunakan bukanlah melalui *Computer Assisted Test* (CAT), akan tetapi masih secara bertulis. Namun, penetapan akhir. Pelaksanaan Rekrutmen Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, dimaksudkan untuk lebih menjamin mutu dan kualitas dosen pada perguruan tinggi keagamaan baik negeri maupun swasta.¹⁰¹

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pada tanggal 12 Desember 2018.

¹⁰¹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta

Proses pengadaan Bukan Pegawai Negeri Sipil yang pernah berjalan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry selain dosen adalah untuk menerima tenaga sekuriti kampus atau Satuan Pengaman (SATPAM) yang berlaku mirip seperti tes kementerian. Kegiatan ini telah diadakan pada 1 Februari 2016 sehingga 18 Februari 2016. Tahap atau tes yang dilakukan bermula dari seleksi berkas, ujian tulis dan uji baca Al Quran, ujian kesamaptan dan terakhir tes psikologi.¹⁰²

Seleksi berkas berlaku setelah pengumuman penerimaan tenaga sekuriti berlaku yaitu pada tanggal 1 hingga 3 Februari 2016. Pengumuman dapat dilihat di situs <http://kepeg.ar-raniry.ac.id> dan juga melalui papan pengumuman di Gedung Rektorat Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Seramai 280 orang calon pelamar yang telah mendaftar dan setelah seleksi berkas berlaku, hanya 261 orang yang dinyatakan lulus. Ada sebagian calon yang tidak lulus proses seleksi berkas ini umumnya disebabkan faktor usia yang kurang dari 20 tahun atau lebih dari 35 tahun.

Calon yang telah lulus seleksi berkas selanjutnya akan mengikuti ujian tulis dan uji baca Al Quran. Tes ini telah dilakukan di Auditorium Prof. Ali Hasjmy pada tanggal 9 Februari 2016. Dari 261 orang yang terdaftar, hanya 236 orang calon yang hadir mengikuti tes tulis dan tes baca Al Quran ini. Soal tes dibuat oleh tim dosen yang dibentuk oleh pimpinan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Tim pembuat soal inilah yang bertanggung jawab untuk membuat soal dan menggandakan kertas soal dan memasukkan ke dalam sampul yang ditutup rapi untuk menjaga transparansi.

¹⁰² Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pada tanggal 12 Desember 2018

Pihak Bagian Organisasi dan Kepegawaian yang menjadi pelaksana kebijakan tidak berusaha ingin tahu inti soal. Calon yang mendapat nilai C dinyatakan tidak lulus manakala yang mendapat nilai A dan B sahaja yang diluluskan untuk mengikuti tes selanjutnya.¹⁰³ Dari kesemua calon yang mengikuti tes tulis dan baca Al Quran ini, hanya 90 orang yang dinyatakan lulus.

Setelah lulus ujian tulis dan uji baca Al Quran, calon akan mengikuti tes fisik atau Ujian Samapta yang menguji stamina calon. Ujian ini dilaksanakan dengan kerja sama pihak polisi. Tanggal dan tempat tes ini adalah pada 13 Februari 2016 di Lapangan Bola Kaki Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Hanya 88 orang yang hadir mengikuti tes ini dari 90 orang calon yang berkeelayakan mengikuti tes. Keputusan lulus atau tidak ujian ini dapat diketahui langsung pada hari kejadian selepas ujian samapta. Hanya 40 orang calon yang dinyatakan lulus ujian samapta. Selanjutnya, calon atau peserta yang lulus ujian ini layak mengikuti tes wawancara.¹⁰⁴

Tes wawancara ini berlangsung tertib, aman dan dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan, dibagi dalam tiga regu atau meja tes dan diuji oleh tiga penguji dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd, Jasmadi, S.Psi, MA, dan Usfur Ridha, S.Psi,. Tes ini diadakan di Ruang Sidang Lantai 3 Biro Rektorat pada tanggal 16 Februari 2016. Materi yang diuji pada

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pada tanggal 12 Desember 2018.

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pada tanggal 12 Desember 2018.

tes wawancara ini berfokus pada lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.¹⁰⁵ Setelah melalui dan lulus semua tahapan tes pada Rekrutmen Tenaga Kontrak Satuan Pengamanan (SATPAM) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, calon peserta diangkat menjadi tenaga kontrak SATPAM Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dari 40 orang calon yang mengikuti tes wawancara ini, 9 orang calon telah diangkat menjadi Tenaga Kontrak Satuan Pengamanan (SATPAM) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Tanggal 18 Februari 2016, pengumuman kelulusan SATPAM Universitas Islam Negeri Ar-Raniry telah dikeluarkan melalui Pengumuman Rektor yang dapat dilihat pada web <http://kepeg.ar-raniry.ac.id>. SATPAM yang telah diangkat dikehendaki untuk mendaftar ulang di Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada 22 hingga 24 Februari 2016.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat proses pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dari berbagai bagian Pegawai Negeri Sipil dan Bukan Pegawai Negeri Sipil khususnya rekrutmen Tenaga Kontrak SATPAM.

4. Indikator Dalam Pengadaan Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Indikator adalah petunjuk atau penanda ukur dalam memilih. Hal ini adalah sangat penting dalam pemilihan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, karena ianya menentukan kualifikasi dan kualitas pegawai yang diterima. Beberapa

¹⁰⁵ Dokumen Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2016

indikator penting perlu diperhatikan dalam pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ialah :

- a. Regulasi-regulasi atau peraturan-peraturan negara yang harus dipatuhi oleh Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Dalam hal ini, pemilihan pegawai dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh negara melalui beberapa macam peraturan seperti Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015, Pengumuman Sekretaris Jenderal Kementerian Agama Tentang Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Republik Indonesia, dan sebagainya.
- b. Kelayakan dari pelamar, yaitu kualifikasi pelamar yang memenuhi ciri-ciri atau syarat telah ditetapkan. Ini disusun mengikut peraturan-peraturan dan kebutuhan yang harus dipenuhi bagi memastikan kualitas pegawai dan berbeda mengikut bidang masing-masing pekerjaan.¹⁰⁶

Ketentuan dari klasifikasi pelamar ini berdasarkan analisis jabatan yang telah dilakukan sebelumnya yakni berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 yang menyebut setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.¹⁰⁷ Kemudian berdasarkan juga Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 Tentang

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

¹⁰⁷ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Kementerian Agama pasal 66 menyebutkan bahwa Kementerian Agama harus menyusun analisis jabatan, peta jabatan, uraian tugas dan analisis beban kerja terhadap seluruh jabatan di lingkungan Kementerian Agama.¹⁰⁸ Kemudian dituangkan melalui Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Kementerian Agama¹⁰⁹ dan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.¹¹⁰

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa kriteria atau indikator yang perlu diperhatikan dalam pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ini bukanlah hanya ditentukan oleh pimpinan akan tetapi juga perlu merujuk pada aturan-aturan pemerintah di samping kualifikasi pelamar yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dilakukan sebelumnya.

C. Upaya Penerapan Pakta Integritas Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

1. Indikator Transparansi Dalam Pengadaan Pegawai Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

¹⁰⁸ Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Kementerian Agama

¹⁰⁹ Keputusan Menteri Agama Nomor 164 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Di Kementerian Agama.

¹¹⁰ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Penerapan prinsip transparansi dalam pengadaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry di Bagian Organisasi dan Kepegawaian merupakan salah satu usaha menuju pengadaan pegawai yang berkualitas. Transparansi merupakan keterbukaan yang berkaitan dengan indikator kejelasan dan kepastian.

- a. Bagian Organisasi dan Kepegawaian sangat baik dalam memaksimalkan penggunaan situs webnya yaitu <http://kepeg.ar-raniry.ac.id> dalam menginformasikan sesuatu kepada masyarakat. Misalnya, pengumuman penerimaan pegawai termasuklah tanggal-tanggal penting tes, tahap-tahap tes, syarat atau persediaan oleh calon pegawai. Ini juga termasuklah dengan pengumuman senarai peserta yang lulus dan tidak lulus setiap tahapan ujian.
- b. Proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilihat sangat transparan dengan bermulanya proses pendaftaran awal secara Online yang mana harus menggunakan Nomor Induk Kependudukan (NIK) sebagai identitas diri. Ini adalah demi memastikan maklumat dan data yang diterima sesuai dengan yang ada di negara. Di hari tes Computer Assisted Test (CAT), registrasi harus dilakukan menggunakan NIK yang terdaftar sebelum ini secara Online. Seleksi Kompetensi Dasar menggunakan komputer (CAT) ini, yang keputusannya langsung dapat diketahui selepas selesai menjawab soal. Diketahui bahwa, tes ini adalah di bawah pengelolaan Badan Kepegawaian Negara dan bukanlah dari pihak Biro Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

- c. Di tahapan tes wawancara yang diadakan ke atas CPNS dikendalikan oleh dua orang penguji yang terdiri dari seorang pegawai Kementerian Agama dan seorang pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry untuk memastikan tiada ruang kecurangan berlaku. Tambahan lagi, soal wawancara bukan yang terlintas di pikiran penguji akan tetapi berbasis web atau aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Agama yang mana hanya dapat diketahui oleh penguji semasa sesi wawancara bermula.¹¹¹
- d. Bagian Organisasi dan Kepegawaian telah melakukan transparansi dalam pengadaan Bukan Pegawai Negeri Sipil. Ini dapat dilihat melalui rekrutmen atau pengadaan dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil yang mana melalui sistem atau mekanisme yang mirip dengan dosen Pegawai Negeri Sipil, hanya saja *Computer Assisted Test (CAT)* dilakukan masih secara manual. Akan tetapi penetapan akhir tetap juga dari Kementerian Agama bukan dari Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sendiri.
- e. Pemilihan Satuan Pengaman (SATPAM), Biro Organisasi dan Kepegawaian bertanggung jawab sebagai pengatur atau pelaksana yang menyusun mekanisme supaya berjalan sesuai dengan aturan awal. Pemilihan SATPAM telah dijalankan melalui empat tahapan tes yang berbagai yang mana dapat dilihat pada ujian tulis dan uji baca Al Quran, pihak Bagian Organisasi dan Kepegawaian bukanlah sebagai pembuat soal. Akan tetapi telah dilantik tim

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

pembuat soal yang terdiri di kalangan dosen-dosen yang berkeahlian oleh pimpinan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Tim ini tiada berkepentingan sama sekali dengan SATPAM bagi memastikan tiada kecurangan terhadap transparan berlaku. Tim ini juga bertanggung jawab untuk membuat soal dan menggendakannya tanpa dicampuri oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian. Hanya saja, kos dan perbelanjaan penggandaan soal ditanggung oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian. Biro ini berusaha agar sama sekali tidak mengambil tahu tentang soal yang dibuat.

- f. Transparansi pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry khususnya pada Satuan Pengaman (SATPAM) dapat dilihat melalui Ujian Samapta yang dijalankan ke atas calon SATPAM. Ujian ini dilakukan dan dikendalikan sepenuhnya oleh pihak polisi tanpa campur tangan sedikit pun dari pihak Biro Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Untuk memastikan ianya lebih transparan, hasil keputusan tes langsung dapat diketahui pada hari tes supaya tiada ruang dan peluang untuk berlakunya kecurangan.
- g. Setiap proses penerimaan pegawai, setiap satu sesi kegiatannya akan dibukukan laporan pelaksanaannya secara lengkap untuk dihantar ke Kementerian Agama. Laporan ini lengkap dari awal kegiatan sehingga akhir, termasuklah soal-soal wawancara, detil bobot nilai bagi setiap calon dan biodata peserta. Segalanya harus dinyatakan dan dijelaskan di dalam buku

laporan pelaksanaan sehingga mustahil untuk berlakunya perbuatan tidak transparan.

- h. Transparansi yang berlaku di Bagian Organisasi dan Kepegawaian dapat terlihat pada keterbukaan mereka dalam menjelaskan informasi sekiranya dibutuhkan dan tidak ada yang ditutupi. Mereka juga sering dikunjungi oleh pihak-pihak luar yang ingin mengetahui tentang kegiatan mereka di Bagian Organisasi dan Kepegawaian ini.¹¹²

Berdasarkan pengamatan penulis, pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry adalah sudah transparan pada proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil menurut indikator-indikator yang telah disebut sama ada dosen, pegawai administrasi dan Jabatan Fungsional Tertentu. Begitu juga pada proses pengadaan Bukan Pegawai Negeri Sipil yaitu pada pengadaan dosen dan pegawai administrasi seperti Satuan Pengaman.

2. Upaya Penerapan Pakta Integritas Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dalam upaya peningkatan transparansi dalam pengadaan pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ini, beberapa usaha telah pun dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry selaku pelaksana kebijakan. Ini termasuklah dari awal pengumuman penerimaan pegawai sehinggalah ke akhirnya, yaitu menulis laporan pelaksanaan.

¹¹² Hasil wawancara dengan Drs. Subki Djuned, Kepala Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tanggal 12 Desember 2018

- a. Mewujudkan situs web Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sendiri yaitu <http://kepeg.ar-raniry.ac.id>. Dengan terwujudnya situs web ini, segala informasi berkenaan dengan pengadaan pegawai dapat diakses oleh masyarakat dengan mudah dan cepat. Semua maklumat dan informasi tentang pengumuman penerimaan pegawai sama ada Pegawai Negeri Sipil dan Bukan Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui di sini. Web ini dikelola sendiri oleh Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Drs. Subki Djuned.
- b. Menggunakan aplikasi soal wawancara dari Kementerian Agama dalam sesi tes wawancara kegiatan penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang hanya dapat diketahui isi soal wawancara tersebut ketika sesi wawancara bermula. Bagian Organisasi dan Kepegawaian sendiri tidak berwewenang untuk menentukan inti soal tes wawancara yang dijalankan, hanya sekadar menyediakan tempat tes. Para penguji tes wawancara juga yang terdiri dari seorang pegawai Kementerian Agama dan seorang pegawai Universitas Islam Negeri Ar-Raniry juga tidak berhak menanyakan soal mengikut apa yang terlintas di pikiran mereka sendiri.
- c. Menggunakan sistem penerimaan bagi Dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil yang mirip dengan proses penerimaan Dosen Pegawai Negeri Sipil. Bermula dari seleksi berkas sehinggalah Seleksi Kompetensi Bidang. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada Seleksi Kompetensi Dasar yang mana pada penerimaan dosen Pegawai Negeri Sipil adalah menggunakan *Computer*

Assisted Test (CAT) manakala dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil masih lagi menggunakan sistem bertulis. Walaupun dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil akan dibayar gaji oleh Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sendiri, akan tetapi, penetapan akhir dan Surat Keterangan pelantikan mereka tetap juga oleh Kementerian Agama sama seperti dosen Pegawai Negeri Sipil.

- d. Menggunakan orang atau pengendali yang berkeahlian dalam kerja-kerja menilai sewaktu proses penerimaan pegawai. Bagian Organisasi dan Kepegawaian menggunakan keahlian sekumpulan tim dosen yang berkeahlian dalam membuat soal ujian tulis dan uji baca Al Quran . Bagian Organisasi dan Kepegawaian berusaha tidak ambil tahu tentang soal yang dibuat dan menyerahkan sepenuhnya proses buat soal ini kepada tim dosen tersebut termasuklah penggandaan kertas soal. Hanya saja, kos perbelanjaan yang diperlukan ditanggung oleh Bagian Organisasi dan kepegawaian. Begitu juga dalam melaksanakan Ujian Samapta, pihak bagian tidak menilai sendiri para calon Satuan Pengaman akan tetapi mereka menggunakan keahlian para polisi sebagai tim penilai. Hal ini juga dapat dilihat pada tes psikologi yang mana sesi wawancara tersebut tidak dikendalikan sendiri oleh pegawai-pegawai Bagian Organisasi dan Kepegawaian, akan tetapi oleh dilakukan oleh para pegawai dari Fakultas Psikologi yang berkeahlian dalam bidang mereka.
- e. Laporan pelaksanaan yang lengkap disusun dan dibukukan yang mengandungi maklumat dan informasi lengkap berkenaan dengan setiap satu sesi kegiatan penerimaan pengadaan pegawai. Ianya perlu dihantar ke Kementerian Agama

sebagai bukti pelaksanaan. Laporan ini termasuklah informasi tentang pengumuman penerimaan pegawai, informasi tentang tanggal tempat tes, cara pelaksanaan tes, daftar calon penerimaan pegawai, persyaratan-persyaratan, detail nilai yang diperoleh oleh setiap calon pegawai dalam mengikuti setiap tes dan sebagainya.

Dari uraian di atas dapat dilihat dan dipahami bahwa beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Kepegawaian dalam penerapan prinsip transparansi dalam pengadaan pegawai yang merupakan salah satu isi dari Pakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Akan tetapi, untuk Bukan Pegawai Negeri Sipil selain Satuan Pengaman masih belum berlaku transparansi karena masih belum ditetapkan mekanisme rekrutmen pegawai administrasi lainnya. Sehingga sekiranya masih dibutuhkan pegawai administrasi, kekosongan ini hanya diketahui oleh pimpinan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sahaja tanpa dibuka informasi kepada masyarakat umum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bab kelima merupakan bab terakhir di dalam penulisan skripsi ini, berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah dibahas. Sebagai akhir dari penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang dianggap perlu untuk perbaiki ke depan. Adapun kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengadaan pegawai adalah sebuah proses penerimaan pegawai sama ada Pegawai Negeri Sipil atau Bukan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sebuah organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini adalah penentu kualitas para pegawai yang berkhidmat di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Pakta integritas yaitu transparansi merupakan keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pihak organisasi dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.
3. Transparansi dalam pengadaan pegawai adalah suatu kegiatan atau rangkaian proses yang dilaksanakan oleh pihak Bagian Organisasi dan Kepegawaian selaku pengelola atau pelaksana kebijakan dalam proses penerimaan pegawai yang dilakukan dengan transparan demi menjamin kualitas pegawai dan

informasi yang terkait dengan penerimaan pengadaan pegawai dapat diakses dengan mudah oleh semua pihak atau masyarakat yang membutuhkan, dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan.

4. Prinsip transparansi terhadap pengadaan pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry adalah melaksanakan proses pengadaan pegawai dengan mengikuti tahapan tes yang terbaik yang diatur yang jauh dari subjektivitas dan juga mempublikasikan informasi dan memanfaatkan sepenuhnya situs web yang dibina.
5. Bagian Organisasi dan Kepegawaian sudah cukup baik dalam pengimplementasian prinsip transparansi dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi masih belum transparan pada pengadaan pegawai administrasi selain dari Satuan Pengaman. Pengadaan pegawai idealnya perlulah mengikuti ketentuan peraturan yang terkait, memperhatikan kualifikasi pegawai dan mengikuti petunjuk pimpinan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat di kemukakan beberapa saran yang dapat membawa manfaat bagi semua pihak, yaitu :

1. Mempertahankan dan mengekalkan prinsip transparansi yang telah dijalankan dalam pengadaan pegawai yang telah dilaksanakan. Besar harapan agar, Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dapat mengatur sebuah mekanisme atau proses penerimaan pegawai

administrasi Bukan Pegawai Negeri Sipil bagi menjamin mutu kualitas pegawai dan meningkatkan tahap transparansi yang dilaksanakan oleh biro sendiri.

2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan transparansi dan pengadaan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, Sutedi. *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Ahmad Fadli. *Organisasi dan Administrasi*. Kediri: Manhalun Nasyiin Press, 2002.
- Al-Quran dan Terjemahannya*. Kuala Lumpur: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd., 2000.
- Anggara, Sahya. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Bagong, Suyonto. Sutinah. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Dwiyanto, Agus. *Mewujud Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar, Jilid*. Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, 1990.
- Ibnu Katsir. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7, Juz 17-20*. (Penerjemah: Arif Rahman Hakim, MA ; Syahirul Alim Al-Adib, Lc; Muhammad Zaini; Nur Fajariyah; Muh. Faqih Fatwa, Lc,. Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016.
- Kaelan. *Metode penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma, 2010.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga*, PT (Persero) Penerbitan dan Percetakan BALAI PUSTAKA, 1994
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164 Tahun 2010 Tentang
Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Di Kementerian Agama
- M. Manullang. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2005.

- Noe, Raymond A. dkk. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage 6th ed, Manajemen Sumber Daya Manusia; Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6- Buku 1*, (Terjemahan: David Wijaya), Jakarta: Salemba Empat, 2013
- Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2018/2019
- Patilima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung, Alfabeta, 2013
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 Tentang Organisasi Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2012
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (IAIN) Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Kementerian Agama
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Rosidi, Abidarin dan Rinatania Anggaeni Fajriani. *Reinventing Government: Demokrasi dan Reformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<https://drive.google.com/file/d/0B3XMLdPjcJigTU9WSUczcjloQ1E/view>, Diakses pada 26 Juni 2018.

http://www.rri.co.id/madiun/post/berita/317356/sorotan_kampus/uin_arraniry_jadi_pilot_projek_pembangunan_zona_integritas.html, Diakses pada 2 Juli 2018.

<http://pemerintah.net/pakta-integritas/>, Diakses pada 29 Juni 2018.

<http://www.suarakarya.id/author/red>, 10 November 2016.

<http://kepeg.ar-raniry.ac.id/>, Diakses pada 28 Juni 2018.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: B.5421/Un.08/FDK/Kp.00.4/11/2018

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2018/2019

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: 025.04.2.423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
- 2). Raihan, S.Sos.I, MA. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Zahrotul Jamilah Binti Azhar.
- NIM/Jurusan : 150403093/Manajemen Dakwah (MD).
- Judul : Penerapan Pakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Studi Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian
- 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 2018;
- 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: 16 November 2018 M.

8 Rabi'ul Awwal 1440 H.

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan,

Fakhri

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: 16 November 2019



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

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

Nomor : B.5678/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2018

Banda Aceh, 03 Desember 2018

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada

Yth, **Kepala Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama /Nim : **Zahrotul Jamilah Binti Azhar / 150403093**

Semester/Jurusan : **VII / Manajemen Dakwah (MD)**

Alamat sekarang : **Tanjung Selamat**

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 ***"Penerapan Pakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry : Studi Terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian."***

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

Wassalam

Kuasa Dekan,



Zainuddin T

Nomor : B.5633/Un.08/FDK/Kp.07.6/11/2018



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 - 7552922
Situs : www.kepeg.ar-raniry.ac.id e-mail: kepeg@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 05 /Un.08/B.I.4/Kp.1.2 /01/2019

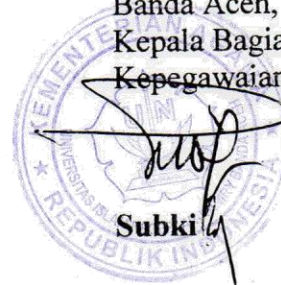
Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zahrotul Jamilah Binti Azhar
NIM : 150403093
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Benar telah selesai melakukan Penelitian pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **"Penerapan Pakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh : Studi tentang Pengadaan Pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian"**.

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan apabila diperlukan, Terima Kasih.

Banda Aceh, 15 Januari 2019
Kepala Bagian Organisasi dan
Kepegawaian,


Subki

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi;
2. Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

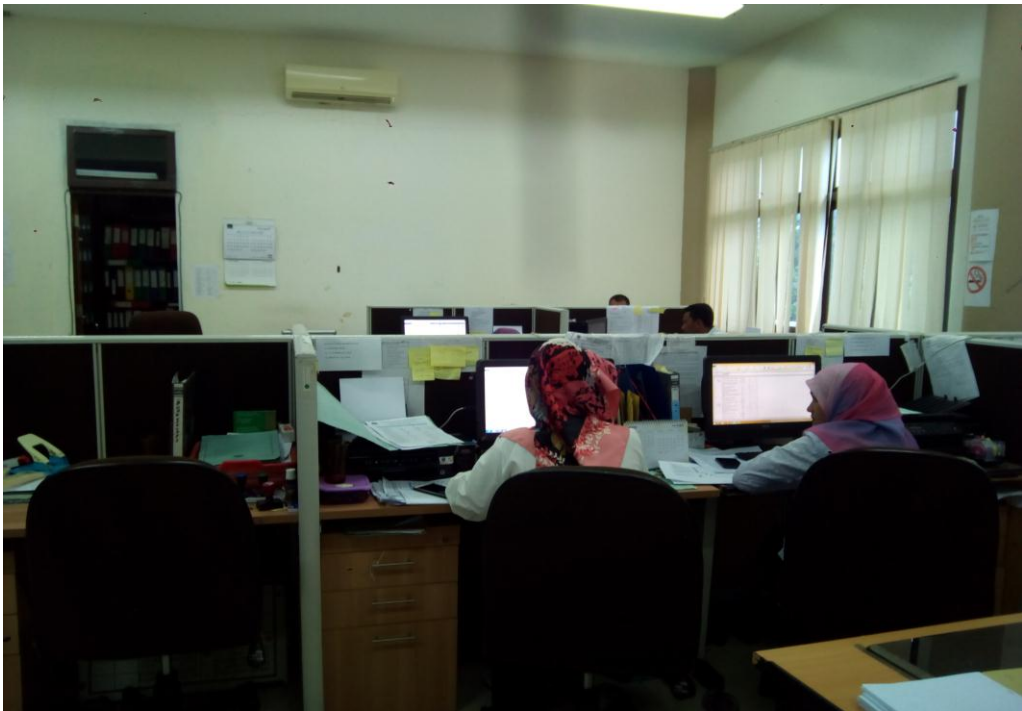
**Pedoman Wawancara Di Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Universitas
Islam Negeri Ar-Raniry**

1. Apakah tugas dan fungsi Bagian Organisasi dan Kepegawaian?
2. Apakah visi dan misi Bagian Organisasi dan Kepegawaian?
3. Bagaimanakah struktur organisasi Bagian Organisasi dan Kepegawaian?
4. Siapakah yang bertanggung jawab dalam proses pengadaan pegawai?
5. Apakah jenis-jenis pegawai di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry?
6. Bagaimanakah proses pengadaan pegawai dijalankan?
7. Bilakah proses pengadaan pegawai dijalankan?
8. Adakah berlakunya penerapan pakta integritas di Bagian Organisasi dan Kepegawaian dan bilakah penerapan ini berlaku?
9. Bagaimanakah pengimplementasian transparansi dalam pengadaan pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian?
10. Apakah upaya Bagian Organisasi dan Kepegawaian dalam memastikan peningkatan transparansi dalam proses pengadaan pegawai?

FOTO LAMPIRAN



as



ry

FOTO SIDANG MUNAQASYAH



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI	
Nama Lengkap	Zahrotul Jamilah Binti Azhar
Tempat/Tanggal Lahir	Banting, Selangor, Malaysia/21 Agustus 1994
Jenis Kelamin	Perempuan
Agama	Islam
NIM	150403093
Kebangsaan	Malaysia
Alamat	B-119 Lorong Camar Putih, Kampung Seri Cheeding, 42700, Banting, Selangor, Malaysia
Emel	zahrotuljamilah94@gmail.com
No Telpon/Hp	013-9630921
RIWAYAT PENDIDIKAN	
Sekolah Dasar	Sekolah Kebangsaan Seri Cheeding 2001-2006
Sekolah Menengah Pertama	Maahad Ihya' Al-Ahmadi 2007-2009
Sekolah Menengah Atas	Maahad Ihya' Al-Ahmadi 2010-2011
Diploma-III	Darul Quran JAKIM 2012-2015
Strata-1	Universitas Islam Negeri Ar-Raniry 2015-2019
Nama Wali	Azhar Bin Kattan
Nama Ibu	Junaidah Binti Misar

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Zahrotul Jamilah Binti Azhar