

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN INTERNAL TENAGA
PENDIDIK DAN PENGASUH SISWA PENDIDIKAN
PEMBENTUKAN BINTARA POLRI DI SPN
POLDA KEPULAUAN RIAU
TANJUNGBATU**

TESIS

Diajukan Kepada Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau untuk memenuhi syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd)



UIN SUSKA RIAU

oleh

**HENDRIZAL
NIM : 22290614709**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2024 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HALAMAN SAMPUL
IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN INTERNAL TENAGA
PENDIDIK DAN PENGASUH SISWA PENDIDIKAN
PEMBENTUKAN BINTARA POLRI DI SPN
POLDA KEPULAUAN RIAU
TANJUNGBATU

TESIS

Diajukan Kepada Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau untuk memenuhi syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd)



UIN SUSKA RIAU

oleh

HENDRIZAL
NIM : 22290614709

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446H/2024 M

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832. Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : HENDRIZAL
Nomor Induk Mahasiswa : 22290614709
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Implementasi Sistem Rekrutmen Intrernal tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintang Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu

Tim Penguji: **Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA.**
Penguji I/Ketua



Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji II/Sekretaris



Dr. H. Mudasir, M.Pd.
Penguji III



Prof. Dr.H.M.Syaifuddin, M.Ag.
Penguji IV



Tanggal Ujian/Pengesahan 18/12/2024

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hendrizal
NIM : 22290614709
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 22 Desember 1983
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul **“Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh data atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri, atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Mei 2024
Yang Membuat Pernyataan



1000
METERAI
TEMPEL
BEAFAALX180207420

Hendrizal
NIM: 22290614709

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul “Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu” yang ditulis oleh:


Nama : **Hendrizar**
NIM : **22290614709**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Konsentrasi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 06 Juni 2024
Pembimbing I


Dr. H. Agustiar, M. Ag
NIP. 197108051998031004

Tanggal: 05 Juni 2024
Pembimbing II


Dr. Afriza, S. Ag., M. Pd
NIP. 197005141998032006

Megetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Agustiar, M. Ag
NIP. 197108051998031004

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DR. AGUSTIAR, M. Ag
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
HENDRIZAL

Pascasarjana

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : **Hendrizar**
NIM : 22290614709
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 06 Juni 2024
Pembimbing I


Dr. Agustiar, M. Ag
NIP. 197108051998031004



DR. AFRIZA, S. AG., M. PD
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
HENDRIZAL

Pascasarjana

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di_
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : **Hendrizal**
NIM : 22290614709
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintang Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 05 Juni 2024
Pembimbing II

Dr. Afriza, S. Ag., M. Pd
NIP. 197005141998032006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah Rabbil Alamin selalu kita haturkan kepada Allah SWT. Berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tesis yang berjudul "Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan dan Pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Suska Riau.

Penyelesaian tesis ini berkat bimbingan, bantuan, arahan serta do'a dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan khusus kepada orang tua tercinta, ayahanda Zairuddin Bin Badau (alm) dan ibunda Mardiaty, yang selalu mendoakan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Do'a dan takzim penulis kepada bapak/ibu mertua Akung Suprijanto Bin Ismoenadi (alm) dan Uti R. Susi Sularmi yang memberikan motivasi, teruntuk untuk istri tercinta Tetiana Ramdhani, S.ST sebagai motivator dalam menulis serta salam sayang untuk ananda tercinta Fatimah Khalifa Akifa Sakhi, yang selalu menjadi penyemangat. Penulis juga berterima kasih kepada keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis. Disamping itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dengan penuh hormat kepada:

1. Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., dan Wakil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rektor III Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., PhD., yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi ini.

2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag., Direktur Pascasarjana, Dr. Zaitun, M.Ag., Wakil Direktur, beserta staf dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan kepada penulis untuk melaksanakan pendidikan di Pascasarjana ini
3. Dr. Agustiari, M. Ag dan selaku pembimbing I sekaligus Kaprodi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu, memberikan motivasi, petunjuk serta pengalaman kepada penulis selama proses perkuliahan hingga menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Dr. Afriza., S.Ag., M.Pd selaku pembimbing II sekaligus Dosen Program Pascasarjana yang selalu menjadi inspirasi, memberikan motivasi, bimbingan, petunjuk, arahan dan koreksi selama proses perkuliahan hingga dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Fitriadi, M. Ag selaku Sekretaris Prodi Jurusan MPI UIN Suska Riau Selaku Dosen dan Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

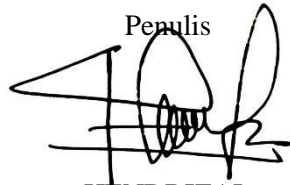
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana beserta Staf, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga selama mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sampai selesai.
7. Kombespol Dr. Pria Budi, S.I.K., M.H selaku Kepala Sekolah Polisi Negara Polda Kepri, beserta para PJU, Staf dan semua tenaga pendidik dan pengasuh SPN Polda Kepri, yang telah banyak membantu peneliti dalam proses penelitian tesis ini .
8. Kepada Bapak Dir Intelkam, Wadir Intelkam, Kasubdit, Senior dan keluarga besar Dit Intelkam Polda Kepri yang telah memberikan kesempatan, waktu, doa dan dukungan menyelesaikan pendidikan Pascasarjana.
9. Kepada teman sejawat & seperjuangan, yang sama-sama mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana angkatan tahun 2022-2024, konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam UIN Suska Riau, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Kepada sahabat DR. Abdul Halim, M.Ag dan Miswasnto, M.Pd yang selalu memberikan motivasi, semangat, doa dan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan Pascasarjana.

Akhirnya penulis berharap agar tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT meridhoi hasil karya

ilmiah yang telah disuguhkan ini, dan membalas semua apa yang telah disumbangkan, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Batam, Mei 2024

Penulis



HENDRIZAL

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Trasliteration), INIS Fellow 1992

A Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ث	,
ث	Ts	ذ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
س	Sy	ء	,
ش	Sh	ي	Y
ص	DI		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *Kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) Panjang =	A	misalnya	قال	menjadi	qala
Vokal (i) panjang =	I	misalnya	قيل	menjadi	qila
Vokal (u) panjang =	U	misalnya	دون	menjadi	duna

Khusus bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay” perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) =	او	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay) =	اي	misalnya	جير	menjadi	khayrun

C. Ta’ marbuthah (ة)

Ta’ *marbuthah* ditransliterasikan dengan “t” jika tidak berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta’ *marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*

D. Kata sandang dan Lafdh al- Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini :

- a. Al-Imam al-Bukhariy mengatakan ...
- b. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- c. Masya’ Allah kana wa ma lam yasya’ lam yakun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Maha Suci Engkau Ya Allah...

Tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan pada kami. Sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana (QS. Al Baqarah.32)

**“Tidak Ada Kata Terlambat Untuk Memulai,
Usia dan Profesi Bukan Persoalan,
Bakti & Karya Mu Dinantikan”**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	ii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN LITERASI	xii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah.....	6
1. Implementasi	6
2. Sistem.....	6
3. Rekrutmen Internal.....	7
4. Tenaga Pendidik dan Pengasuh.....	9
5. Siswa Diktukba Polri	10
6. SPN Polda Kepri	12
C. Identifikasi Masalah.....	12
D. Batasan Masalah	12
E. Fokus Penelitian.....	13
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan penelitian.....	13
2. Manfaat penelitian.....	14
 BAB II LANDASAN TEORETIS	
A. KAJIAN TEORI	16



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengertian Implementasi	16
2. Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Diktukba Polri	16
3. Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Islam	59
4. Siswa Diktukba Polri	61
5. Sekolah Polisi Negara	62
B. KERANGKA BERFIKIR	63
C. PENELITIAN YANG RELEVAN	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Jenis Penelitian	70
B. Tempat dan Waktu Penelitian	71
C. Informan Penelitian	71
D. Teknik Pengumpulan Data	74
E. Teknik Analisis Data	75
F. Pengujian Keabsahan Data	78

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	81
1. Profil Singkat SPN Polda Kepri Tanjungbatu	81
2. Visi dan Misi SPN Polda Kepri Tanjungbatu	86
3. Struktur Organisasi SPN Polda Kepri Tanjungbatu	86
4. Jumlah Personil SPN Polda Kepri Tanjungbatu	87
5. Data Personil Berdasarkan Pendidikan Polri	87
6. Data Personil Polda Kepri Berdasarkan Umum	88
7. Data Personil Dikbangspes, Pelatihan & Sertifikasi	88
8. Data Kelulusan Serdik SPN Polda Kepri Tanjungbatu	89
9. Data Gadik & Pengasuh Diktukba Polri	90
10. Data Sarana & Prasarana	101
B. Temuan Penelitian	103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Pembahasan hasil Penelitian	138
--------------------------------------	-----

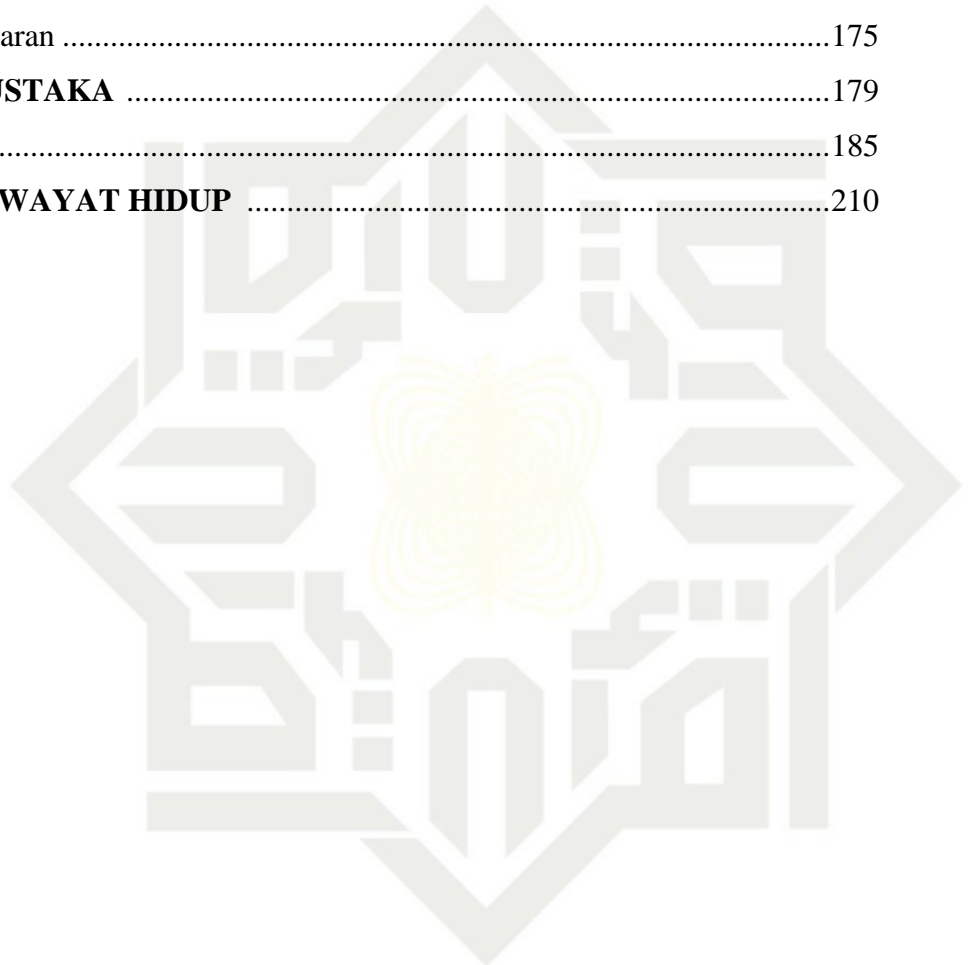
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	174
B. Saran	175

DAFTAR PUSTAKA	179
-----------------------------	-----

LAMPIRAN	185
-----------------------	-----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	210
-----------------------------------	-----



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Personil SPN Polda Kepri Tahun 2024.....	88
Tabel 4.2 Daftar Personil SPN Polda Kepri Berdasarkan Pendidikan Polri	88
Tabel 4.3 Daftar Personil SPN Polda Kepri Berdasarkan Pendidikan Umum.....	89
Tabel 4.4 Daftar Personil SPN Polda Kepri Mengikuti Dikbangpes, Pelatihan dan Sertifikasi	89
Tabel 4.5 Jumlah Lulusan Serdik Diktukba Polri SPN Polda Kepri	90
Tabel 4.6 Daftar Gadik Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel. 1 TA. 2024	91
Tabel 4.7 Daftar Pengasuh Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel.1 TA 2022.....	98
Tabel 4.8 Daftar Pengasuh Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel.2 TA 2022.....	99
Tabel 4.9 Daftar Pengasuh Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel.1 TA 2023.....	100
Tabel 4.10 Daftar Pengasuh Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel.2 TA 2023...	100
Tabel 4.11 Daftar Pengasuh Diktukba Polri SPN Polda Kepri Gel.1 TA 2024...	101
Tabel 4.12 Daftar Fasilitas Pendidikan SPN Polda Kepri	102
Tabel 4.13 Daftar Fasilitas Akomodasi SPN Polda Kepri	103

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kebijakan Rekrutmen Tentang Sumber Dan Metode	32
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	63
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPN Polda Kepri	87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	186
Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	189
Lampiran 3 Surat Izin Riset	203
Lampiran 4 Surat Rekomendasi Riset.....	204
Lampiran 5 Surat Penunjukan Pembimbing	205
Lampiran 6 Surat Keterangan Permohonan Izin Riset.....	206
Lampiran 7 Sertifikat Toafl.....	207
Lampiran 8 Sertifikat Toefl.....	208
Lampiran 9 Kartu Kontrol Konsultasi Bimbingan Tesis	209
Lampiran 10 Sertifikat Uji Turnitin.....	210

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia memiliki peran sentral dalam membentuk individu dan menggerakkan kemajuan sosial. Sekolah menjadi landasan utama dalam mengatur proses pembelajaran yang terstruktur, dari tahap awal hingga tingkat lanjutan, dengan tujuan utama memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai bagi generasi penerus untuk turut serta aktif dalam kemajuan masyarakat. Tak ketinggalan, lembaga pendidikan Polri turut memainkan peran penting dalam membentuk calon anggota kepolisian, tidak hanya dalam hal pengetahuan tetapi juga dalam membentuk karakter, etika, dan profesionalisme.

Namun, tantangan terus muncul dalam pengembangan sistem pendidikan di Indonesia, seperti akses yang tidak merata terhadap pendidikan berkualitas, disparitas antar wilayah, serta perluasan kurikulum untuk mengakomodasi perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan di seluruh negeri menjadi tantangan yang harus diatasi untuk memastikan setiap individu mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses pendidikan yang berkualitas.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang berfungsi sebagai tempat untuk menyelenggarakan proses pembelajaran secara terencana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan terstruktur.¹ Adapun jenis pendidikan formal di Indonesia diantaranya Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi² yang dijadikan tempat atau sarana untuk melaksanakan proses pembelajaran. Sedangkan Kepolisian Republik Indonesia menurut Perkap No. 14 tahun 2015, pasal 6 memiliki 3 (tiga) jenis pendidikan Polri meliputi : Pendidikan akademik, pendidikan vokasi dan pendidikan profesi. Menurut Pasal 2 menjelaskan jenis pendidikan dilingkungan Lemdiklat Polri terdiri dari : a) Diktuk dan b) Dikbang.

Salah satu jenis pendidikan Polri yang dibahas dalam tesis ini adalah jenis pendidikan vokasi yang terdiri dari : Diktuk, Diploma, Dikbangspes, Dikbang Agol, Dikbangpim, Diklatpim dan Pelatihan. Namun penulis hanya fokus dengan Diktuk (pendidikan pembentukan). Walaupun jenjang pendidikan Diktuk meliputi : Tamtama, Bintara, Perwira Pertama dan Latihan Pra Jabatan Calon PNS (Latprajab CPNS), dan fokus pembahasan penulis hanya kepada jenis pendidikan Diktuk Bintara Polri atau sekarang lebih dikenal dengan Pendidikan Pertama Bintara (Dikmaba) Polri.

Pendidikan Diktuk Bintara Polri merupakan jenis pendidikan Polri yang paling banyak diminati oleh masyarakat, khususnya bagi anak-anak baru tamat sekolah setingkat SMA sederajat yang ingin menjadi prajurit bhayangkara. Disebabkan karena jumlah kuota dan peluang kelulusan besar, jika dibandingkan dengan tes Akpol kuota sedikit, peluang lebih kecil dan tes lebih sulit. Khususnya tahun 2023 kuota dipa penerimaan bintara berjumlah 11.531 orang.

¹ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013). hal. 17

² “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.,” https://www.kemdikbud.go.id/main/files/Undang-Undang_Nomor_20_Tahun_2003.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Pengumuman Kapolri No. 13 tahun 2023).

Tentunya ini menjadi tantangan buat penyelenggara pendidikan Bintara Polri salah satunya adalah Sekolah Polisi Negara (SPN) yang berada di setiap Provinsi di Indonesia, dalam menyelenggarakan Pendidikan Pertama Bintara (Dikmaba) Polri, agar dapat melahirkan prajurit-prajurit bhayangkara yang mahir, terpuji dan patuh hukum yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 UU No.2 Tahun 2002).

Peran pembentukan pendidikan Bintara Polri harus diselenggarakan oleh SPN. Demi terwujudnya lembaga pendidikan yang berkualitas harus mampu mengelola proses pendidikan dengan baik dan profesional, tentunya pengelolaan manajemen SDM menjadi salah satu proses yang terpenting menurut Krisbiyanto, 2019 “ Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan” Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik.³

³ A N Fahmi, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto,” *Journal Continuous Education* 4, no. 1 (2023): hal. 2 , <http://repository.ikhac.ac.id/id/eprint/417/>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu dari sistem rekrutmen adalah sistem rekrutmen internal, yaitu metode perekrutan di mana perusahaan mencari calon untuk posisi tertentu dari dalam entitas organisasinya sendiri. Pendekatan ini menyoroti pemanfaatan tenaga kerja yang sudah ada di lingkungan perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan. Menurut Marchington dan Wilkinson (2016), rekrutmen internal merupakan pendekatan yang dapat memberikan keuntungan dalam hal pengembangan karir karyawan dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik.⁴ Untuk di lembaga pendidikan Dapat disimpulkan bahwa tentunya suatu proses mempekerjakan seseorang dari dalam struktur organisasi atau lembaga yang ada untuk mengisi posisi yang kosong di organisasi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan beberapa aturan dan ketentuan tersebut bahwa SPN Polda Kepri telah menerapkan sistem rekrutmen internal, dengan menentukan/memilih tenaga pendidik dan pengasuh dari internal personil Polri yang bertugas di SPN. Namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya memenuhi harapan lembaga. Keinginan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan pengasuh yang profesional, bermoral, dan akuntabel sesuai dengan harapan lembaga pendidikan Polri belum terwujud sepenuhnya. Ditemukan bahwa dalam pengelolaan SDM, proses seleksi, serta perilaku organisasi dan pengembangan sumber daya manusia, terdapat kesenjangan antara teori dan implementasi di lapangan. Hal ini menyebabkan sistem rekrutmen tenaga pendidik dan pengasuh siswa Diktukba

⁴ Ricky W Griffin and Ronald J Ebert, *Bisnis, Edisi Kedelapan*, ed. Wibi Hardani M.M, Devri Barnadi S.E, and Roy Priyatna Sitepu M.M (Jakarta: Erlangga, 2006), https://www.google.co.id/books/edition/BISNIS_Edisi_8_jilid_1/TGIFD_Huj7UC?hl=id&gbpv=1&dq=rekrutmen+internal+dan+eksternal&pg=PA217&printsec=frontcover. hal. 203

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Polri di SPN Polda Kepri Tanjungbatu belum sepenuhnya mengikuti standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan Polri., seperti halnya sebagai berikut :

- 1) Belum dibentuknya Tim Uji Kompetensi yang melakukan pengujian terhadap calon tenaga pendidik (gadik)⁵
- 2) Masih adanya tenaga pendidik (gadik) yang belum memenuhi persyaratan Kualifikasi Akademik dan atau Keahlian Khusus.
- 3) Masih adanya tenaga pendidik (gadik) yang belum memenuhi persyaratan kompetensi akademik gadik yang terdiri dari : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.
- 4) Masih adanya tenaga pendidik yang belum memiliki Sertifikat Pendidik⁶
- 5) Masih ada beberapa tenaga pengasuh dan pendidik yang belum sertifikasi.
- 6) Masih adanya pengasuh langsung yang belum memenuhi persyaratan akademik, kompetensi dan sertifikasi.⁷
- 7) Masih adanya pengasuh langsung yang belum memenuhi persyaratan berdasarkan Pangkat, Pendidikan & Pengalaman Tugas.

Berdasarkan gejala-gejala di atas penulis tertarik meneliti masalah ini lebih lanjut dengan judul **“Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik Dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu.”**

⁵ Hasil wawancara, PS Paur 1 Gadik, Tanggal 8 Januari 2024

⁶ Hasil wawancara, PS. Kaurmintu Subbagrenmin, Tanggal 8 Januari 2024

⁷ Hasil wawancara, PS. Paur Korsis, Tanggal 8 Januari 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Penegasan istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul Tesis ini maka perlu diberikan penegasan terhadap istilah yang digunakan dalam judul ini.

Adapun istilah yang dimaksud adalah:

1. Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, didefinisikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Berdasarkan pandangan dari para ahli seperti yang disampaikan oleh Usman (2002), implementasi adalah berkaitan dengan aktivitas, tindakan, atau mekanisme yang terhubung dengan suatu sistem. Implementasi bukan hanya sekedar melakukan aktivitas, tetapi merupakan suatu kegiatan yang terencana dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh berdasarkan pada norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.⁸

2. Sistem

Sistem berasal dari kata bahasa Inggris, system, yang mengacu pada susunan, struktur, serta cara tertentu. Dalam konteks bahasa Indonesia, sistem merujuk pada serangkaian unsur yang terhubung secara teratur untuk membentuk keseluruhan, merupakan tatanan teratur yang terdiri dari teori, metode, dan cara yang terorganisir dengan baik.⁹ Menurut Darmawan dan

⁸ Ali Miftakhu Rosad, "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Manajemen Sekolah," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 02 (2019): 173, <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/tarbawi/article/view/2074>.

⁹ Mahyuni Anshari, "Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah," *Digital Repository UIN Antasari Banjarmasin* (IAIN Antasari Banjarmasin, 2017), <https://idr.uin->

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nur Fauzi, sistem adalah merupakan sekumpulan bagian, termasuk yang bersifat fisik, yang saling terhubung dan bekerja bersama guna mencapai suatu tujuan.¹⁰

3. Rekrutmen Internal

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi serta menarik calon karyawan yang memiliki potensi.¹¹ Melalui rekrutmen, diharapkan organisasi dapat menemukan calon pegawai yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang direncanakan dalam perencanaan kepegawaian.¹² Beberapa kelemahan dari rekrutmen internal meliputi potensi munculnya potensi konflik politik promosi untuk posisi jabatan tertentu dan kemungkinan terhambatnya perkembangan organisasi, dikarenakan personel yang mengisi posisi yang baru merupakan orang lama dan lainnya.¹³

Rekrutmen internal adalah metode perekrutan di mana perusahaan mencari calon untuk posisi tertentu dari dalam entitas organisasinya sendiri. Pendekatan ini menyoroti pemanfaatan tenaga kerja yang sudah ada di

<https://ejournal.uin-suska-riau.ac.id/7629/>.

¹⁰ Nur Khafid Nizam Fahmi and Ahmad Zahidin, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi," *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam) Jurnal* 7146, no. September (2020), <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/860/619>.

¹¹ Wafi Ali Hajjaj and Zainuddin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami," *AL-WIJDÁN: Journal of Islamic Education Studies*. VII (2022), <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/1532>.

¹² Silmi Amrullah, N Nurhayati, and W Windawati, "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut," *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34, <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/61445>.

¹³ A Mulyati, "Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai," *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018): 1–33, <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>.

lingkungan perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan. Menurut Griffin dan Ebert (2006), rekrutmen internal merupakan praktik mempertimbangkan karyawan yang sudah ada sebagai kandidat untuk posisi yang tersedia.¹⁴ Rekrutmen internal adalah proses mencari dan menemukan calon tenaga kerja dari karyawan yang sudah ada dalam organisasi.¹⁵ Proses ini digunakan untuk mengisi jabatan kosong yang sulit diisi oleh tenaga kerja eksternal, terutama karena keterampilan atau keahlian khusus yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen internal adalah proses mempekerjakan seseorang dari dalam struktur organisasi atau lembaga yang ada untuk mengisi posisi yang kosong di organisasi atau lembaga tersebut yang memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan untuk rekrutmen internal, antara lain:¹⁶

a. *Job posting* dan *job bidding*.

Job posting adalah penawaran terbuka untuk semua pekerjaan jabatan, sedangkan *job bidding* adalah kesempatan bagi pegawai yang memiliki keahlian untuk melamar atau ditempatkan pada jabatan tertentu.

¹⁴ Griffin and Ebert, *Bisnis, Edisi Kedelapan*. (Jakarta: Erlangga., 2026). hal. 217

¹⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ed. Abdillah (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019). hal. 91

¹⁶ Ibid. hal. 92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Melakukan promosi dan transfer.
- c. Merekrut mantan karyawan atau mantan pelamar yang pernah diwawancarai.
- d. Merekrut kenalan dari tenaga kerja lama.
- e. Persediaan/daftar keterampilan (skill inventories) adalah data yang mencakup keahlian dan keterampilan karyawan, berisi seluruh arsip dan informasi terkait perkembangan serta peningkatan potensi karyawan dalam bekerja.¹⁷
- f. Rekomendasi dari karyawan/referral, Merekomendasikan karyawan yang dianggap berpotensi, yang sudah diakui kemampuannya oleh rekan kerja lainnya di perusahaan, adalah cara yang efektif untuk menunjukkan bakat dan keahlian karyawan tersebut.¹⁸

4. Tenaga Pendidik dan Pengasuh

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Pasal 1 ayat (6) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas).¹⁹ Sedangkan menurut pasal 1 ayat (31) Perkap No.14 tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian

¹⁷ Hajjaj and Zainuddin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami."Op.Cit., hal. 115

¹⁸ Anisa Sholatiah, Retno Puji Lestari, and Shanty Komalasari, "Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan," *Jurnal Ecoment Global* 7, no. 2 (2022), <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:e81c5a8f-55be-461b-923b-70eda6a3b81f>.

¹⁹ "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Negara Republik Indonesia, bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai gadik, dosen, pengasuh, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, konselor dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan Polri.²⁰ Kemudian bagian Pendidik di lingkungan Pendidikan Polri disebut Gadik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran di Setukpa, Pusdik, Sebas, Sepolwan, dan SPN (pasal 35 ayat (3) huruf a Perkap No.14 tahun 2015).²¹

Pengasuh adalah Personel Lemdik yang ditunjuk oleh Pejabat Polri yang berwenang untuk melaksanakan tugas pengasuhan agar dapat menumbuhkembangkan mental kepribadian dan potensi profesional peserta didik ke arah sikap mental dan kepribadian insan Bhayangkara. (Perkap No.14 tahun 2015 pasal 35 ayat (31) huruf c) Pengasuhan adalah upaya untuk menanamkan dan mengembangkan pemikiran dan kreativitas dalam rangka mewujudkan kedewasaan peserta didik.²²

5. Siswa Diktukba Polri

Siswa atau Peserta didik adalah masyarakat yang memenuhi persyaratan dan telah dinyatakan lulus seleksi sebagai calon pegawai negeri pada Polri dan pegawai negeri pada Polri yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan yang

²⁰ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.,” n.d. hal. 4

²¹ Ibid. hal. 17

²² Ibid. hal. 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersedia pada jalur, jenis dan jenjang pendidikan Polri.²³ Dikmaba singkatan dari Pendidikan Pertama Bintara, sedangkan Pendidikan Pembentukan yang selanjutnya disingkat Diktuk adalah pendidikan Kepolisian yang diperuntukkan bagi warga negara Indonesia untuk diangkat menjadi anggota Polri yang diselenggarakan untuk membentuk peserta didik yang direkrut langsung dari masyarakat untuk menjadi anggota Polri. (Perkap No. 20 Tahun 2007 pasal 1 ayat 15). Diktuk juga diartikan pendidikan yang membentuk dan membekali peserta didik menjadi pegawai negeri pada Polri.²⁴

Berdasarkan pernyataan di atas, siswa Diktukba Polri mengacu pada peserta didik yang mengikuti Pendidikan Pembentukan Polri (Diktuk) atau Pendidikan Pertama Bintara (Dikmaba) dalam lingkungan Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Mereka merupakan calon anggota Polri yang direkrut langsung dari masyarakat untuk menjalani serangkaian pendidikan dan pelatihan yang diperlukan agar menjadi anggota Polri yang berkualitas. Jadi, "siswa Diktukba Polri" merujuk kepada mereka yang sedang menjalani proses pendidikan pembentukan dan pertama dalam Polri sebagai bagian dari persiapan mereka menjadi anggota Polri.

²³ Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 Tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri, n.d. hal. 3

²⁴ Dedi Prasetyo, *Aksara Presisi Membangun Polri : Kolaborasi Pemikiran Teknokrat Kepolisian* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada., 2021). hal. 574

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. SPN Polda Kepri

SPN singkatan dari Sekolah Polisi Negara, yang menyelenggarakan pendidikan pembentukan Bintara Polri. Penyelenggaraan pendidikan brigadir polisi tugas umum dilaksanakan di, dan khusus untuk Brigadir Polisi Wanita dilaksanakan di Sekolah PoJisi Wanita (Sepolwan).²⁵

C. Identifikasi Masalah

Adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- 2) Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- 3) Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- 4) Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri

D. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah pada :

²⁵ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia,” n.d. hal. 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh siswa pendidikan pembentukan bintanga Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu.
- b. Kendala dalam implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintang Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu.

E. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintang Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu?
- b. Apa saja kendala dalam implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintang Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu?

F. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengarahkan agar dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Penelitian secara teoritik
 - 1) Untuk memperdalam pengetahuan peneliti terhadap mekanisme implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh di lembaga pendidikan Polri.
 - 2) Untuk memberikan masukan kepada SPN Polda Kepri mengenai mekanisme sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh pendidikan pembentukan Bintara Polri yang lebih baik.
 - 3) Untuk memberikan pemahaman pentingnya proses rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh yang berkompeten, sehingga mampu menciptakan hasil didik Polri yang berkualitas, mahir, terpuji dan patuh hukum
 - 4) Untuk memberikan masukan kepada bagian RO SDM Polda Kepri dalam penempatan personil yang bertugas di SPN Polda Kepri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Dapat digunakan sebagai pengetahuan dan mengevaluasi dalam memajemen pengelolaan SDM di SPN Polda Kepri.
- b. Manfaat penelitian secara praktis
- 1) Sebagai sarana informasi dan masukan kepada SPN Polda Kepri untuk meningkatkan manajemen pengelolaan SDM dalam menerapkan sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh pendidikan pembentukan Bintara Polri.
 - 2) Sebagai masukan dan informasi bagi Ka SPN, PJU SPN, Kasubbag, Kasi, kanit, Paur, Panit, Tenaga Pendidik dan Pengasuh dalam menyelenggarakan rekrutmen internal dalam menentukan Tenaga Pendidik dan Pengasuh.
 - 3) Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan mengadakan penelitian sejenisnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Implementasi

Implementasi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, didefinisikan sebagai pelaksanaan atau penerapan.²⁶ Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari rencana yang telah disusun dengan matang dan terperinci.²⁷ Pelaksanaan ini biasanya dilakukan setelah perencanaan dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi berfokus pada aktivitas, aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ini bukan sekadar aktivitas, melainkan kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan tertentu.²⁸

2. Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh Diktukba Polri

Suatu program lembaga pendidikan dalam penerapan sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh perlu memperhatikan konsep rekrutmen dalam menentukan sumber daya manusia yang akan menempati posisi yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga untuk

²⁶ “KBBI, ‘Implementasi’ Kemendikbud, 2016 Diambil 12 Mei 2024,” n.d., <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/implementasi>.

²⁷ Muhammad Sawir, “Ilmu Admintrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik” (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021).hal. 170

²⁸ Ermanovida et al., *Strategi Implementasi Kebijakan Kuliah Daring Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menerapkan Teknologi Digital Dalam Proses Pembelajaran PKn Di Universitas Sriwijaya* (Palembang: Bening Media Publishing, 2021), hal. 45 https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Implementasi_Kebijakan_Kuliah_D/V0BZEAAAOBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=implementasi+adalah&pg=PA45&printsec=frontcover.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai suatu tujuan. Dalam hal perlu kiranya membahas teori terkait hal tersebut diatas, antara lain:

a. Definisi Sistem Rekrutmen Internal

Sistem adalah merupakan sekumpulan bagian, termasuk yang bersifat fisik, yang saling terhubung dan bekerja bersama guna mencapai suatu tujuan.²⁹ Sistem juga dapat dikatakan sebagai sekelompok alat atau elemen pemahaman yang terpadu, berfungsi secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui.³⁰

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi serta menarik calon karyawan yang memiliki potensi.³¹ Proses ini melibatkan seleksi melalui ujian tertulis, lisan, dan praktek untuk mencapai tujuan rekrutmen.³² Sedangkan According to Breugh & Starke (2000), *recruitment is a set of activities which organizations accomplish in order to find the right people for their vacancies, the primary mechanism to attract potential employees.*³³ Menurut Stoner

²⁹ Fahmi and Zahidin, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi." hal. 366

³⁰ Ibid. hal. 366

³¹ Hajjaj and Zainuddin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami." hal.112

³² K. A. Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi," *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2015): 23–38, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Nadwa/article/view/518/467>.

³³ Apriyanti Widiyansyah, Sutjipto, and Mukhneri Mukhtar, "Recruitment and Selection Model Lecturer Based on Islamic Boarding Schools," *International Journal of Engineering and Advanced Technology* 8, no. 5 (2019): 420–426, <http://repository.ubharajaya.ac.id/7656/1/Cek-Tinjauan-Recruitment-and-Selection-Model-Lecturer-Based-on-Islamic-Boarding-Schools%281%29.pdf>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“*The Recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*”. Dalam konteks ini, rekrutmen merupakan proses pengembangan daftar calon karyawan sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk memenuhi jabatan atau pekerjaan tertentu.³⁴ Malthis menyatakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh tenaga kerja, meliputi evaluasi dan identifikasi dalam menarik tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, melakukan proses seleksi, penempatan, serta orientasi tenaga kerja.³⁵

Berdasarkan beberapa definisi rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses penarikan yang dilakukan untuk memilih atau mengidentifikasi tenaga kerja yang memiliki minat, keterampilan, kemampuan, tanggung jawab, dan kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mengisi suatu jabatan.

Rekrutmen internal adalah metode perekrutan di mana perusahaan mencari calon untuk posisi tertentu dari dalam entitas organisasinya sendiri. Pendekatan ini menyoroti pemanfaatan tenaga kerja yang sudah ada di lingkungan perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan. Rekrutmen internal adalah proses perekrutan

³⁴ Arrum Intan Sari, Afriza Afriza, and Tuti Andriani, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2023): 441–447, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>.

³⁵ Lisnandari, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah,” *Jurnal Islamic Education Manajemen* 3, no. 2 (2018): 193–200, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/5011/2791>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang hanya terbuka untuk karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan.³⁶

Rekrutmen internal merujuk pada proses perekrutan karyawan baru untuk posisi tertentu di dalam suatu organisasi yang dilakukan melalui promosi, rotasi jabatan, atau pengisian posisi dengan memprioritaskan kandidat yang sudah menjadi bagian dari organisasi tersebut.³⁷ Jenis utama dari rekrutmen internal biasanya melibatkan beberapa pendekatan, seperti promosi, rotasi jabatan, transfer, dan pengisian posisi dengan kandidat internal. Dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Promosi: Pengangkatan karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau dengan tanggung jawab yang lebih besar dalam hierarki organisasi. Ini bisa berupa promosi vertikal atau lateral.
- 2) Rotasi Jabatan: Penempatan karyawan di berbagai posisi atau departemen dalam organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka.
- 3) Transfer: Pemindahan karyawan dari satu divisi atau unit bisnis ke divisi atau unit bisnis lainnya tanpa perubahan tanggung jawab yang signifikan.
- 4) Pengisian Posisi dengan Kandidat Internal: Pengisian posisi kosong dengan kandidat yang sudah ada dalam organisasi.

³⁶ Mulyati, "Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai."hal. 8

³⁷ Mick Marchington et al., *Human Resource Management at Work 6 Th Edition* (London: Kogan Page, 2016), [https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Management_at_Work/0QfGDgAAQBAA?hl=id&gbpv=1&dq=Marchington,+M.,+%26+Wilkinson,+A.,+\(2016\).+Human+Resource+Management+at+Work.+Kogan+Page.&pg=PA418&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Management_at_Work/0QfGDgAAQBAA?hl=id&gbpv=1&dq=Marchington,+M.,+%26+Wilkinson,+A.,+(2016).+Human+Resource+Management+at+Work.+Kogan+Page.&pg=PA418&printsec=frontcover). Hal. 210

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melakukan rekrutmen internal, Mathis dan Jackson mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan, di antaranya:³⁸

1) *Job posting* dan *job bidding*.

Job posting adalah penawaran terbuka untuk suatu jabatan, sedangkan job bidding adalah Job bidding adalah tawaran pekerjaan kepada karyawan yang dianggap memiliki keahlian yang sesuai untuk melamar atau ditempatkan pada posisi tertentu.;

- 2) Melakukan promosi dan pemindahan karyawan;
- 3) Mempekerjakan mantan pegawai atau mantan pelamar yang telah diwawancarai;
- 4) Rekrut kenalan lama dari tempat kerja Anda.
- 5) Rencana suksesi/penggantian karyawan, ini menurut (Herman Sofyandi).³⁹ Pengertian yang lain suksesi adalah upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui proses identifikasi, penilaian, dan pengembangan kepemimpinan. Suksesi juga merupakan proses regenerasi yang dilakukan oleh organisasi.⁴⁰

³⁸ Wijaya, Hidayat, and Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. hal. 92

³⁹ Muhammad Rouf, "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliah Wustho Hidayatullah Mubtadiien Klego" (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), [https://etheses.iainponorogo.ac.id/15245/1/TESIS M ROUF UP.pdf](https://etheses.iainponorogo.ac.id/15245/1/TESIS%20M%20ROUF%20UP.pdf).

⁴⁰ Abd Qohin, "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga" (Disertasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022), [https://eprints.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual Abd. Qohin.pdf](https://eprints.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen%20Dan%20Pengembangan%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Berbasis%20Modal%20Spiritual%20Abd.%20Qohin.pdf).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses mencari dan menarik individu yang berpotensi sebagai calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga pendidikan.⁴¹

Ditinjau dari aturan Kepolisian RI, ada beberapa peraturan dan keputusan yang mengatur mengenai sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh di Lemdik Polri, yaitu :

- 1) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol : 29 Tahun 2006 tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Diklat Polri. Menjelaskan mengenai Persyaratan Tenaga Pendidik yaitu Memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi Pedagogik, Profesional dan memiliki Sertifikat Pendidik.⁴²
- 2) Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri. Menjelaskan mengenai Persyaratan Gadik diantaranya : Kualifikasi Akademik, Keahlian Khusus, Kompetensi Gadik (pedagogik, kepribadian, sosial & professional) dan Mekanisme penunjukan harus melalui uji

⁴¹ Rochmad Widodo and Nova Intania , Nabilah Saputri, “Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTS Dan MA),” *Jurnal Kependidikan Islam* Volume 12, (2022): hlm. 171 – 181, <https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/JKPI/article/view/1995>.

⁴² “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompetensi oleh Tim Uji Kompetensi yang dibentuk SPN.⁴³

- 3) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 04 Tahun 2010⁴⁴ dan No. 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menjelaskan mengenai Peryaratan Pendidik dalam Lemdik Polri yaitu : Memiliki Kualifikasi Akademik, Kompetensi Pendidik, Sertifikat Pendidik, Sehat Jasmani & Rohani.⁴⁵
- 4) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan Untuk Pendidikan Pembentukan Dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menjelaskan Standar Kualifikasi Tenaga Kependidikan (termasuk pengasuh) berdasarkan diantaranya : Pangkat, Pendidikan & Pengalaman Tugas.⁴⁶
- 5) Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Nomor : Kep/431/VII/DIK.1.1/2019 tanggal 23 Juli 2019 tentang Pedoman Pengasuhan, Pengenalan Lingkungan, dan Pembinaan Tradisi Peserta Pembentukan Polri. Menjelaskan tentang

⁴³ Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 Tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri. hal. 6-13

⁴⁴ "Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia." hal. 20

⁴⁵ "Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia." hal. 18

⁴⁶ "Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia." hal. 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persyaratan Pengasuh (Akademik, Kompetensi, Sertifikasi).⁴⁷

b. Tahapan Rekrutmen

Untuk menarik orang-orang dengan kualifikasi yang diperlukan, Werther dan Davis (1996) menyarankan delapan langkah tahapan yang harus diambil dalam proses rekrutmen, diantaranya:⁴⁸

- 1) Persiapan penerimaan lamaran;
- 2) Melaksanakan tes kerja yang meliputi tes psikologi, tes pengetahuan dan tes prestasi kerja yang merupakan tes mengajar di bidang pendidikan.
- 3) Seleksi wawancara. Ini membantu untuk mendapatkan kesan tentang bakat dan kemampuan pelamar.
- 4) Periksa referensi. Dalam hal ini paling sedikit terdiri dari referensi pribadi yang dapat memberikan informasi tentang kepribadian pelamar, kemampuan intelektual, sikap, dan nilai-nilai, serta referensi profesional yang dapat memberikan informasi tentang latar belakang dan pengalaman pelamar.
- 5) Evaluasi kesehatan melalui pemeriksaan surat keterangan kesehatan atau pemeriksaan pribadi oleh dokter yang ditunjuk oleh rumah sakit.
- 6) Wawancara dengan atasan. Untuk pendidikan tinggi, tujuannya

⁴⁷ “Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Nomor 431 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pengasuhan, Pengenalan Lingkungan, Dan Pembinaan Tradisi Peserta Pembentukan Polri,” n.d. hal. 12

⁴⁸ Wijaya, Hidayat, and Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. hal. 102-103

adalah untuk melakukan wawancara pada setiap program studi yang diikuti.

- 7) Pengenalan pekerjaan dengan memperkenalkan kondisi kerja, peralatan kerja, dan tempat kerja.
- 8) Mengesahkan keputusan

c. Proses Rekrutmen

Beberapa kegiatan yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, yaitu:⁴⁹

- 1) Persiapan rekrutmen tenaga pendidik : a) pembentukan panitia rekrutmen untuk tenaga pendidik baru; b) pengkajian berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan yayasan yang berkaitan dengan penerimaan tenaga pendidik, meskipun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah; c) penetapan persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru; d) penetapan prosedur pendaftaran bagi tenaga pendidik baru; e) penetapan jadwal rekrutmen untuk tenaga pendidik baru; f) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen, termasuk format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; g) Penyiapan ruang atau tempat untuk menerima lamaran tenaga pendidik baru; dan Penyiapan bahan

⁴⁹ Mela Rosi Pertiwi, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung," *Thesis* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESIS_2.pdf.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian, dan tempat pelaksanaan ujian.

- 2) penyebaran informasi penerimaan tenaga pendidik baru
- 3) penerimaan lamaran tenaga pendidik baru
- 4) seleksi pelamar

Menurut Handoko (2008)⁵⁰ bahwa proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah diantaranya *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Diantaranya adalah sebagai berikut:⁵¹

1) *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2) *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

⁵⁰ Luis Marsinah and Fakhry Zamzam, *Manajemen Analisis Jabatan*, ed. Havis Aravik (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021). hal. 14

⁵¹ SURIANTI, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng" (STIE Nobel Indonesia, 2021), <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/452/1/SURIANTI.pdf>. hal. 39-40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

4) *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5) *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

d. Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*) adalah proses mengatur SDM agar selaras dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan berfungsi secara efektif serta efisien dalam mendukung pencapaian tujuan.⁵² Robert L. Matnis dan John H. Jacson (2001) Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi ketersediaan serta kebutuhan sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuannya.⁵³ Sirkula mendefinisikan perencanaan SDM sebagai upaya untuk menentukan dan memastikan kebutuhan sumber daya manusia serta menyelaraskannya dengan

⁵² Sarlota Sigerin, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*, ed. Moh Suardi (Pasaman Barat, Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022). hal.61

⁵³ Andri Irawan et al., *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021). hal.19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan organisasi, sehingga implementasinya selalu sesuai dengan rencana organisasi.⁵⁴

Proses perencanaan SDM dimulai dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi, dan struktur organisasi pendidikan, serta menilai kondisi SDM saat ini, baik dari segi jumlah maupun kualitas.⁵⁵ Schuler dan Walker menjelaskan bahwa perencanaan SDM (*human resource planning*) melibatkan lima proses atau tahapan. Tahapan tersebut meliputi: 1) mengidentifikasi dan menentukan tujuan; 2) meramalkan kebutuhan dasar SDM; 3) melakukan penilaian keterampilan; 4) menentukan kebutuhan SDM; dan 5) merancang program atau kegiatan SDM untuk menjamin karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.⁵⁶

Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memperoleh perhitungan yang akurat mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, dengan persyaratan keterampilan yang sesuai, untuk mencapai tujuan organisasi (sumber daya manusia yang tepat (untuk memastikan penempatan yang tepat)).⁵⁷

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan adalah sebuah proses untuk menentukan jumlah kebutuhan tenaga pendidik melalui

⁵⁴ Qohin, "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga." hal.45

⁵⁵ Sigerin, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. hal. 61

⁵⁶ Qohin, "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga." hal. 47

⁵⁷ Ibid. hal. 49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses estimasi untuk meramal kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kuantitas, kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan untuk saat ini ataupun masa yang akan datang.

e. Job Analysis (Analisa Jabatan)

Analisis jabatan merupakan proses untuk mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan informasi terkait jabatan secara teratur dan sistematis. Tanpa pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang harus dilakukan, maka tidak akan dapat memilih kandidat yang sesuai untuk jabatan tersebut.⁵⁸ Menurut Mathis & Jackson (2008) menjelaskan bahwa analisis jabatan adalah suatu metode sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi informasi yang berkaitan dengan isi, situasi, dan persyaratan pekerjaan manusia.⁵⁹

Robbins (1990) menjelaskan analisis jabatan akan menghasilkan deskripsi pekerjaan yang menitikberatkan pada lima aspek utama, yaitu: 1) keterampilan; 2) identitas tugas; 3) signifikansi tugas; otonomi; dan 5) spesifikasi pekerjaan yang bisa memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja. Beberapa tujuan dari analisis jabatan yaitu:⁶⁰

- 1) Prien et al (2009): untuk memberikan pemahaman yang

⁵⁸ Lathifaturahmah et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sukabumi: CV. Haura Utama, 2023). hal. 33

⁵⁹ Istna Anisatul Fadlilah and Fajrianti Fajrianti, "Analisa Jabatan: Metode Dan Langkah-Langkah Pelaksanaan Pada BUMN Klaster Industri Manufaktur," *Jurnal Diversita* 8, no. 1 (2022): 92-99, <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5585/pdf>.

⁶⁰ Ibid. hal. 96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendalam tentang kompetensi yang diperlukan sehingga bisa memilih kandidat yang sesuai.

- 2) Sanchez & Levine (2009): Untuk memahami dengan jelas tugas-tugas yang dilakukan dalam suatu pekerjaan dan keterampilan apa yang diperlukan untuk melaksanakannya.

Analisis jabatan pada dasarnya merupakan evaluasi dari rencana perekrutan jabatan yang terkait dengan studi dan analisis kinerja karyawan. Analisis jabatan dan spesifikasi kompetensi jabatan memberikan gambaran yang jelas tentang berbagai aspek kepegawaian seperti:⁶¹

- 1) Aktifitas Kerja: Proses kerja, *Track Record*, prosedur yang diterapkan, dan tanggung jawab individu.
- 2) Peralatan Kerja: meja, computer, ruangan kerja dan peralatan lain yang digunakan
- 3) Aset: Baik yang berwujud maupun tidak berwujud
- 4) Kinerja: Data kinerja pegawai untuk menilai standar kerja yang dicapai.
- 5) Konteks pekerjaan: jadwal kerja, insentif finansial atau nonfinansial, kondisi lingkungan kerja, konteks organisasi dan sosial
- 6) Kualifikasi Kandidat: Kepribadian, minat, persyaratan pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman kerja.

⁶¹ Lathifaturahmah et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hal.33-34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Proses Seleksi

Pelaksanaan seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (*recruitment*), untuk memilih dan menentukan tenaga pendidik dan pengasuh yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi harus melalui proses seleksi. Seleksi adalah proses pengumpulan informasi untuk mengevaluasi dan menentukan siapa yang akan diterima atau ditolak untuk bekerja (Werther & Davis, 2008). Menurut Mondy (2008) seleksi adalah kegiatan memilih calon yang dianggap telah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu.⁶²

Menurut Ibrahim Bafadal, ada beberapa jenis seleksi yang digunakan dalam bidang pendidikan, terutama di sekolah, yaitu: a) Tes Tertulis, b) Tes Micro Teaching untuk calon tenaga pendidik, c) Tes Psikotes, dan d) Tes Wawancara.⁶³

Proses seleksi melibatkan beberapa tahap dan instrumen yang dapat digunakan, meliputi: a) Surat rekomendasi; b) Format atau borang lamaran; c) Tes kemampuan; d) Tes Potensi Akademik (TPA); e) Tes kepribadian; f) Tes psikologi; g) Wawancara seleksi pendahuluan; h) Wawancara; i) Wawancara dengan supervisor; j) Evaluasi medis kesehatan; k) *Assessment center*; l) Tes narkoba; m)

⁶² Rusdiana Br Sakti, Dwi Putra Buana Simamora et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023). hal. 66

⁶³ Nazil, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah." hal. 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keputusan penerimaan.⁶⁴

g. Metode Seleksi

Proses pelaksanaan seleksi bagi calon tenaga pendidik (gadik) Diktukba Polri melalui tes oleh Tim Uji Kompetensi yang dibentuk SPN.⁶⁵ Terdapat beberapa metode yang digunakan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi, diantaranya : a) Metode Penugasan, Metode wawancara, b) Metode Simulasi dan c) Metode Sosiometri. Penggunaan metode ini nanti diharapkan mampu menggali/mengetahui pengetahuan, keterampilan dan kompetensi calon tenaga pendidik (gadik) dan pengasuh. Kompetensi yang akan diuji adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dalam pelaksanaan seleksi, terdapat berbagai alat atau metode seleksi yang digunakan, yang mana penggunaannya dan tahap pelaksanaannya dapat bervariasi di setiap organisasi, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:⁶⁶

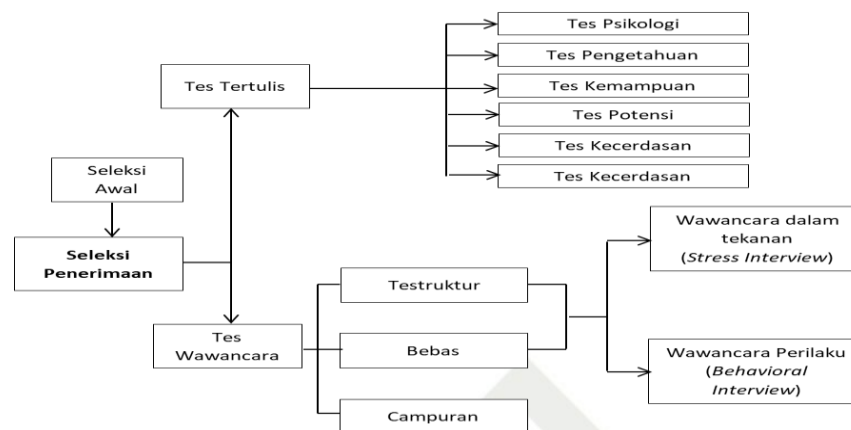
⁶⁴ Hajjaj and Zainuddin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami." hal. 199-120

⁶⁵ Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 Tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri.

⁶⁶ Mukhamad Aris Habibi, "Model Pengambilan Keputusan Pengasuh Pondok Pesantren Pada Rekrutmen Dan Seleksi Guru (Studi Kasus Di Lembaga Pendidikan PP. Darussalam Blok Agung Banyuwangi)" (IAIA Jember, 2017), <http://digilib.uinkhas.ac.id/19907/>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 Kebijakan Rekrutmen Tentang Sumber Dan Metode

Seleksi persyaratan administrasi adalah proses pemeriksaan dokumen-dokumen administratif yang perlu dipenuhi oleh pelamar untuk memastikan kelengkapan persyaratan. Seleksi ini mencakup pengisian formulir yang disediakan dan melampirkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan bersama surat lamaran.⁶⁷ Tahap pertama yang harus dilalui oleh bagian seleksi gadik dan pengasuh adalah pemeriksaan persyaratan administrasi. Tahap ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan persyaratan yang diperlukan dari para gadik dan pengasuh. Seleksi Administrasi terdiri dari:⁶⁸ a). Ijazah yang relevan dengan kebutuhan program studi; b) Sertifikat; c) *Curriculum Vitae* (CV; dan d) Tulisan Akademik.

⁶⁷ Muhajir, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Bayuantes Sampang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), <http://etheses.uin-malang.ac.id/30618/>. hal. 37

⁶⁸ "Pedoman Rekrutmen Dosen Tidak Tetap Dan Dosen Luar Biasa Institut Agama Islam Negeri Salatiga Tahun 2018," 1967, <https://iainsalatiga.ac.id/web/wp-content/uploads/2019/03/PEDOMAN-REKRUTMEN-DOSEN-TIDAK-TETAP-DAN-DOSEN-LUAR-BIASA-IAIN-SALATIGA.pdf>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Tenaga Pendidik & Pengasuh

1) Tenaga Pendidik

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya, serta aktif dalam proses penyelenggaraan pendidikan.⁶⁹ Sedangkan menurut pasal 1 ayat (31) Perkap No.14 tahun 2015 bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya, serta aktif dalam proses penyelenggaraan pendidikan Polri. Menurut Saiful (2013) Guru atau tenaga pendidik adalah individu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap pembelajaran para murid, baik dalam situasi individual maupun kelompok, di lingkungan sekolah maupun di luar konteks sekolah”.⁷⁰ Selanjutnya pendidik itu lebih dikenal Gadik di lembaga pendidikan Polri yang dapat diartikan tenaga pendidik yang ahli dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian hasil pembelajaran di Setukpa, Pusdik, Sebas, Sepolwan, dan SPN, menjalankan tugas sebagai tenaga

⁶⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional., n.d. hal. 2

⁷⁰ Fahmi and Zahidin, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa’at Banyuwangi.” Op.Cit., hal. 367

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional di bidangnya (pasal 35 ayat (3) huruf a Perkap No.14 tahun 2015).⁷¹

2) Pengasuh

Pengasuh adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam merawat, mengasuh, serta memberikan perhatian kepada anak-anak atau individu yang memerlukan perawatan spesial. Peran pengasuh melibatkan sejumlah tugas dan kewajiban, seperti memenuhi kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan perkembangan individu yang mereka jaga.⁷² Menurut Perkap No.14 tahun 2015 pasal 35 ayat (31) huruf c, Pengasuh adalah Personel dari lembaga pendidikan kepolisian yang ditunjuk oleh pejabat Polri yang berwenang untuk melakukan tugas pengasuhan dengan tujuan meningkatkan aspek mental, kepribadian, dan potensi profesional peserta didik menuju pola pikir dan kepribadian yang sesuai dengan insan Bhayangkara. Pengasuhan ini bertujuan untuk menanamkan dan mengembangkan pemikiran serta kreativitas guna mencapai kedewasaan bagi peserta didik.

Ada 3 (tiga) tahapan kegiatan Pengasuhan peserta Pendidikan Pembentukan Polri dalam proses pendidikan pembentukan Polri, diantaranya:

⁷¹ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 17

⁷² “United States Bureau of Labor Statistics. (2021). Home Health and Personal Care Aides.,” <https://www.bls.gov/ooh/healthcare/home-health-and-personal-care-aides.htm>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Tahap I : Tahap Penanaman/pengenalan Mental Kepribadian Insan Bhayangkara (Tahap Dasar Bhayangkara).
- b) Tahap II : Penumbuhan / pembentukan Mental Kepribadian Insan Bhayangkara Tugas Umum.
- c) Tahapan III : Tahap Pemantapan/Pengembangan Mental Kepribadian Insan Bhayangkara.

Berdasarkan Pasal 34 dalam Perkap No. 14 Tahun 2015, pengasuhan bertujuan membentuk dan memajukan karakter yang mencerminkan insan Bhayangkara. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk.⁷³

- a) Penanaman, guna menanamkan sikap dan sifat sebagai anggota Polri/PNS Polri yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.;
- b) Penumbuhan, untuk mengembangkan disiplin pribadi, harga diri, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan kepercayaan diri, kerja sama, dan motivasi berprestasi.
- c) Pengembangan, bertujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai yang telah ditanamkan pada tahapan sebelumnya, sehingga tercipta kesadaran peserta didik terhadap kualitas diri dan pekerjaan.

⁷³ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 17

- d) Pendewasaan, tujuannya adalah mengembangkan peserta didik menjadi individu yang mandiri dan mampu beradaptasi.

Berdasarkan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya, pengasuh dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu Pengasuh Langsung dan Pengasuh Tidak Langsung. Pengasuh Langsung adalah personel dari Satuan Pendidikan Polri yang ditunjuk oleh Kepala Satuan Pendidikan Polri melalui Surat Perintah untuk bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pengasuhan terhadap peserta didik di dalam Satuan Pendidikan Polri. Sementara Pengasuh Tidak Langsung merujuk kepada seluruh personel yang bertugas di Satuan Pendidikan Polri, di luar lingkup Pengasuh Langsung, dan termasuk anggota Bhayangkari, yang memiliki keterlibatan dalam penyelenggaraan pengasuhan.

Filosofi 12 Karakter Kebhayangkaraan dalam proses Pendidikan dan Pelatihan Polri menanamkan filosofi **“BRATA DEDIKASI SEJATI”**, yang meliputi :1) Beriman; 2) Cinta Tanah Air; 3) Demokrasi; 4) Disiplin; 5) Kerja keras dan Cerdas; 6) Profesional; 7) Sederhana; 8) Empaty; 9) Jujur dan Ikhlas; 10) Adil; 11) Teladan; 12) Berintegritas.

Tujuan pengasuhan dalam lingkungan pendidikan dan pelatihan Polri adalah membentuk peserta didik yang memiliki karakteristik mental spiritual, mental ideologi, semangat juang,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakter pribadi, kepemimpinan, serta kesehatan jasmani yang kuat, dengan landasan keterampilan, integritas, ketaatan hukum, dan keunggulan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, terdapat sasaran-sasaran pengasuhan sebagai berikut::

- a) Memiliki mental spiritual yang berkualitas sebagai Insan Bhayangkara.
- b) Menerapkan nilai-nilai Pancasila, Tri Brata, Catur Prasetya, Kode Etik Profesi Polri dan janji peserta didik serta memiliki wawasan kebangsaan.
- c) Memiliki sikap jujur dan bertanggung jawab.
- d) Menanamkan mental kepemimpinan yang visioner dan memiliki integritas yang tinggi..
- e) Menjaga dan memelihara kesehatan dan kesamaptaan jasmani dalam kondisi yang prima

Prinsip-prinsip Pengasuhan di Pendidikan dan Pelatihan Polri didasarkan pada konsep Ki Hajar Dewantoro, yang diterapkan melalui Silih Asih (saling mengenal dan mengasihi), Silih Asuh (saling merawat dan membantu untuk kemajuan dan kebaikan), serta Silih Asah (pertukaran pikiran, diskusi, dan argumentasi), yang tercermin dalam tindakan dan perilaku:

- a) Ing Ngarso Sung Tulodo (di depan memberikan contoh)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menerapkan perilaku Ing Ngarso Sung Tulodo adalah memberikan contoh teladan dalam sikap dan perilaku kepada peserta didik yang ditangani.

- b) Ing Madya Mangun Karso (di tengah-tengah menggugah semangat).

Penerapan perilaku Ing Madyo Mangun Karso adalah turut serta dalam kegiatan yang direncanakan untuk peserta didik, memberikan dorongan, motivasi, dan membangkitkan semangat kerja peserta didik yang dimentorinya..

- c) Tut Wuri Handayani (memberikan dorongan dari belakang)

Penerapan perilaku Tut Wuri Handayani adalah memberikan kebebasan dan kesempatan bagi peserta didik untuk berpikir dan bertindak, sambil memberikan bimbingan dan pengawasan dalam menjalankan kegiatan yang telah diatur.

Dapat dijelaskan secara rinci tugas Pengasuh Pendidikan dan Pelatihan Polri terdiri dari berbagai aspek, yaitu: a) Identifikasi dan analisis data awal peserta didik; b) Rencana kegiatan pengasuhan; c) Persiapan sarana, prasarana, dan perangkat pengasuhan; d) Organisasi program pengasuhan; e) Pelaksanaan pengasuhan pada aspek mental spiritual, mental ideologi, semangat juang, karakter pribadi, dan kepemimpinan; f) Pengasuhan pada sikap, perilaku, dan karakter kepolisian; g) Bimbingan dan konseling; h) Penilaian mental dan kepribadian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harian, mingguan, dan bulanan peserta didik; i) Pengawasan dan pendampingan selama proses pembelajaran dan pelatihan; j) Pendataan serta pendampingan hasil belajar dan pelatihan peserta; k) Pendataan dan pendampingan kesamaptaan jasmani peserta; l) Bimbingan belajar dan pelatihan peserta; m) Pembinaan kesamaptaan jasmani; n) Program khusus untuk pembinaan kesamaptaan jasmani; o) Rekapitulasi dan klasifikasi hasil pengasuhan dengan pencatatan dan dokumentasi yang relevan; p) Evaluasi program pengasuhan; q) Penyusunan laporan pelaksanaan program pengasuhan; r) Dokumentasi kejadian penting yang terkait dengan peserta didik.

Kemudian, dijelaskan mengenai kewajiban atau tugas Pengasuh dalam melaksanakan pendampingan, evaluasi, dan pengawasan dalam beberapa hal berikut::

- a) Secara umum : (1) Pelaksanaan kegiatan ibadah atau keagamaan; (2) Pelaksanaan aktivitas olahraga; (3) Ketersediaan dan pelaksanaan kegiatan makan; (4) Pelaksanaan apel termasuk IBL (Inspeksi Berkala Lengkap); (5) Proses pembelajaran dan pelatihan yang berlangsung; (6) kebersihan dan kerapihan sebagaimana diatur dalam PUD (Peraturan Umum Dalam); (7) Pengembangan belajar mandiri; (8) Tugas piket di serambi atau kamar dan penjagaan; (9) Istirahat malam yang teratur; (10) Proses

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bangun pagi yang terjadwal; (11) Pengetahuan terhadap makna dari berbagai bunyi (seperti terompet, tanda bahaya, alarm/PLB, dll); (12) Kegiatan Outbound; (13) Penerapan prinsip-prinsip doktrin Polri; (14) Mendidik cara-cara dalam masuk ke dalam ruangan, berperilaku saat makan, dan saat menghadap atasan; dan (15) Mengawasi dan membantu dalam pembinaan tradisi..

- b) Secara khusus :
- (1) Mengendalikan, mendampingi, dan mengawasi peserta didik yang membutuhkan pertolongan karena sakit, mengalami musibah, atau memiliki masalah baik di dalam maupun di luar lingkungan Satuan Pendidikan Polri;
 - (2) Mengorganisir kegiatan wisata yang mengedepankan semangat juang;
 - (3) Mengawasi pelaksanaan kegiatan Polmas (Pola Masyarakat);
 - (4) Menyertai peserta didik dalam kegiatan deputasi;
 - (5) Mengkoordinasikan kunjungan wajib ke pejabat dan perpustakaan;
 - (6) Mendorong perkembangan potensi yang dimiliki peserta didik; dan
 - (7) Mendampingi dalam latihan kerja, ulet watukosek, penelitian karya ilmiah, latsitarda, integrasi Taruna dalam negeri/luar negeri, Piktar, Porsimaptar, Kunjungan ke Pusdik Polri, SAR darat dan laut, Pramuka, (AKPOL).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bukan sekedar tugas dan kewajiban saja yang diatur, tetapi terdapat juga beberapa larangan bagi Pengasuh, hal yang tidak boleh dilakukan oleh seorang pengasuh, diantaranya:

- b) Memperlakukan secara tidak adil, mengancam, atau mengatakan hal yang tidak benar kepada peserta didik;
- c) Memberikan instruksi yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku;
- d) Memberikan perintah yang tidak dapat dijalankan oleh peserta didik;
- e) Melakukan tindakan kekerasan atau mengancam;
- f) Mengeluarkan kata-kata yang tidak sopan, kasar, atau menghina;
- g) Menerima atau mengambil hadiah atau pemberian terkait dengan posisi atau jabatannya;
- h) Menggunakan bahasa daerah dalam konteks yang tidak sesuai;
- i) Menggunakan panggilan yang tidak benar atau tidak sesuai dengan nama peserta didik;
- j) Berpakaian tidak sesuai dengan aturan tata pakaian; j) Merokok atau melakukan kegiatan yang tidak diperbolehkan saat melakukan pengasuhan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k) Terlibat dalam aktivitas yang melanggar hukum seperti perjudian, minuman keras, penyalahgunaan narkoba, atau tindakan kriminal lainnya;
- l) Mengungkapkan informasi rahasia atau menyebarkan materi ujian;
- m) Memperlihatkan perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari norma yang berlaku;
- n) Mengungkap informasi pribadi peserta didik yang dapat merusak mental atau sosial mereka;
- o) Menggunakan barang pribadi peserta didik tanpa izin atau wewenang yang tepat.

Sanksi bagi Pengasuh yang terbukti melanggar larangan yang disebutkan di atas dapat dipecat atau digantikan dari jabatannya serta dikenai sanksi sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Maka dalam hal ini begitu peran di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri terdiri dari: Sebagai orang tua, Sebagai Guru, Sebagai Atasan, dan Rekan kerja

- i. Mekanisme penunjukan tenaga pendidik & Pengasuh di Lemdik Polri.
 - 1) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol : 29 Tahun 2006 tentang Pendoman Induk Penyelenggaraan Diklat Polri. Menjelaskan mengenai Persyaratan Tenaga Pendidik

yaitu Memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi Pedagogik, Profesional dan memiliki Sertifikat Pendidik.⁷⁴

- 2) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan Untuk Pendidikan Pembentukan Dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menjelaskan Standar Kualifikasi Tenaga Kependidikan (termasuk pengasuh) berdasarkan diantaranya : Pangkat, Pendidikan & Pengalaman Tugas.⁷⁵ Terdapat beberapa pasal yang menjelaskan mengenai Tenaga Kependidikan, diantaranya

- (a) Pasal 63 tentang Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan **pengasuhan**, administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan layanan teknis untuk mendukung jalannya proses pembelajaran di satuan pendidikan.
- (b) Pasal 67 ayat 1 menjelaskan mengenai Tenaga Kependidikan yang berada di lingkungan Lemdiklat Polri dan SPN diantaranya adalah:

⁷⁴ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 10

⁷⁵ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Komponen Pendidikan Untuk Pendidikan Pembentukan Dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.,” n.d. hal. 35,44-45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (1) Kepala Sekolah atau Kepala Pusat Pendidikan (Kapusdik);
- (2) Sekretaris;
- (3) Kepala Operasional Pengajaran dan Latihan (Kaopsjarlat) atau Kepala Bagian Pengajaran dan Latihan (Kabagjarlat);
- (4) Kepala Korps Siswa (Kakorsis);
- (5) Pengasuh atau Perwira Penuntun (Patun); dan
- (6) Koordinator Tenaga Pendidik (Koorgadik).

Tentunya yang menjadi tenaga kependidikan tersebut harus memenuhi kualifikasi atau kriteria yang di jelaskan dalam beberapa pasal berikut:

- (c) Pasal 68 menjelaskan mengenai Kualifikasi yang dimiliki oleh Kepala Sekolah atau Kapusdik sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf a adalah:
 - (1) Kemampuan dalam memimpin, mengawasi, dan mengelola manajemen sekolah.
 - (2) Keahlian dalam memimpin pelaksanaan administrasi pembelajaran.
 - (3) Kemampuan dalam memimpin, mengawasi, dan mengendalikan pengembangan staf, manajemen keuangan, serta logistik.
- (d) Pasal 70 menjelaskan mengenai Kualifikasi yang dimiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh Kaopsjarlat atau Kabagjarlat, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf c, mencakup:

- (1) Kemampuan untuk mengatur administrasi dalam proses pembelajaran dalam konteks pendidikan dan pelatihan.
 - (2) Kemampuan dalam pengembangan kurikulum.
 - (3) Kemampuan untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar dalam pendidikan dan pelatihan
- (e) Pasal 71 menjelaskan mengenai Kualifikasi yang dimiliki oleh Kakorsis, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf d, mencakup:
- (1) Kemampuan dalam memimpin, mengawasi, dan mengendalikan pengasuh atau patun serta peserta didik.
 - (2) Kemampuan dalam melaksanakan bimbingan dan konseling.
 - (3) Kemampuan dalam memimpin administrasi pengasuhan.
 - (4) Kemampuan untuk mengevaluasi sistem pengasuhan.
- (f) Pasal 72 menjelaskan mengenai Kualifikasi yang dimiliki oleh Pengasuh atau Patun, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf e, meliputi:
- (1) Kemampuan dalam melaksanakan bimbingan dan konseling.
 - (2) Kemampuan dalam administrasi pengasuhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (3) Kemampuan untuk mengevaluasi sistem pengasuhan.
- (g) Pasal 73 menjelaskan mengenai Kualifikasi yang dimiliki oleh Koorgadik, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf f, mencakup:
- (1) Kemampuan dalam mengatur administrasi tenaga pendidik.
 - (2) Kemampuan dalam mengembangkan materi ajar.
 - (3) Kemampuan dalam memberikan pembinaan pada tenaga pendidik..
- (h) Pasal 75 menjelaskan mengenai Kriteria kualifikasi Tenaga Kependidikan di Lingkungan Lemdiklat Polri dan SPN didasarkan pada: 1) pangkat; 2) pendidikan; dan 3) pengalaman tugas.
- (i) Pasal 86 menjelaskan mengenai Kualifikasi Tenaga Kependidikan di SPN tipe A mencakup: 1) Kepala Sekolah; 2) Sekretaris; 3) Koorgadik; 4) Kabagjarlat; 5) Kakorsis; dan 6) Pengasuh.

Aturan ini bukan hanya mengatur mengenai kompetensi atau kemampuan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran, namun juga mengatur tentang kualifikasi kriteria berdasarkan pangkat, pendidikan umum & Polri, dan pengalaman tugas yang akan ditujuk sebagai tenaga kependidikan, guna

menghasil tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Hal ini uraikan dalam beberapa pasal dibawah ini:

(j) Pasal 87 ayat (1) menjelaskan mengenai Kualifikasi Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf a, memiliki kriteria sebagai berikut :

- (1) pangkat : Komisaris Besar Polisi;
- (2) pendidikan Polri : Sespim atau sederajat;
- (3) pendidikan umum: S -1; dan
- (4) pengalaman tugas : pernah bertugas di Kewilayahan sebagai Kapolres.

(k) Kriteria untuk Kualifikasi Sekretaris di SPN tipe A, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 86 huruf b, adalah sebagai berikut:

- (1) pangkat : Ajun Komisaris Besar Polisi;
- (2) pendidikan Polri : PTIK atau Selapa;
- (3) pendidikan umum : S -1; dan
- (4) pengalaman tugas : pernah bertugas di bidang pendidikan Polri paling singkat 1 (satu) tahun.

(l) Kriteria untuk Kualifikasi Koorgadik SPN tipe A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf c, adalah sebagai berikut:

- (1) pangkat : Ajun Komisaris Besar Polisi;
- (2) pendidikan Polri : PTIK atau Selapa;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (3) pendidikan umum : S -1 Kependidikan; dan
 - (4) pengalaman tugas : pernah bertugas menjadi Tenaga Pendidik paling singkat 1 (satu) tahun.
- (m) Kriteria untuk Kualifikasi Kabagjarlat SPN tipe A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf d, adalah sebagai berikut:
- (1) pangkat : Ajun Komisaris Besar Polisi;
 - (2) pendidikan Polri : PTIK atau Selapa;
 - (3) pendidikan umum : S-1 Kependidikan; dan
 - (4) pengalaman tugas : pernah bertugas menjadi Tenaga Pendidik paling singkat 1 (satu)tahun.
- (n) Kriteria untuk Kualifikasi Kakorsis SPN tipe A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf e, adalah sebagai berikut:
- (1) pangkat : Ajun Komisaris Besar Polisi;
 - (2) pendidikan Polri : PTIK atau Selapa;
 - (3) pendidikan umum : S -1; dan
 - (4) pengalaman tugas : pernah bertugas di Kewilayahan sebagai Kapolsek atau Kasatfung Polres.
- (o) Kriteria untuk Kualifikasi Pengasuh SPN tipe A sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf f, adalah sebagai berikut:
- (1) pangkat : Inspektur Dua sampai dengan Kompol;
 - (2) pendidikan Polri : Akpol atau Secapa atau PPSS;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (3) pendidikan umum : SLTA; dan
 - (4) pengalaman tugas : pernah bertugas di kewilayahan paling singkat 2 (dua) tahun.
- 3) Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri. Menjelaskan mengenai Persyaratan Gadik diantaranya : Kualifikasi Akademik, Keahlian Khusus, Kompetensi Gadik (pedagogik, kepribadian, sosial & professional) dan Mekanisme penunjukan harus melalui uji Kompetensi oleh Tim Uji Kompetensi yang dibentuk SPN⁷⁶.

Dalam Peraturan Kalemdiklat tersebut mengurai beberapa pasal yang mengatur mengenai penunjukan tenaga pendidik di Satdik Polri, diantaranya:

- (a) Persyaratan Gadik ditinjau dari kualifikasi akademik;
 - (1) Tenaga pengajar di institusi pendidikan Polri wajib memiliki gelar sarjana (S1) yang dapat dibuktikan melalui sertifikat atau ijazah dari lembaga pendidikan tinggi yang telah mendapat akreditasi atau dari lembaga pendidikan tertentu yang telah terakreditasi
 - (2) Mereka juga harus memiliki pendidikan kejuruan atau

⁷⁶ Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 Tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri. hal. 6-7

telah menyelesaikan program pendidikan dan pelatihan yang bersertifikasi sesuai dengan bidang mata pelajaran yang mereka ajarkan.

- (b) Persyaratan Gadik ditinjau dari Keahlian Khusus
Gadik yang memiliki keahlian istimewa yang diakui dan penting dapat dianggap sebanding dengan kualifikasi akademik melalui penilaian kelayakan yang dilakukan oleh Asesor Lemdiklat Polri atau lembaga sertifikasi pendidikan yang berwenang. Proses ini ditunjukkan dengan pemberian sertifikat sebagai bukti validasi.
- (c) Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik diantaranya : Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi social dan Kompetensi profesional
- (1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan para pendidik dalam ranah pendidikan meliputi pengaturan proses pembelajaran dan ketrampilan dalam metode pengajaran.
 - (2) Kompetensi kepribadian adalah Kemampuan para pendidik dalam menampilkan karakter yang layak dijadikan contoh dan teladan bagi peserta didik dalam berperilaku dan berkomitmen;
 - (3) Kompetensi sosial adalah kemampuan para pendidik dalam berkomunikasi secara efisien dengan peserta didik, rekan pendidik, staff pendidikan, orang tua/wali, serta komunitas sekitar.;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (4) Kompetensi professional adalah Keterampilan para pendidik dalam memahami secara komprehensif materi pembelajaran sehingga memungkinkan peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan

Kepala atau Pimpinan Lembaga Pendidikan memiliki wewenang untuk menetapkan penugasan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Penunjukan tersebut dilakukan melalui evaluasi kompetensi oleh tim yang ditugaskan untuk melakukan uji kompetensi sesuai dengan kebijakan lembaga pendidikan.⁷⁷

Profesi pendidik adalah pekerjaan yang bersifat khusus dan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- (a) Memiliki bakat, minat, panggilan batin, dan idealisme yang tinggi;
- (b) Berkomitmen untuk meningkatkan standar pendidikan di lingkungan Polri;
- (c) Memiliki kualifikasi akademik serta latar belakang pendidikan yang relevan dengan tugas yang diemban;
- (d) Mengusai kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan keperluan proses pembelajaran;
- (e) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas profesionalnya;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁷⁷ Ibid. hal. 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (f) Menanggung tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- (g) Diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan melalui pembelajaran sepanjang hayat.

Ada hal yang diatur yang menjadi perhatian dalam pemberdayaan profesi tenaga pendidik dilakukan dengan cara yang demokratis, adil, tanpa diskriminasi, dan berkelanjutan dengan menghormati hak asasi manusia, nilai-nilai keagamaan, serta nilai-nilai budaya.⁷⁸ Selanjutnya ada beberapa metode yang digunakan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi, diantaranya : Metode Penugasan, Metode wawancara, Metode Simulasi dan Metode Sosiometri. Dapat diuraikan sebagai berikut :

- (a) Penugasan: Metode penugasan dilakukan sebelum tes praktek mengajar, di mana peserta uji kompetensi diberikan tugas untuk menjalani ujian tertulis yang telah disiapkan serta menyusun rencana pengajaran sebagai panduan saat ujian praktek mengajar..
- (b) Wawancara : Kombinasi dari berbagai teknik seperti ceramah singkat, sesi tanya jawab, demonstrasi, diskusi, dan sebagainya, yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menilai pengetahuan, keterampilan,

⁷⁸ Ibid. hal. 13-18

sikap, emosi, dan motivasi sebagai seorang pendidik di lingkungan Polri.

- (c) Simulasi : Metode yang digunakan untuk melakukan ujian praktek secara individu setelah menyelesaikan ujian tertulis dan lisan;
- (d) Sosiometri : Teknik yang digunakan untuk menilai kompetensi kepribadian dan kemampuan sosial dari tenaga pendidik.

Dalam pelaksanaan Uji Kompetensi juga diatur mengenai tempat, waktu, Tim Uji dan peserta, menjelaskan bahwa:

- (a) Lokasi tempat pelaksanaan uji kompetensi disesuaikan dengan fasilitas yang tersedia di masing-masing lembaga pendidikan Polri, berbentuk micro teaching.
- (b) Jadwal pelaksanaan uji kompetensi dilakukan paling lambat 2 (dua) minggu sebelum dimulainya kegiatan pendidikan operasional dan Durasi waktu untuk setiap kegiatan uji kompetensi adalah sebagai berikut:
 - (1) Ujian Tertulis berlangsung selama 60 menit;
 - (2) Ujian Lisan bagi setiap peserta uji kompetensi minimal 10 menit;
 - (3) Ujian Praktek bagi setiap peserta uji kompetensi minimal 30 menit.
- (c) Setiap lembaga pendidikan Polri dalam pembentuk tim uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetensi harus mempertimbangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi personel yang terlibat sebagai anggota tim uji kompetensi dan harus sejalan dengan materi uji kompetensi. Adapun susunan keanggotaan tim uji kompetensi terdiri dari : Ketua, Sekretaris dan Anggota. Tim uji kompetensi minimal 3 orang dan harus berjumlah ganjil dengan memiliki kualifikasi dan pengetahuan dalam bidang pendidikan.

- (d) Peserta yang terlibat dalam proses penunjukan tenaga pendidik meliputi:
 - (1) Tenaga pendidik yang menempati jabatan fungsional sebagai tenaga pendidik
 - (2) Tenaga kependidikan yang diperlukan oleh organisasi dan memiliki kualifikasi serta kompetensi yang mendukung proses pembelajaran.

Ada beberapa tahapan dalam pelaksanaan uji kompetensi yang harus dilakukan, diantaranya:

- (a) Tahap Persiapan:
 - (1) Memberikan arahan kepada staf lembaga pendidikan yang akan mengikuti uji kompetensi;
 - (2) Menyelenggarakan ujian tertulis secara serentak pada waktu yang sama;
 - (3) Memeriksa hasil ujian tertulis sebagai masukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- proses wawancara;
- (4) Mengadakan wawancara individual dengan materi yang relevan dengan kompetensi tenaga pendidik;
 - (5) Melakukan kegiatan sosiometri;
 - (6) Menjalankan ujian praktik secara individu;
 - (7) Melakukan penilaian terhadap semua aspek tes..
- (b) Tahap Pelaksanaan:
- (1) Memberikan arahan kepada staf lembaga pendidikan yang akan mengikuti uji kompetensi:
 - (2) Menjalankan ujian tertulis secara serentak pada waktu yang sama;
 - (3) Memeriksa hasil ujian tertulis sebagai masukan untuk proses wawancara;
 - (4) Mengadakan wawancara individual dengan materi yang relevan dengan kompetensi tenaga pendidik;
 - (5) Melakukan kegiatan sosiometri;
 - (6) Melakukan ujian praktik secara individu; dan
 - (7) Melakukan penilaian terhadap seluruh bagian tes.
- (c) Tahap Penentuan:
- (1) Mengadakan rapat tim uji kompetensi untuk menentukan;
 - (2) Memutuskan dan merekomendasikan tenaga pendidik yang memenuhi kriteria untuk proses pembelajaran; dan
 - (3) Menyusun laporan hasil dari pelaksanaan uji kompetensi

Peraturan Kalemendiklat No. 20 Tahun 2009 juga mengatur tentang ketentuan lain yang dianggap perlu, diantaranya:

- (a) Pasal 25 menjelaskan bahwa yang tidak berhasil melewati uji kompetensi harus menjalani program magang dan diberi kesempatan untuk mengikuti ujian kompetensi kembali pada kesempatan berikutnya. Mereka juga diharuskan mengikuti program Bin Kat Puan Gadik, baik yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan terkait maupun oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik Indonesia (Lemdiklat Polri).
- (b) Pasal 26 menjelaskan bahwa setelah berhasil lulus, peserta akan dipersiapkan untuk mengajar dengan mengikuti program pembekalan awal melalui pelatihan Bin Katpuan Gadik.
- (c) Pasal 27 menjelaskan bahwa Lembaga pendidikan memiliki kewenangan untuk meminta bantuan dari Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik Indonesia (Lemdiklat Polri) jika tim uji kompetensi yang tersedia di lembaga pendidikan tersebut tidak mencukupi
- (d) Pasal 28 menjelaskan bahwa : Peserta yang sudah tiga kali mengikuti uji kompetensi dan tidak berhasil dinyatakan lulus akan diarahkan untuk tidak melanjutkan sebagai tenaga pendidik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 04 Tahun 2010 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menjelaskan mengenai Peryaratan Pendidik dalam Lemdik Polri yaitu : Memiliki Kualifikasi Akademik, Kompetensi Pendidik, Sertifikat Pendidik, Sehat Jasmani & Rohani.⁷⁹
- 5) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menjelaskan mengenai Peryaratan Pendidik dalam Lemdik Polri yaitu : Memiliki Kualifikasi Akademik, Kompetensi Pendidik, Sertifikat Pendidik, Sehat Jasmani & Rohani.⁸⁰ Pasal 35 menjelaskan bahwa standar para pendidik di Kepolisian Republik Indonesia harus memenuhi syarat kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi yang sesuai dengan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang mereka emban. Selanjutnya, Pasal 36 mengatur persyaratan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh para pendidik, yaitu :
 - a) Kualifikasi Pendidik mencakup: (1) tingkat akademis yang sesuai; (2) kompetensi pendidikan yang diperlukan; (3) sertifikasi dalam bidang pendidikan; dan (4) kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik..

⁷⁹ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 4 Tahun 2010 Tentang Sistem Pendidikan Polri, n.d. hal. 20

⁸⁰ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 17-18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Kompetensi pendidik terdiri dari: (1) kompetensi paedagogik (;keterampilan mengajar yang efektif), (2) kompetensi professional (keahlian profesional dalam bidangnya); (3) kompetensi kepribadian (karakter pribadi yang memadai); dan (4) kompetensi sosial (kemampuan sosial yang baik).
- 6) Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Nomor 431 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengasuhan, Pengenalan Lingkungan, dan Pembinaan Tradisi Peserta Pembentukan Polri.⁸¹ Persyaratan bagi pengasuh langsung adalah sebagai berikut :
- a) Akademik: Memiliki pendidikan umum minimal D-III..
 - b) Kompetensi: (1) Mampu merencanakan serta mengorganisir program pengasuhan bagi peserta didik: (2) Mampu menjalankan pengasuhan dan melakukan penilaian dalam bidang mental, kepribadian, akademik, keterampilan teknis kepolisian, dan kesamaptaan jasmani: (3) Mampu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengasuhan peserta didik: (4) Memahami peran dan layanan bimbingan serta konseling: (5) Memiliki dedikasi, kepribadian yang baik, dan mampu menjadi teladan: dan (6) Kondisi jasmani dan rohani yang sehat.

⁸¹ “Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Nomor 431 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pengasuhan, Pengenalan Lingkungan, Dan Pembinaan Tradisi Peserta Pembentukan Polri.” hal.12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Sertifikasi : (1) Telah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebagai pengasuh: dan (2) Memiliki sertifikasi sebagai pengasuh.

3. Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, ditekankan betapa signifikannya proses rekrutmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Al-Qur'an memberikan panduan tentang kriteria calon karyawan atau pegawai yang layak direkrut, yaitu: 1) memiliki keahlian dan kecakapan; 2) memiliki etos kerja yang tinggi; dan 3) dapat dipercaya (amanah).⁸²

Beberapa kegiatan perekrutan sumber daya Islami harus mengacu pada standar kejujuran (Shiddiq), keandalan (Amanah), kecerdasan (Fathanah), dan kemampuan berkomunikasi yang baik (Thabligh). Keempat kriteria ini sangat relevan dalam usaha memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, dan seharusnya ditemukan sejak tahap awal dalam proses rekrutmen.⁸³

Terkait dalil yang menegaskan pentingnya rekrutmen. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya mengisi kekosongan di lembaga pendidikan, tetapi juga memiliki profesionalisme, loyalitas, dedikasi tinggi, dan ketulusan dalam melaksanakan tugasnya. Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 merupakan salah satu pernyataan yang memperkuat hal tersebut:⁸⁴

⁸² Mhd Sukron, *Manajemen Profesional: Guru Madrasah Di Abad 21*, ed. Rahmat Fadhlil (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022). hal.139

⁸³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).hal. 76

⁸⁴ Nazil, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. (سورة القصص: 26)

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

Ayat ini menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas ditandai dengan lulusan-lulusan yang berkualitas pula. Tenaga pendidikan memegang peran dan posisi yang vital dalam pelaksanaan pendidikan karena mereka adalah profesional yang memiliki keahlian di bidang masing-masing.⁸⁵

Dalam merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيِّقَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Artinya : “Ketika menyianiyakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan: Hai Rasulullah apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda: ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.⁸⁶

Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah.” hal. 5

⁸⁵ Intan Sari, Afriza, and Andriani, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” hal. 442

⁸⁶ Nazil, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah.” hal. 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa konsep kekuatan (*al-Quwwah*) bergantung pada jenis dan karakteristik pekerjaan atau profesi yang diinginkan, bisa berupa kekuatan intelektual, fisik, dan sebagainya. Di sisi lain, Abdul Hadi memberikan pandangan bahwa pemilihan tenaga kerja sebaiknya didasarkan pada prioritas seseorang dibandingkan yang lain, baik dari segi fisik maupun mental. Sementara menurut Ahmad, kriteria pencarian karyawan untuk mengisi posisi pekerjaan adalah individu yang memiliki keahlian, kejujuran, kesungguhan, kebenaran, dan amanah.⁸⁷

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa instansi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

4. Siswa Diktukba Polri

Siswa atau Peserta didik adalah individu yang telah memenuhi kriteria dan telah dinyatakan lulus dalam seleksi sebagai calon pegawai

⁸⁷ Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains* (Jakarta: Gema Insani, 1997).hal.104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negeri di Polri dan pegawai negeri di Polri yang berupaya mengembangkan potensi pribadi melalui proses belajar, pelatihan, dan pendampingan yang tersedia di berbagai jalur, jenis, dan level pendidikan Polri (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007).⁸⁸

Dikmaba merupakan kependekan dari Pendidikan Pertama Bintara, sementara Pendidikan Pembentukan yang kemudian disingkat sebagai Diktuk merujuk pada program pendidikan Kepolisian yang ditujukan bagi warga negara Indonesia untuk menjadi anggota Polri. Pendidikan ini diadakan untuk membentuk peserta didik yang direkrut langsung dari masyarakat guna menjadi anggota Polri. (Perkap No. 20 Tahun 2007 pasal 1 ayat 15)

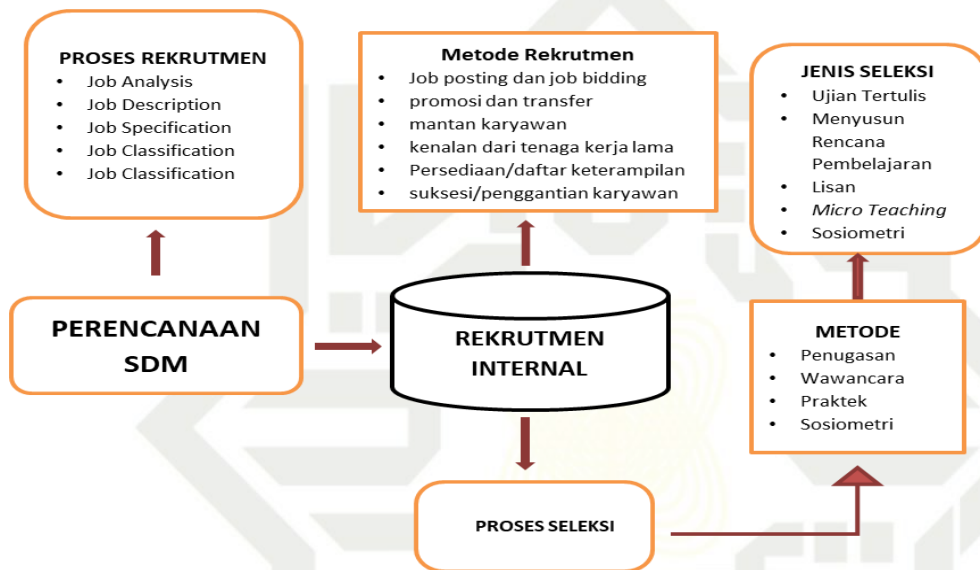
5. Sekolah Polisi Negara

SPN dengan peran sebagai lembaga pendidikan kedinasan dan lembaga pendidikan akademik, mempunyai jati diri sebagai Sekolah Polisi Negara Kepolisian Republik Indonesia yang bertujuan membentuk Brigadir Polri yang memiliki pengetahuan dan sikap sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum dan terampil menerapkan dasar-dasar tugas sebagai anggota Polisi tugas umum. Untuk mewujudkan hal tersebut, senantiasa dilakukan usaha-usaha maksimal

⁸⁸ “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Komponen Pendidikan Untuk Pendidikan Pembentukan Dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” hal. 2

untuk meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar (akademik) dan kualitas kelembagaan Sekolah Polisi Negara “SPN”, sehingga lembaga ini mampu meluluskan Brigadir Polisi dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan Negara Indonesia.

B. KERANGKA BERFIKIR



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik dan Pengasuh

C. PENELITIAN YANG RELEVAN

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Abd. Qohin tahun 2022 dengan judul “Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, proses rekrutmen yang dilakukan oleh LPIS Purbalingga memodifikasi teori rekrutmen dengan mengintegrasikan *spiritual capital* melalui beberapa langkah. Pertama, dalam administrasi dan seleksi administrasi, terdapat kriteria seperti beragama Islam, mampu membaca Al-Qur’an, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kepribadian yang baik. Kedua, tes tertulis mencakup berbagai soal yang berkaitan dengan dimensi keagamaan dan akhlak al-karimah. Ketiga, dalam tes wawancara, terdapat wawancara khusus mengenai ke-Islaman, bacaan Al-Qur'an, bahasa Arab, serta kepribadian. Keempat, dalam micro teaching, aspek dan penilaian performa Islami serta internalisasi nilai-nilai ke-Islaman dalam pembelajaran digunakan. Kelima, orientasi kerja menekankan filosofi bekerja sebagai ibadah dan bekal untuk akhirat. Kedua, pengembangan SDM di LPIS Purbalingga berbasis modal spiritual dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, pengembangan motivasi dan orientasi kerja. Kedua, pengembangan aspek pengetahuan spiritual dan keyakinan. Ketiga, pengembangan kebiasaan spiritual dengan menciptakan lingkungan yang Islami (*bi'ah Islamiyyah*). Keempat, pengembangan budaya organisasi dengan menerapkan disiplin secara menyeluruh, profesionalisme (*ihsan*), menebar ukhuwah melalui komunikasi Islami, menjadi teladan yang baik (*Qudwah*), perbaikan diri dan tidak mudah puas dengan prestasi yang dicapai, kejujuran, etos kerja yang tinggi, dan selalu bersyukur.⁸⁹ Persamaan penelitian ini dalam proses rekrutmen terdiri dari administrasi dan seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan *micro teaching*, sedangkan perbedaannya proses rekrutmen tidak dintergrasikan *spiritual capital* untuk SPN Poldas Kepri.

⁸⁹ Qohin, "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Erny Dita Rosalina tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik” Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen berdampak signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan seleksi tidak memiliki dampak signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.⁹⁰ Selain itu, rekrutmen dan seleksi tidak berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI). Persamaan penelitian ini adanya proses rekrutmen dan seleksi yang mempengaruhi kinerja, sedangkan perbedaannya SPN Polda Kepri fokus membahas penerapan rekrutmen internal.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Surianti tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, rekrutmen dan seleksi tidak memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan

⁹⁰ Erny Dita Rosalina and Marsudi Lestariningsih, “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 1, no. 1 (2019): 1–26, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4350>.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Tetapi, penempatan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut. Secara bersamaan, variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.⁹¹

Persamaan penelitian ini dalam bahwa adanya pengaruh proses rekrutmen & seleksi dalam terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah hanya mendeskripsikan bagaimana sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh tidak mengukur pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti Widiansyah, Sutjipto dan Mukhneri Mukhtar (2019) melakukan penelitian dengan judul *“Recruitment and Selection Model Lecturer Based on Islamic Boarding Schools”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa temuan yang diperoleh sehubungan dengan seleksi dosen di INISA, diantaranya
 - 1) Seleksi dosen tetap relatif ketat, namun tidak untuk dosen tambahan, karena seleksi hanya dilakukan melalui wawancara, tetapi jumlah dosen tambahan jauh lebih banyak dari pada dosen tetap; 2) Sistem seleksi kurang mendukung pemilihan calon dosen yang ahli dalam bidang pembelajaran yang sesuai, karena materi ujian terdiri dari pengetahuan

⁹¹ Surianti, Nurdin Brasit, and Salim Sultan, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng,” *Jurnal Pusaran Manajemen* 2, no. 1 (2023): 79–90, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/4480/2455>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umum, pengetahuan agama, bahasa Arab, bahasa Inggris, dan tes psikologi, dan tidak ada tes yang menguji kemampuan calon dosen dalam bidang masing-masing.⁹² Persamaan dari penelitian ini adalah bahwa ada proses seleksi tidak menguji kompetensi kandidat sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Perbedaannya terletak pada penelitian ini yang hanya menerapkan rekrutmen internal untuk memilih tenaga pendidik dan pengasuh di SPN Polda Kepri.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Aneu Nandya Indayanti, Afifah Barkatul Atqiya dan Badrudin (2022), melakukan penelitian dengan judul “*Education Human Resource Management in the Recruitment of Extraordinary Lecturers*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) proses perencanaan rekrutmen dosen LB Fakultas Tarbiyah dan Keguruan diawali dengan menganalisis kebutuhan dosen yang akan dijabarkan dan ditindaklanjuti oleh pimpinan Fakultas, dan 2) proses rekrutmen dosen LB Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dilakukan dengan melakukan sosialisasi kebutuhan dosen, menerima data lamaran dosen dengan persyaratan administrasi, melaksanakan proses seleksi terjadwal dengan tahapan ujian CBT, wawancara dan *display Microteaching*. Ketiga, arah kebijakan penetapan hasil rekrutmen dan seleksi dosen LB Fakultas Tarbiyah dan Keguruan adalah untuk mendapatkan dosen unggul yang berkualitas sesuai kebutuhan Fakultas.⁹³ Persamaan dari

⁹² Widiensyah, Sutjipto, and Mukhtar, “Recruitment and Selection Model Lecturer Based on Islamic Boarding Schools.”

⁹³ Aneu Nandya Indayanti, Afifah Barkatul Atqiya, and Badrudin Badrudin, “Education Human Resource Management in the Recruitment of Extraordinary Lecturers,” *Munaddhomah:*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini adalah dalam perencanaan rekrutmen diawali dengan menganalisis kebutuhan dosen/gadik. Perbedaannya terletak pada penelitian ini bahwa dalam rekrutmen tenaga pendidik dan pengasuh tes seleksinya tidak menggunakan ujian CBT dan *display Microteaching* dan tidak menerima data lamaran sebagai tes adminitrasi.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Faisal, Neliwati, Muhammad Rifa'I (2023), melakukan penelitian dengan judul "*Recruitment and Selection Management of Educators and Education Staff to Improve Education Quality*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) tahap perencanaan meliputi identifikasi kebutuhan dan kompetensi, serta pembentukan strategi yang efektif; 2) tahap pengorganisasian melibatkan alokasi peran kepada empat tim; 3) tahap pelaksanaan mencakup dua jenis rekrutmen: rekrutmen langsung dan kerja sama dengan universitas untuk mendapatkan alumni terbaik; dan 4) tahap pengawasan dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren At Tibyan, memastikan individu yang direkrut memenuhi kriteria kualitas dan kompetensi. Pengawasan yang efektif melibatkan pemantauan, evaluasi, dan kontrol ketat pada setiap tahap seleksi, dimulai dari perencanaan komprehensif dengan standar yang jelas. Sepanjang proses, transparansi, akuntabilitas, dan dokumentasi dijaga.⁹⁴ Persamaan penelitian ini dalam bahwa proses

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 3, no. 2 (2022): 194–202, <https://www.pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/262>.

⁹⁴ Faisal, Neliwati, and Muhammad Rifa'i, "Recruitment and Selection Management of Educators and Education Staff to Improve Education Quality," *EDUTECH: Journal of Education And Technology* 7, no. 2 (2023): 543–551, <https://ejournal.ijshs.org/index.php/edu/article/view/685>.

rekrutmen dan seleksi diawali dengan perencanaan kebutuhan dan kompetensi, proses seleksi administrasi dan wawancara serta pengambilan keputusan, sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah dalam rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh, tim atau panitia seleksi tidak melibatkan tim atau panitia seleksi dari luar.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Siyah, Mansur, Ridan Muhtadi (2020), melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan dua metode rekrutmen, yaitu rekrutmen internal dan eksternal, oleh Bank Syariah SPM Pamekasan telah terbukti efektif. Selain itu, penggunaan sistem pelatihan internal dan eksternal juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan penilaian kinerja karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2018.⁹⁵ Persamaan penelitian ini dalam bahwa penggunaan metode rekrutmen internal, sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah tidak menggunakan metode rekrutmen eksternal dan pelatihan untuk SPN Polda Kepri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁹⁵ Siyah Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 188–203, <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:5e35548d-ced8-402f-9783-c52c51565974>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif tentang implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan dan pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan memahami secara komprehensif fenomena (perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain) yang dialami subjek penelitian melalui penjelasan dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁹⁶

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena sumber data utamanya adalah perkataan dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Penelitian ini disebut penelitian deskriptif karena bertujuan untuk menyoroti fakta/situasi yang sedang terjadi (jika penelitian) menyajikannya sebagaimana adanya.⁹⁷ Penelitian ini berfokus pada fenomena atau gejala yang terjadi secara alami, bersifat mendasar dan naturalistik, yang artinya

⁹⁶ Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, ed. Hasan Sazali (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020). hal.123

⁹⁷ Sartika, "Penerapan Sistem Rekrutmen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Di SMPIT AL Fityan School Gowa" (UIN Alauddin Makasar, 2021), <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19256/>. hal.112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan di lingkungan alami, bukan di laboratorium.⁹⁸

Dalam operasionalnya, peneliti observasi langsung ke lapangan yaitu di SPN Polda Kepri Tanjungbatu untuk mendengarkan, mengamati, bertanya, dan mencatat kemudian difahami berdasarkan interpretasi peneliti, kemudian dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, dengan menggunakan referensi untuk dijadikan dasar dan penguat data yang ditemukan di lapangan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di SPN Polda Kepri Tanjungbatu Kab. Karimun yang beralamat Tanjungbatu Kota Kec. Kundur Kabupaten Karimun Provinsi Kepri (29662). Penelitian ini direncana pada bulan November 2023 sampai Mei 2024.

Alasan penulis memilih lokasi ini karena SPN Polda Kepri ini satu-satu Lembaga Pendidikan & Pelatihan Polri yang berada di wilayah hukum Polda Kepri, yang telah menyelenggarakan pendidikan Pembentukan Bintara Polri selama 8 Tahun dan telah mencetak Bintara Polri yang siap mengabdikan tugas diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai Pelindung, Pelayan dan Pengayom Masyarakat.

C. Informan Penelitian

Adapun informan data dalam penelitian ini meliputi: 1) informan kunci terdiri dari Kepala SPN SPN, 2) informan utama terdiri dari Koorgadik,

⁹⁸ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Patta Rapanna (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021). hal. 30

Kakorsis, Staf Gadik dan Staf Koris; dan informan tambahan terdiri dari Kabagjarlat, Kasubbagrenmin, Kanit Provos, Gadik dan Pengasuh. Dengan total Informan sebanyak 22 Orang terdiri dari;

- a) Kepala Sekolah Polisi Negara Polda Kepri sebagai Informan kunci

Data yang digali dari Ka SPN berupa latar belakang berdirinya, sejarah berdirinya SPN, visi misi berdirinya SPN, *Job Decretion* Ka SPN, Peran Ka SPN perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh.

- b) Koordinator Tenaga Pendidik (Koorgadik) sebagai informan utama

Data yang digali dari Koorgadik berupa *Job Decretion* Koorgadik, Peran dalam perencanaan dan pelaksanaan penunjukan/pemilihan (rekrutmen) gadik,

- c) Kepala Korp Siswa (Kakorsis) sebagai informan utama.

Data yang digali dari Kakorsis berupa *Job Decretion* Kakorsis, SOP Penunjukan/Pemilihan Pengasuh, Peran Kakorsih dalam perencanaan penunjukan/pemilihan (rekrutmen) pengasuh

- d) Kabagjarlat (Kepala Bagian Pengajaran dan Latihan) sebagai informan tambahan.

Data yang digali dari Kabagjarlat berupa *Job Decretion* Kabagjarlat, Peran dalam perencanaan penunjukan/pemilihan (rekrutmen) Gadik dan pengasuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Kasubbagrenmin sebagai informan tambahan.

Data yang digali dari Kasubagrenmin berupa *Job Decretion* Kasubagrenmin, Admintrasi Penunjukan/Pemilihan Gadik dan Pengasuh, Peran Kasubagrenmin dalam perencanaan dan pelaksanaan penunjukan/pemilihan (rekrutmen) gadik dan pengasuh.

- f) Kanit Provost sebagai informan tambahan.

Data yang digali dari Kanit Provost berupa peran dalam penyelenggaraan penunjukan/pemilihan (penunjukan) tenaga pendidik dan Pengasuh

- g) Staf tenaga pendidik (gadik), sebanyak 3 Orang sebagai informan utama.

Data yang digali dari Staf Gadik berupa *Job Decretion* dan peran dalam kesiapan Penunjukan/Pemilihan Gadik

- h) Staf Korsis, sebanyak 3 Orang sebagai informan utama.

Data yang digali dari Staf Korsis berupa *Job Decretion* dan peran dalam kesiapan Penunjukan/Pemilihan Pengasuh.

- i) Pengasuh, dengan jumlah pengasuh 5 Orang sebagai informan tambahan.

Data yang digali dari Pengasuh berupa kesan dan pendapat mereka tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi adminitrasi dan uji kompetensi penunjukan/pemilihan Pengasuh.

- j) Gadik, dengan jumlah pengasuh 5 Orang sebagai informan tambahan.

Data yang digali dari Pengasuh berupa kesan dan pendapat mereka tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi adminitrasi dan uji kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penunjukan/pemilihan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dari berbagai sumber menggunakan beragam teknik pengumpulan data (triangulasi) dan proses ini berlanjut hingga data mencapai titik kejenuhan.⁹⁹ Beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi.¹⁰⁰

1) Wawancara

Menurut Arikunto (1993), wawancara adalah bentuk dialog di mana pewawancara (interviewer) mengumpulkan informasi dari orang yang diwawancarai (terwawancara). Wawancara ini digunakan untuk lebih mendalami data yang telah diperoleh dari observasi.¹⁰¹

Wawancara dilakukan terhadap responden sebagai narasumber data dengan tujuan memperoleh dan menggali sedalam mungkin informasi tentang fokus penelitian. Dengan kata lain, ada kata lain ada titik terang untuk mengetahui perencanaan dengan tujuan yang di Wawancara juga dilakukan untuk mengkonstruksi mengenai, kejadian, kegiatan, dan kegiatan-kegiatan organisasi, sebagai apa yang terjadi disekolah tersebut

2) Observasi

Observasi salah satu teknik pengumpulan data yang mempunyai spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sutrisno Hadi

⁹⁹ Ibid. Hal. 159

¹⁰⁰ Samsu, *Metode Penelitian; (Teori Dan Apalikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixwd Method, Serta Research & Development)*, ed. Rusmini, *The Lancet* (Jambi: Pusaka Jambi, 2017). hal. 96-97

¹⁰¹ Ibid. hal. 96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebutkan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati secara langsung.¹⁰²

Kegiatan observasi ini adalah pengamatan langsung yang dilakukan ke lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran dengan jelas sesuai tujuan kemudian terfokus pada permasalahan, baik menyangkut data dari respon mau dari apa yang di temukan oleh peneliti.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data terkait berbagai hal atau variabel yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, ledger, agenda, dan sejenisnya.¹⁰³ Selain menggunakan pengamatan, wawancara, dan observasi upaya untuk memperoleh data dan informasi lebih lengkap, dokumentasi merupakan pengumpulan data yang akan melengkapai data penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data kualitatif yang digunakan adalah teknik analisis *flow chart analysis/* analisis data mengalir. Merupakan salah satu teknik

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017). hal. 145

¹⁰³ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021). hal. 149

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif (Miles-Huberman). Terdiri dari tiga aktivitas, yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), sampai kepada *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).¹⁰⁴

1) Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang bertujuan untuk memperjelas, memilih, memfokuskan, mengurangi, dan menyusun data sehingga kesimpulan akhir dapat dihasilkan.¹⁰⁵ Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan polanya dan membuang data yang tidak perlu. Dalam reduksi data peneliti dibantu oleh tujuan atau rumusan masalah, di mana tujuan utama penelitian adalah memperoleh hasil temuan.

2) Penyajian data (*data display*)

Penyajian data adalah proses pengorganisasian dan penyajian data dalam bentuk narasi, tabel, matriks, atau format lainnya. Dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk deskripsi singkat, hubungan antar kategori, dan lain-lain.¹⁰⁶ Miles and Huberman (1984) menyatakan : "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the post has been narrative text*" yang paling sering

¹⁰⁴ Samsu, *Metode Penelitian; (Teori Dan Apalikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixwd Method, Serta Research & Development)*.(Jambi: Pusaka Jambi, 2017). hal. 105

¹⁰⁵ Umar Sidiq and Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, ed. Anwar Mujahidin (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019). hal. 51

¹⁰⁶ Ibid. hal. 51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.¹⁰⁷ Miles dan Huberman membantu peneliti kualitatif dengan menyediakan model-model penyajian data yang mirip dengan model penyajian data kuantitatif statis, menggunakan tabel, grafik, matriks, dan sejenisnya yang diisi bukan dengan angka, melainkan dengan kata-kata atau frasa verbal.

3) Menarik kesimpulan *conclusion drawing/verification*

Menarik kesimpulan dan verifikasi adalah aktivitas analisis di mana, sejak awal pengumpulan data, seorang analis mulai menentukan apakah data tersebut bermakna atau tidak, apakah terdapat keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab akibat, dan proposisi.¹⁰⁸ Kesimpulan dari penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya tidak ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih kabur atau gelap, pada saat diteliti akan menjadi jelas dan dapat menjadi hubungan kausal atau interaktif atau sesuai dengan teori. Selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan akhir, yaitu mencari ketegasan masalah yang ditemukan di lapangan serta gagasan untuk perbaikan ke depan.

¹⁰⁷ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021).hal/ 178-179

¹⁰⁸ Samsu, *Metode Penelitian; (Teori Dan Apalikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixwd Method, Serta Research & Development)*. hal. 107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Pengujian Keabsahan Data

Agar data penelitian kualitatif dapat diakui sebagai penelitian ilmiah yang sah, perlu dilakukan uji keabsahan data. Teknik untuk menguji keabsahan data yang digunakan adalah Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan: Perpanjangan Pengamatan dan Meningkatkan Ketekunan, dan Triangulasi¹⁰⁹

- 1) Perpanjangan Pengamatan dengan menggunakan waktu yang telah ditetapkan dalam studi. Peneliti akan tinggal di lingkungan penelitian hingga waktu pengumpulan data mencapai tingkat kecukupan yang diinginkan. Moleong menyarankan bahwa dengan memperpanjang durasi pengamatan, peneliti dapat meningkatkan keandalan data yang dikumpulkan. Peneliti melakukan perpanjangan pengamatan dengan kembali ke lapangan untuk memverifikasi keakuratan data yang telah dikumpulkan. Proses ini mencakup pengamatan berulang di lapangan dan wawancara yang berulang untuk memastikan kebenaran data. Hasil dari proses ini menunjukkan bahwa data tersebut telah menjadi kredibel setelah diverifikasi.¹¹⁰
- 2) Dalam konteks penelitian, meningkatkan ketekunan mengacu pada pendekatan yang cermat, mendalam, dan sungguh-sungguh dalam melakukan penyelidikan. Pendekatan ini memastikan keakuratan dan

¹⁰⁹ Sidiq and Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019). hal. 90-92

¹¹⁰ Anshari, "Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah." hal. 102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepastian data serta urutan peristiwa yang dikumpulkan. Dengan pendekatan ini, hasil yang disajikan dapat dipercaya, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

- 3) Triangulasi bertujuan untuk memeriksa keakuratan data tertentu dengan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain pada berbagai tahap penelitian di lapangan pada waktu yang berbeda.¹¹¹

Triangulasi dalam hal ini mengacu pada verifikasi data dari berbagai sumber dengan berbagai metode dan pada berbagai waktu. Tujuannya bukan hanya untuk menegaskan kebenaran dan ketepatan data, tetapi juga untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap masalah yang sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, keandalan data yang diperoleh menjadi lebih kuat daripada jika hanya menggunakan satu pendekatan saja. Triangulasi ini meliputi:

- a) Triangulasi sumber adalah pengujian keandalan data dengan memverifikasi informasi dari beberapa sumber yang berbeda. Ini melibatkan pengecekan data yang berasal dari pembahasan satu aspek penelitian dengan melakukan wawancara terhadap beberapa subjek penelitian yang berbeda sebagai sumber informasi.
- b) Triangulasi teknik merupakan pengujian keandalan data dengan memeriksa data dari sumber yang sama namun menggunakan teknik yang berbeda. Contohnya, data hasil observasi dibandingkan dengan

¹¹¹ Harahap, *Penelitian Kualitatif*, hal. 89

data dari hasil wawancara. Jika terdapat perbedaan, diperlukan diskusi lanjutan untuk memastikan kebenaran data atau mungkin terjadi perbedaan versi meskipun semua data sebenarnya benar.

- c) Triangulasi waktu adalah pengujian keandalan data dengan memeriksa data menggunakan observasi, wawancara, dan teknik lainnya dalam rentang waktu yang berbeda. Jika terdapat perbedaan, proses pemeriksaan dilakukan berulang kali hingga ditemukan kepastian atas kebenaran data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan penyajian dan analisis data yang dipaparkan di BAB IV, maka dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan dan pembentukan Bintara (Diktukba) Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjung Batu yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi sistem rekrutmen internal tenaga pendidik (gadik) dan pengasuh siswa Diktukba Polri di SPN Polda Kepulauan Riau dilakukan secara bertahap, melalui perencanaan penyusunan rencana kegiatan, penyusunan SOP, penyusunan tahapan rekrutmen, penyusunan metode seleksi, pembentukan panitia atau tim seleksi, pelaksanaan seleksi, dan penentuan hasil. Dapat diuraikan sebagai berikut: 1) menyusun rengiat dan kebutuhan gadik dan pengasuh dari sumber internal; 2) menyusun tahapan-tahap rekrutmen (menyiapkan database, *Mapping/track record* calon, proses seleksi (rapat internal satker, draf pengusulan calon, rapat bersama PJU dan *assessment*); 3) menyusun SOP pelaksanaan, 4) menentukan persyaratan kualifikasi akademik berdasarkan aturan Lemdiklat Polri, 5) Analisa jabatan dengan mengidentifikasi kualifikasi akademik, keterampilan, dan pengalaman kerja, 6) pembentukan tim/panitia seleksi, 7) menggunakan metode simulasi (praktek mengajar) dan *assessment*, 8) penentuan waktu dan tempat pelaksanaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kendala dalam implementasi internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa pendidikan pembentukan Bintara Polri di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu harus perlu di ditingkatkan dan dilakukan antara lain : 1) standar kompetensi dan kualifikasi akademik yang ditentukan oleh Lemdiklat Polri untuk tenaga pendidik dan pengasuh tidak sebanding dengan kualifikasi SDM personil yang tersedia; 2) Tim uji kompetensi untuk setiap mata pelajaran belum terbentuk, dan proses seleksi dilakukan melalui rapat internal satker, rapat bersama PJU SPN, dan pelaksanaan *assessment*; dan 3) Metode seleksi praktik mengajar dan *assessment* yang digunakan belum mampu sepenuhnya mengidentifikasi atau mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh calon gadik dan pengasuh.

B. Saran

Sebagaimana deskripsi dan poin-poin penting sebagaimana hasil diatas, penulis sampaikan sebagaimana sebuah saran yang baik kepada lembaga pendidikan Polri dalam hal ini SPN Polda Kepulauan Riau Tanjung batu sebagai berikut:

1. Dalam Rekrutmen internal tenaga pendidik dan pengasuh siswa Diktukba, perlu dilakukan perencanaan SDM yang baik dengan menentukan dan memperhatikan persiapan, aturan dan SOP, tahapan-tahapan, persyaratan kualifikasi akademik, analisis jabatan, tim uji kompetensi, metode uji kompetensi, dan pelaksanaan uji kompetensi/seleksi.
2. Menyusun SOP untuk penunjukkan atau pemilihan tenaga pendidik dan

pengasuh sesuai dengan ketentuan dan aturan Lemdiklat Polri, dengan mempertimbangkan kebijakan khusus terkait kondisi SPN jika diperlukan. SOP ini harus digunakan sebagai panduan dan diterapkan secara konsisten sebagai prosedur kerja.

3. Tahapan-tahapan dalam perencanaan rekrutmen internal disusun secara sistematis, terstruktur dan efisien.
4. Peraturan Kapolri dan Peraturan Kalemdiklat Polri dijadikan pedoman dalam menetapkan persyaratan kualifikasi akademik untuk penunjukkan tenaga pendidik dan pengasuh.
5. Dilakukan analisis jabatan dengan baik dan professional untuk mengidentifikasi kualifikasi, tugas dan tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan/posisi yang akan diisi.
6. Perlunya dibentuk Tim Uji Kompetensi atau panitia seleksi untuk calon tenaga pendidik dan pengasuh. Khusus tenaga pendidik idealnya tim uji kompetensi dibentuk disetiap mata pelajaran. Namun, jika SPN tidak siap, maka tim uji kompetensi bersifat umum untuk semua mapel.
7. Meningkatkan hubungan tata cara kerja (HTCK) antar Satker dalam pelaksanaan rekrutmen internal (penunjukkan atau pemilihan) gadik dan pengasuh, untuk bekerjasama dalam pertukaran data dan informasi serta pemberian masukan dan saran.
8. Melaksanakan metode uji kompetensi atau seleksi; seperti Penugasan, Wawancara, Simulasi, dan Sosiometri serta metode yang lain untuk menilai keterampilan, pengetahuan dan kompetensi calon gadik ataupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengasuh.

9. Pelaksanaan uji kompetensi atau seleksi tenaga pendidik dan pengasuh harus mampu mengali dan mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan serta kompetensi calon. Dengan demikian, tenaga pendidik dan pengasuh yang dipilih akan sesuai dengan harapan lembaga pendidikan.
10. Penempatan atau penugasan pesonil di SPN harus berdasarkan analisis jabatan, agar memenuhi kriteria yang dibutuhkan lembaga pendidikan.
11. Peningkatan kualitas SDM dengan pengusulan mengikuti Dikbangspes, Pelatihan, Latkatpuan Gadik dan Pengasuh, serta sertifikasi pendidik dan pengasuh.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Patta Rapanna. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Amrullah, Silmi, N Nurhayati, and W Windawati. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/61445>.
- Anshari, Mahyuni. "Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah." *Digital Repository UIN Antasari Banjarmasin*. IAIN Antasari Banjarmasin, 2017. <https://idr.uin-antasari.ac.id/7629/>.
- Ermanovida, Syarifudin, Aulia Utami Putri, Retna Mahriani, and Gatot Budiarto. *Strategi Implementasi Kebijakan Kuliah Daring Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menerapkan Teknologi Digital Dalam Proses Pembelajaran PKn Di Universitas Sriwijaya*. Palembang: Bening Media Publishing, 2021. https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Implementasi_Kebijakan_Kuliah_D/V0BZEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=implementasi+adalah&pg=PA45&prints=frontcover.
- Fadlilah, Istna Anisatul, and Fajrianthi Fajrianthi. "Analisa Jabatan: Metode Dan Langkah-Langkah Pelaksanaan Pada BUMN Klaster Industri Manufaktur." *Jurnal Diversita* 8, no. 1 (2022): 93–99. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5585/pdf>.
- Fahmi, Nur Khafid Nizam, and Ahmad Zahidin. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi." *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam) Jurnal* 7146, no. September (2020). <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/860/619>.
- Faisal, Neliwati, and Muhammad Rifa'i. "Recruitment and Selection Management of Educators and Education Staff to Improve Education Quality." *EDUTECH: Journal of Education And Technology* 7, no. 2 (2023): 543–551. <https://ejournal.ijshs.org/index.php/edu/article/view/685>.
- Griffin, Ricky W, and Ronald J Ebert. *Bisnis, Edisi Kedelapan*. Edited by Wibi Hardani M.M, Devri Barnadi S.E, and Roy Priyatna Sitepu M.M. Jakarta: Erlangga, 2006. https://www.google.co.id/books/edition/BISNIS_Edisi_8_jilid_1/TGIFD_Huj7UC?hl=id&gbpv=1&dq=rekrutmen+internal+dan+eksternal&pg=PA217&printsec=frontcover.
- Habibi, Mukhamad Aris. "Model Pengambilan Keputusan Pengasuh Pondok Pesantren Pada Rekrutmen Dan Seleksi Guru (Studi Kasus Di Lembaga Pendidikan PP. Darussalam Blok Agung Banyuwangi)." IAIA Jember, 2017. <http://digilib.uinkhas.ac.id/19907/>.
- Hajjaj, Wafi Ali, and Zainuddin. "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islami.” *AL-WIJDÂN: Journal of Islamic Education Studies*. VII (2022). <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/1532>.

Hanifanurharumi N.P, R.R, and Kiky Dwi Hapsasi Saraswati. “Penyusunan Standard Operating Prosedur (SOP) Rekrutmen Di PT SP.” *Serina III Untar 2021* (2021): 1317–1324. <https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/17599/9578>.

Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Edited by Hasan Sazali. Medan: Wal Ashri Publishing, 2020.

Indayanti, Aneu Nandya, Afifah Barkatul Atqiya, and Badrudin Badrudin. “Education Human Resource Management in the Recruitment of Extraordinary Lecturers.” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2022): 194–202. <https://www.pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/262>.

Intan Sari, Arrum, Afriza Afriza, and Tuti Andriani. “Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pedidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2023): 441–447. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>.

Irawan, Andri, Muhdi B.Hi Ibrahim, M.Ridwan Rumasukun, Mansur M, Abdul Hafid Yusuf, Duta Mustajab, Bambang Purwoko, and Laode Marihi. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Lathifaturahmah, Anang Martoyo, Widayati, Marfua Suebudin, Leni Susanti, Irwan Idrus, Ni Kadek Nonik Rasminingsih, Bayu Mahendra, I Ketut Sirna, and Ahmad Fauzi Maryadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Haura Utama, 2023.

Lisnandari. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah.” *Jurnal Islamic Education Manajemen* 3, no. 2 (2018): 193–200. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/iseema/article/view/5011/2791>.

Marchington, Mick, Adrian Wilkinson, Rory Donnelly, and Anastasya Kynighou. *Human Resourche Management at Work 6 Th Edition*. London: Kogan Page, 2016. [https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Management_at_Work/0QfGDgAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Marchington,+M.,+%26+Wilkinson,+A.+\(2016\).+Human+Resource+Management+at+Work.+Kogan+Page.&pg=PA418&prints ec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Management_at_Work/0QfGDgAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Marchington,+M.,+%26+Wilkinson,+A.+(2016).+Human+Resource+Management+at+Work.+Kogan+Page.&pg=PA418&prints ec=frontcover).

Marsinah, Luis, and Fakhry Zamzam. *Manajemen Analisis Jabatan*. Edited by Havis Aravik. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.

Muhajir. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah An-Nur Pondok Pesantren Salafy Nurul Huda Kembang Jeruk Bayuantes Sampang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018. <http://etheses.uin-malang.ac.id/30618/>.

Mulyasa, E. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyati, A. "Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai." *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018): 1–33. <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains*. Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Nazil, Fahmi Ainun. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah." *Journal Continuous Education* 4, no. 1 (2023): 1–13. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/josr/article/view/1276>.
- Pertiwi, Mela Rosi. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung." *Thesis*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020. <http://repository.radenintan.ac.id/12740/1/TESIS 2.pdf>.
- Prasetyo, Dedi. *Aksara Presisi Membangun Polri : Kolaborasi Pemikiran Teknokrat Kepolisian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada., 2021.
- Qohin, Abd. "Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual : Studi Di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga." Disertasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022. https://eprints.uinsaizu.ac.id/15945/1/Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual_Abd. Qohin.pdf.
- Rahman, K. A. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2015): 23–38. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Nadwa/article/view/518/467>.
- Rosad, Ali Miftakhu. "Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Manajemen Sekolah." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 02 (2019): 173. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/tarbawi/article/view/2074>.
- Rosalina, Erny Dita, and Marsudi Lestariningsih. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 1, no. 1 (2019): 1–26. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4350>.
- Rouf, Muhammad. "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustho Hidayatullah Mubtadiien Klego." Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021. <https://etheses.iainponorogo.ac.id/15245/1/TESIS M ROUF UP.pdf>.
- Sakti, Dwi Putra Buana Simamora, Rusdiana Br, Ahmad Karim, Siti Nurmayanti, Edi Muhammad Abduh Alhamidi, Nadiah Abidin, Budi Gautama Siregar, I Made Darsana, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Samsu. *Metode Penelitian; (Teori Dan Apalikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixwd Method, Serta Research & Development)*. Edited by Rusmini. *The Lancet*. Jambi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pusaka Jambi, 2017.

Sartika. "Penerapan Sistem Rekrutmen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Di SMPIT AL Fityan School Gowa." UIN Alauddin Makasar, 2021. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19256/>.

Sawir, Muhammad. "Ilmu Admintrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik." Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.

Sholathiah, Anisa, Retno Puji Lestari, and Shanty Komalasari. "Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan." *Jurnal Ecoment Global* 7, no. 2 (2022). <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:e81c5a8f-55be-461b-923b-70eda6a3b81f>.

Sidiq, Umar, and Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Edited by Anwar Mujahidin. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019

Sigerin, Sarlota. *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Edited by Moh Suardi. Pasaman Barat, Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.

Siyah, Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 188–203. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:5e35548d-ced8-4f2f-9783-c52c51565974>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2017.

Sukron, Mhd. *Manajemen Profesional: Guru Madrasah Di Abad 21*. Edited by Rahmat Fadhli. Bandung: Indonesia Emas Group, 2022.

Surianti. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng." STIE Nobel Indonesia, 2021. <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/452/1/SURIANTI.pdf>.

Surianti, Nurdin Brasit, and Salim Sultan. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Pusaran Manajemen* 2, no. 1 (2023): 79–90. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/4480/2455>.

Tirwan. "Perancangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Karyawan Berbasis ISO 21001:2018 Pada Universitas X Di Tangerang Selatan." *Peradaban Journal of Economic and Business* 2, no. 1 (2023): 24–42. <https://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJEB/article/view/59>.

Widiansyah, Apriyanti, Sutjipto, and Mukhneri Mukhtar. "Recruitment and Selection Model Lecturer Based on Islamic Boarding Schools." *International Journal of Engineering and Advanced Technology* 8, no. 5 (2019): 420–426. [http://repository.ubharajaya.ac.id/7656/1/Cek Turnitin Recruitment and Selection](http://repository.ubharajaya.ac.id/7656/1/Cek%20Turnitin%20Recruitment%20and%20Selection)

Model Lecturer Based on Islamic Boarding Schools%281%29.pdf.

Widodo, Rochmad, and Nova Intania, Nabilah Saputri. "Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS Dan MA)." *Jurnal Kependidikan Islam* Volume 12, (2022): hlm. 171 – 181. <https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/JKPI/article/view/1995>.

Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Edited by Abdillah. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019.

"Data Dokumen, Daftar Personil SPN Polda Kepri Mengikuti Dikbangpes, Pelatihan Dan Sertifikasi Tahun 2024," n.d.

"Data Dokumen, Daftar Sarana & Prasana SPN Polda Kepri 2024," n.d.

"Data Dokumen, Daftar Standar Personil (DSP) SPN Polda Kepri Tahun 2024," n.d.

"Data Dokumen, Data Personil Berdasarkan Pendidikan Diktuk Polri 2024," n.d.

"Data Dokumen, Data Personil Berdasarkan Pendidikan Umum 2024," n.d.

"Data Dokumen, Jumlah Lulusan Serdik Diktukba Polri SPN Polda Kepri," n.d.

"Data Dokumen, Sejarah SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu, Tanggal 07 Mei 2024," n.d.

"Data Dokumen, Sprin Gadik Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 1 TA. 2024 SPN Polda Kepri Tanggal 12 Februari 2024," 2024.

"Data Dokumen, Sprin Pengasuh Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 1 TA. 2022 SPN Polda Kepri Tanggal 5 Februari 2022," n.d.

"Data Dokumen, Sprin Pengasuh Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 1 TA. 2023 SPN Polda Kepri Tanggal 31 Januari 2023," n.d.

"Data Dokumen, Sprin Pengasuh Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 1 TA. 2024 SPN Polda Kepri Tanggal 7 Februari 2024," n.d.

"Data Dokumen, Sprin Pengasuh Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 2 TA. 2022 SPN Polda Kepri Tanggal 20 Juli 2023," n.d.

"Data Dokumen, Sprin Pengasuh Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Gel. 2 TA. 2023 SPN Polda Kepri Tanggal 18 September 2023," n.d.

"Hasil Wawancara, Ba Urkeu (Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024," n.d.

"Hasil Wawancara, Bamin Subbagbingadik (Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024," n.d.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- “Hasil Wawancara, Bamin Subbagevadasi Bajarlat (Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Bamin Subbaganum (Pengasuh) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Banum Urkeu (Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Kanit Provos SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Kasubbagrenmin SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Kepala Korp Siswa SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Pamin 3 Subbag Instruktur Gadik (Staf Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Pamin Subbagpatun Korsis (Staf Korsis) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Paur 1 Bagevadasi Bagjarlat SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, Paur Gadik SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS. Paur Gadik (Staf Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Kaurkeu (Gadik) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Pamin 1 Subbagpatun (Pengasuh) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Pamin 3 Korsis (Pengasuh) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Pamin 6 Subbagrenmin (Pengasuh) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Pamin 7 Subbagenmin (Pengasuh) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Paur 1 Subbagminsis Korsis (Staf Korsis) SPN Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara, PS Paur 2 Korsis (Staf Korsis) SPN Polda Kepri, Tanggal 07 Mei 2024,” n.d.
- “Hasil Wawancara Kepala SPN Polda Kepri, Tanggal 22 Mei 2024,” n.d.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Hasil Wawancara Paur Gadik SPN (Staf Gadik) Polda Kepri, Tanggal 06 Mei 2024,” n.d.

“KBBI, ‘Implementasi’ Kemendikbud, 2016 Diambil 12 Mei 2024,” n.d. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/implementasi>.

“Keputusan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Nomor 431 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pengasuhan, Pengenalan Lingkungan, Dan Pembinaan Tradisi Peserta Pembentukan Polri,” n.d.

“Pedoman Rekrutmen Dosen Tidak Tetap Dan Dosen Luar Biasa Institut Agama Islam Negeri Salatiga Tahun 2018,” 1967. <https://iainsalatiga.ac.id/web/wp-content/uploads/2019/03/PEDOMAN-REKRUTMEN-DOSEN-TIDAK-TETAP-DAN-DOSEN-LUAR-BIASA-IAIN-SALATIGA.pdf>.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 4 Tahun 2010 Tentang Sistem Pendidikan Polri, n.d.

“Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: 29 Tahun 2006 Tentang Pedoman Induk Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia,” n.d.

“Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.,” n.d.

“Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Komponen Pendidikan Untuk Pendidikan Pembentukan Dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.,” n.d.

Peraturan Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2009 Tentang Penunjukan Tenaga Pendidik Dalam Proses Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Polri, n.d.

“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.” https://www.kemdikbud.go.id/main/files/Undang-Undang_Nomor_20_Tahun_2003.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional., n.d.

“United States Bureau of Labor Statistics. (2021). Home Health and Personal Care Aides.” <https://www.bls.gov/ooh/healthcare/home-health-and-personal-care-aides.htm>.

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian



Wawancara Bersama Kompol Bernadus Bayu Suseno, S.H (Kakorsis SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Iptu Apriusman, S.H (Staf Korsis SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Bripta Rahmat Slamet, S.Ap (Pengasuh SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Acp Aspariyanto (PS.Kasubbagrenmin SPN Polda Kepri)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara Bersama AKP Widodo
(Paur Subbagdik SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Ipda Cakrawala
(Staf Gadik SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama AKP Ramlan
(Paur Bagjarlat SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Ipda Tarman
(Kanit Provos SPN Polda Kepri)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara Bersama AKP Jumadi
(Staf Gadik SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Aipda Joko Pihanto, A.Md &
Brigadir Nazmi. Z (Gadik SPN Polda Kepri)



Wawancara Bersama Bripda Sahman Saleh, SH
(Gadik SPN Polda Kepri)



Foto bersama depan Ruang Provos
SPN Polda Kepri

Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen:

KISI-KISI INSTRUMEN VARIABEL REKRUTMEN INTERNAL (PENUNJUKAN) TENAGA PENDIDIK DAN PEGASUH DIKTUKBA POLRI

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
Rekrutmen Internal	Perencanaan SDM	1. Persiapan dalam Penunjukan/pemilihan Gadik dan Pengasuh	1. Kepala SPN	1. Bagaimana peran Bapak dalam perencanaan penunjukan atau pemilihan Gadik dan pengasuh?
			2. Koorgadik	1. Bagaimana Peran bapak dalam perencanaan penunjukan / pemilihan Gadik? 2. Apakah rencana penunjukan/pemilihan Gadik termuat di dalam rencana kegiatan tahunan Baggadik? 3. Apakah rencana kesiapan Baggadik dalam penunjukan / pemilihan Gadik? 4. Apakah dilaksanakan rapat atau pertemuan dalam menyusun rencana penunjukan atau pemilihan gadik?
			3. Kabagjarlat	1. Bagaimana Peran bapak dalam perencanaan penunjukan / pemilihan gadik dan pengasuh? 2. Bagaimana rencana kesiapan Bagjarlat dalam penunjukan / pemilihan Gadik dan pengasuh?
			4. Kakorsis	1. Bagaimana peran bapak dalam perencanaan penunjukan / pemilihan Pengasuh? 2. Apakah rencana penunjukan /pemilihan Pengasuh termuat di dalam rencana kegiatan tahunan Korsis? 3. Apakah rencana kesiapan Korsis dalam penunjukan / pemilihan Pengasuh? 4. Apakah dilaksanakan rapat atau pertemuan dalam menyusun rencana penunjukan atau pemilihan Pengasuh?
			5. Kasubbagrenmin	1. Bagaimana peran bapak dalam perencanaan penunjukan / pemilihan Gadik & pengasuh? 2. Apa saja administrasi yang disiapkan Bagrenmin dalam penunjukan / pemilihan Gadik & pengasuh?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
			6. Kanit Provost	1. Bagaimana peran bapak dalam perencanaan penunjukan / pemilihan Gadik & Pengasuh?
			7. Staf Gadik	1. Apakah rencana penunjukan / pemilihan Gadik termuat di dalam rencana kegiatan tahunan koorgadik? 2. Apa yang diperlukan dalam rencana persiapan penunjukan / pemilihan Gadik? 3. Apakah dilaksanakan rapat atau pertemuan dalam menyusun rencana penunjukan atau pemilihan gadik?
			8. Staf Korsis	1. Apakah rencana penunjukan / pemilihan Pengasuh termuat di dalam rencana kegiatan tahunan Korsis? 2. Apakah rencana kesiapan Korsis dalam penunjukan / pemilihan Pengasuh? 3. Apakah dilaksanakan rapat atau pertemuan dalam menyusun rencana penunjukan atau pemilihan Pengasuh?
		2. Menentukan aturan atau SOP Pelaksanaan Penunjukan Gadik dan Pengasuh	1. Kepala SPN	1. Apa peran bapak dalam menyusun aturan dan SOP dalam penunjukan atau pemilihan gadik dan pengasuh? 2. Apakah ada kebijakan bapak dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Gadik ? 3. Apakah ada kebijakan bapak dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Pengasuh?
			2. Koorgadik	1. Apakah ada aturan atau SOP dalam penunjukan atau pemilihan gadik? 2. Apakah ada kebijakan Ka SPN dalam mekanisme penunjukan / pemilihan Gadik?
			3. Kakorsis	1. Apakah ada aturan atau SOP dalam penunjukan atau pemilihan Pengasuh? 2. Apakah ada kebijakan dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Pengasuh?
			4. Staf Gadik	1. Apakah ada aturan atau SOP dalam penunjukan atau pemilihan gadik? 2. Apa peran bapak/ibu dalam menentukan/menyusun aturan atau SOP Pelaksanaan Penunjukan Gadik? 3. Apakah ada kebijakan dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Gadik?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
			5. Staf Korsis	1. Apakah ada aturan atau SOP dalam penunjukan atau pemilihan Pengasuh? 2. Apakah ada kebijakan dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Pengasuh? 3. Apakah ada kebijakan dalam mekanisme penunjukan/pemilihan Pengasuh?
		3. Menentukan tahapan-tahapan Penunjukan gadik dan pengasuh	1. Koorgadik	1. Bagaimana peran bapak dalam menyusun tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan gadik? 2. Apa saja tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan Gadik yang dibuat Baggadik?
		2. Kakorsis	1. Bagaimana peran bapak dalam menyusun tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apa saja tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan Pengasuh ?	
		3. Staf Gadik	1. Bagaimana tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan Gadik yang dibuat Baggadik? 2. Apa saja yang diperlukan dalam setiap tahapan penunjukan/pemilihan gadik?	
		4. Staf Korsis	1. Bagaimana tahapan-tahapan dalam proses penunjukan atau pemilihan Pengasuh? 2. Apa saja yang diperlukan dalam setiap tahapan penunjukan/pemilihan Pengasuh?	
		4. Menentukan persyaratan kualifikasi akademik gadik dan pengasuh	1. Ka SPN	1. Bagaimana peran bapak dalam menentukan persyaratan akademik yang harus dimiliki gadik dan pengasuh? 2. Apakah ada kebijakan bapak, jika calon gadik dan pengasuh belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik gadik dan pengasuh?
		2. Koorgadik	1. Apa saja persyaratan kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh setiap gadik? 2. Apakah persyaratan kualifikasi akademik menjadi dasar dalam menentukan penunjukan/pemilihan gadik?	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
				3. Apakah persyaratan kualifikasi akademik yang harus dimiliki setiap gadik disosialisasikan kepada calon gadik? 4. Apakah ada kebijakan persyaratan untuk penunjukan Gadik yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik?
			3. Kakorsis	1. Apa saja persyaratan Kualifikasi Akademik yang harus dimiliki oleh pengasuh? 2. Apakah persyaratan kualifikasi akademik menjadi dasar dalam menentukan calon pengasuh? 3. Apakah persyaratan kualifikasi akademik yang harus dimiliki setiap pengasuh disosialisasikan kepada calon pengasuh? 4. Apakah ada kebijakan persyaratan penunjukan/pemilihan pengasuh yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik pengasuh?
			4. Staf Gadik	1. Apa saja persyaratan Kualifikasi Akademik yang harus dimiliki setiap gadik? 2. Apakah bapak/ibu mensosialisasikan persyaratan kualifikasi akademik yang harus dimiliki setiap calon gadik? 3. Apakah ada kebijakan persyaratan untuk penunjukan/pemilihan Gadik yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik?
			5. Staf Korsis	1. Apa saja persyaratan Kualifikasi Akademik dalam penunjukan Pengasuh? 2. Apakah bapak/ibu mensosialisasikan persyaratan kualifikasi akademik yang harus dimiliki setiap calon pengasuh? 3. Apakah ada kebijakan persyaratan penunjukan/pemilihan pengasuh yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik pengasuh?
		5. Menentukan Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>) gadik dan pengasuh	1. Koorgadik	1. Apakah dilakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan ditunjuk menjadi gadik? 2. Apa saja menjadi pertimbangan dalam melakukan analisis jabatan untuk menjadi gadik?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
			2. Kakorsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dilakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan ditunjuk menjadi pengasuh? 2. Apa saja menjadi pertimbangan dalam melakukan analisis jabatan untuk menjadi pengasuh?
			3. Staf Gadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dilakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan ditunjuk menjadi gadik? 2. Apa saja menjadi pertimbangan dalam melakukan analisis jabatan untuk menjadi gadik? 3. Apa peran bapak/ibu yang perlu disiapkan untuk melakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menjadi seorang gadik?
			4. Staf Korsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dilakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan ditunjuk menjadi pengasuh? 2. Apa saja menjadi pertimbangan dalam melakukan analisis jabatan untuk menjadi pengasuh? 3. Apa peran bapak/ibu yang perlu disiapkan untuk melakukan analisis jabatan (<i>Job Analysis</i>) untuk menjadi seorang pengasuh?
			5. Kasubbagrenmin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa peran bapak dalam melakukan Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>) terhadap calon gadik? 2. Apa peran bapak dalam melakukan Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>) terhadap calon pengasuh?
			6. Menentukan Tim Uji Kompetensi atau tim seleksi untuk Calon Gadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dibentuk Tim Uji Kompetensi yang melaksanakan uji kompetensi kepada Gadik pengampu setiap mata pelajaran? 2. Apakah SPN Polda Kepri pernah meminta bantuan kepada Lemdiklat Polri, untuk menjadi tim uji kompetensi, jika di SPN tim uji kompetensi belum terpenuhi?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
<p>Diilindungi Undang-Undang</p> <p>rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>engutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan</p> <p>ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>rang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Diilindungi Undang-Undang</p> <p>rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>engutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan</p> <p>ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>rang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>			<p>3. Apakah karena keterbatasan SDM, bapak mempunyai kebijakan tertentu untuk membentuk Tim atau panitia yang melakukan penunjukan/pemilihan gadik?</p> <p>4. Apakah bapak menjadi tim atau panitia dalam menentukan pemilihan Gadik pengampu setiap mata pelajaran?</p>
			2. Koorgadik	<p>1. Apakah dibentuk Tim Uji Kompetensi yang melaksanakan uji kompetensi kepada Gadik pengampu Mata Pelajaran?</p> <p>2. Apakah SPN Polda Kepri pernah meminta bantuan dari Lemdiklat Polri, jika tim uji kompetensi yang tersedia di lembaga pendidikan tersebut tidak mencukupi?</p> <p>3. Apakah ada tim atau panitia yang ditunjuk dalam menentukan pemilihan Gadik pengampu setiap mata pelajaran?</p> <p>4. Apakah Tim atau panitia penunjukan Gadik melibatkan Satker lain untuk menjadi tim dalam memberikan masukan & saran dalam penunjukan gadik, diantaranya : Jarlat, Korsi, Renmin & Provos?</p>
			3. Kakorsis	<p>1. Apakah korsi dilibatkan dalam penunjukan atau pemilihan gadik?</p> <p>2. Apa peran korsi, jika korsi dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan gadik?</p>
			4. Kabagjarlat	<p>1. Apakah bagjarlat dilibatkan dalam penunjukan atau pemilihan gadik?</p> <p>2. Apa peran bagjarlat, jika dilibatkan dalam tim/panitia dalam penunjukan/pemilihan gadik?</p>
			5. Kasubbagrenmin	<p>1. Apakah bapak dilibatkan dalam tim penunjukan atau pemilihan gadik?</p> <p>2. Apa peran subbagrenmin, jika dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan gadik?</p>
			6. Kanit Provos	<p>1. Apakah bapak dilibatkan dalam penunjukan atau pemilihan gadik?</p> <p>2. Apa peran unit provos, jika dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan gadik?</p>
			7. Staf Gadik	<p>1. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam tim atau panitia penunjukan/pemilihan gadik?</p>

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
				2. Apakah peran bapak/ibu dalam tim atau panitia penunjukan/pemilihan gadik? 3. Apakah Tim atau panitia penunjukan Gadik melibatkan Satker lain untuk memberikan masukan & saran, diantaranya (Jarlat, Korsis, Renmin & Provos)?
			8. Staf Korsis	1. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam tim atau panitia penunjukan/pemilihan pengasuh? 2. Apakah peran bapak/ibu dalam tim atau panitia penunjukan/pemilihan pengasuh? 3. Apakah Tim atau panitia penunjukan pengasuh melibatkan Satker lain untuk memberikan masukan & saran, diantaranya (Jarlat, Korsis, Renmin & Provos)?
		7. Menentukan Metode Uji Kompetensi untuk Calon Gadik	1. Koorgadik	1. Apakah dalam pelaksanaan Uji Kompetensi menggunakan metode penugasan (ujian tertulis), Wawancara (ujian lisan/sesi tanya jawab), Simulasi (ujian praktek) dan Sosiometri terhadap calon gadik? 2. Apakah ada metode yang dilain diguna dalam untuk menguji kompetensi gadik?
			2. Staf Gadik	1. Apakah dalam pelaksanaan Uji Kompetensi menggunakan metode penugasan (ujian tertulis), Wawancara (ujian lisan/sesi tanya jawab), Simulasi (ujian praktek) dan Sosiometri terhadap calon gadik? 2. Apakah ada metode yang dilain diguna dalam untuk menguji kompetensi calon gadik?
		8. Menentukan Tim Uji Kompetensi atau Panitia seleksi/penunjukan Pengasuh	1. Ka SPN	1. Apakah peran bapak dalam menentukan tim atau Panitia seleksi/penunjukan Pengasuh? 2. Apakah bapak menjadi tim atau panitia seleksi dalam penunjukan/pemilihan Pengasuh?
			2. Kakorsis	1. Apakah ada dibentuk panitia atau tim seleksi dalam penunjukan/pemilihan Pengasuh ?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
	<p>Diindungi Undang-Undang seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: rang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: rang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan engutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. rang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>			2. Apakah Tim atau panitia penunjukan Pengasuh melibatkan Satker lain untuk memberikan masukan & saran, diantaranya (Jarlat, Gadik, Renmin & Provos)?
		3. Koorgadik	1. Apakah bapak dilibatkan dalam tim /panitia penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apa peran baggadik, jika baggadik dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan pengasuh?	
		4. Kabagjarlat	1. Apakah bapak dilibatkan dalam tim /panitia penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apa peran bagjarlat, jika dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan pengasuh?	
		5. Kasubbagrenmin	1. Apakah bapak dilibatkan dalam tim /panitia penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apa peran subbagrenmin, jika dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan pengasuh?	
		6. Kanit Provos	1. Apakah bapak dilibatkan dalam tim /panitia penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apa peran unit provos, jika dilibatkan dalam penunjukan/pemilihan pengasuh?	
		7. Staf korsis	1. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam tim /panitia penunjukan atau pemilihan pengasuh? 2. Apakah peran bapak/ibu dalam pembentukan tim atau panitia penunjukan/pemilihan pengasuh? 3. Apakah Tim atau panitia penunjukan Gadik melibatkan Satker lain untuk memberikan masukan & saran, diantaranya (Jarlat, Korsis, Renmin & Provos)?	
		9. Menentukan metode seleksi atau pemilihan pengasuh	1. Kakorsis	1. Apakah metode yang digunakan dalam penunjukan atau pemilihan Pengasuh ? 2. Apakah metode yang digunakan sudah sesuai dengan SOP yang telah dibuat?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
		10. Menentukan Waktu & tempat Pelaksanaan penunjukan/pemilihan Gadik dan Pengasuh	2. Staf Korsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah metode yang digunakan dalam penunjukan atau pemilihan Pengasuh ? 2. Apakah metode yang digunakan sudah sesuai dengan SOP yang telah dibuat?
			1. Koorgadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan dilaksanakannya seleksi penunjukan / pemilihan Gadik ? 2. Dimana lokasi pelaksanaan seleksi penunjukan Gadik?
			2. Staf Gadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan dilaksanakannya seleksi penunjukan / pemilihan Gadik ? 2. Dimana lokasi pelaksanaan seleksi penunjukan / pemilihan Gadik?
			3. Kakorsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan dilaksanakannya seleksi penunjukan / pemilihan calon Pengasuh ? 2. Dimana lokasi pelaksanaan seleksi penunjukan/ pemilihan calon Pengasuh?
			4. Staf korsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan dilaksanakannya seleksi penunjukan / pemilihan calon Pengasuh ? 2. Dimana lokasi pelaksanaan seleksi penunjukan/ pemilihan calon Pengasuh?
	Pelaksanaan Rekrutmen Internal	1. Pemeriksaan/seleksi Persyaratan Adminitrasi Calon Tenaga Pendidik (Gadik)	1. Koorgadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran bapak dalam pengecekan Persyaratan Adminitrasi Calon Tenaga Pendidik (Gadik)? 2. Apakah dilakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik untuk pemilihan gadik? 3. Bagaimana cara melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon gadik? 4. Siapa yang bertugas untuk melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon gadik? 5. Apakah yang ditunjuk/dipilih menjadi gadik latar belakang pendidikan sarjana (S1) dan atau pendidikan SMA sederajat? 6. Apakah penunjukan/pemilihan Gadik berdasarkan Dikjur & Pelatihan bersertifikasi sesuai Mata Pelajaran yang diajarkan? 7. Apakah penunjukan/pemilihan Gadik ditinjau berdasarkan keahlian khusus yang memiliki keahlian istimewa yang bersertifikat?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
				8. Apakah penunjukan/pemilihan gadik berdasarkan sertifikat pendidik? 9. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Kepangkatan? 10. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Pendidikan Umum dan Pendidikan Polri? 11. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Pengalaman bertugas?
			2. Staf Gadik	1. Apakah bapak/ibu melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon gadik? 2. Apakah yang ditunjuk/dipilih menjadi gadik latar belakang pendidikan sarjana (S1) dan atau pendidikan SMA sederajat? 3. Apakah penunjukan/pemilihan Gadik berdasarkan Dikjur & Pelatihan bersertifikasi sesuai Mata Pelajaran yang diajarkan? 4. Apakah penunjukan/pemilihan Gadik ditinjau berdasarkan keahlian khusus yang memiliki keahlian istimewa yang bersertifikat? 5. Apakah penunjukan/pemilihan gadik berdasarkan sertifikat pendidik? 6. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Kepangkatan? 7. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Pendidikan Umum dan Pendidikan Polri? 8. Apakah penunjukan Calon Gadik memperhatikan latar belakang Pengalaman bertugas?
			3. Gadik	1. Apakah bapak/ibu memiliki persyaratan kualifikasi akademik gadik bergelar sarjana (S1) telah terakreditasi? 2. Apakah bapak/ibu telah mengikuti Dikjur atau program pelatihan bersertifikasi sesuai mata pelajaran yang diajarkan? 3. Apakah bapak/ibu memiliki keahlian khusus (istimewa) melalui penilaian Asesor Lemdiklat Polri atau lembaga sertifikasi pendidikan yang berwenang? 4. Apakah bapak/ibu telah mengikuti Latkatpuan Gadik?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
			4. Kasubbagrenmin	5. Apakah bapak/ibu memiliki sertifikasi pendidik? 6. Apakah bapak/ibu mengampu mata pelajaran sesuai dengan pengalaman tugas? 1. Apa peran subbagrenmin dalam proses pengecekan adminitrasi calon gadik? 2. Apakah ada permintaan biodata diri calon gadik oleh tim atau panitia sebagai dasar dalam mengetahui kualifikasi akademik & adminitrasi calon gadik?
		2. Pemeriksaan/seleksi Persyaratan Adminitrasi Calon Pengasuh	1. Kakorsis	1. Bagaimana peran bapak dalam pengecekan Persyaratan Adminitrasi calon pengasuh? 2. Apakah yang menjadi acuan persyaratan adminitrasi (kualifikasi akedemik) calon pengasuh? 3. Bagaimana cara melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon pengasuh? 4. Siapa yang bertugas melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon pengasuh? 5. Apakah yang ditunjuk menjadi pengasuh latar belakang pendidikan umum minimal DIII dan atau SMA sederajat? 6. Apakah penunjukan/pemilihan calon pengasuh memiliki sertifikat pengasuh? 7. Apakah penunjukan/pemilihan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Kepangkatan? 8. Apakah penunjukan/pemilihan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Pendidikan Umum dan Pendidikan Polri? 9. Apakah penunjukan/pemilihan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Pengalaman bertugas? 10. Apakan penunjukan/pemilihan Calon pengasuh memperhatikan kesehatan jasmani dan rohani?
			2. Staf korsis	1. Apakah bapak/ibu melakukan pengecekan persyaratan kualifikasi akademik calon pengasuh?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
				2. Apakah yang ditunjuk/dipilih menjadi korsiis latar belakang pendidikan minimal D III dan atau pendidikan SMA sederajat? 3. Apakah penunjukan/pemilihan pengasuh berdasarkan yang sudah memiliki sertifikat pengasuh? 4. Apakah penunjukan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Kepangkatan? 5. Apakah penunjukan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Pendidikan Umum dan Pendidikan Polri? 6. Apakah penunjukan Calon pengasuh memperhatikan latar belakang Pengalaman bertugas?
		3. Pengasuh	1. Apakah bapak/ibu memenuhi persyaratan kualifikasi akademik Minimal D-III,? 2. Apakah bapak/ibu telah mengikuti Latkatpuan Pengasuh? 3. Apakah bapak/ibu memiliki sertifikasi pengasuh? 4. Apakah penunjukan bapak/ibu berdasarkan latar belakang pendidikan umum & Polri, Kepangkatan, pengalaman tugas, sehat jasmani dan rohani?	
		4. Kasubbagrenmin	1. Apa peran subbagrenmin dalam proses pengecekan adminitrasi calon pengasuh? 2. Apakah ada permintaan biodata diri calon gadik oleh tim atau panitia sebagai dasar dalam mengetahui kualifikasi akademik & adminitrasi calon pengasuh?	
		3. Seleksi Uji Kompetensi Calon Gadik	1. Koorgadik	1. Bagaimana peran bapak dalam pelaksanaan seleksi Uji Kompetensi Calon Gadik? 2. Apakah dilakukan uji kompetensi kepada Calon Gadik sesuai mata pelajaran yang diampu? 3. Apakah ada metode yang lain yang digunakan dalam seleksi calon gadik?
			2. Staf Gadik	1. Apakah dilakukan uji kompetensi kepada Calon Gadik sesuai mata pelajaran yang diampu?

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
	<p>Diindungi Undang-Undang seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: rang mengutip sebagian atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan engutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. rang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>			<ol style="list-style-type: none"> 2. Apakah uji kompetensi calon gadik menggunakan metode penguasaan (Tes Tertulis)? 3. Apakah uji kompetensi calon gadik menggunakan metode Wawancara (ujian lisan/sesi tanya jawab)? 4. Apakah uji kompetensi calon gadik menggunakan metode Simulasi (ujian praktek)? 5. Apakah uji kompetensi calon gadik menggunakan metode Sosiometri? 6. Apakah ada metode yang lain yang digunakan dalam seleksi calon gadik?
			3. Gadik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak/ibu mengikuti uji kompetensi gadik sebelum ditunjuk menjadi gadik? 2. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode penugasan) dengan Ujian tertulis? 3. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode wawancara) dengan ceramah, sesi tanya jawab, diskusi dll? 4. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode simulasi) dengan ujian praktek? 5. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode sosiometri) untuk menilai kompetensi kepribadian dan kemampuan sosial? 6. Apakah bapak/ibu mengikuti metode yang lain yang digunakan dalam seleksi calon gadik?
		4. Seleksi uji kompetensi penunjukan atau pemilihan pengasuh	1. Kakorsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran bapak dalam seleksi uji kompetensi penunjukan/pemilihan calon pengasuh? 2. Apakah dilakukan seleksi untuk menentukan calon pengasuh? 3. Bagaimana seleksi yang diselenggarakan untuk penunjukan/pemilihan calon pengasuh? 4. Apakah seleksi penunjukan/pemilihan pengasuh berdasarkan kompetensi : Mampu merencanakan dan mengorganisir program pengasuhan, Mampu menjalankan pengasuhan & melakukan penilaian, evaluasi, layanan bimbingan konseling, memiliki dedikasi, kepribadian baik dan tauladan serta sehat jasmani & rohani.

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUBJEK INFORMAN	BUTIR PERTANYAAN
			2. Staf Korsis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dilakukan seleksi uji kompetensi untuk menentukan calon pengasuh? 2. Bagaimana seleksi yang diselenggarakan untuk penunjukan/pemilihan calon pengasuh? 3. Apakah bapak melaksanakan uji kompetensi kemampuan merencanakan dan mengorganisir program pengasuhan? 4. Apakah bapak melaksanakan uji kompetensi kemampuan menjalankan pengasuhan & melakukan penilaian, evaluasi? 5. Apakah bapak melaksanakan uji kompetensi kemampuan layanan bimbingan konseling 6. Apakah ada metode yang lain yang digunakan dalam seleksi calon pengasuh?
			3. Pengasuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak mengikuti seleksi uji kompetensi untuk menjadi calon pengasuh? 2. Bagaimana proses seleksi penunjukan/pemilihan pengasuh yang bapak ikuti? 3. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode penugasan) dengan Ujian tertulis? 4. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode wawancara) dengan ceramah, sesi tanya jawab, diskusi dll? 5. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode simulasi) dengan ujian praktek? 6. Apakah bapak/ibu melaksanakan uji kompetensi (metode sosiometri) untuk menilai kompetensi kepribadian dan kemampuan sosial? 7. Apakah bapak/ibu mengikuti metode yang lain yang digunakan dalam seleksi calon pengasuh?



Lampiran 3 Surat Ijin Melakukan Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
 Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Nomor : B-540/Un.04/Ps/HM.01/01/2024 Pekanbaru, 29 Januari 2024
 Lamp. :-
 Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Prov. Riau
 Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: HENDRIZAL
NIM	: 22290614709
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: III (Tiga) / 2024
Judul Tesis/Disertasi	: IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN INTERNAL TENAGA PENDIDIK DAN PENGASUS SISWA PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI DI SPN POLDA KEPULAUAN RIAU TANJUNGBATU

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu Kab. Karimun

Waktu Penelitian: 3 Bulan (29 Februari 2024 s.d 29 April 2024)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam
 Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
 NIP. 19611230 198903 100 2

Tembusan:
 Yth. Rektor UIN Suska Riau

Lampiran 4 Surat Rekomendasi Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/62881
TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-540/Un.04/F.II/PP.00.9/II/2024** Tanggal 29 Januari 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

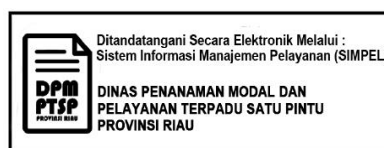
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | HENDRIZAL |
| 2. NIM / KTP | : | 22290614709 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : | - |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN INTERNAL TENAGA PENDIDIK DAN PENGASUH SISWA PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI DI SPN POLDA KEPULAUAN RIAU TANJUNGBATU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | SPN POLDA KEPULAUAN RIAU TANJUNGBATU KABUPATEN KARIMUN |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 16 Februari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Gubernur Kepulauan Riau
Up. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kepulauan Riau
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Lampiran 5 Surat Penunjukan Pembimbing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Nomor : S-0479/Un.04/Ps/PP.00.9/01/2024
Lamp. : 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 24 Januari 2024

Kepada Yth.

1. Dr. Agustiar. M.Ag (Pembimbing Utama)
2. Dr. Afriza. M. Pd (Pembimbing Pendamping)

di

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

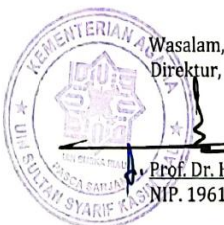
Nama : Hendrizal
NIM : 22290614709
Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : III (Tiga)
Judul Tesis : Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidikan Dan Pengasuh Siswa Diktukba Polri Di SPN Polda Kepri Tanjung Batu

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian etelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam,
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti. MA
NIP. 19611230 198903 1 002

Tembusan :
1. Sdr. Hendrizal
2. Arsip



Lampiran 6 Surat Keterangan Permohonan Izin Riset

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH KEPULAUAN RIAU
SEKOLAH POLISI NEGARA



SURAT KETERANGAN

Nomor : Sket/ 5 /VISIP.1.1./2024/SPN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Dr. PRIA BUDI, S.I.K., M.H.
2. NRP : 77010819
3. Pangkat : KOMISARIS BESAR POLISI
4. Jabatan : KA SPN POLDA KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menerangkan bahwa:

1. Nama : HENDRIZAL
2. NIM/KTP : 22290614709
3. Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
4. Konsentrasi : -
5. Jenjang : S2
6. Judul Penelitian : IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN INTERNAL TENAGA PENDIDIK DAN PENGASUH SISWA PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI DI SPN POLDA KEPULAUAN RIAU TANJUNGBATU
7. Lokasi Penelitian : SPN POLDA KEPULAUAN RIAU TANJUNGBATU KABUPATEN KARIMUN

Disetujui melaksanakan penelitian di SPN Polda Kepulauan Riau Tanjungbatu, berdasarkan surat permohonan izin Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Tesis dengan Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/62881 tanggal 16 Februari 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjungbatu, 7 Mei 2024
KEPALA SEKOLAH POLISI NEGARA
POLDA KEPULAUAN RIAU

Dr. PRIA BUDI, S.I.K., M.H.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 77010819

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7 Sertifikat Toafl



الشهادة اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بأن:

سيد/ة : Hendrizal
رقم الهوية : 2171062212839011
تاريخ الاختبار : 17-03-2024
الصلاحية : 17-03-2026

قد حصل/ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

الاستماع : 54
القواعد : 52
القراءة : 56
المجموع : 540

التقييم التعريفي

No. 41/GLC/AP/III/2024



Powered by 



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 18-03-2024

الأمن العام

أدي خير الدين الماجستير

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Certificate Number: 51/GLC/EPT/III/2024

ENGLISH PROFICIENCY TEST® CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Hendrizal
ID Number : 2171062212839011
Test Date : 17-03-2024
Expired Date : 17-03-2026

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 44
Structure and Written Expression : 45
Reading Comprehension : 49
Total : 460



Izin No: 420/IBD.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 18-03-2024








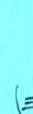
Powered by 

Linati Marta Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director

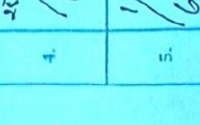
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 9 Kartu Kontrol Konsultasi Bimbingan Tesis

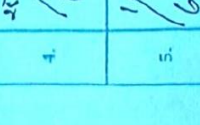
KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*					
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor *	Keterangan	
1.	17/5	BAB I			
2.	15/5	BAB II			
3.	29/5	BAB III			
4.	14/5	BAB IV			
5.	10/5	BAB V			
6.	20-02	Referensi / NO.			

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 6 - 62024
Pembimbing I / Promotor* 

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*					
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor *	Keterangan	
1.	10/5	Cara Belajar			
2.	12/5	Permasalahan			
3.	12/5	Kajian Teori			
4.	12/5	Keberagaman			
5.	11/6	Teori Pembelajaran			
6.	12/5	Cadang Fasilitas dan Aca			

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 6 - 62024
Pembimbing I / Promotor* 

Lampiran 10 Sertifikat Uji Turnitin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Sertifikat

Nomor: B-0212/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2024

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menerangkan Bahwa :

Nama	: Hendrizal
NIM	: 22290614709
Judul	: Implementasi Sistem Rekrutmen Internal Tenaga Pendidik Dan Pengasuh Siswa Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Dan SPN Polda Kepulauan Riau Tanjung Batu

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan lulus cek plagiasi Tesis Sebesar (25%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.

Pekanbaru, 28 Mei 2024

Pemeriksa Turnitin Pascasarjana



Dr. Perfi Nopel, M.Pd.I
NUPN. 9920113670

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hendrizal, penyusun Tesis ini, lahir di Pekanbaru, Provinsi Riau, pada 22 Desember 1983, sebagai anak kedua dari sembilan bersaudara, dari pasangan almarhum Bapak Zairuddin dan Ibu Mardiaty. Setelah menyelesaikan Pendidikan Pertama Bintara (Dikmaba) di SPN Polda Riau pada tahun 2002, penulis hijrah (penempatan tugas pertama) ke kota Batam untuk menjalankan tugas sebagai anggota Polri. Saat ini, penulis bertugas di Direktorat Intelkam Polda Kepulauan Riau. Untuk keperluan komunikasi, email yang dapat dihubungi adalah hendrizal_go@yahoo.com.

Perjalanan pendidikan formal dan kepolisian penulis dimulai pada tahun 1990 di SDN 023 Senapelan Pekanbaru, dan lulus pada tahun 1996. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 19 Pekanbaru, lulus pada tahun 1999, dan SMK Taruna Pekanbaru, lulus pada tahun 2002. Setelah menamatkan pendidikan menengah atas. Penulis mengawali pendidikan Polri di SPN Polda Riau dan lulus pada tahun 2002. Pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan Strata (S1) di STAI Ibnu Sina Batam dengan program studi Pendidikan Agama Islam (PAI), dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya sebelum mengikuti pendidikan pascasarjana, pada tahun 2019 penulis mengikuti Pendidikan Sekolah Inspektur Polisi (SIP Angkatan 48). Terakhir, pada tahun 2022, beliau memulai studi Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

© Hak cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.