

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun Oleh :

YAUMI TEGAR KOSNANJAR
NIM: 13490004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 06 Oktober 2017

nyatakan

Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM: 13490004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Yaumi Tegar Kosnanjar
Lamp : 3 Eksemplar

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalammu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara :

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar

NIM : 13490004

Judul Skripsi : **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul”**

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 September 2017
Pembimbing Skripsi,

Rinduan Zam, MA
NIP.197004071997031001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualiakum wr. wb.

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Jum'at tanggal 22 September 2017, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar

NIM : 13490004

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Yogyakarta, 11 Oktober 2017
Pembimbing,


Rinduan Zain, S.Ag., MA
NIP. 9700407 199703 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-53/Un.02/DT/PP.00.9/10/2017

Skripsi dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul”** yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
Telah dimunaqosyahkan pada : 22 September 2017
Nilai Munaqosyah : B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Rinduan Zain, S.Ag., MA

NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I

Dr. Subiyantoro, M.Ag

NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji II

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag

NIP. 19790819 200604 1 002

Yogyakarta, 18 OCT 2017

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002

MOTO

يارب صل على محمد وافتح من الخير كل مغلق¹

*“Ya Robbi, limpahkanlah rahmat kepada Nabi Muhammad SAW,
Bukalah segala kebaikan yang terkunci”*



¹ Alwi Ali Al Habsyi, *Menguak Rahasia Ilmu Para Wali* (Surakarta: Pustaka Nabawy, 2012): 159.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada:

- 1. Orang tua tercinta Ayah dan Ibu yang telah merawat dan membesarkan anaknya, serta selalu mendoakan anaknya dalam menuntut Ilmu*
- 2. Almamaterku Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Dengan nama Allah, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah, yang amat teguh kekuasaan-Nya. Amat jelas bukti-bukti kebenaran-Nya. Terbentang luas kedermawanan dan kemurahan-Nya. Mahatinggi kemuliaan-Nya, Mahaagung kedudukan-Nya. Diciptakan segalanya dengan penuh hikmah. Lalu diliputinya dengan ilmu-NYA. Dihamparkan bagi mereka limpahan karunia-Nya. Dengan kadar pembagian yang ditentukan dalam kehendak-Nya. Maka diutus kepada mereka, demi rahmat-Nya. seorang termulia di antara makhluk-Nya. terkemuka di antara hamba-hamba-Nya.

Sholawat, serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi-Nya, Rosul-Nya, Kekasih-Nya dan Cahaya-Nya, Muhammad saw, beserta seluruh keluarganya, keturunannya, sahabat-sahabatnya, dan juga para auliya' Allah, syuhada', shiddiqin, dan orang-orang sholih, serta para pengikut beliau dari golongan mukminin dan mukminat yang senantiasa menegakan kalimat tauhid dan sunah Rosulullah SAW hingga akhir zaman. *Amma ba'du*.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul”. Penyusun menyadari

bahwa banyak pihak yang telah membantu dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah merawat, mendidik, membesarkan dan senantiasa memberikan dorongan serta dukungan dalam menempuh jenjang pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
3. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
4. Dr. Imam Machali, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi selama saya menempuh studi selama ini.
5. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik, terimakasih atas bimbingan dan dukungan selama peneliti menjadi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam.
6. Rinduan Zain, M.A selaku dosen pembimbing skripsi terimakasih atas bimbingan dan arahannya selama proses penelitian skripsi ini.
7. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti, semoga apa yang

telah diberikan dapat bermanfaat bagi seluruh mahasiswa dan masyarakat sekitar.

8. Sahabat – sahabat Mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Islam 2013 (Cakrawala) yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas kerjasama dalam berproses bersama yang menjadi pengalaman berharga bagi peneliti.

Peneliti berharap mudah – mudahan semua bantuan, bimbingan, dukungan dapat diterima sebagai amal baik. Amin

Yogyakarta, 3 Agustus 2017
Penulis,

Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM: 13490004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAAN | ii |
| HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 4 |
| D. Telaah Pustaka | 5 |
| E. Sistematika Pembahasan | 11 |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN | |
| A. Landasan Teori | 12 |
| 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 3. Kompetensi Pegawai | 16 |
| 4. Kualitas Kerja Pegawai | 19 |
| B. Metode Penelitian..... | 22 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 22 |
| 2. Teknik Penentuan Subyek Penelitian | 12 |
| 3. Unit Of Analysis | 24 |
| 4. Variabel | 25 |
| 5. Metode Pengumpulan Data | 25 |
| 6. Metode Olah Data | 27 |

**BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANTUL**

- A. Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul 29
- B. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kab. Bantul 33
- C. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul 34
- D. Job Description Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul 35

**BAB IV IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN**

- KUALITAS KERJA PEGAWAI..... 38**
- A. Manajemen Sumber Daya Manusia 38
 - B. Kompetensi Pegawai 54
 - C. Kualitas Kerja Pegawai 63

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 69
- B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 72

LAMPIRAN 75

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------|-------------------------------------|
| Lampiran I | : Pedoman Wawancara |
| Lampiran II | : Hasil <i>Transcript</i> wawancara |
| Lampiran III | : Hasil Coding |
| Lampiran IV | : Hasil Grouping |
| Lampiran V | : Hasil Contrasting dan Comparing |
| Lampiran VI | : Surat Penunjukan Pembimbing |
| Lampiran VII | : Surat Izin Penelitian |
| Lampiran VIII | : Kartu Bimbingan |
| Lampiran IX | : Surat Keterangan Bebas Nilai C- |
| Lampiran X | : Sertifikat PLP I |
| Lampiran XI | : Sertifikat PLP II |
| Lampiran XII | : Sertifikat KKN |
| Lampiran XIII | : Sertifikat IKLA |
| Lampiran XIV | : Sertifikat TOEFL |
| Lampiran XV | : Sertifikat ICT |
| Lampiran XVI | : Curriculum Vitae |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Yaumi Tegar Kosnanjar. *Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya ketertarikan peneliti terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia di kantor kementerian agama kabupaten Bantul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, 2) Untuk mengetahui implementasi Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja, dan 3) untuk mengetahui terbentuknya kualitas kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, dan dokumentasi. Adapun olah dan analisa data dimulai dari transcript hasil wawancara, coding hasil wawancara, grouping hasil wawancara, mencari persamaan dan perbedaan dari hasil wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ternyata dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan manajemen yang dikelola secara efisien, kompetensi yang dibangun sesuai dengan karakter keilmuan masing - masing pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja. Faktor – faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja anatara lain adalah peran pimpinan yang cakap dalam membina dan mengarahkan pegawai, terbentuknya kedisiplinan dan konsolidasi pegawai serta adanya penghargaan yang diadakan oleh lembaga untuk memotivas sekaligus meningkatkan budaya kerja yang sehat dan mandiri.

Kata kunci : Pembinaan, Kedisiplinan, Penghargaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring laju perkembangan zaman, teknologi menjadi semakin canggih dan persaingan antar individu maupun kelompok semakin ketat. Hal tersebut menyebabkan organisasi atau perusahaan berupaya meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Permasalahan yang muncul adalah ketika pegawai tidak memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Untuk mencapai suatu tujuan, diperlukan unsur penggerak yaitu sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki¹. Pada intinya, ketika seorang pegawai mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya maka kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal, hal tersebut dilandasi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Namun, tidak hanya sekedar itu saja, lembaga atau perusahaan hendaknya memberikan penilaian kepada pegawainya. Oleh karena itu, untuk mengelola perilaku pekerja secara efektif, manajemen sumber daya manusia dipandang dapat memperluas strategi untuk meningkatkan kualitas kerja dengan cara mengevaluasi kemampuan yang dimiliki seseorang. Tugas yang diberikan kepada karyawan akan mengetahui kompetensi apa yang di miliki oleh karyawan². Persaingan yang berlangsung di

¹ Ismania Hidayati dkk., "Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 15, no. 1 (2014): 1.

² Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wihelmina Rumawas, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 4 no. 2 (2016): 1-6

dalam suatu lembaga memang akan menunjukkan seberapa besar kinerja yang dihasilkan.

Peran penting sumber daya manusia dalam mewujudkan organisasi kompetitif di era globalisasi ini akan terus berlangsung seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Organisasi akan maju apabila di dalamnya memiliki pekerja profesional serta mampu mewujudkan eksistensinya. Manajemen sumber daya manusia dapat membentuk sikap disiplin pegawai³. Lembaga yang kompeten mempunyai pandangan luas untuk meraih hasil yang maksimal dengan memperhatikan perilaku dari pekerjanya. Pegawai yang mendapatkan jabatan penting dituntut memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk mengatur dan bersaing demi kemajuan organisasi. Karena maju mundurnya suatu lembaga atau organisasi tergantung dari kualitas pekerjanya, dalam hal ini sumber daya manusianya.

Lembaga melakukan rekrutmen serta seleksi berdasarkan kompetensi hal ini dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia baru yang benar-benar memiliki kemampuan handal. Penempatan sumber daya manusia haruslah sesuai dengan perencanaan awal dan didasarkan pada kompetensi jabatan yang dipegang. Penempatan jabatan dan rekrutmen tidak terpaku pada ijazah saja, akan tetapi juga berdasarkan perilaku dan kekompakan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kerja pegawai, oleh karena itu lembaga harus memiliki pengembangan karir berdasarkan kompetensi. Penempatan jabatan dilakukan setelah manajer melakukan evaluasi terhadap

³ Yenny Dwi Artini, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif," *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (2011): 19-22.

kinerja berdasarkan dari kompetensi. Kompetensi sebagai acuan dasar melakukan pengelolaan sumber daya manusia, mempertahankan, mengevaluasi, menempatkan serta mengembangkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan majunya peradaban⁴. Kualitas kerja yang bagus sangat mempengaruhi maju mundurnya karir seseorang dalam sebuah lembaga, selain itu prestasi juga menentukan kualitas kerja pegawai⁵.

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul merupakan kantor pemerintahan yang menjadi contoh bagi masyarakat maupun kantor pemerintahan lain. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada bagaimana membentuk sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai kementerian Agama Kabupaten Bantul, dengan melihat dari berbagai fungsi operasional sumber daya manusia yang meliputi : pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi kepada pegawai, integritas pegawai, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Inilah yang menjadi topik permasalahan penelitian yang akan peneliti angkat, secara keseluruhan berdasar uraian di atas. Yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul*.

⁴ *Ibid* 23-24

⁵ Mira Wati, "Pengaruh kualitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Tabungan Padang," *Jurnal Fakultas Ekonomi Padang* (2015). <http://docplayer.info/33920781-Pengaruh-kualitas-kerja-dan-prestasi-kerja-terhadap-pengembangan-karir-karyawan-pada-pt-bank-tabungan-negara-padang-jurnal.html>

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?
2. Bagaimana Kompetensi Pegawai dapat membentuk kualitas Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?
3. Apa hasil Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

- a. Mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
- b. Mengetahui bagaimana kompetensi pegawai dapat membentuk kualitas kerja pegawai kantor Kementrian Agama Kabupaten Bantul.
- c. Mengetahui hasil manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

2. Kegunaan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan berguna bagi :

- a. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Diharapkan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan dalam mempertimbangkan serta merumuskan kebijakan dalam mengambil suatu keputusan demi terwujudnya MSDM yang berkualitas.

b. Pegawai kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Diharapkan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam mengambil langkah-langkah yang efektif sehingga kualitas kerja meningkat.

c. Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

1) Sebagai bahan informasi tentang kualitas kerja pegawai ketika manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan.

2) Sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia pegawai kementerian Agama Kabupaten Bantul.

D. Telaah Pustaka.

Telaah pustaka merupakan kajian penting untuk dilakukan, karena dengan mengkaji penelitian sebelumnya, seperti buku dan karya ilmiah akan ditemukan hal baru atau pengembangan yang nantinya akan menjadi penelitian penulis. Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, berdasarkan literatur-literatur yang ditemukan dan dianalisa oleh peneliti, baik itu berupa jurnal, artikel, dan skripsi sebelumnya,

peneliti berkesimpulan belum banyak penelitian yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang akan dijadikan fokus penelitian dalam skripsi ini. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto⁶ *Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Dalam penelitiannya, Sudarmanto berpendapat bahwa kompetensi sebagai pendekatan manajemen SDM perlu diterapkan mulai dari perencanaan, job design / analisis jabatan, seleksi, diklat, pengembangan karier, evaluasi kinerja dan sistem penghargaan dan imbalan. Namun dalam penelitian tersebut masih menitik beratkan pada perencanaan awal serta pengembangan yang akan dilakukan, belum mengarah pada rekrutmen pegawai. Dalam hal ini belum adanya penerapan mengenai MSDM berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazaruddin Malik⁷ *Peran Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pasar Perusahaan Perbankan di Indonesia*. Dalam penelitian yang dilakukannya berkesimpulan bahwa Proses manajemen SDM yang meliputi kebijakan, strategi dan praktik yang akan diterapkan harus selalu dikaitkan dan disesuaikan dengan formulasi strategi organisasi. Pada

⁶ Sudarmanto, "Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi", *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik* 9, no. 1 (2005): 15.

⁷ Nazarudin Malik, "Peran Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pasar Perusahaan Perbankan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 10, no. 1 (2009): 64.

penelitian ini lebih menitikberatkan pada kebijakan yang dilakukan oleh lembaga, terutama organisasinya. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari penerapan strategi dan praktik yang dilakukan oleh pegawai maupun manajerialnya, hal ini menunjukkan bahwa perencanaan awal yang sudah direncanakan menjadi pedoman bagi pegawai maupun manajerialnya untuk melakukan suatu keputusan. Namun dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dengan menerapkan manajemen SDM belum dikembangkan secara detail dan transparan.

Penelitian yang dilakukan oleh Teguh Naratomo⁸. Beliau berkesimpulan paradigma dalam melakukan manusia (pegawai) tidaklah mudah, agar peran mereka dalam organisasi berguna maka peran pemimpin sangat utama untuk membentuk komitmen pegawai. Di lain pihak komitmen tidak dibarengi dengan kesediaan pegawai dalam menggunakan waktu, kepercayaan, loyalitas dan perilaku produktif maka proses perubahan tidak berjalan. Dalam hal ini pegawai hanya dipandang hanya sebagai teman sejawat demi menciptakan organisasi yang maju. Dari analisis yang didapat pada penelitian tersebut hanya menitikberatkan pada peran pemimpin dalam membentuk komitmen pegawai, tetapi untuk membentuk pegawai yang dapat menggunakan waktu, kepercayaan, loyalitas yang tinggi belum berjalan baik sehingga komitmen pegawai belum terbentuk. Namun pengelolaan manajemen sumber daya manusianya disini belum dibahas secara gamblang, apalagi usaha bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja pegawai belum diutarakan secara transparan.

⁸ Teguh Naratomo, "Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi", *Jurnal Bina Praja* 4, no. 4 (2012): 33.

Berbicara paradigma H.A.R. Tilaar⁹, mempunyai pandangan dalam dunia pendidikan tetapi masih ada kaitannya dengan manajemen, perlu adanya pengembangan ilmu manajemen pendidikan nasional yang berdasar pada perkembangan masyarakat dan kebudayaan Indonesia serata paradigma pokok pendidikan sebagai proses memerdekakan manusia.

Itu artinya pegawai memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan, tetapi bebas bukan berarti melanggar aturan, bebas dalam mengeluarkan pendapat, bekerjasama dan lain sebagainya selagi itu masih dalam koridor untuk menghasilkan kualitas kerja yang terbaik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Kusumastuti¹⁰. Dalam penelitiannya, Dyah Kusumastuti berpendapat bahwa kinerja masa lalu menggambarkan apakah pegawai mempunyai kompetensi yang dibutuhkan, perilaku masa lalu merupakan hal yang terbaik untuk memprediksi perilaku pegawai dimasa yang akan datang. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Dalam implementasi terhadap lembaga belum diterapkan sepenuhnya dan hanya berdasar pada masa lalu tetapi belum mengarah kepada masa kini dan masa depan, serta proses rekrutmen, rekrutmen, penempatan jabatan dan pengembangan karir pegawai. Kadarisman¹¹ menyebut pengembangan karir atau dapat disepadankan dengan pengembangan SDM yang dilakukan oleh organisasi akan membuat pegawai memiliki kemampuan yang baik. Pengembangan yang dilakukan kepada pegawai memiliki

⁹ H.A.R. Tilaar, *Kaleidoskop Pendidikan Nasional* (Jakarta: Kompas, 2012), 252.

¹⁰ Dyah Kusumastuti, "Reformasi Birokrasi dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi," *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah* 1, no. 1 (2010): 40.

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 5.

dampak yang positif untuk mamacu kreatifitas sekaligus keintelektualitas pun akan terbangun dengan sendirinya. Akan tetapi penelitian ini hanya mengutarakan mengenai pengembangan karir pegawai dan tidak membahas MSDM diterapkan dengan basis kompetensi yang dapat meningkatkan kualitas kerja dari pegawai.

Yosep Satrio Wicaksono¹², pada penelitian yang telah dilakukannya disalah satu perusahaan, berkesimpulan bahwa pegawai hendaknya mendapatkan pelatihan yang nantinya akan diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan pegawai dapat bekerja lebih efisien terutama dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi. Pada penelitian tersebut lebih menitik beratkan pada pelatihan, sedikit menyangkut pautkan akan di terapkannya pelatihan itu, akan tetapi dalam prakteknya belum sepenuhnya diterapkan. Pegawai merupakan aset dalam perusahaan, karena pegawai memegang peranan penting untuk memajukan lembaga.

Pada penelitian yang dilakaukan oleh Isti Mayasari dkk¹³, perlu juga diadakannya penilaian kinerja. Pada penelitiannya itu yang mempunyai tema penilaian kerja berdasarkan kompetensi dan key performer indicator, pekerja perlu juga dimonitoring, dengan begitu dapat didapatkan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ada kaitannya dengan pengembangan SDM.

¹² Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang, Tbk Kediri)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (2016): 37.

¹³ Isti Maya Sari dkk, "Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI (Key Performer Iniator) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Semarang," *Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi* 1, no. 2 (2012): 227.

skripsi Fatra Mariska Ulfa¹⁴, pada penelitian yang di lakukannya masih menitik beratkan pada implemntasi dari MSDM untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Namun pada penelitian tersebut belum menyentuh pada ranah penerapan MSDM berbasis kompetensi. memnag produktivitas pegawai dalam manajemen sumber daya sangatlah penting, akan tetapi untuk lebih mengembangkan dari sumber dayanya alangkah lebih baiknya manajerial merancang sistem yang akan menambah semangat pegawai dalam bekerja. melalui komptensi yang di terapkan lembaga pastinya pegawai akan terpacu dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Parmin, mengenai kualitas kerja yang baik akan mendukung kehidupan organisasi yang erat, hal ini membantu produktivitas pegawai dalam berkarya¹⁵.

Dari literatur – literatur yang telah penulis paparkan di atas tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana seorang manajer mengambil suatu keputusan agar kualitas kerja dari pegawai memberikan hasil yang maksimal. Penelitian ini lebih fokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja. Penelitian ini saya lakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

¹⁴ Fatra Mariska Ulfa, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Mmanusia dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2015).

¹⁵ Parmin, ” Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen,” *Jurnal Fokus Bisnis* 14, no. 2 (2014): 103.

E. Sistematika Pembahasan.

Sistematika penulisan skripsi ini di susun dalam 5 (lima) bab yang dimaksudkan mampu memberikan gambaran tentang implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Bab pertama, bagian pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematikan pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang kerangka teori dan metode penelitian.

Bab ketiga, mengemukakan gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul di dalamnya dijabarkan sejarah dan latar belakang berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, struktur organisasi, visi dan misi, dan job description yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Bab keempat, berisi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kompetensi, dan mempunyai dampak terhadap kualitas kerja pegawai.

Bab kelima penutup, berisi kesimpulan sebagai jawaban atas hasil penelitian yang telah di lakukan, saran. Kemudian pada akhir skripsi terdapat daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen sumber daya manusia Kementerian Agama Kab. Bantul memiliki SDM yang berkualitas baik. Penempatan jabatan yang sesuai dengan bidang keilmuan setiap pegawai membawa dampak bagus demi kemajuan organisasi. Disini untuk setiap penempatan posisi jabatan untuk pegawai disesuaikan dengan bidang keilmuannya masing – masing. Diperlukan budaya kerjasama yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Pegawai kantor kementerian Agama Kabupaten Bantul memiliki kompetensi yang baik, dengan adanya pelatihan untuk para pegawai, adanya komunikasi kerja yang baik membuat pegawai mampu mengembangkan kompetensi sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sehingga dengan menerapkan lima indikator kompetensi pegawai dapat mengembangkan dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. kelima indikator itu dapat diskemakan sebagai berikut :

1) *Motif*

Motif dalam hal yaitu bagaimana pegawai bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan. Jabatan yang dipegang oleh setiap pegawai dipertanggung jawabkan sesuai dengan kompetensinya. Untuk lebih meningkatkan kompetensinya, pegawai kementerian Agama Kabupaten Bantul selalu membangun

hubungan yang baik antar pegawai dengan begitu terbangun juga koordinasi.

2) *Traits*

Traits yaitu karakter pegawai terhadap situasi yang ada pada lingkungan kerja. Pegawai ditekan untuk selalu mengetahui kondisi yang ada pada lingkungan kerjanya. Intinya pimpinan mengharuskan pegawai membangun solidaritas.

3) *Self concept*

Kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai menjadi modal awal untuk menunjang kualitas kerjanya dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepercayaan diri seorang pegawai untuk menunjang kualitas kerja. Pegawai yang memiliki keinginan untuk selalu berkembang dilandasi dengan kepercayaan diri yang tinggi.

4) *Knowledge*, dalam dunia kerja biasa disebut dengan pengetahuan dalam bidang spesifik tertentu. Namun dalam dunia kerja pengetahuan disini disesuaikan dengan pengetahuan sesuai dengan bidangnya

5) *Skill*

keahlian yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan kompetensinya. Dengan keahlian yang dimilikinya tentunya memiliki kompetensi untuk ditempatkan pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahliannya.

3. Di Kantor Kementerian Agama pegawai yang memiliki kualitas kerja baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki konsep dan target yang dapat dijadikan sasaran untuk bekerja. Untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja akan mendapatkan reward dari pimpinan baik itu reward finansial ataupun reward sanjungan dari atasan maupun teman sejawat. Selain itu kedisiplinan yang tinggi serta punishment juga menjadi faktor utama mendongkrak kualitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

B. Saran

1. Kepala Seksi

Teruslah membina pegawai, memberikan motivasi dan menjadi teladan bagi bawahannya agar pegawai dapat mencontohnya sehingga dengan begitu kedisiplinan akan meningkat.

2. Pegawai

Dengan kualitas kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dengan selalu mengasah keilmuannya dan mengasah keterampilan yang dimiliki. Terlebih tanggung jawab yang selalu diembannya setiap hari akan menjadi tolak ukur ketika mengambil keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dwi Artini, Yenny. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif." *Jurnal Manajemen* 11 (2): 19-22.
- Fatra, Mariska Ulfa. 2015. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Fattah, Nanang. 2013. *Landasan Manajemen Sumber Pendidikan* . Bandung: Rosdakarya.
- H.A.R, Tilaar. 2012. *Kaleidoskop Pendidikan Nasional* . Jakarta: Kompas.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- . 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- . 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hidayati, Ismania, Endang Siti Astuti, and Muhammad Iqbal. 2014. "Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi pada PT Petrokimia Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 15 (1): 1-5.
- Isti, Maya Sari, Haryani Kristiana , and Hindiarto Ferdinandus. 2012. "Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI (Kompetensi Performer Indicator) Daerah Air Minum Kabupaten Semarang." *Kajian Ilmiah Psikologi* 227.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumastuti, Dyah. 2010. "Reformasi Birokrasi dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi." *Jurnal Administrasi Pemerintah Daerah* 1 (1): 31-40.
- Kuswanto, Agung. 2011. *Agungbae123's Blog*. Juni 1. Akses September 7, 2017. <https://agungbae123.wordpress.com/2011/06/01/manajemen-sumber-daya-manusia-berbasis-kompetensi/>.

- Malik, Nazarudin. 2009. "Peran Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pasar Perusahaan Perbankan di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Sumber Daya* 10 (1): 64-65.
- Masdar, Sjahrazad, Sulikah Asmorowati, and Jusuf Irianto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Moelong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naratomo, Teguh. 2012. "Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi." *Jurnal Bina Praja* 4 (4): 33-37.
- Nurmasitha, Faiza, Abdul Hakim, dan Wima Yudo Prasetyo. 2013. "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (6): 1221-1228
- Parmin. 2014. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen." *Jurnal Fokus Bisnis* 14 (2): 103-106.
- Pattiasina, Markx, Mieke Roring, and Wihelmina Rumawas. 2016. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara." *Jurnal Administrasi Bisnis* 4 (2): 1-6
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2005. "Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi." *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik* 9 (1): 2-15.
- Sugiyono. 2012. *Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supratikno, Hendrawan, John JOI Ihalauw, Sugiarto, Anton Wachidin Widjaja, and Darmadi Duriyanto. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suryabrata, Sumadi. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wati, Mira. 2015. "Pengaruh Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Tabungan Padang." *Jurnal Fakultas Ekonomi Padang* 1.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang, Tbk Kediri)." *Jurnal dan Bisnis Manajemen* 3 (1): 31-37.



PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman Wawancara dengan Kepala

1. Bagaimana proses penyeleksian atau penerimaan yang ada di kantor ini ?
2. Sejauh mana MSDM yang ada disini dalam menerapkan kompetensinya ?
3. Sejauh mana arti kompetensi dalam lingkup kerja Kemenag Bantul ?
4. Adakah sayarat khusus bagi pegawai dalam penempatan jabatan ?
5. Adakah pelatihan yang diadakan untuk menunjang kualitas kerja pegawai ?
6. Pelatihan bagaimana saja yang dilakukan untuk pegawai meningkatkan kompetensinya ?
7. Bagaimana peran pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas kerja ?

Pedoman Wawancara dengan pegawai

1. Apakah anda merasa kompetensi anda dan beban kerja sudah sesuai ?
2. Apa yang dilakukan oleh kantor untuk meningkatkan kualitas kerja anda ?
3. Sudahkah sesuai pelatihan yang diadakan sesuai dengan tugas anda ?
4. Apakah pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja anda ?
5. Berapa kali kantor mengadakan pelatihan ?

Transcript Hasil Wawancara

Narasumber : Pak Muntolib, S. Ag.
Jabatan : Kasi Pendidikan Diniyah dan Pontren
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Pendidikan Diniyah dan Pontren
Tanggal :

saya : jadi begina pak hehehe ...bapak kan disini kan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia yang ada disini, bagaimana bapak memajukan kompetensi yang ada disini pak ?

pak muntolib : jadi ee.. untuk memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat kita memberikan suatu tekanan pada masing2 staf baik dari sisi pekerjaan manajemen maupun kompetensi IT kami setelah apa itu koordinasi dan lain sebagainya akan teridentifikasi secara parsial masing masing kemampuan staf itu seperti apa baik itu pengelolaan pendidikan pengelolaan data maupun penyusunan konsep program kerja yang ada di setiap seksi maka dari itu lah teridentifikasi tingkat kemampuan staf itu seperti apa, ada yang kemampuannya itu bersifat administratif, ada yang punya kemampuan untuk pengolahan data, ada yang mempunyai kemampuan untuk mengelola pendidikan maka pengelolaan itu semua nanti ada titik koordinasi . koordinasi ini lah yang akan menentukan hasil dari sebuah proses yang telah dilakukan oele masing – masing staf. Kalo semua ini ada kekurangan dari masing – masing staf tidak tercapainya suatu tarjet pekerjaan maka itulah yang nanti kita akan berbagai koordinatif, diantaranya : satu yang dilakukan adalah mengidentifikasi hambatan – hambatan yang dilakukan secara personal , kemudian menyusun konsep penyelesaian, yang ke tiga menyusun finalisasi dari hambatan itu maka koordinasi itulah yang dilakukan.

Saya : hambatannya diaman ?

Pak muntolib : hambatannya diama ? masing2 staf hambatannya diaman ?. anda punya kemampuan. Bahkan pernah saya bosko untuk menyelesaikan suatu konsep apa itu ? input data kenapa data ini tidak terinput hari ini karena ada persoalan persoalan persoalan mungkin dari aspek pengumpulan daata yang tidak lengkap, karena tidak koordinasi atau karena terhambatnya dari sumber data yang dikukan. Itu lah yang akan kita ..nah itu dari sumber datanya itu misalkan dari pondok pesantren. Pondok pesantren hambatan itu lebih dari sumber data , dari pondoknya itu. Kalo proses ini ternyata jarang dialami. Proses itu yang ada disini itu jarang ytapi ini hambatan itu lebih pada suber data. Sumber data kan prosesnya kan dari sana .

Saya : tadi sempat ngendiko, bahasa halusnya ngendiko ya pak ya hehe. Jadisetiap pegawai disini kan mempunyai bagiannya masing2. Ada

yang IT, administrasi kiya lihat keadaan pegawai yang sekarang ini memerlukan peletihan ?

Pak muntolib : kita tidak melaksanakan itu karena kita tidak berbasis itu karena itu sudah ada tersendiri, jadi kita lebih memaksimalkan sumber daya yang ada untuk apa itu. Kompetensi itu.

Saya : hmmm kompetensi ya..

Pak muntolib : tetapi secara formal tidak ada tapi secara informal ini bagaimana caranya pada saat koordinasi ini masing2 staf kita tekankan semuanya harus berbasis IT harus tau masing masing mana yang harus ditangani yang membutuhkan itu dengan yang berbasis IT itu dia harus belajar jangan hanya terfokus hanya kepada satu orang

Saya : wajib itu pak ya ?

Pak muntolib : itu yang harus kami tekankan , jadi satu dengan yang lain harus tau data diantaranya dan yang lainnya untuk bersinergi, karena pada suatu saat ketika orang A tidak ada B harus tau . jadi tidak harus terfokus pada satu kegiatan walaupun secara apa itu kedinasan tupoksi mereka sudah mengampu masing2 program itu tapi harus terkoneksi secara integrasi jadi antara pengolah data pondok pesantren, pengolah data madrasah diniyah pengolah data TPA taman pendidikan al quran itu harus tau input datanya. jadi harus tau pengelolaan pondok pesantren kesulitannya dimana, pengelola madrasah diniyah itu kesulitannya dimana, pengelola TPA itu kesulitannya dimana ini melalui koordinasi, jadi nanti tau. maka masing masing eee masing 2 staf mengetahui ooo ini kemarin ada hambatan disini, kemarin ada hambatan disini nah nanti pengolah data penyuksunu program harus tau apa itu hambatan ataupun cara penyelesaian maka kita punya jadwal koordinasi baik jadwal secara formal maupun informal itu, itu dalam rangka meningkatkan SDM mereka ini supaya mereka tau, jadi mereka tau kadang kan ndak mau tau tentang kegiatan orang lain itu lah yang kami biasakan supaya mereka sama sama mengetahui jadi tidak hanya tau pekerjaannya sendiri.

Saya : misal pak ada pegawai tidak terlalu simpati atau peduli terhadap pekerjaan pegawai yang lain apa yang akan anda lakukan ?

Pak muntolib : yang kami terhadap yang tidak mau tahu terhadap pekerjaan orang lain kami akan menegur jangan terfokus pada pekerjaan sendiri, kalo pekerjaan sendiri sudah selesai harus membantu apa itu ee membantu yang lain karena apa itu ada penilaian kerja sama kalo mereka tidak mau seperti itu nanti nilai kerja samanya jelek iya karena perilaku kerja itu kan dinilai dari kerjasama kalo mereka tidak mau kerja sama ya nanti akan saya nilai jelek walaupun hasilnya dia sendiri dia bagus

Saya : berarti itu lebih kepada sifat sosialnya ya pak ?

Pak muntolib : ada penilaian perilaku kerja itu menyangkut macam macam

Saya : apa saja itu pak ?

Pak muntolib : ada apa itu apa namanya...integritas profesionalitas, kemudian kedisiplinan, kemudian kerjasama, orientasi pelayanan. Jadi kita lebih menekankan kepada orientasi pelayanan , kalo orientasi pelayanan itu dilakukan maka itu akan akibatnya apa... akan berkoordinasi dengan yang lain jadi misalkan ada ... kalo dia tidak berorientasi pada sifat pelayanan berarti sifatnya hanya individual mereka yang dilakukan.

Saya : tidak berkualitas ya pak ?

Pak muntolib : he emm..iya maka kita harus berorientasi pada pelayanan jadi jangan sampai individual mereka yang dilakukan . maka kita harus berorientasi pada pelayanan itu . kalo orientasi pelayanan maka mereka akan mudah untuk bekerja sama , ini loh jadi perilaku kerja menyangkut eee apa.. kedisiplinan kemudian eee apa orientasi pelayanan itu tinggi semua nya harus berorientasi pada pelayanan , semuanya walaupun tugas dan tupoksi mereka itu misalkan pengelolaan pendidikan pengelolaan data dan sebagainya, dan misalkan dia tidak ada pekerjaan harus membantu yang belum selesai, itu integritas , komitmen. Komitmen untuk melayani umat itu ..

Saya : harus ya pak ?

Pak muntolib : harus kemudian disiplin, disiplin itu harus mampu menyelesaikan sesuai dengan target, jadi bagaimana caranya ? ya kita harus meningkatkan terhadap karyawan itu untuk mendorong kalo dia misalkan jam delapan sampai jam dua belas itu saya selalu memaksimalkan untuk bekerja karena itu paling baik untuk , apa itu ... masih fresh itu sampai disitu, jadiii biasanya kalo sudah jam satu ya suruh menangan yang ringan ringan saja kalo tidak ya maksimal jam 8 harus orientasi kerja tv dan lain sebagainya ndak boleh.

Saya :jadi jam delapan sampe ba da dzuhur ketat ya pak peraturannya, tapi kalo sesudah dzuhur agak longgar ya pak ?

Pak muntolib : karena tingkat kemampuan motorik manusia ada batasnya , jadi kerjasama itu penting. Itu kita tekankan, karena namanya team work ya jadi kita itu ndak ada aku kerjaane iki yo wes ndak ada harus kitatanamkan sikap kerja sama, karena tingkat keberhasilan dalam suatu kelompok ya itu karena bagaiman kita mengolah kemampuan dari masing masing staf, artinya aaa ini kemampuannya hanya mengadministrasi data nerima surat dan lai sebagainya, tapi IT nya kurang nah ini nanti saya minta tolong pada pegawai yang lain “ ini tolong di kerjakan” misalkan di bantu dan sebagainya.

Saya : biasanya bapak kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi ituuu, bapak menilai kan dari kedisiplinaan, nah itu bapak menilainya secara tertulis atau memang secara aaa secara tidak tertulis, atau bagaimana ?

Pak muntolib : yaa secara tertulis

Saya : secara tertulis ? hmmm

Pak muntolib : pada saat nanti penilaian perilaku kerja

Saya : ada seperti itu ya pak ?

Pak muntolib : ada , jadi kaya sepertiii.. kan sekarang yang namanya pegawai ada nilai perilaku kerja kan ada, nilai perilaku kerja kan ada, jadi orientasi pelayanan integritas , komitemeen, disiplin, kerjasama. kepemimpinan jadii khusus kepala, kalo staf kan ga ada..

Saya : kalo staf ga ada ya pak ? kalo staf mungkin sub satu sampai liam ya tadi pak ya ?

Pak muntolib : he'eh, jadi sepeerti ini. Jadi nanti nilainya ini harus, harus ada seperti apa integritasnya, seperti apa kemampuan mereka

Saya : itu setiap berapa bulan sekali pak, setiap satu semeseter sekali atau atau berapa dikumpulannya pak ?

Pak muntolib : ini setiap akhir tahun.

Saya : ooo... akhir tahun ya pak yaa ?

Pak muntolib : biasanya kan penilaian itu kan akhir tahun yaa, pada saat,kalo secara informal memang kita mendorong terjadinya suatu.. apa ituu...proses interfensi yang apa itu sesuai dengaann...

Saya : kemampuan ?

Pak muntolib : kemampuan mereka, jadi supaya mereka itu didorong katena apa.. sekarang kerja itu kan semuanya berbasis IT jadi kita harus paham, meskipun udah tua tua , kalo memaan ga bisa ya cobalah belajar ,nah nanti dilihatkan komputer. Kemaren saya punya staf yang prodak lama ya tolong ya nanti itu ora ketang anu dilihatlah komper itu, komputer yang mudah saja, nanti sudah ada formatnya kan nanti tinggal diisi data kan misalkan hmm...begitu jadi dikita yang buat format tapi dia yang ngasih data

Saya : masukan aja datanya ya ..

Pak muntolib : masukan aja, karena dia kan kalo exel sering berubah, tapi kalo formatnya sudah ada kan..

Saya : enak, tinggal ganti nama aja ya pak ya ?

Pak muntolib : enak, itu yang paling ringan .

Saya : itu untuk penilaaian kerja yang tertinggi biasanya mendapat kompensasi berupa apa pak ? pujian atau apa ? atau hal apa ? dari setiap pegawai yang mempunyai apa namanya... prestasi tinggi, misalnya pak sapa disini yang mempunyai prestasi tinggi apa pak ? pujiiaan atau apa pak ?

Pak muntolib : kalo bagi pimpinan sendiri secara formal tidak ada, Cuma kadang yaa biasanya kalo yang punya prestasi tinggi IT nya bagus, kinerjanya bagus nantikan dari Kemenag ada penilain ASN berbudaya kerja nanti akan kita masukan melalui

Saya : berarti ada pegawai berprestasi kalo seperti pengawas kan yang saya tau ada pengawas berprestasi , dan pengawas berprestasi ini kan biasanya di lihat dari administrasi administrasi nya kan pak ya, pernah ikut diklat, apa namanya pernah ikut pelatihan pelatihan

dan lain sebagainya, ini kalo pegawai disini juga seperti itu juga apa tidak pak ?

Pak muntolib : kaloo..kalo kita pegawai itu tidak terlalu banyak sih, diklat ga terlalu banyak , kalo pengawas kan banyak fungsional kan, tapi kalooo..kalo untuk staf itu jarang.

Saya : jarang ya pak ya ? tapi untuk .. O iya pak saya mau tanya kaya gini ada ga kan pegawai berprestasi tadi kan ya itu dilihatnya dari disiplin, prestasi kerja orientasi kerja, sifat sosial lain sebagainya , berrati itu hanya berdasarkan dari kesehariannya aja , kalo dari segi administrasi dan lain sebagainya berarti itu tidak ada ya pak ya ?

Pak muntolib : yaa.. ya ada artinya kalo kesehariannya bagus otomatis output yang dihasilkan kan bagus juga, jadi administrasi yang laporan dia kerjakan kan bagus juga , jadi ketika prestasi kerja bagus makanya kita lihat itu dari proses, mulai dari proses itu bagus, pertahapan itu dia pakai semua.. jadi tidak asal program apik tapi urut itu belum tentu secara kerja bagus dia itu di depan pemimpin dia itu bagus tapi ini yang dinilai itu dari sebuah konsep bagaimana dia itu bekerja secara konsep tarjet,hasil itu ada, jadi.. ini diliht dari sebuah hasil, misalkan si A melaksanakan tugas, misalkan tugas kegiatan waktu ngaji pondok pesantren itu prosesnya kan mulai dai pembuatan surat, mulai dari apa ituu... mengkoordinasikan menyusun bahan kemudian hasilnya , mengkajai dari sebuah hasil kalo mereka sudah membuat sebuah SK itu mereka teliti kembali ini sudah betul apa belum .ooo ini tingkat kesalahan yang semakin kecil berarti semakin baik untuk pekarjaannya ituuu.. jadi proses kan banyak apa itu.. Item item pada saat kegiaytan kan banyak prosesnya , kalo proses itu dikerjakan secara aturan ooo berarti ini kerjanya bagus jadi semakin tingkay apa itu kekurangan itu kan semakin bagus prestasi kerjanya Itnya juga bagus.

Saya : berarti kalo dari segi IT itu memang pegawai harus bisa dengan sendirinya tanpa ada pelatihan ya pak , trus kalo untuk perekrutannya sendiri bagaimana pak untuk pegawai dari kemenagna semdiri atau dari Kanwil sendiri , bagai mana itu pak ?

Pak muntolib : kalo dari pontren itu seksi tidak merekrutitu sesuai dengan surat tugas yang di berikan dari subag bagian tata usaha kasubag kepegawaian lah kalo disini namanya kasubag bukan kasubag kepegawaian jadi kalo kasubag itu a punya kemampuan sendiri tapi kalo kepala seksi itu bisa meminta sesuai dengan struktur yang dibutuhkan

Saya : emmm punya hak gitu ya pak ?

Pak muntolib : iya punya. Kan kita ounya koordinasi misalkan disini itu ada 3 struktur ya, 4 struktur kepala seksi, penyususn bahan, kemudian pengelola pendidikan, pengelola data dan pengadministrasi ada lima ini

Saya : ooo ada lima ya ?

Pak muntolib : ini kita bisa minta kira kira yang pengadministrasi itu siapa yang cocok, pengelola pendidikan pasti harus tau IT ini wajib, hukumnya wajib kalo pengadministrasi ga perlu tapi kalo pengelola data wajib lagi ini yang haruuss IT nya lebih tinggi penyusun bahan juga begitu harus IT dia punya konsep yang bagus dia punya ketekunan atau rajin baca karena keterkaitan dengan sks kan dan sebagainya ini harus jadi untuk perekrutan diseksi itu kita bisa koordinasi, kalo itu terpenuhi dengan ciri-ciri yang apa itu dibutuhkan itu masuk misalkan pengelola pendidikan pondok pesantren memang dia harus punya basis pondok pesantren misalkan itu pengelola pendidikan diniyah mereka harus tau bagaimana pola pendidikan diniyah misalkan itu.

Saya : berarti itu pengelola pondok pensantrn harus alumni pondok pesantren juga ya pak ?

Pak muntolib : ga ga mesti

Saya : ga mesti ya pak ?

Pak muntolib : kalo itu bisa dipelajari tapi paling tidak kalo ada yang diantara itu yang alumni pondok pesantren memang jauh lebih bagus karena dia lebih memahami pada kurikulum yang diberikan di pondok pesantren, lebih familiar dengan kitab kitab yang ada di pesantren , kiainya juga gitu koordinasinya juga leih mudah dibandingkan orang yang tidak alumni pesantren.

Saya : berarti yang lebih diutamakan untuk di pontren ini beliau beliau yang alumni dari pondok pesantren itu sendiri ya pak ya ?

Pak muntolib : kalo itu ada semua jauh lebih bagus

Saya : lebih bagus bagus semua ya pak ya

Pak muntolib : jauh lebih bagus dibandingkan yang tidak sama sekali

Saya : iyaiyaiya hehe

Pak muntolib : hehehe he..

Saya : jadi semua pegawai disini latarbelakang pendidikannya alumni pondok pesantren semua ya pak ya ?

Pak muntolib : adanyang tidak ada Cuma yang penyusun bahan kan tidak terlalu di kalo kalo yang TPA mungkin dia yang peduli terhadap TPA paling tidak karena kita serig to untuk koordinasi dengan lembaga lembaga lain itu mitra itu sangat membantu lah itu kan ada to

Saya : ada

Pak muntolib : nah itu jauh lebih baik kalo misalkan itu ada disini ada yang diniya ada yang dirumah yang ngurusi diniyah maka disini tak bikin diniyah

Saya : jadi lebih mendalam tentang masalah tugas yang beliau pegang dan beliau terapkan dalam kehidupan bermasyarakat ya pak ya

Pak muntolib : iya kerana itu jauh lebih mudah untuk meningkatkan kompetensi mereka apa yang dia butuhkan di masyarakat misalkan pendidikan diniyah, TPA, pondok pesantren dia akan tau nantiakan dijadikan acuan untuk mengambil sebuah kebijakan.

Saya : o iya ada apa saja ya pak disini bidang bidang nya ?

Pak muntolib : ada pengelola pondok pesantren, ada pengelola pendidikan diniyah trus aada pengelola pendidikan Al Qur'an ada penyusun bahan, ada pengadministrasi

Saya : Ustad semua ya pak hehe

Pak muntolib : nah ini hehe semuanya harus ada, nah itu semua kan basicnya IT semua

Saya : kan biasanya ada ya pak ya monitoring pondok pesantren itu biasanya dilakukan berapa waktu sekali pak ?

Pak muntolib : monitoring terhadap lembaga keagamaan yang ada dibawah seksi pada pontren itu ada yang bersifat insidental jadi ada yang insidental itu tiba tiba kia ada masalah maka kita harus segera apa itu yang monitoring yang bersifat insidental itu

Saya : maksudnya gaimana itu pak ?

Pak muntolib : misalkan pondok pondok pesantren yang biasanya itu ada apa itu warga negara asing ada pondok pesantren yang memang kurang pro dengan kebijakan pemerintah ini sering di monitoring, ini insidental ada pondok pesantren yang sifatnya itu kedinasan karena ada permintaan dari ini maka kita monitoring baik monitoring secara kurikulum kurikulum nya itu jadi ketika pondok pesantren itu mengajukan ijin operasional misalkan bulan february maka kita akan monitoring mungkin dua bulan atau tiga bulan kemudian.

Saya : ada tenggang waktunya ya untuk pengajuan operasionalnya tadi ?

Pak muntolib : o tidak jadi untuk verifikasi verifikasi pengajuan pondok pesantren itu kita sudah punya SOP

Saya : ada standarnya ya pak

Pak muntolib : ada standarnya kalo itu sudah terpenuhi itu nanti kan ada FKPP forum komunikasi pondok pesantren

Saya : see Bantul ?

Pak muntolib : jadinya iya sebantul jadi itu yang nanti akan memutuskan dari beberapa pertimbangan dari FKPP

Saya : berarti FKPP bagian yang apa itu apak ?

Pak muntolib : bagian yang memverifikasi jadi kementerian agama untuk memberikan ijin operasional meminta pertimbangan dari fkpp itu forum komunikasi pondok pesantren kalo itu sudah dilakukan sesuai dengan aturan dan sebagainya maka itu akan kita terbitkan

Saya : itu untuk di SOP sendiri kriteria kriteria sendiri apa aja pak bagi pondok pesantren yang mengajukan operasional tadi bapa kan bilang ada standarnya SOP nya kriteria kriteria tertentu yang mungkin dalam kriteria kriteria tersebut layak ini pondok pesantren menerima operasional jadi dalam bentuk apa ini pak ?

Pak muntolib : piagam piagam operasional dan itu bisa digunakan sebagai data mereka

Saya : jadi harus ada pendataan semua ini pondok pesantren

Pak muntolib : iya jadi yang pondok pesantren yang tidak punya ijin operasional otomatis tidak terinput data secara nasional juga data emis tidak akan masuk

- Saya : untuk melakukan hal tersebut misalkan kan ada pondok pesantren yang tidak mau di data dari kementerian agama sendiri biasanya bagaimana mempunyai tindakan apa ?
- Pak muntolib : jadi pondok psantren itu didorong supaya untuk mendaftarkan yang belum puya ijin operasional segera mendaftarkan untuk ijin operasionalnyadan itu kan masa nya hanya lima tahun setiap lima tahun sekali nanti kita informasikan melalui WA itu nanti kan yang masa ijin nya sudah habis kan nanti di anu akan dii perbarui lagi kalo memnag setelah di perbarui tidak layak lagi kan ada pesantren yang apada saay pengajuan santrinya itu banyak tapi pada saat untuk pembaharuan dua tahun tiga tahunn kemudian santrinya habis otomatis engga ngambil itu kan banayak
- Saya : ada ga pakkan saya pernah melakukan PLP disini ya pa ya mungkin ada semacam seminar apa itu kumpulan kumpulan dari pondok pesantren mungkin ada seperti itu pak semacam seminar jika ada acara tersebut itu berkenaan dengan penyuluhan atau apa apak ?
- Pak muntolib : kadi anati kiya ada di seksi PD pontren itu ada tiga koordinasi ada satu itu lokakarya kalo lokakarya ini tentang pesantren koordinasi itu ada tiga rapat koordinasi rapat diniah takmilyah rapat koordinasi eee apa itu taman pendidika al quran rapat koordinasi dengan pondok pesantren rapa koordinasi ini baisanya memutuskan nanti berkaitan dengan kepesantrenan misalkan bagaimana kalo pesantren itu apa itu ijin pondok pesantren dan sebagainya itu biasanya rapat koordinasinya seperti itu membangun pesantren yang berbasis apaitu IT yang berbasis enterpreneur berbasis dengan yang lain nah itu nanti biasanya di rapat koordinasi
- Saya : jadi ada pelatihan nnya juga ya pak untuk pengurus ponpes
- Pak muntolib : enggak enggak enggak ada pelatihan , jadi nanti kami koordinasi lah nanti loka karya nanti temanya kami tentukan
- Saya : untuk rapat koordinasi sendiri berapa bulan sekali pak ?
- Pak muntolib : ini kalo kemenag hanya satu kali rapat koordinasi tapi selebihnya kan FKPP itu forum komunikasi pondok pesantren , nanti misalkan ada kegiatan akhirussanah di pondok ini disebarkan pake WA
- Saya : ohh begitu pak ya jadi ada bagiannya sendiri yayay..

Trascript Hasil Wawancara

Narasumber : Nasikun Amin, S.Pd
Jabatan : Staf Pendidikan Madrasah
Ruang Wawancara : Ruang Pendidikan Madrasah
Tanggal : Selasa, 21 Maret 2017

Yaumi : jadi begini pak mengenai sumber daya manusia atau kompetensi yang ada disini itu bagiannya apa aja pak terdiri dari apa aja pak ?

Pak Amin : ya terdiri diri satu diantaranya bagian kurikulum terus kesisiwaan terus data kelengkapan tersu yaitu yang jelas kalo struktural kepegwaian kita itu hanya terbagi dari empat bagian pertama pengolah data pengelola pendidikan terus pengadministrasi pendidikan yang satunya pengembang pendidikan nah itu secara kedinasan akan tetapi untuk pembagiannya sendiri itu ada berbagai macam tupoksi tupoksi diantaranya yang aku sebutkan tadi kurikulum data yang disebutkan tadi hemmm

Yaumi : biasanya ada pelatihan ga pak yang diadakan disini ?

Pak Amin : engga ada artinya pelatihannya secara otodidak, jadi begini loh dari pegawai yang senior memberitahu kepada pegawai yang junior artinya mereka berjalan sendiri toh nanti dalam pelaksanaanya nanti mereka akan mengembangkannya sendiri bagaimana yang lebih efektif itu untuk biasanya sperti itu jadu untuk peletihannya

sendiri ya ada tapi pelatihannya sangat anu sangat teoritis banget gitu loh

Yaumi : tapi biasanya ada itu ga pak ee kemarin kan ketika saya melakukan wawancara dengan Pak Muntolib yang kan setiap akhir tahun ada penilaian kerja untuk pegawai – pegawai nah dari penialain tersebut apakah mampu untuk mengacu bapak sendiri untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan skill bapak ?

Pak Amin : ya untuk penialain itu kan gimana ya itu hanya formalitas saja ya artinya yang terjadi dilapangan itu formalitas karena memang tuntutan pegawai memang harus ada SKP ada sasaran kinerja pegawainya terus ada penilaiannya pengukurannya itu memang secara teori seperti itu akan tetapi dalam pelaksanaan dilapangan itu belum bisa seideal itu gitu loh

Yaumi : artinya apa yang ada dalam penilaian apa yang ada dilapangan itu sangat berbeda ya pak sedangkan dari SKP tersebut poin poin nya apa aja pak ?

Pak Amin : itu kan SAP menerangkan pekerjaan artinya kontrak kerja kita sebagai seorang pegawai ya to dalam satu tahun itu kan ada yaitu itu di tulis nah sekarang mulai diaplikasikan untuk itu jadi kita mengerjakan tiap hari masuk ke program aplikasi nanti dari dari aplikasi itu nanti kana muncul laporan laporan harian laoran bulanan apa yang dikerjakan setiap harinya itu nanti akan terikat disana setiap hari gitu, mulai 2017 ini kita sudah mngerjakan

dengan aplikasi. Aplikasinya namanya eee APP Kinerja PNS terdiri dari satu data pegawai terus data kegiatan catatan harian terus SKP alibi data pegawai itu tentunya data pegawai secara komplit identitas pegawai yang akan menilai pegawai itu ada semua penilaiannya dari tanggal berapa sampai tanggal berapa ada semua itu untuk data pegawai data kegiatan itu kontrak kerja kita yang isinya skp kita dalam setahun kita mau mengerjakan apa itu ya di skp itu nah sekarang saya ngetik sekarang kaitannya dengan undangan undangan itu terkait dengan skp saya yang mana ooo undangan terkait aksioma otomatis undangan di aksioma saya ketik untuk sub kegiatannya tidak secara umum artinya sudah spesifik banget gitu loh

Yaumi : biasanya kegiatan apa aja disini yang direncanakan pegawai sendiri ?

Pak Amin : ya bisa pembinaan kaya aksioma itu kan event event perlombaan misalnya aksioma yaitu ajang kompetensi apa seni dan olahragaitu aksioma madrasah dan penyelenggaraannya dua tahun sekali

Yaumi : lalu yang mengikuti siapa saja pak ?

Pak Amin : seluruh MI MTS MA perlombannya macem macem untuk tahun ini hanya sedikit 31 kejuaraan biasanya lebih 31 kejuaraan ya ada kaligrafi ada pidato bahasa arab bahasa Indonesia bahasa Inggris ada macem macem lah dan untuk yang menang di perlombakan lagi sampe ke pusat

Yaumi : lalu biasanya kan pegawai disini ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing masing

Pak Amin : ya kalo tupoksi kan yang ngatur pak kasi kita mau di dawuhi apa aja kita kerja gitu loh artinya temen temen juga ready loh ditempatkan kemana saja kalo saya Cuma rewang rewang pegawai yang lain

Yaumi : oo iya pak tadi bapak bilang pelatihannya secara otodidak biasanya untuk menggali atau mempelajari program program dari pemerintah dan itu berapa lama ?

Pak Amin : jadi ya sambil jalan temen temen biasanya cepet mereka udah ready kerja itu benar benar ready kalo ada aplikasi baru ya kita kerjakan kalo ga bisa ya kita saling tolong menolong biasanya gitu artinya suasana kekeluargaan terbangun banget gitu loh akhirnya gampang banget untuk satu pekerjaan mungkin satu orang ada kekurangan yang lainnnya ada kelebihan itu saling tukar menukar jadi saling melengkapi dan efektif untuk pekerjaan yang baru jadi konsolidasi antar sesama pegawai benar benar di bangun

Yaumi : jika ada pembinaan dalam meningkatkan kualitas pegawai misal kalo pelatihan

Pak Amin : ya kami cari yang kompeten kaya pengembangan pemdidik kita biasanya menggunakan LPMP terus misalnya utuk kepala kepala kita carikan yang lebih berkompeten bener dengan dengan apa yang menjadi tema kita untuk pembinaan

- Yaumi : apa yang mendasari program tersebut ?
- Pak Amin : ya itu berkaitan dengan program kita ee program pemerintah biasanya apa kaya tahun kemarin sosialisai pembinaan k13 itu karena apa pemerintah memegrokamkan untuk kurikulum 2013 makanya kita banyak pembinaan dan untuk pembinaan sdm ya kita lihat apa yang sekiranya terbaru terkini bagi guru untuk mereka
- Yaumi : kalo misalkan pelatihan untuk pegawai misalnya kslo ada hambatan hambatan itu bagaimana pak ?
- Pak Amin : ya kita kembalikan kepada juknis sebenarnya kita kerja kan ada acuan kalo misalkna ada masalah kesulitan ya kan kita tanya tapi pada dasarnya ketika kami bekerja kan tidak terlepas dari juknis yang ada petunjuk teknisnya bagaimana kan saya mengerjakan ini petunjuk teknisnya bagaimana saya mencairkan ppetunjiuk pencairan bagaimana dan harus sesuai ya intinya kita bekerja harus sesuai aturan santai aja
- Yaumi : biasanya ada perubahan ga pak juknisnya itu ?
- Pak Amin : ya biasanya pegawai disini juga ada roling dari setiap jabatan pegawai disini jobnya apa itu nanti ada roling aturan itu tujuh tahun harus roling ya empat tahun pejabat pejabat eselon gitu kaya pak kasi kaya pak waka kasubag pak kk harusnya secara kepegawaian
- Yaumi : mengenai roling ada pertimbangan nya apa tidak pak terkait dengan tempat tinggal ?

Pak Amin : ya jelas ada pertimbangan faktor kalo itu faktor x gaya ya
kepentingan kepentingan itu tadi ada politik ada organisasi gitu loh
kepentingannya kan kesana lah manusia kita kan lain dan itu udah
menjadi rahasia umum gitu loh ya kaya gitu lah



Transcript Hasil Wawancara

Narasumber : Drs. H. Rohyadi, MA
Jabatan : Kasi Pendidikan Madrasah
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Pendidikan Madrasah
Tanggal :

Saya : jadi begini tema yang akan saya tanyakan kepada Bapak kan impelentasi MSDM berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kerja pegawai khususnya yang akan saya tanyakan mungkin bagaimana cara bapak memanager prgawai yang ada disini ya kan karena bapak disini kan selaku pak kepala kasi gitujadi bapak sendiri disini bagaimana pak cara bapak memberikan masukan atau mengatur pegawai yang ada sisini itu bagaimana ?

Pak rohyadi : terimakasih jadi di unsur manajemen ada beberapa faktor yang bisa menunjang tentang keberhasilan dari tugas itu unsur unsur itu ada man many method atau cara kemudian market memasarkan jadi manajemen yang akan kita kelola nah jadi itu semua harus kita kelola dengan baik agar tujuan tentang apa pendidikan madrasah karena disini kan bagaian pendidikan madrasah itu berlangsung dengan baik dan apa yang menyangkut tentanv kualitas SDM nanti juga bisa meningkat nah itu semua harus kita kelola kita pilah dari unsur unsur itu mana saja yang kita perlu dorong untuk bisa menunjang keberhasilan dari unsur man atau manusia atau sumber daya manusianya itu harus kelola juga tentang tugas pokok dan fungsinya nanti masing masing agar bisa melaksanakan tugas sesuai dengan Job descriptionnya sehingga ketika yang bersangkutan itu bisa melkasanakan tugas sesuai dengan tupoksinya tugas pokok dan fungsinya masing masing yang insya Alloh nanti bisa berhasil tergantung nanti bagaimana kita bisa mendorong agar semuanya bisa melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan masing masing

Saya : jadi pemeberian tugas tersebut Bapak berdasarkan apa descriptionnya itu pak

Pak rohyadi : berdasarkan pekerjaan

Saya : jadi disini kan ada bagaian sara perasana, bagaian IT kan pak ya biasanya ada ga pak roling dalam penempatan job jabatannya itu Pak ?

Pak rohyadi : ya ada dalam penempatan jabatannya seseorang untuk menduduki atau memangku tugas tugas itu kan disesuaikan dengan kapasitas masing masing kemampuan nya masing masing kemudian ada perincian dari beban beban tugas masing masing dan itu ya disesuaikan mana kala diperlukan untuk pergeseran agar pekerjaan biasa bisa terlaksana dengan baik memungkinkan sekali untuk saling bertukar tugas masing masing sangat memungkinkan

Saya : jadi ada bisanya bapak melakukan pengarahan pengarahan kepada pegawai bapak ?

Pak rohyadi : o iya kalo itu jelas jadi kita melakukan evaluasi controlling kemudian dukungan selalu agar tugas bisa terlaksana itu rutin harus

Saya : pernah ga bagapak menekan harus seperti ini seperti ini dalam pencapaian kinerja pegawai tersebut ?

Pak rohyadi : istilahnya bukan menekan tapi bagaiman melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya kalo tidak ditekan saja sudah bisa berjalan kenapa harus ditekan tekan kan gitu tunjukkan bahwa seseorang itu mempunyai tanggung jawab masing masing dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan oleh yang bersangkutan nah itu ketika yang bersangkutan sudah menyadari mempunyai tanggung jawab dengan sendirinya tidak ditekan punakan jalan

Saya : ada ga pa pelatiha pelatihan tentang pelatihan IT atau hal ha baru terkait dengan eee misalnya aplikasi atau hal baru apa ?

Pak rohyadi : pelatiahn IT dan apliksai itu memang ada tentang hal hal baru tentu ada sosialisasi kemudian pelatihan pada yang bersangkutan nah itu ada termasuk hari ini ada pelatihan simpatika untuk aplikasi yang terbaru itu ada kita ikut sertakan kita kepada yang bersangkutan yang menangani simpatika untuk mengikuti kegiatan itu nah ada

Saya : biasanya kan ada ya pak ya pelatihan dilaksanakan itu dilaksanahn satu hari itu pun sekitar dua jam atau tiga jam bisanya kan pegawai juga tidak sepenuhnya apa namanya dapat menangkap apa istilahnya tidak langsung neh

Pak rohyadi : o iya jadi ketika pelatihan itu nanti kemudian diterapkan sesuai apa yang diikuti dalam pelatihan itu ya kan eee makanya bahwa tugas masing masing itu sesuai dengan bidang tugasnya sendiri sendiri tanggung jawabnya sendiri sendiri maka pelatihannya pu disesuaikan dengan apa yang diampu oleh masing masing pegawai

sehingga apa yang di dapat dipelatihan itulah langsung diterapkan di bidang tugas keseharian

Saya : tadi kan kalo sesuai dengan job nya masing masing itu untuk perekrutannya bagaimana pak ?

Pak rohyadi : jadi kompetensi masing masing kan berbeda sesuai dengan eee apa jabatan masing masing itu pun kita tidak lepas melihat dari background masing masing kemudian yang kita lihat dari eee apa pendidikan masing masing dari pegawai jadi pendidikan itu ada yang sudah memenuhi syarat misalnya ya sudah sarjana atau S1 mauoun s2 kemudian ada yang SMA ada yang dari unsur pendidikan atau keguruan nah tugas tugas itu harus kita tempatkan sesuai dengan eee apa kompetensi masing masing sesuai dengan pendidikannya dan sebagainya sehingga harapannya ketika pembagian tugas itu eee seseuai apa yang bisa di minat dar paegawai

Saya : sesuai dengan pinddikan istilahnya sessuia dengn jurusan yang diampu pada masa kuliahnya ya pak ya ?

Pak rohyadi : iya betul

Saya : tapi ini loh pak pegawai disini itu latarbelakangnya itu kan biasanya ya yang saya ketahui kalo kemenag pastinya kan pinter agama ya pa k ya itu kalo dari segi backround apa kah dari semua dari yang berlatar belakang pendidikan islam atau ada juga dar sekolah umum ada ga pak ?

Pak rohyadi : eee kalo sekarang kebutuhan sebenarnya sudah disesuaikan dengan anjab anjab analisa jabatan dan analisis beban kerja atau apika itu sudah di akhir akhir ini sehingga kebutuhan kebutuhan ini itu desesuaikan dengan itu ada pun ini adalah pegawai yang ada ya kita tinggal menyesuaikan dengan yang ada kalo sudah akhir akhir ini ya sudah baik anjab maupun apika analisa beban kerja maupun analisa jabatan jabatan termasuk jabatan fungsional ada pengadministrasi ada fungsional fungsional yang lain

Saya : jadi berarti perekrutan job job tersebut kalo misalkan ada pak misal diguru sendiri guru yang berlatatar belakang misal jurusan matematik trus dilapangan justru ngajar biologi kalo untuk pegawai ada ga isal pegawai yang berlatar belakang itu pendidikan nya IT itu mebgarusi bidabg selain it ada ga pak ?

Pak rohyadi : kalo sekarang engga kalo yang latar belakang it ya mengurus tentang IT

Saya : berarti harus linear ya pak ?

Pak rohyadi : iya linear kemudian terkait dengan pegawai yang ee dari latar belakang yang misalnya apa komputer ya yang bersangkutan ya bisanya peganya ya sesuai dengan apa kemampuan dan keahlian masing masing walaupun itu nanti bisa dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masing masing seksi itu pasti.

Saya : dalam berorganisasi biasanya gimana pak keadaan disini misalnya dalam mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas masing masing petugas yang satu dengan yang satu saling bergantian atau saling bantu membantu ?

Pak rohyadi : namanya tugas pasti tidak akan diselesaikan dengan sendiri walaupun hanya satu pencairan tunjangan profesi itu kan bahasanya hanya satu mencairkan tunjangan profesi tapi itu amat sangat bergantung pada banyak orang bukan hanya pada satu orang contoh guru yang bersangkutan mengumpulkan berkas , berkas itu kemudian diverifikasi sesuai engga gurunya yang bersangkutan itu ngajarnya eee berapa jam tepat waktu apa tidak ada apa lowong atau ijin atau tidak, tidak masuk masuk mengajar berapa kali itu butuh verifikasi yang jumlahnya banyak sekali nah itu kan ada tidak bisa dikerjakan sendiri itu kan butuh bantuan orang lain maka kalo yang bersangkutan pasti ada kan minta bantuan teman yang lain ikut memverifikasi dari berkas berkas itu kemudian untuk setelah itu kemudain di apa di data data guru itu dimasukkan didalam sistem aplikasi itu kemudian apa di entry entri data kemudian setelah itu harus dimintakan untuk pencairannya di keuangan nah itu kan butuh orang lain dan saling terkait dan tidak mungkin dilaksanakan hanya Cuma satu orang dan sangat bergantung pada banyak orang nah itu lah namanya bahu membahu bantu membantu jadi tidak mungkin akan dilaksanakan sendiri sendiri

Saya : biasanya untuk pekerjaan tersebut ada tenggang waktunya ga pak ? dan kalo misalkan tidak selesai pada waktu yang sudah di tentukan itu bagaimana pak ?

Pak rohyadi : itu lah beratnya kita kan ada jadwal ada schedule yang harus kita tepati misalnya untuk mencairkan tunjangan itu tiga bulan januari february maret maka di maret akhir itu sudah dikumpulkan dan diverifikasi kemudian teknis pencairan april awal kan harus sudah selesai kemudain april itu kan harus da cairkan itu kan butuh tahapan tahapan yang semuanya dilalui dengan tepat waktu jadi kalo tidak nanti ada pekerjaan pekerjaan lain yang juga akan

terganggu karena ini belum selesai maka ya semuanya harus konsentrasi agar waktu itu bisa ditepati sehingga pekerjaan pekerjaan lain tidak terganggu karena pekerjaan yang belum selesai itu

Saya : harus tepat waktu dan kedisiplinan harus dibangun setinggi mungkin ya pak ya ? yaya lalu bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi ada semacam appreciation atau penghargaan bagi pegawai tinggi dalam pekerjaannya ?

Pak rohyadi : jadi di dalam pekerjaan keseharian itu ada namanya istilahnya gred grid itu jenjang untuk masing masing pegawai seberapa besar yang bersangkutan akan mendapatkan apa tunjangan semakin tinggi gridnya tunjangan semakin tunjangan yang diterima itu juga akan beda denagn nah grid itu yang menentukan itu volume pekerjaan volume pekerjaan itu yang menentukan manakala butuh apa pemikiran yang cukup terhadap konsekuensinya kemudian resikonya dan sebagainya itu grid nya juga akan tinggi jadi yang membedakan disitu na kalo untuk reward ya kebetulan dikementerian agama dibantul ada namanya apa ASN berbudaya jadi siapa a saja yang eee nanti diseleksi untuk menjadi ASN berbudaya kerja yang tinggi itu akan mendapatkan reward dari kantor dan itu yang menilai dari kantor secara keseluruhan

Saya : berarti ada kriteria penilaian kerjanya pak ?

Pak rohyadi : ada seperti disiplin kerja kemudian penguasaan tugas ada kemudian tepat waktu dalam pembuatan laporan dan ada penilaian kan ada bukti bukti catatan lporannya bukti dan yang lain apa saja mana kala laporannya tidak tepat itu erkurang penilaiannya

Saya : menarik nih pa kalo misalkan laporan tidak tepat itu biasanya ada koreksiannya ga pak atau ada semacam revisi laporan atau gimana pak ?

Pak rohyadi : kalo revisi laporan ga ada kalo perbaikan laporan lah ada kalo kurang catatan harian dibuat bulan berikutnya dibuat diawal nah itu udah dibuat belum kalo belum kan bisa dikoreksi dinilai kenapa ko belum itu kan bisa dievaluasi

Saya : misalkan kalo ada roling pegawai pak misalkan dari Dikmad di roling e bimas islam itu biasanya berdasarkan apa pak ?

Pak rohyadi : roling itu mengingat denga kebutuhan masing masing ee seksi butuh apa dan siapa yang meroling yaitu kepala kantor ya yang menugaskan kepala kantor nanti yang membuat surat kepala kantor

buakan kepal seksi seksi hanya mengajukan tentang kebutuhan kenuhuan dari pegawai butuh pa kemudian kebijakan yang meroling nanti kepala kantor

Saya : kalo di kepegawaian belum memenuhi kriteria untuk meningkatkan kualitas pegawai pegawai tersebut dengan melakukan apa pak ?

Pak Rohyadi : jadi yang kita lakukan rapat koordinasi internal atau intern atau diseksi kemudian disitulah nanti kita apa lakukan eee evaluasi kita diskusikan tentang ketugasan baik yang sudah kita lakukan maupun yang akan kita akan lakukan dengan cara teknik apa itu akan kita lakukan ada disitu apa yang belum siap apa yang sudah apa itu eee kita pecahkan bersama dengan kebersamaan semacam itu ya akan ada sebuah solusi bersama sehingga kegiatan itu bisa berjalan atau terlaksana dengan baik

Saya : biasanya rapat nya itu dikerjakan perseksi atau giaman pak ?

Pak Rohyadi : tergantung dari kebutuhan atau kondisi apa pekerjaan yang akan dilakukan misalnya kegiatan seksi dikmad kan juga sering melakukan rapat koordinasi intern dikmad ya kitabahas itu kemudain ada rapat koordinasi eee pejabat menyangkut kegiatan secara menyeluruh jadi tergantung konteksnya apa jadi ada apa namanya perencanaan nya sendiri dan terakhir adalah eee controlling dan reward untuk meningkatkan kualitas kerja yang ada disini

Transcript Hasil Wawancara

Narasumber : Pak Arif Harjanto, SH.
Jabatan : Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
Tanggal : 15 Maret 2017

yaumi : bapak apa arti MSDM bagi bapak bapak kan disini selaku pimpinan bagaimana bapak mengelola sumber daya yang ada disini pak ?

pak Arif : ya yang jelas kita melihat kompetensinya nggih kompetensi temen temen yang bekerja disini eee dari bidang apa jenisnya apa itu baru kita sesuaikan dengan apa yang ada di petugasan di sini di bidang haji ini itu jadi kalo yang ahli komputer kita masukan kediskoler yang manajemen kita masukan ke eee arsip gitu nggih dan untuk administrasinya manajemen hajinya itu pada pengelolaan data data yang ada di haji begitu mengelola sdm yang ada disesuaikan dengan kompetensi yang kita punya

yaumi : untuk itu pak makna kompetensi tersebut pak dalam ruang lingkupnya dan ada tidak pak paletihannya pak ?

pak arif : jadi kompetensi dasar itu kan berbasis pada bidang keilmuan mereka dari lulusan sekolahnya gitu ya karena udah mnjurus kalo yang dari IT informasi teknologi itu kan berbasisnya ada sertifikat dari eee lembaga pendidikan ya dikampus ada lembaga pendidikan swasta ada lpk lpk semacam itu kalo itu sudah punya kita anggap

bahwa mereka sudah punya sdm yang berkompetensi gitu kan jadi setelah itu setelah beberapa tahun sekali kita ikutkan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan keahlian kemampuan kerja mereka kalo komputer ya kita berikan pelatihan bidang komputer

saya : jadi ini pelatihan yang diadakan berbasis IT ya pak

pak Arif : ya karena sistem komputerisasi haji terpadu itu kan mesti setiap tahun kan berubah untuk aplikasinya bagaimana cara pengamanan data apalagi pendaftar itu menunggu sampai tahun dua ribu tiga puluh tujuh itu arsipnya harus di update terus kan itu jangan sampai nanti hilang terus kehapus bidang komputer ini kan harus kita benahi sedemikian rupa kan penjadwalannya bukan hanya tiap tahun kan tiap saat kita untuk mengamankan ya karena komputer kan itu tiap hari perubahannya sangat signifikan dan harus mengimbangnya dengan sdm

yaumi : itu kan ada pembaruan ya pak ya setiap tahun sekali itu namanya aplikasi dan tentunya setiap masyarakat kan kapanpun ada yang mendaftar dan untuk pengelolaannya itu disini bersama sama karena disini kan ada bagiannya masing masing kan pak ada IT administrasi pengelolaan data kersipan dalam pengelolaannya bagaimana pak ?

pak Arif : ada eee kompetensi itu kan disesuaikan dengan sarana prasarana yang ada kan ya sistem komputerisasi dan sebagainya kita punya

dua tapi kan yang menagani harus dua itu sebagai penanggung jawab tapi bisa yang lain lain hanya untuk menginput data kan ya jadi dengan cara pelatihan tadi misalnya yang dua sebagai tanggung jawab itu ada tugas keluar karena sering diundang itu untuk eee menambah ilmu mereka begitu karena sering ada perubahan perubahan diseksi haji maka dia wajib untuk mengikuti nah menghadiri ketika ada yang mendaftar tidak mungkin kita tunda kan yang lain pada ee tugas yang lain kersipan maupun informasi tidak akan bisa diganti sementara kan untuk meng input data itu ke siskohat jadi pelayanan tetap berjalan

yaumi : jadi pelatihan ada pak ya ?

pak Arif : pelatihan ada baik formal maupun non formal yang formal tadi katakan lah ada pelatihan siskohaj sistem komputerisas haji bagaimana memasukan data yang ada di siskohaj itu pelatihan to namanya itu kita ada ke luar daerah dan penggung siskohaj yang ada disini kan harus ikut karena lah ini kan masuk kalo tinggal kan kosong padahal pendaftar itu kan banyak itu siap yang menangani kalo sampe kita yang di luar tugas pokok itu ga bisa maka kita latih bukan tugas pokonya itu kita latih untuk bisa menangani atau menginput data siskohaj itu ada yang tanya pak saya nomor porsi sekian saya bisa berangkat kapan ya kan itu kan yang punya siskohaj kalo ga bisa buka siskohaj kan engga tau kan maka pelayanan itu kurang bagus sehingga diharapkan bahwa semua ini

bisa dalam permasalahan itu jadi saling mengisi begitu jugakalo yang lain pas kebetulan ada dinas luar ada undangan pembinaan sosialisai itu yang ada disini juga harus bisa merangkak itu itu makna

yaumi : jadi pelayanan kepada konsumen harus benar benar di jaga ya pak ya

pak Arif : iya jadi pelayanan bukan saat pendaftaran tapi juga pendampingan terutama juga kita mendampingi kawan kawan jamaah setiap hari kita kumpulkan mereka kita berikan sosialisasi kita berikan pemahaman gitu jadi tidak hanya sekedar kesini datang daftar engga tapi kita tiap ada kan sosialisasi di kecamatan ini kecamatan ini kita undang jamaah untuk mendekatkan kita kepada jamaah ,misalnya nanti misalnya sore di kecamatan Kasihan kita undang seratusan lebih untuk memberikan informasi informasi yang ada mengenai haji kepada calon jamaahnya itu itu sdm kita larinya tidak hanya ke sarana perasarana yang edukatif tapi juga bisa memberikan pendampingan persaan tentram adem gitu karena memenag ya siskohaj kita kadang ya namanya mesin gitu kan kalo ada kebijakan raja salman datang itu kan sudah berubah ubah nah kebijakan sekarang harus diberangkatkan sekian orang ada tambahan sekian orang kemudain ditarik lagi tambhanya itukan bermasalah bagi calon calon jamaah aku ki wes gawe paspor ko aku jadi ra katot nah kan jadi permasalahan di masyarakat maka

ada sdm yang bisa mente tramkan masyarakat yang eee apa terkina
imbasanya dari perubahan sistem tadi kan kan sistem yang gagal
ada beberapa memang yang eee sdmnya itu tidak harus dengan
sarana perasarana apa eee manajemen perkantorrannya nah itu tadi
haris ada yang bisa berada dilapangan menjelaskan pemahaman
pengertian kembali sistem yang ada

Yaumi : jadi sosialisasi kemasyarakat juga ya pak ya

Pak Arif : ya karena melayani masyarakat bukan yang sistem tadi kan hanya
aplikasi kan tadi aplikasi yang terus berubah aplikasi yang terus
diserang kan dengan virus virus itu kalo kita engga ngerti itu kan
mesake yang sudah daftar yang puluhan tahun

Yaumi : ada ga keriteria penilaian setiap pegawai yang ada disini ?

Pak Arif : penilaian dalam bentuk apa ?

Yaumi : misalkna dalam kedisiplinan

Pak Arif : dalam disiplin jelas kita melihat setiap masuk maupun pulang
kerja atau istirahat itu dengan pinjer print kelihatan itu PNS kan
masuk harus setengah delapan tet lebih dari setengah delapan
sampai sekian nah itu kan sudah ada peraturannya peraturan
perpres no 53 tahun 2010

Yaumi : perpres tadi ya pak

Pak Arif : iya peraturan peresiden peraturan presiden ya itu harus ada istilahnya disiplin pegawai disitu sudah kita kalo mengacu seudah artinya seluruh pegawai yang berada disini sebagai PNS harus melaksanakan peraturan jam pulang jam istirahat jam kedatangan bagaiman eee kelakukan temen temen terhadap kelakuan kita lihat kita evaluasi ini eee kalo ada yang tidak sesuai dengan peraturan kena sanksi

Yaumi : sanksinya itu berupa apa pak ?

Pak Arif : macem macem kalo yang hanya sekedar katakan lah terlambat eee setengah jam itu sanksinya pemotongan sekian persen dari lauk pauk atau kalo yang sudah di generasikan setengah jam itu dalam satu tahun ini ko tahun dua ribu enam belas ini ko lebih satu minggu ada nanti penundaan pangkat gitu

Yaumi : untuk pegawai pak yang mempunyai prestasi tinggi biasanya ada ga pak katakan lah hadiah atau bentuk rewards apa

Pak Arif : ya itu memang sudah diatur juga rewards kenaikan pangkat istimewa

Yaumi : kenaikan pangkat istimewa pak maksudanya gimana ?

Pak Arif : yaa reward nya itu misalnya kita sudah sekian tahun kita beri reward nya kenaikan pangkat ada bintang tanda jasa itu ya ada yang berupa materi ya kenaikan pangkat kan itu materi juga kan ya percepatan gitu ini ko bagus tidak empat tahun aa yang kurang bisa

tiga tahun reward reward kepegawaian itu yang bedanya bintang kehormatan tanda jasa setiap setiap tanggal tujuh belas gitu ya mana yang berprestasi

Yaumi : bagaimana sih pak kalo disini kalo ada program ya misalkan aplikasi kan setiap tahun pemerintah mengadakan pembaruan mengenai sistem aplikasi yang setiap perkantoran yang ada disini dan pastinya setiap pegawai tidak tahu ya pak ya sebagai penanggung jawab kan kan nanti kalo di kantor ini kan mengajari pegawai itu biasanya dari hal hal tersebut eee ada timbal balik ga pak ?

Pak Arif : ya saling mengisi mengisi saya mendapatkan eee ikut diklat saya kan mendapatkan ilmu kita tularkan bagaimana cara menularkan misalnya aplikasi ini kita saling belajar aja kalo yang model administrasi misalnya eee dalam fungsian eee lembar kerja atau lembar kerja harian gitu kan ada aplikasi ini kan yang menentukan dibagian administrasi gitu ya ya kan juga punya aplikasi sendiri di contohne pye carane buat aplikasi yang mengisi lembar kinerja harian itu sperti ini yang kaya gitu manual ini ada aplikasi contohnya jadi sebenarnya saling mengisi juga yang itu kepegawaian ikut membuat skp sasaran kerja pegawai itu itu juga yang ikut pelatihan disana yo memberikan menularkan kepada temennya kaya gitu

Yaumi : biasanya dari sasaran kerja pegawai itu yang bikin itu arahan adari pimpinan atau pegawainaysendiri pak ?

Pak Arif : itu skp itu kan ditandatangani oleh masing masing pegawai mereka sebagai apa kan ada anjeb analisi jabatannya ada tugasnya apa jabatannya apa itu kan kelihatan misalnya untuk mengolah data kemudian SKP ny ya megolah data itu apa saja data data haji berpa jumlahnya ditulis data haji untuk mengumpulkan data haji untuk input data haji itu kan semuanya eee pada pengolahan data yang ada di bidang haji berapa jumlahnya kita lihat dalam satu tahun dia akan menyelesaikan sekian dalam menginput data sekian ratus orang ya kan didasarkan pada tahun yang kemrin kemarin yang adaftar sekitar dua ribu orang

Yaumi : dua ribu orang pak ?

Pak Arif : ini kan misalnya maka pada tahun ini membuat paling tidak dua ribu atau lebih dia kan yang membuat gitu kan nanti kan kita melihat ooo ini sudah realistis kamaren dua ribu sekarang dua ribu lima ratus kan tiap harinya itu dia melakukan inout data eee sesuai dengan SKP dia nanti tarjetnya seperti apa kalo tarjetnya dua ribu lima ratus atau dua ribu lima ratus kurang atau dua ribu lima ratus lebih disitu akan kelihatan ooo ternyata dia mampu menginput seribu berarti nanti kan nilainya dari sekian ke sekian dan ada yang cukup ada yang baik disitu akan kelohatan kalo yang cukup berarti

ini mendapat eee punishment gitu ya dapat hukuman gitu ya kalo bisa menginput dua ribu lima ratus lebih gitu ya berarti naik dapat reward kan pada saat itu sekarang dilihat ko kenapa ko dia bisa sampe kurang gitu kan ooo ternyata disini ada dua pegawai yang eee opo dibagian pengolahan data tadi maka dibagi dua ribu lima ratus bagi dua ooo ternyata dia hanya mampu seribu apa berarti nilainya sudah normal

Yaumi : jadi pegawai pun mempunyai hak andil pak ya jadi msdm disinipun tanpa adanya penggerak dan tanpa adanya himbaun bisa dikatakan tidak akan berjalan ya pak ya

Pak Arif : ya karena setiap eee senin pagi kita melakukan pembinaan terhadap pegawai pegawai paling tidak dari apel kemudian dari pengajian kemudian nanti ada pembinaan apel sampe jam delapan jam sembilan kemudian ada pengajain pengajian ada dua baca quran kemudain ada pengajian apa kajian kajian kitab jedanya setengah jam setengah jam baca kitab setengah jam baca al quran nanti ada pembinaan pegawai bisa lebih satu jam bisa kurang

Yaumi : biasanya pembinaan seperti apa ?

Pak Arif :pembinaan ketugasan juga ada laporan laporan ooo kamu kemarin tidak pinjer print kemana gitu ini ko yang ada siang

Yaumi : satu satu itu pak berarti diabsen ?

Pak Arif : ya absen kehadiran absen itu untuk melihat pengajian ko ga ikut kemana nah itukan pembinaan ada ga alibinya kalo ga ada dapat teguran kan besok kalo mau keluar harus ada alibinya

Yaumi : ada teguran juga ya ada ya ?

Pak Arif : teguran lisan kan untuk mengingatkan saja jangan lupa kalo apa ada tugas keluar mendadak harus disiapkan alibinya jadi tidak kosong dalam apel pengajian dalam tugas yang lain ini ko siang engga pinjer lupa saya kesiangan nah atau ada tugas dikecamatan lain pulangnye nanti pulangnye bisa pinjer

Yaumi : apel pun itu aa abennya pak ?

Pak Arif : apel pagi itu kan barisan kan sudah pinjer print kalo hari senin kemudian di apa pada baris kemudian apa diabsen satu satu nah itu petugas absennya kan siapa ada baginnya humas ya atau bagian kepegawaian ya absen ga hadir kemana nah kelihatan masuk udah bidang lain nanti untuk yang pengajian kan yang bikin absen humas urusan agama islam gitu ya itu sama dengan pengajian pada saat itu kan sudah ada dua absen fisik tanda tangan nah terus dibacakan disana itu eee ya salah satu meningkatkan kedisiplinan kompetensi juga diii apale itu disebutkan bidang haji hadir sekian tidak hadir sekian terus semuanya harus melaporkan kemudian eee setelah dilakukan harus harus menerapkan budaya kerja lima budaya kerja kementerian agama itu

Yaumi : lima budaya kerja kementerian agama pak apa aja itu pak ?

Pak Arif : iya harus hafal ya integritas ada profesionalisme ada inovasi ada tanggung jawab ada keteladanan apa istilahnya integritas itu juga harus di supaya bisa masuk misalnya integritas itu kan keselarasan hati pikiran ucapan perbuatan haru selaras iya nah terus indikasinya apa indikasi positifnya berbuat dengan penuh dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan menolak korupsi suap gratifikasi taat kepada peraturan undang undang yang berlaku integritasnya pegawai itu tidak harus dihafal tapi diamalkan juag harus tau ini suap ko dilarang oo saya tidak sesuai dengan peraturan itu haru inget dia oo ini misalkan untuk pembuatan paspor paspor iti harus ada eee apa ijin dari birowisata ijin operasional dari biri wisata nah ini orang yang buat paspor itu harus datang kesini bawa surat ijin operasional dari biri travelling tidak hanya sekedar minta rekomendasi terus bikinkan apa tapi persyaratannya harus dilengkapi harus ada eee kk ktp harus ada ijin trevel harus ada foto kalo ga ada itu ya saya gamau tanda tangan aturannya seprti tui gitu kan salah satu contohnya kan taat kepada peraturan per undang undangan

Yaumi : terutama lima budaya kerja pak ya ?

Pak Arif : iya hanya sekedar tapi tanpa memahami ya tidak selaras dengan yang ada dihati kita dipikiran kita diucapkan kita perbuatan kita setelah dikenal integritas



Trancript Hasil Wawancara

Narasumber : Pak Halili, S. Ag., M.Si

Jabatan : Kasi Bimas Islam

Tempat wawancara : Ruang Kasi Bimas Islam

Tanggal Wawancara: Kamis

Yaumi : jadi gini pak sejauh mana disini bapak memanage sumber daya manusia yang ada disini pak terkait dengan apa dalam arti menerapkan kompetensi – kompetensi pegawai yang ada disini ?

Pak Halili : iya sebelumnya kan begini ya kalo di birokrasi kementerian yang ada ini tentu input sdm itu beda dengan di suwasta walaupun begitu sebenarnya kami kami ketika kita bicara kami dan bapak bapak kita yang ada di pusat Jakarta sampe daerah ya di taun tahun terakhir ini sangat giat untuk melakukan segala reformasi ya reformasi birokrasi ya dalam segala hal termasuk penataan sdm ya saya katakan diawal tadi karena sdm yang ada ini kan sudah dari dulu ya ee memang bagaimana ini kita petakan kita coba petakan nah dari pemetaan ini ahh kan nanti bisa kita eee pilah ini ini pas nya dimana ini pas nya dimana nahh gitu ya alhamdulillah memang belakangan ini sudah eee terus kita lakukan itu namanya anjak abk analisis jabatan dan analisis program kerjanya dengan persyaratan

– persyaratan tertentu untuk jabatan tertentu itu ya sebagian sebagian besar walaupun belum sepenuhnya dengan dengan apa normatif aturan itu artinya bagaimana eee proses manage mereka ya hasil pemetaan ini kan diketahui gitu eee ini misalnya perlu di ee genjot kemampuan dibidang ini kita ya ee terus lanjut walaupun tidak ada diklat tapi kita latih eee manual lah ibaratnya hehe ya logikanya ya diklat tapi kan tidak semudah itu tidak semudah itu kan antrian juga banyak nah tapi ya kalo kompetensi rutin ya pekerjaan pekerjaan rutin ya bisa lah dikerjakan sendiri gitu

Yaumi : artinya berrati untuk pelatihan pegawai disini terkait untuk meningkatkan kompetensi pegawainya ada pak ya melalui diklat-diklat ya pak ?

Pak Halili : ada... dari balai diklat ada tapi kan kapisitasnya kan terbatas ya dari sekian eee pegawai yang membutuhkan diklat paling ya sekian persennya yang bisa diakomodir ya karena itu terkait dengan anggaran tentu saja tapi kan kami ya tidak bisa berhenti sampe disitu eee lah udah lah ga ada yaudah lah nunggu ya engga lah jadi terkait dengan kompetensi apa tugas tugas ruti disini Insaya Allah bisa kami lakukan sendiri ya kita latih tugasnya sampeyan ini bekerjaannya ini jadi ga perku nunggu diklat hehehe

Yaumi : hehe..jadi apa namanya dalam artian tersebut jadi arti sejauh mana kompetensi dalam lingkungan kerja ini pak ?

Pak Halili : kalo saya cukup sederhana saja ketika seseorang memiliki jabatan tertentu ya karena sekarang semua pegawai memiliki jabatan jabatan pelaksana kan ya dia dia mampu mengerjakan ee sesuai apa yang harus dikerjakan ya kalo terkait dengan kompetensi harus eee lulusan S-1 D-3 sampe saat ini ya belum belum belum bisa ada jabatan tertentu yang mensyaratkan pendidikan itu S-1 gitu ya ya dibanyak tempat termasuk disini belum bisa eee di penuhi dari aspek ee pendidikan tapi kemampuan ada kompetensinya bisa dia untuk mengerjakan itu kalo terkait dengan pendidikan ooo belum belum bisa belum bisa S-1 walaupun ee ya ada untuk disini itu ada namanya eee penyusun bahan pembinaan itu kan persyaratan pendidikannya kan ehem minimal kan S-1 kami punya dua disini yang satu S-1 yang satu tidak s1 jadi buat saya kompetensi sangat sederhana saya megartikan memahami wes pokoknya seseorang yang menduduki jabatan tertentu dia bisa melaksanakan tugasnya itu walaupun sesuai pendidikan ee belum belum memenuhi persyaratn normatif itu tadi

Yaumi : bapak kan tadi sempat menyebutkan bahwa setiap pegawai disini menduduki persyaratan apakah kriteria kriteria tersebut dari kriteria kriteria tersebut apa aja kira kira ?

Pak Halili : kalo normatifnya sudah ada ya dianalisis apa jabatan dan analisis beban kerja ya itu persyaratan persyaratan standar di kompetensi tertentu ada memang pendidikan minimal SMA minimal D3

minimal si gitu ya itu normatif normatifnya ya tapi saya katakan dua hal tadi normatif kalo kita bawa keruangan diamanpun di kementerian ini belum sepenuhnya ya belum bisa mas belum belum bisa masuk sehingga ya masih apa namanya ee tidak klop lah tidak klop mesti tahun tahun keberapa nanti bisa klop ya ee oo kompetensi jabatan tertentu eee harus di isi oleh satu begitu kan kan itu terkait dengan grid mas ya ee pendapatan ya gitu tapi kalo sekarang itu apa persyaratannya karena mereka ini kan ee pemetaan pada jabatan jabatan tertentu kan baru belakangan ya setelah melakukan reformasi birokrasi disetiap ASN kementerian dimanapun kan ya kita lihat dari dulu ini orang ini pegawai ini sedang melakukan pekerjaan apa ya ketiak misalkan mengerjakan pada bidang keluarga sakinah ternyata dia sudah cukup lama yaudah kita kloting dia di jabatan keluarga sakinah oo dia banyak di aspek pengolahan data misalnya selama ini bermain dengan data ya kita kloting ke pengolah data oo dia lebih banyak pada apa pengelolaan kegiatan nikah rujuk ya kita kloting kepada jabatan pengelolaan nikah dan rujuk jadi kalo dikatakan ada tes engga ya engga jadi kami melihat ini ini dari dulu menangani apa udah sampeyan menangani tadi keluaraga sakinah ketiaka misalnya dia ada hal hal belum cekap gitu ya **ya kita kita tril** gitu engga nunggu diklat nunggu diklat embuh kapan kesuen hehehe ya kita kasih tau ini begini begini

Yaumi : jadi berarti dalam penempatan jabatan atau perekrutannya itu melihat apa namanya sejauh mana sih pegawai itu memiliki atau dari latar belakang pendidikan yang mereka tempuh atau yang dikuasai ?

Pak Halili : jadi kalo ininya tidak tes dari awal ini loh ada lowongan ee jabatan ini untuk dipelaksana loh ya beda kalo di di pimpinan kalo di pimpinan kan memang sudah lebih jadi spesifik ya jadi kalo jabatan dipelaksana ini ya sataf itu ya saya katakan lebih banyak berangkat dari eee sebelumnya dia dia ee sudah melakukan tugas dibidang apa itu baru oo iya ini jabatan anda sekarang disini pengembangan keluarga sakinah pengelola data jadi pengelola kegiatan nikah rujuk misalnya kan di pengelola terkait dengan kepenyuluhan

Yaumi : jadi peran pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya sendiri itu bagaimana pak ?

Pak Halili : peran untuk meningkatkan kualitas kerjanya eee kalo saya begini satu yang penting kita jalin komitmen kebersamaan jadi bersama jadi ketika satu ada yang ga bisa jangan lepas merasa dia sendirian gitu merasa sendirian bisa tanya sama kanan kiri kalo ada sesuatu kesulitan dalam dan tugas itu ya ketika misalnya oo ko belum belum juga bisa oo gapapa komunikasikan dengan dengan saya misalnya kan ya kita komitmen jadi komitmen kebersamaan kan penting gitu ya memang apa namanya kalo itu tidak dibangun nanti

anu stres sendiri dan ya karena kalo pekerjaan di birokrasi ini kan hampir eee apa namanya sama ya rutin gitu kalo pun ya ada pernah pernah yang ga sama gitu ya dalam alur ee alur kegiatan untuk ya relatif anu lah ketika orang ini mau belajar betul mau tekun betul belajar belajar bisa ya dengan itu tadi merasa ga bisa tanya jangan jangan... jangan diem gitu kan ya jadi dengan tanya itu dia yang tadinya engga paham jadi paham jadi ngerti contoh kan sepele pengolahan data ya pengolahan data kita bermain di excel lah engga usah aplikasi yang mumet mumet ya excel aja ya kan excel ini kalo misalkan udah paham kan ya enak juga ngolah data tapi kalo saya lihat ko lama sih Cuma itu oo ternyata masih manual manualnya kaya apa misalnya sum jumlah kan masih kaya pake kalkulator ini kan.. ini karena ndak paham kan ini loh ini tarik gini bikin rumus begini gitu kan enak ya kan gitu itu contoh kecil masih pengelolaan data misalnya yang lain bagaimana dia meng update peraturan undangn misalnya sk sebagai kepanitiaan kan ada dasar hukum ya kita ya tau ini loh runtutan apa dasar hukumnya dari tahun ke tahun itu begitu kan gitu ya aturan keuangan ya begini caranya bagaimana ya saling berkomunikasi kalo tidak ya dia bisa browsing sendiri kan kalo ngenteni diklat sue mas..hehe

Yaumi : biasanya kalo diklat itu pelatihan apa saja yang di berikan ?

Pak Halili : kalo dulu dulu ya yang sering kearsipan truss paling protokoler bahkan eee administrasi tapi itupun kan ya tidak setiap saat ini saja

sudah tidak ada ga ada dan apalagi ya kegiatan kegiatan yang sekarang anggaran berbasis infrastruktur ya uah hampir tidak ada pengembangan pengembangan sdm pelatihan kaya gitu itu kalo pun ada di diklat di balai diklat Cuma ada pelatihan kompetensi guru kalo pegawai hampir tidak ada

Yaumi : hampir tidak ada pak ya ?

Pak Halili : tidak ada

Yaumi : kalo misalkna dulu dulu itu untuk peltihan diklat protokol dan kearsipan itu biasanya pelaksanaannya itu setiap berapa waktu itu ?

Pak Halili : haa bisa setahun sekali hehehe...setahun sekali itupun kalo ada itupun terbatas satu kelas berapa sih kalo tiga puluh orang tiga puluh orang itu palaksaannya kantor wilayah ya pusat jogja ya kalo kabupaten diambil berapa enam kan padahal bantul ini kan luas juga ini diambil enam ini sopo enem ini kan yaudah gitu kan lumayan kalo yang pelaksanaannya misalkna kalo dari kantor ini saya tiga puluh orang melibatkan orang bantul semua ya lumayan jadi perinsipnya sekarang peningkatan kompetensi itu tidak tidak harus melalui diklat tapi diklat itu memang sudah menjadi tanggung jawab negara juga gitu itu ya memang harus dilakukan melalui balai diklat ya tapi kalo kita menunggu itu setelah itu setelah pensiun ya mungkin engga di diklat diklat contoh ya kami punya untuk penyuluh ya penyuluh non PNS itu 163 yang baru tersentuh diklat oleh balai diklat ya itu baru 30 orang sisanya ada

seratus berapa seratus eee seratus tiga belas seratus tiga belas orang itu belum tentu ko kalo ditanya ya kapan ga ngerti kapan paling ya tiga puluh orang itu karena memang ya itu kan balai diklat melayani se Jogja dan Jateng untuk kemarin kami sebagian tiga puluh bantu semua yabg lain belum padahal sejogja ada berapa itu disini ada tiga belum jogja kulon progo banyak lima ratusan ya beu tersentuh tiga puluh orang lah nek ngenteni aku urung diklatlah eee urung anu lah ngenteni diklat eee ya sampe pensiun ya belum tentu di diklat jadi intinya peningkatan kompetensi itu bagaimana dia itu ee keingin tahuan minat keingin tahuan itu besar saya pikir lebih bisa menjadi modal lah nek wong meneng ya takon ora susah browsing ya ora ya itu apalagi misalnya pimpinannya ga ngasih tau kan repot ee yoyo repot hehe saya saya terbiasa ya masuk kewilayah teknis saya liat ngolah data pake excel ko sui kan menurut ukuran saya itu udah ga wajar loh ooo iya memang betul manual adadata kecamatan ini makanya sekian dijumlah pake kalkulator kan lama baru satu kolom belum kalo yang ini ya kalo angkanya Cuma puluhan nek ewunan kan lebih banyak mejetnya juga kebih banyak jadi tapi ya saya disini baru disini baru empat bulan ya jadi ya belum banayak yang saya lakukan jadi ya saya tekankan ayo lah ya bareng bareng kebersamaan jadi kalo fenat kasali itu megatakan sharing ekonomi itu ya menyikapi itu lah demo demoitu anggota anggota itu loh konvensional demo demo

demo online itu loh ya memang sekarang jamannya ekonomi tidak ada pelaku ekonomi pelaku tunggal kan begitu bareng bareng aku iki sampeyan due iki nah ayo gabung di share gitu termausk ya dilakukan ya disini memang betul tadi jabatan jabatan tertentu yang lebih utama memang bagaimana dia paham dengan jabatannya sendiri saya menuntut mungkin kedepan saya kembangkan bagaimana satu orang ini sitik sitik bisa ngerti juga kaya urusannya kaya temen o yang sampingnya dengan share pengetahuan kan begitu ya boleh jadi boleh jadi pada tahun kedepan kan mereka digeser gitu kan digeser sehingga engga kaget oo iya wes ngerti gitu nah itu baru lingkup satu ruang saya juga pengen antar ruang sitik sitik ya saya katakan sitik sitik paling engga poinnya poinnya ngerti gitu loh sehingga ketika ruang sini pindah ke ruang yang lain dibeda beda seksi itu engga kaget gitu walupun griding jabatan sama selama ini ini temen temen kan sudah merasa di zona aman wes pokoke wes tekan pensiun aku neng kene sekarang engga jangan dipikir begitu saya katakan saya dua puluh tahun di Slman lah taunya juga pindah kesini artinya engga selamanya saya di Sleman ya biasa

Yaumi : begini pak biasanya kan ada ya pegawai yang memiliki keunggulan prestasi tinggi kan yang apa namanya pegawai yang ber kompensasi tinggi lalu ada ga reward atau hadiah yang diberikan ?

Pak Halili : secara umum eee walaupun ada belum membudaya itu secara umum walaupun ya belakangan ya sudah sudah ada reword tapi event event tertentu yang memang itu anu eee apa namanya sudah direncanakan satu yang kedua reword baru dimaknakan reword finansial ya misalnya di event event eee apa kalo yang terkait dengan pegawai ya kalo bisa baca kitab ee lomba karya tulis ilmiah terus ada lomba KUA teladan gitu artinya event event itu kan suah direncanakan dan sudah terprogram dianggaran dan ada reword disitu karena memang sudah dianggarkan tapi reword dalam itu lain itu golongan budaya misalnaya waa ini layak ada tim khusus misalnya ya kaya award gitu kan ada panitia khusu ya award award yang ga diketahui tapi ada yang menilai itu bagus loh saya sangat dukung kaya gitu belum ada andaikan ada bagus itu misalnya tingkat bantul ada lah tim sendiri yang melihat dari keseluruhan pegawai ini ya kan punay kriteria kriteria kan gitu ee instrumen oo ini award untuk yang dapat tahunan atau apa kenaikan pangkat atau apa saya mengimpikan itu meniru lembaga lemabaga itu loh meniru eee award lingkungan apa lah gitu loh.. kan banyak kan kadang yang dinilai ini tau tau dapat panggilan kan gitu itu kan proses alami dan betul betul murni kalo gitu, kalo reword yang sudah sudah ini kan ya banayaknaya polesan aku ikut kan di apik apike kan gitu loh jadi setelah lomba ya uwis jadi semua perlu dirubah saya mengimpikan suatu saat perlu dirubah sehingga orang

medapatkan reword memang betul dia paling tidak pengamatan didaktif setahun lah gitu kan pegawai ini layaklah dinobatkan sebagai eee entah berprestasi bidang apa kan itu belum eee justru punishment ya banyak ya karena punishment ini terkait dengan kedisiplinan itu kan engga ada ampun

Yaumi : dan itu kedisiplinan ada SOP nya pak ?

Pak Halili : iya kalo kedisiplinan punesment sudah pasti kalo reword sekali lagi lebih pada aspek finansial kami ya kami semua sudah mendapat rewor yang cukup banyak lah dari negara ini iya sungguh sungguh luar biasa kalo kita berawal dari kompetensi pegawai itu ya ya kalo mau jujur itu belum belum seratus persen seorang pegawai menduduki jabatan sesuai kualiatas tapi mereka mendapatkan reword apa itu tunjakan kinerja sama mereka dapat ketika grid enam ya segitu jadi kalo pekerja denagn reword finansial ya kami sudah ya artinya kalo kawan kawan itu nyadar tentunya tidak ada pilihan kalo tidak dengan betul betul bekerja karena memang eee kemarin saya becanda itu kita wong duduk keluar dapat undangan kita makan pulang ke kantor e tau tau udah hampir pulang lunga sedino diabayar berapa temen temen itu engga kurang dari empat ratus ribu iya hehe

Yaumi : buanyak ya ?

Pak halili : iya AC kaya gini di ruangan Cuma nerima sampeyan kaya gini ngobrol gitu kan bentar lagi keluar ada kumpulan apa kan ya

artinya kalo semua pegawai itu sadar itu engga ada pilihan kecuali betul betul makanya kenapa punishment itu betul betul diterapkan karena memang apa namanya ya itu sudah berlebih saya pikir ya karena semua mendapat tunjangan jabatan sesuai grading jabatannya

Yaumi : apakah pegawai disni sudah PNS semua pak ?

Pak Halili : kalo dikami sudah kalo dijogja hampir secara umum ya kecuali guru ya kalo guru banyak yang yang tidak kecuali kami ada yang non PNS penyuluh ya itu rekrutmen terakhir kemarin ya kalo dikantor ini sudah semua PNS iya sudah dapat gaji dapat tunjangan gitu kan di kantor kan kadang ngobrol kalo saya ya kadang ngerjain makalah hehehe tapi kalo di yang saya lihat ya kalo di disni lah secara umum antar ruang itu ya karena memang volume pekerjaan hampir tidak pernah selesai ya kalo jaman dulu ya kan kalo jaman dulu pegawai itu kan tidur aja ya kalo tidur karena pusing ya saya pikir engga kalo jaman dulu ya biasa tidur tapi ya alhamdulillah sekarang memang dinamikanya eee dikantor kemenag ini ndak ada pekerjaan yang yang selesai turuss dan boleh saya katakan pegawai yang ada di kantor sini ya itumemang orang orang yang cakap dan ngambilnya darimana ngambilnya dari madrasah artinya orang orang yang ada dilingkup kantor ini suada dipandang cakap sesuai dengan ee jobnya masing masing dengan

apa eee jabatannya masing masing artinya ketika engga cakap ya udah lah keluarkan aja hehe iya gitu

Yaumi : untuk syarat khususnya pak mengenai penempatan jabatan saya kurang jelas tadi hehe

Pak Halili : oo syarat khususnya penempatan jabatan ya syarat khususnya kalo main bahasa normatifnya ya memang sudah ada ya saya eee syarat khususnya itu pendidikan itu terus yang jelas dia punya pengalaman dibidang itu dibidang pekerjaannay artinya sebelumnya memang sudah menangani teruss syarat khususnya eee apa lagi syarat pookoknya ya dia sehat jasmani rohani hehehe gitu kan ya iya dia punya pengalaman bidang itu pendidikan latar pendidikan dan dia punya skop yang di dukung oleh apa namanya terus tapi syarat syarat khusus itu menjadi tidak khusus karena tidak semua memiliki terus ehem apa lagi kalo ada satu dua banyak hal dia belum mampu dibidang itu sekali lagi bagaimana dia tidak diem tidak diem untuk bertanya dengan teman atau saya ada disini ada browsing melalui apa pun karena tidak ada hal yang tidak bisa dipelajari saya katakan semua kerjaan kalian kelihatan artinay ketok engga ada kerjaan yang kerjaan yang sulit yang abstrak itu kan yang mikir itu kan yang abstrak mikir bagaiman mendesain bagaiman merancang itu kan itu sudah eee wilayahnya bukan wilayahnya mereka tapi mereka teknis kan kalo kerjaan tapi kalo yang kelihatan kan tinggal nyusun data pelaksanaan kegiatan

Coding Hasil Wawancara

Narasumber : Pak Muntolib, S. Ag., M.Pd. I
Jabatan : Kasi Pendidikan Diniyah dan Pontren
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Pendidikan Diniyah dan Pontren
Tanggal : Senin, 13 Februari 2017

Yaumi : jadi begini pak hehehe ...bapak kan disini kan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia yang ada disini, bagaimana bapak memajukan kompetensi yang ada disini pak ?

pak muntolib : jadi ee.. untuk memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat kita memberikan suatu tekanan pada masing2 staf baik dari sisi pekerjaan manajemen maupun kompetensi IT kami setelah apa itu koordinasi dan lain sebagainya akan teridentifikasi secara parsial masing masing kemampuan staf itu seperti apa baik itu pengelolaan pendidikan pengelolaan data maupun penyusunan konsep program kerja yang ada di setiap seksi maka dari itu lah teridentifikasi tingkat kemampuan staf itu seperti apa, ada yang kemampuannya itu bersifat administratif, ada yang punya kemampuan untuk pengolahan data, ada yang mempunyai kemampuan untuk mengelola pendidikan maka pengelolaan itu semua nanti ada titik koordinasi . koordinasi ini lah yang akan menentukan hasil dari sebuah proses yang telah dilakukan oele masing – masing staf. Kalo semua itu ada kekurangan dari masing – masing staf tidak tercapainya suatu tarjet pekerjaan maka itulah yang nanti kita akan berbagai koordinatif, diantaranya : satu yang dilakukan adalah mengidentifikasi hambatan – hambatan yang dilakukan secara personal , kemudian menyusun konsep penyelesaian, yang ke tiga menyusun finalisasi dari hambatan itu maka koordinasi itulah yang dilakukan.

Yaumi : hambatannya diamana ?

Pak muntolib : hambatannya dimana ? masing2 staf hambatannya diamana ?. anda punya kemampuan. Bahkan pernah saya pokso untuk menyelesaikan suatu konsep apa itu ? input data kenapa data ini tidak terinput hari ini karena ada persoalan persoalan persoalan mungkin dari aspek pengumpulan daata yang tidak lengkap, karena tidak koordinasi atau karena terhambatnya dari sumber data yang dilakukan. Itu lah yang akan kita ..nah itu dari sumber datanya itu misalkan dari pondok pesantren. Pondok pesantren hambatan itu lebih dari sumber data , dari pondoknya itu. Kalo proses ini ternyata jarang dialami. Proses itu yang ada disini itu jarang tapi ini hambatan itu lebih pada suber data. Sumber data kan prosesnya kan dari sana .

Yaumi : tadi sempat ngendiko, bahasa halusnya ngendiko ya pak ya hehe. Jadi setiap pegawai disini kan mempunyai bagiannya masing2.



Kompetensi

Ada yang IT, administrasi kiya lihat keadaan pegawai yang sekarang ini memerlukan peletihan ?

Pak muntolib : kita tidak melaksanakan itu karena kita tidak berbasis itu karena itu sudah ada tersendiri, jadi kita lebih memaksimalkan sumber daya yang ada untuk eee apa itu. Kompetensi itu.

Yaumi : hmmm kompetensi ya..

Manajemen Sumber daya Manusia

: tetapi secara formal tidak ada tapi secara informal ini bagaimana caranya pada saat koordinasi ini masing2 staf kita tekankan semuanya harus berbasis IT harus tau masing masing mana yang harus ditangani yang membutuhkan itu dengan yang berbasis IT itu dia harus belajar jangan hanya terfokus hanya kepada satu orang

Yaumi : wajib itu pak ya ?

Pak muntolib : itu yang harus kami tekankan , jadi satu dengan yang lain harus tau data diantaranya dan yang lainnya untuk bersinerji, karena pada suatu saat ketika orang A tidak ada B harus tau . jadi tidak harus terfokus pada satu kegiatan walaupun secara apa itu kedinasan tupoksi mereka sudah mengampu masing2 program itu tapi harus terkoneksi secara integrasi jadi antara pengolah data pondok pesantren, pengolah data madrasah diniah pengolah data TPA taman pendidikan al quran itu harus tau input datanya. jadi harus tau pengelolaan pondok pesantren kesulitannya di mana, pengelola ma'rasah diniah itu kesulitannya di mana, pengelola TPA itu kesulitannya di mana ini melalui koordinasi, jadi nanti tau. maka masing masing eee masing 2 staf mengetahui ooo ini kemarin ada hambatan disini, kemarin ada hambatan disini nah nanti pengolah data penyuusun program harus tau apa itu hambatan ataupun cara penyelesaian maka kita punya jadwal koordinasi baik jadwal secara formal maupun informal itu, itu dalam rangka meningkatkan SDM mereka ini supaya mereka tau, jadi mereka tau kadang kan ndak mau tau tentang kegiatan orang lain itu lah yang kami biasakan supaya mereka sama sama mengetahui jadi tidak hanya tau pekerjaannya sendiri.

Manajemen Sumber daya Manusia

Yaumi : misal pak ada pegawai tidak terlalu simpati atau peduli terhadap pekerjaan pegawai yang lain apa yang akan anda lakukan ?

Pak muntolib : yang kan terhadap yang tidak mau tahu terhadap pekerjaan orang lain kami akan menegur jangan terfokus pada pekerjaan sendiri, kalo pekerjaan sendiri sudah selesai harus me apa itu ee membantu yang lain karena apa itu ada penilaian kerja sama kalo mereka tidak mau seperti itu nanti nilai kerja samanya jelek iya karena perilaku kerja itu kan dinilai dari kerjasama kalo mereka tidak mau kerja sama ya nanti akan saya nilai jelek walaupun hasilnya dia sendiri dia bagus

Yaumi : berarti itu lebih kepada sifat sosialnya ya pak ?

Pak muntolib : ada penilaian perilaku kerja itu menyangkut macam macam

Yaumi : apa saja itu pak ?

Pak muntolib : ada apa itu apa namanya...integritas profesionalitas, kemudian kedisiplinan, kemudian kerjasama, orientasi pelayanan. Jadi kita lebih menekankan kepada orientasi pelayanan, kalo orientasi pelayanan itu dilakukan maka itu akan akibatnya apa... akan berkoordinasi dengan yang lain jadi misalkan ada ... kalo dia tidak berorientasi pada sifat pelayanan berarti sifatnya hanya individual mereka yang dilakukan.



Yaumi : tidak berkualitas ya pak ?

Pak muntolib : he emm..iya maka kita harus berorientasi pada pelayanan jadi jangan sampai individual mereka yang dilakukan . maka kita harus berorientasi pada pelayanan itu . kalo orientasi pelayanan maka mereka akan mudah untuk bekerja sama , ini loh jadi perilaku kerja menyangkut eee apa.. kedisiplinan kemudian eee apa orientasi pelayanan itu tinggi semua nya harus berorientasi pada pelayanan, semuanya walaupun tugas dan tupoksi mereka itu misalkan pengelolaan pendidikan pengelolaan data dan sebagainya, dan misalkan dia tidak ada pekerjaan harus membantu yang belum selesai, itu integritas , komitmen. Komitmen untuk melayani umat itu ..



: harus ya pak ?

: harus kemudian disiplin, disiplin itu harus mampu menyelesaikan sesuai dengan target, jadi bagaimana caranya ? ya kita harus meningkatkan terhadap karyawan itu untuk mendorong kalo dia misalkan jam delapan sampai jam dua belas itu saya selalu memaksimalkan untuk bekerja karena itu paling baik untuk , apa itu ... masih fresh itu sampai disitu, jadiii biasanya kalo sudah jam satu ya suruh menangani yang ringan ringan saja kalo tidak ya maksimal jam 8 harus orientasi kerja tv dan lain sebagainya ndak boleh.



Yaumi : jadi jam delapan sampe ba da dzuhur ketat ya pak peraturannya, tapi kalo sesudah dzuhur agak longgar ya pak ?

Pak muntolib : karena tingkat kemampuan motorik manusia ada batasnya , jadi kerjasama itu penting. Itu kita tekankan, karena namanya team work ya jadi kita itu ndak ada aku kerjaane iki yo wes ndak ada harus kita tanamkan sikap kerja sama, karena tingkat keberhasilan dalam suatu kelompok ya itu karena bagaimana kita mengolah kemampuan dari masing masing staf, artinya aaa ini kemampuannya hanya mengadministrasi data terima surat dan lain sebagainya, tapi IT nya kurang nah ini nanti saya minta tolong pada pegawai yang lain “ ini tolong di kerjakan” misalkan di bantu dan sebagainya.



Yaumi : biasanya bapak kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi ituuu, bapak menilai kan dari kedisiplinaan, nah itu bapak menilainya secara tertulis atau memang secara aaa secara tidak tertulis, atau bagaimana ?

Pak muntolib : yaa secara tertulis

Yaumi : secara tertulis ? hmmm

Pak muntolib : pada saat nanti penilaian perilaku kerja

Saya : ada seperti itu ya pak ?

Pak Muntolib : ada , jadi kaya sepertiii.. kan sekarang yang namanya pegawai ada nilai perilaku kerja kan ada, nilai perilaku kerja kan ada, jadi orientasi pelayanan integritas , komitemeen, disiplin, kerjasama. kepemimpinan jadii khusus kepala, kalo staf kan ga ada..

Yaumi : kalo staf ga ada ya pak ? kalo staf mungkin sub satu sampai liam ya tadi pak ya ?

Pak Muntolib : he'eh, jadi sepeerti ini. Jadi nanti nilainya ini harus, harus ada seperti apa integritasnya, seperti apa kemampuan mereka

Yaumi : itu setiap berapa bulan sekali pak, setiap satu semeseter sekali atau atau berapa dikumpulannya pak ?

Pak Muntolib : ini setiap akhir tahun.

Yuami : ooo... akhir tahun ya pak yaa ?

Pak Muntolib : biasanya kan penilaian itu kan akhir tahun yaa, pada saat,kalo secara informal memang kita mendorong terjadinya suatu.. apa ituu...proses interfensi yang apa itu sesuai dengaann...

Yaumi : kemampuan ?

Pak Muntolib : kemampuan mereka, jadi supaya mereka itu didorong karena apa.. sekarang kerja itu kan semuanya berbasis IT jadi kita harus paham, meskipun udah tua tua , kalo memaan ga bisa ya cobalah belajar ,nah nanti dilihatkan komputer. Kemaren saya punya staf yang prodak lama ya tolong ya nanti itu ora ketang anu dilihatlah komper itu, komputer yang mudah saja, nanti sudah ada formatnya kan nanti tinggal diisi data kan misalkan hmm...begitu jadi dikita yang buat format tapi dia yang ngasih data

Yaumi : masukan aja datanya ya ..

Pak Muntolib : masukan aja, karena dia kan kalo exel sering berubah, tapi kalo formatnya sudah ada kan..

Yaumi : enak, tinggal ganti nama aja ya pak ya ?

Pak Muntolib : enak, itu yang paling ringan .

Yaumi : itu untuk penilaaian kerja yang tertinggi biasanya mendapat kompensasi berupa apa pak ? pujian atau apa ? atau hal apa ? dari setiap pegawai yag mempunyai apa namanya... prestasi tinggi, misalnya pak sapa disini yang mempunyai prestasi tinggi apa pak ? pujaiaan atau apa pak ?

Pak Muntolib : kalo bagi pimpinan sendiri secara formal tidak ada, Cuma kadang yaa biasanya kalo yang punya prestasi tinggi IT nya bagus, kinerjanya bagus nantikan dari Kemenag ada penilain ASN berbudaya kerja nanti akan kita masukan melalui

 : berarti ada pegawai berprestasi kalo seperti pengawas kan yang saya tau ada pengawas berprestasi , dan pengawas berprestasi ini kan biasanya di lihat dari administrasi administrasi nya kan pak ya, pernah ikut diklat, apa namanya pernah ikut pelatihan pelatihan

dan lain sebagainya, ini kalo pegawai disini juga seperti itu juga apa tidak pak ?

Pak Muntolib : kaloo..kalo kita pegawai itu tidak terlalu banyak sih, diklat ga terlalu banyak , kalo pengawas kan banyak fungsional kan, tapi kalooo..kalo untuk staf itu jarang.

Yaumi : jarang ya pak ya ? tapi untuk .. O iya pak saya mau tanya kaya gini ada ga kan pegawai berprestasi tadi kan ya itu dilihatnya dari disiplin, prestasi kerja orientasi kerja, sifat sosial lain sebagainya , berrati itu hanya berdasarkan dari kesehariannya aja , kalo dari segi administrasi dan lain sebagainya berarti itu tidak ada ya pak ya ?

Pak Muntolib : yaa.. ya ada artinya kalo kesehariannya bagus otomatis output yang dihasilkan kan bagus juga, jadi administrasi yang laporan dia kerjakan kan bagus juga , jadi ketika prestasi kerja bagus makanya kita lihat itu dari proses, mulai dari proses itu bagus, pertahapan itu dia pakai semua.. jadi tidak asal program apik tapi urut itu belum tentu secara kerja bagus dia itu di depan pemimpin dia itu bagus tapi ini yang dinilai itu dari sebuah konsep bagaimana dia itu bekerja secara konsep tarjet,hasil itu ada, jadi.. ini diliht dari sebuah hasil, misalkan si A melaksanakan tugas, misalkan tugas kegiatan waktu ngaji pondok pesantren itu prosesnya kan mulai dai pembuatan surat, mulai dari apa ituu... mengkoordinasikan menyusun bahan kemudian hasilnya , mengkajai dari sebuah hasil kalo mereka sudah membuat sebuah SK itu mereka teliti kembali ini sudah betul apa belum .ooo ini tingkat kesalahan yang semakin kecil berarti semakin baik untuk pekarjaannya ituuu.. jadi proses kan banyak apa itu.. Item item pada saat kegiaytan kan banyak prosesnya , kalo proses itu dikerjakan secara aturan ooo berarti ini kerjanya bagus jadi semakin tingkay apa itu kekurangan itu kan semakin bagus prestasi kerjanya ltnya juga bagus.

Yaumi : berarti kalo dari segi IT itu memang pegawai harus bisa dengan sendirinya tanpa ada pelatihan ya pak, trus kalo untuk perekrutannya sendiri bagaimana pak untuk pegawai dari kemenagna sendiri atau dari Kanwil sendiri , bagaimana itu pak ?

Pak Muntolib : kalo dari pontren itu seksi tidak merekrut itu sesuai dengan surat tugas yang di berikan dari subag bagian tata usaha kasubag kepegawaian lah kalo disini namanya kasubag bukan kasubag kepegawaian jadi kalo kasubag itu a punya kemampuan sendiri tapi kalo kepala seksi itu bisa meminta sesuai dengan struktur yang dibutuhkan

Yaumi : emmm punya hak gitu ya pak ?

Pak Muntolib : iya punya. Kan kita onnya koordinasi misalkan disni itu ada 3 struktur ya, 4 struktur kepala seksi, penyususn bahan, kemudian pengelola pendidikan, pengelola data dan pengadministrasi ada lima ini

Yaumi : ooo ada lima ya ?



Pak Muntolib : ini kita bisa minta kira kira yang pengadministrasi itu siapa yang cocok, pengelola pendidikan pasti harus tau IT ini wajib, hukumnya wajib kalo pengadministrasi ga perlu tapi kalo pengelola data wajib lagi ini yang harus IT nya lebih tinggi penyusun bahan juga begitu harus IT dia punya konsep yang bagus dia punya ketekunan atau rajin baca karena keterkaitan dengan sks kan dan sebagainya ini harus jadi untuk perekrutan diseksi itu kita bisa koordinasi, kalo itu terpenuhi dengan ciri-ciri yang apa itu dibutuhkan itu masuk misalkan pengelola pendidikan pondok pesantren memang dia harus punya basis pondok pesantren misalkan itu pengelola pendidikan diniyah mereka harus tau bagaimana pola pendidikan diniyah misalkan itu.

Yaumi : berarti itu pengelola pondok pesantren harus alumni pondok pesantren juga ya pak ?

Pak Muntolib : ga ga mesti

Yaumi : ga mesti ya pak ?

Pak Muntolib : kalo itu bisa dipelajari tapi paling tidak kalo ada yang diantara itu yang alumni pondok pesantren memang jauh lebih bagus karena dia lebih memahami pada kurikulum yang diberikan di pondok pesantren, lebih familiar dengan kitab kitab yang ada di pesantren , kiainya juga gitu koordinasinya juga lebih mudah dibandingkan orang yang tidak alumni pesantren.

kompetensi

: berarti yang lebih diutamakan untuk di pondok pesantren ini beliau beliau yang alumni dari pondok pesantren itu sendiri ya pak ya ?

Pak Muntolib : kalo itu ada semua jauh lebih bagus

Yaumi : lebih bagus bagus semua ya pak ya

Pak Muntolib : jauh lebih bagus dibandingkan yang tidak sama sekali

Yaumi : iyaiyaiya hehe

Pak Muntolib : hehehe he..

Yaumi : jadi semua pegawai disini latarbelakang pendidikannya alumni pondok pesantren semua ya pak ya ?

Pak Muntolib : ada yang tidak ada Cuma yang penyusun bahan kan tidak terlalu di kalo kalo yang TPA mungkin dia yang peduli terhadap TPA paling tidak karena kita sering to untuk koordinasi dengan lembaga lembaga lain itu mitra itu sangat membantu lah itu kan ada to

Yaumi : ada

Pak Muntolib : nah itu jauh lebih baik kalo misalkan itu ada disini ada yang diniyah ada yang dirumah yang ngurus diniyah maka disini tak bikin diniyah

Yaumi : jadi lebih mendalam tentang masalah tugas yang beliau pegang dan beliau terapkan dalam kehidupan bermasyarakat ya pak ya

Pak Muntolib : iya karena itu jauh lebih mudah untuk meningkatkan kompetensi mereka apa yang dia butuhkan di masyarakat misalkan pendidikan diniyah, TPA, pondok pesantren dia akan tau nanti akan dijadikan acuan untuk mengambil sebuah kebijakan.

Yaumi : o iya ada apa saja ya pak disini bidang bidang nya ?

Pak Muntolib : ada pengelola pondok pesantren, ada pengelola pendidikan diniyah trus aada pengelola pendidikan Al Qur'an ada penyusun bahan, ada pengadministrasi

Yaumi : Ustad semua ya pak hehe

Pak Muntolib : nah ini hehe semuanya harus ada, nah itu semua kan basicnya IT semua

Yaumi : kan biasanya ada ya pak ya monitoring pondok pesantren itu biasanya dilakukan berapa waktu sekali pak ?

Pak Muntolib : monitoring terhadap lembaga keagamaan yang ada dibawah seksi pada pontren itu ada yang bersifat insidental jadi ada yang insidental itu tiba tiba kia ada masalah maka kita harus segera apa itu yang monitoring yang bersifat insidental itu

Yaumi : maksudnya gaimana itu pak ?

Pak Muntolib : misalkan pondok pondok pesantren yang biasanya itu ada apa itu warga negara asing ada pondok pesantren yang memang kurang pro dengan kebijakan pemerintah ini sering di monitoring, ini insidental ada pondok pesantren yang sifatnya itu kedinasan karena ada permintaan dari ini maka kita monitoring baik monitoring secara kurikulum kurikulum nya itu jadi ketika pondok pesantren itu mengajukan ijin operasional misalkan bulan february maka kita akan monitoring mungkin dua bulan atau tiga bulan kemudian.

Yaumi : ada tenggang waktunya ya untuk pengajuan operasionalnya tadi ?

Pak Muntolib : o tidak jadi untuk verifikasi verifikasi pengajuan pondok pesantren itu kita sudah punya SOP

Yaumi : ada standarnya ya pak

Pak Muntolib : ada standarnya kalo itu sudah terpenuhi itu nanti kan ada FKPP forum komunikasi pondok pesantren

Yaumi : see Bantul ?

Pak Muntolib : jadinya iya sebantul jadi itu yang nanti akan memutuskan dari beberapa pertimbangan dari FKPP

Yaumi : berarti FKPP bagian yang apa itu apak ?

Pak Muntolib : bagian yang memverifikasi jadi kementerian agama untuk memberikan ijin operasional meminta pertimbangan dari fkpp itu forum komunikasi pondok pesantren kalo itu sudah dilakukan sesuai dengan aturan dan sebagainya maka itu akan kita terbitkan

Yaumi : itu untuk di SOP sendiri kriteria kriteria sendiri apa aja pak bagi pondok pesantren yang mengajukan operasional tadi bapa kan bilang ada standarnya SOP nya kriteria kriteria tertentu yang mungkin dalam kriteria kriteria tersebut layak ini pondok pesantren menerima operasional jadi dalam bentuk apa ini pak ?

Pak Muntolib : piagam piagam operasional dan itu bisa digunakan sebagai data mereka

Yaumi : jadi harus ada pendataan semua ini pondok pesantren

Pak Muntolib : iya jadi yang pondok pesantren yang tidak punya ijin operasional otomatis tidak terinput data secara nasional juga data emis tidak akan masuk

- Yaumi : untuk melakukan hal tersebut misalkan kan ada pondok pesantren yang tidak mau di data dari kementerian agaman sendiri biasanya bagaimana mempunyai tindakan apa ?
- Pak Muntolib : jadi pondok psantren itu didorong supaya untuk mendaftarkan yang belum puya ijin operasional segera mendaftarkan untuk ijin operasionalnya dan itu kan masa nya hanya lima tahun setiap lima tahun sekali nanti kita informasikan melalui WA itu nanti kan yang masa ijin nya sudah habis kan nanti di anu akan dii perbarui lagi kalo memnag setelah di perbarui tidak layak lagi kan ada pesantren yang apada saya pengajuan santrinya itu banyak tapi pada saat untuk pembaharuan dua tahun tiga tahun kemudian santrinya habis otomatis engga ngambil itu kan banayak
- Yaumi : ada ga pakkan saya pernah melakukan PLP disini ya pak ya mungkin ada semacam seminar apa itu kumpulan kumpulan dari pondok pesantren mungkin ada seperti itu pak semacam seminar jika ada acara tersebut itu berkenaan dengan penyuluhan atau apa apak ?
- Pak Muntolib : kasi ada di kita ada di seksi PD pontren itu ada tiga koordinasi ada satu itu lokakarya kalo lokakarya ini tentang pesantren koordinasi itu ada tiga rapat koordinasi rapat diniah takmiliyah rapat koordinasi eee apa itu taman pendidikan al quran rapat koordinasi dengan pondok pesantren rapat koordinasi ini baisanya memutuskan nanti berkaitan dengan kepesantrenan misalkan bagaimana kalo pesantren itu apa itu ijin pondok pesantren dan sebagainya itu biasanya rapat koordinasinya seperti itu membangun pesantren yang berbasis apa itu IT yang berbasis enterpreneur berbasis dengan yang lain nah itu nanti biasanya di rapat koordinasi
- Yaumi : jadi ada pelatihan nnya juga ya pak untuk pengurus ponpes
- Pak Muntolib : enggak enggak enggak ada pelatihan , jadi nanti kami koordinasi lah nanti loka karya nanti temanya kami tentukan
- Yaumi : untuk rapat koordinasi sendiri berapa bulan sekali pak ?
- Pak Muntolib : ini kalo kemenag hanya satu kali rapat koordinasi tapi selebihnya kan FKPP itu forum komunikasi pondok pesantren , nanti misalkan ada kegiatan akhirussanah di pondok ini disebarkan pake WA
- Yaumi : ohh begitu pak ya jadi ada bagiannya sendiri yayay..

Coding Hasil Wawancara

Narasumber : Nasikun Amin, S.Pd
Jabatan : Staf Pendidikan Madrasah
Ruang Wawancara : Ruang Pendidikan Madrasah
Tanggal : Kamis, 23 Februari 2017

Yaumi : jadi begini pak mengenai sumber daya manusia atau kompetensi yang ada disini itu bagiannya apa aja pak terdiri dari apa aja pak ?

Pak Amin : ya terdiri diri satu diantaranya bagian kurikulum terus kesiswaan terus data kelengkapan terus yaitu yang jelas kalo struktural kepegawaian kita itu hanya terbagi dari empat bagian pertama pengolah data pengelola pendidikan terus pengadministrasi pendidikan yang satunya pengembang pendidikan nah itu secara kedinasan akan tetapi untuk pembagiannya sendiri itu ada berbagai macam tupoksi tupoksi diantaranya yang aku sebutkan tadi kurikulum data yang disebutkan tadi hemmm

Manajemen
Sumber daya

Yaumi : biasanya ada pelatihan ga pak yang diadakan disini ?

Pak Amin : engga ada artinya pelatihannya secara otodidak, jadi begini loh dari pegawai yang senior memberitahu kepada pegawai yang junior artinya mereka berjalan sendiri toh nanti dalam pelaksanaannya nanti mereka akan mengembangkannya sendiri bagaimana yang lebih efektif itu untuk biasanya seperti itu jadi untuk pelatihannya sendiri ya ada tapi pelatihannya sangat anu sangat teoritis banget gitu loh

kompetensi

Yaumi : tapi biasanya ada itu ga pak ee kemarin kan ketika saya melakukan wawancara dengan Pak Muntolib yang kan setiap akhir tahun ada penilaian kerja untuk pegawai – pegawai nah dari penialain tersebut apakah mampu untuk mengacu bapak sendiri untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan skil bapak ?

Pak Amin : ya untuk penialain itu kan gimana ya itu hanya formalitas saja ya artinya yang terjadi dilapangan itu formalitas karena memang tuntutan pegawai memang harus ada SKP ada sasaran kinerja pegawainya terus ada penilaiannya pengukurannya itu memang secara teori seperti itu bagus banget akan tetapi dalam pelaksanaan dilapangan itu belum bisa seideal itu gitu loh

- Yaumi : artinya apa yang ada dalam penilaian apa yang ada dilapangan itu sangat berbeda ya pak sedangkan dari SKP tersebut poin poin nya apa aja pak ?
- Pak Amin : itu kan SAP menerangkan pekerjaan artinya kontrak kerja kita sebagai seorang pegawai ya to dalam satu tahun itu kan ada yaitu itu di tulis nah sekarang mulai diaplikasikan untuk itu jadi kita mengerjakan tiap hari masuk ke program aplikasi nanti dari dari aplikasi itu nanti kana muncul laporan laporan harian laporan bulanan apa yang dikerjakan setiap harinya itu nanti akan terikat disana setiap hari gitu, mulai 2017 ini kita sudah mengerjakan dengan aplikasi. Aplikasinya namanya eee APP Kinerja PNS terdiri dari satu data pegawai terus data kegiatan catatan harian terus SKP alibi data pegawai itu tentunya data pegawai secara komplit identitas pegawai yang akan menilai pegawai itu ada semua penilaiannya dari tanggal berapa sampai tanggal berapa ada semua itu untuk data pegawai data kegiatan itu kontrak kerja kita yang isinya skp kita dalam setahun kita mau mengerjakan apa itu ya di SKP itu nah sekarang saya ngetik sekarang kaitannya dengan undangan undangan itu terkait dengan SKP saya yang mana ooo undangan terkait aksioma otomatis undangan diasioma saya ketik untuk sub kegiatannya tidak secara umum artinya sudah spesifik banget gitu loh
- Yaumi : biasanya kegiatan apa aja disini yang direncanakan pegawai sendiri ?
- Pak Amin : ya bisa pembinaan kaya aksioma itu kan event event perlombaan misalnya aksioma yaitu ajang kompetensi apa seni dan olahraga itu aksioma madrasah dan penyelenggaraannya dua tahun sekali
- Yaumi : lalu yang mengikuti siapa saja pak ?
- Pak Amin : seluruh MI MTS MA perlombannya macem macem untuk tahun ini hanya sedikit 31 kejuaraan biasanya lebih 31 kejuaraan ya ada kaligrafi ada pidato bahasa arab bahasa Indonesia bahasa Inggris ada macem macem lah dan untuk yang menang di perlombakan lagi sampe ke pusat
- Yaumi : lalu biasanya kan pegawai disini ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing masing
- Pak Amin : ya kalo tupoksi kan yang ngatur pak kasi kita mau di dawuhi apa aja kita kerja gitu loh artinya temen temen juga ready loh ditempatkan kemana saja kalo saya Cuma rewang rewang pegawai yang lain
- Yaumi : oo iya pak tadi bapak bilang pelatihannya secara otodidak biasanya untuk menggali atau mempelajari program program dari pemerintah dan itu berapa lama ?
- Pak Amin : jadi ya sambil jalan temen temen biasanya cepet mereka udah ready kerja itu benar benar ready kalo ada aplikasi baru ya kita kerjakan kalo ga bisa ya kita saling tolong menolong biasanya gitu artinya suasana kekeluargaan terbangun banget gitu loh akhirnya

gampang banget untuk satu pekerjaan mungkin satu orang ada kekurangan yang lainnnya ada kelebihan itu saling tukar menukar jadi saling melengkapi dan efektif untuk pekerjaan yang baru jadi konsolidasi antar sesama pegawai benar benar di bangun

Yaumi : jika ada pembinaan dalam meningkatkan kualitas pegawai misal kalo pelatihan

Pak Amin : ya kami cari yang kompeten kaya pengembangan pendidik kita biasanya menggunakan LPMP terus misalnya utuk kepala kepala kita carikan yang lebih berkompeten bener dengan dengan apa yang menjadi tema kita untuk pembinaan

Yaumi : apa yang mendasari program teersebut ?

Pak Amin : ya itu berkaitan dengan program kita ee program pemerintah biasanya apa kaya tahun kemarin sosialisai pembinaan k13 itu karena apa pemerintah memprogramkan untuk kurikulum 2013 makanya kita banyak pembinaan dan untuk pembinaan SDM ya kita lihat apa yang sekiranya terbaru terkini bagi guru untuk mereka

Yaumi : kalo misalkan pelatihan untuk pegawai misalnya kalo ada hambatan hambatan itu bagaimana pak ?

Pak Amin : ya kita kembalikan kepada juknis sebenarnya kita kerja kan ada acuan kalo misalkan ada masalah kesulitan ya kan kita tanya tapi pada dasarnya ketika kami bekerja kan tidak terlepas dari juknis yang ada petunjuk teknisnya bagaimana kan saya mengerjakan ini petunjuk teknisnya bagaimana saya mencairkan ppetunjiuk pencairan bagaimana dan harus sesuai ya intinya kita bekerja harus sesuai aturan santai aja

Yaumi : biasanya ada perubahan ga pak juknisnya itu ?

Pak Amin : ya biasanya pegawai disini juga ada roling dari setiap jabatan pegawai disini jobnya apa itu nanti ada roling aturan itu tujuh tahun harus roling ya empat tahun pejabat pejabat eselon gitu kaya pak kasi kaya pak waka kasubag pak kk harusnya secara kepegawaian

Yaumi : mengenai roling ada pertimbangan nya apa tidak pak terkait dengan tempat tinggal ?

Pak Amin : ya jelas ada pertimbangan faktor kalo itu faktor x gaya ya kepentingan kepentingan itu tadi ada politik ada organisasi gitu loh kepentingannya kan kesana lah manusia kita kan lain dan itu udah menjadi rahasia umum gitu loh ya kaya gitu lah

Manajemen
sumber daya

Manajemen

Manajemen

Coding Hasil Wawancara

Narasumber : Drs. H. Rohyadi, MA
Jabatan : Kasi Pendidikan Madrasah
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Pendidikan Madrasah
Tanggal : Kamis, 23 Februari 2013

Saya : jadi begini tema yang akan saya tanyakan kepada Bapak kan impelentasi MSDM berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kerja pegawai khususnya yang akan saya tanyakan mungkin bagaiman cara bapak memanage pegawai yang ada disini ya kan karena bapak disini kan selaku pak kepala kasi gitu jadi bapak sendiri disini bagaiman pak cara bapak memberikan masukan atau mengatur pegawai yang ada sisini itu bagaimana ?

Pak rohyadi : terimakasih jadi di unsur manajemen ada beberapa faktor yang bisa menunjang tentang keberhasilan dari tugas itu unsur unsur itu ada man many method atau cara kemudian market memasarkan jadi manajemen yang akan kita kelola nah jadi itu semua harus kita kelola dengan baik agar tujuan tentang apa pendidikan madrasah karena disini kan bagaian pendidikan madarsah itu berlangsung dengan baik dan apa yang menyangkut tentanv kualitas SDM nanti juga bisa meningkat nah itu semua harus kita kelola kita pilah dari unsur unsur itu mana saja yang kita perlu dorong untuk bisa menunjang keberhasilan dari unsur man atau manusia atau sumber daya manusianya itu harus kelola juga tentang tugas pokok dan fungsinya nanti masing masing agar bisa melaksanakan tugas sesuai dengan Job descriptionnya sehingga ketika yang bersangkutan itu bisa melkasanakan tugas sesuai dengan tupoksinya tugas pokok dan fungsinya masing masing yang insya Alloh nanti bisa berhasil tergantung nanti bagaimana kita bisa mendorong agar semuanya bisa melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan masing masing

Saya : jadi pemeberian tugas tersebut Bapak berdasarkan apa descriptionnya itu pak

Pak rohyadi : berdasarkan pekerjaan



Manajemen
Sumber Daya
Manusia

Saya : jadi disini kan ada bagaian sara perasana, bagaian IT kan pak ya biasanya ada ga pak roling dalam penempatan job jabatannya itu Pak ?

Pak rohyadi : ya ada dalam penempatan jabatannya seseorang untuk menduduki atau memangku tugas tugas itu kan disesuaikan dengan kapasitas masing masing kemampuan nya masing masing kemudian ada perincian dari beban beban tugas masing masing dan itu ya disesuaikan mana kala diperlukan untuk pergeseran agar pekerjaan biasa bisa terlaksana dengan baik mungkin kan sekali untuk saling bertukar tugas masing masing sangat memungkinkan

Kompetensi

Saya : jadi ada bisanya bapak melakukan pengarahan pengarahan kepada pegawai bapak ?

Pak rohyadi : o iya kalo itu jelas jadi kita melakukan evaluasi controlling kemudian dukungan selalu agar tugas bisa terlaksana itu rutin harus

Saya : pernah ga bagapak menekan harus seperti ini seperti ini dalam pencapaian kinerja pegawai tersebut ?

Pak rohyadi : istilahnya bukan menekan tapi bagaimana melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya kalo tidak ditekan saja sudah bisa berjalan kenapa harus ditekan tekan kan gitu tunjukkan bahwa seseorang itu mempunyai tanggung jawab masing masing dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan oleh yang bersangkutan nah itu ketika yang bersangkutan sudah menyadari mempunyai tanggung jawab dengan sendirinya tidak ditekan punakan jalan

Kualitas Kerja

Saya : ada ga pak pelatiha pelatihan tentang pelatihan IT atau hal ha baru terkait dengan eee misalnya aplikasi atau hal baru apa ?

Pak rohyadi : pelatiahn IT dan aplikasai itu memang ada tentang hal hal baru tentu ada sosialisasi kemudian pelatihan pada yang bersangkutan nah itu ada termasuk hari ini ada pelatihan simpatika untuk aplikasi yang terbaru itu ada kita ikut sertakan kita kepada yang bersangkutan yang menangani simpatika untuk mengikuti kegiatan itu nah ada

Saya : biasanya kan ada ya pak ya pelatihan dilaksanakan itu dilaksanahn satu hari itu pun sekitar dua jam atau tiga jam bisanya kan pegawai juga tidak sepenuhnya apa namanya dapat menangkap apa istilahnya tidak langsung ngeh

Pak rohyadi : o iya jadi ketika pelatihan itu nanti kemudian diterapkan sesuai apa yang diikuti dalam pelatihan itu ya kan eee makanya bahwa tugas masing masing itu sesuai dengan bidang tugasnya sendiri sendiri tanggung jawabnya sendiri sendiri maka pelatihannya pun disesuaikan dengan apa yang diampu oleh masing masing pegawai

kompetensi

sehingga apa yang di dapat dipelatihan itulah lansung diterapkan di bidang tugas keseharian

Saya : tadi kan kalo sesuai dengan job nya masing masing itu untuk perekrutannya bagaimana pak ?

 Pak rohyadi : jadi kompetensi masing masing kan berbeda sesuai dengan eee apa jabatan masing masing itu pun kita tidak lepas melihat dari background masing masing kemudian yang kita lihat dari eee apa pendidikan masing masing dari pegawai jadi pendidikan itu ada yang sudah memenuhi syarat misalnya ya sudah sarjana atau S1 mauoun s2 kemudian ada yang SMA ada yang dari unsur pendidikan atau keguruan nah tugas tugas itu harus kita tempatkan sesuai dengan eee apa kompetensi masing masing sesuai dengan pendidikannya dan sebagainya sehingga harapannya ketika pembagian tugas itu eee seseuai apa yang bisa di minat dar paegawai

Saya : sesuai dengan pendidikan istilahnya sesuai dengan jurusan yang diampu pada masa kuliahnya ya pak ya ?

Pak rohyadi : iya betul

Saya : tapi ini loh pak pegawa disini itu latar belakangnya itu kan biasanya ya yang saya ketahui kalo kemenag pastinya kan pinter agama ya pak ya itu kalo dari segi backround apa kah dari semua dari yang berlatar belakang pendidikan islam atau ada juga dar sekolah umum ada ga pak ?

Pak rohyadi : eee kalo sekarang kebutuhan sebenarnya sudah disesuaikan dengan ANJAB analisa jabatan dan analisis beban kerja atau APIKA itu sudah di akhir akhir ini sehingga kebutuhan kebutuhan ini itu desesuaikan dengan itu ada pun ini adalah pegawai yang ada ya kita tinggal menyesuaikan dengan yang ada kalo sudah akhir akhir ini ya sudah baik ANJAB maupun APIKA analisa beban kerja maupun analisa jabatan jabatan termasuk jabatan fungsional ada pengadministrasi ada fungsional fungsional yang lain

Saya : jadi berarti perekrutan job job tersebut kalo misalkan ada pak misal diguru sendiri guru yang berlatatar belakang misal jurusan matematik trus dilapangan justru ngajar biologi kalo untuk pegawai ada ga misal pegawai yang berlatar belakang itu pendidkan nya IT itu mengurus bidang selain it ada ga pak ?

Pak rohyadi : kalo sekarang engga kalo yang latar belakang it ya mengurus tentang IT

Saya : berarti harus linear ya pak ?

Pak rohyadi : iya linear kemudian terkait dengan pegawai yang ee dari latar belakang yang misalnya apa komputer ya yang bersangkutan ya bisanya pegangnya ya sesuai dengan apa kemampuan dan keahlian masing masing walaupun itu nanti bisa dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masing masing seksi itu pasti.

kompetensi

Saya : dalam berorganisasi biasanya gimana pak keadaan disini misalnya dalam mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas masing masing petugas yang satu dengan yang satu saling bergantian atau saling bantu membantu ?

Pak rohyadi : namanya tugas pasti tidak akan diselesaikan dengan sendiri walaupun hanya satu pencairan tunjangan profesi itu kan bahasanya hanya satu mencairkan tunjangan profesi tapi itu amat sangat bergantung pada banyak orang bukan hanya pada satu orang contoh guru yang bersangkutan mengumpulkan berkas , berkas itu kemudian diverifikasi sesuai engga gurunya yang bersangkutan itu ngajarnya eee berapa jam tepat waktu apa tidak ada apa lowong atau ijin atau tidak, tidak masuk masuk mengajar berapa kali itu butuh verifikasi yang jumlahnya banyak sekali nah itu kan ada tiidak bisa dikerjakan sendiri itu kan butuh bantuan orang lain maka kalo yang bersangkutan pasti ada kan minta bantuan teman yang lain ikut memverifikasi dari berkas berkas itu kemudian untuk setelah itu kemudain di apa di data data guru itu dimasukan didalam sistem aplikasi itu kemudian apa di entry entri data kemudian setelah itu harus dimintakan untuk pencairannya di keuangan nah itu kan butuh orang lain dan saling terkait dan tidak mungkin dilaksanakan hanya Cuma satu orang dan sangat bergantung pada banyak orang nah itu lah namanya bahu membahu bantu membantu jadi tidak mungkin akan dilaksanakan sendiri sendiri

Manajemen
Sumber

Saya : biasanya untuk pekerjaan tersebut ada tenggang waktunya ga pak ? dan kalo misalkan tidak selesai pada waktu yang sudah di tentukan itu bagaimana pak ?

Pak rohyadi : itu lah beratnya kita kan ada jadwal ada schedule yang harus kita tepati misalnya untuk mencairkan tunjangan itu tiga bulan januari february Maret maka di Maret akhir itu sudah dikumpulkan dan diverifikasi kemudian teknis pencairan April awal kan harus sudah selesai kemudain April itu kan harus di cairkan itu kan butuh tahapan tahapan yang semuanya dilalui dengan tepat waktu jadi kalo tidak nanti ada pekerjaan pekerjaan lain yang juga akan terganggu karena ini belum selesai maka ya semuanya harus konsentrasi agar waktu itu bisa ditepati sehingga pekerjaan pekerjaan lain tidak terganggu karena pekerjaan yang belum selesai itu

Saya : harus tepat waktu dan kedisiplinan harus dibangun setinggi mungkin ya pak ya ? yaya lalu bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi ada semacam appreciation atau penghargaan bagi pegawai tinggi dalam pekerjaannya ?

Pak rohyadi : jadi di dalam pekerjaan keseharian itu ada namanya istilahnya grid grid itu jenjang untuk masing masing pegawai seberapa besar yang bersangkutan akan mendapatkan apa tunjangan semakin tinggi gridnya tunjangan semakin tunjangan yang diterima itu juga akan beda denagn nah grid itu yang menentukan itu volume pekerjaan volume pekerjaan itu yang menentukan manakala butuh apa pemikiran yang cukup terhadap konsekuensinya kemudian risikonya dan sebagainya itu grid nya juga akan tinggi jadi yang membedakan disitu na kalo untuk reward ya kebetulan dikementerian agama dibantul ada namanya apa ASN berbudaya jadi siapa a saja yang eee nanti diseleksi untuk menjadi ASN berbudaya kerja yang tinggi itu akan mendapatkan reward dari kantor dan itu yang menilai dari kantor secara keseluruhan



Kualitas
kerja

Saya : berarti ada kriteria penilaian kerja nya pak ?

Pak rohyadi : ada seperti disiplin kerja kemudian penguasaan tugas ada kemudian tepat waktu dalam pembuatan laporan dan ada penilaian kan ada bukti bukti catatan laporannya bukti dan yang lain apa saja mana kala laporannya tidak tepat itu erkurang penilaiannya

Saya : menarik nih pa kalo misalkan laporan tidak tepat itu biasanya ada koreksiannya ga pak atau ada semacam revisi laporan atau gimana pak ?

Pak rohyadi : kalo revisi laporan ga ada kalo perbaikan laporan lah ada kalo kurang catatan harian dibuat bulan berikutnya dibuat diawal nah itu udah dibuat belum kalo belum kan bisa dikoreksi dinilai kenapa ko belum itu kan bisa dievaluasi

Saya : misalkan kalo ada roling pegawai pak misalkan dari Dikmad di roling e bimas islam itu biasanya berdasarkan apa pak ?

Pak rohyadi : roling itu mengingat dengan kebutuhan masing masing ee seksi butuh apa dan siapa yang meroling yaitu kepala kantor ya yang menugaskan kepala kantor nanti yang membuat surat kepala kantor buakan kepal seksi seksi hanya mengajukan tentang kebutuhan kenutuhan dari pegawai butuh apa kemudian kebijakan yang meroling nanti kepala kantor



Manajemen
sumber daya
Manusia

: kalo di kepegawaian belum memenuhi kriteria untuk meningkatkan kualitas pegawai pegawai tersebut dengan melakukan apa pak ?

Manajemen
Sumber daya
Manusia

Pak Rohyadi : jadi yang kita lakukan rapat koordinasi internal atau intern atau diseksi kemudian disitulah nanti kita apa lakukan eee evaluasi kita diskusikan tentang ketugasan baik yang sudah kita lakukan maupun yang akan kita akan lakukan dengan cara teknik apa itu akan kita lakukan ada disitu apa yang belum siap apa yang sudah apa itu eee kita pecahkan bersama dengan kebersamaan semacam itu ya akan ada sebuah solusi bersama sehingga kegiatan itu bisa berjalan atau terlaksana dengan baik

Saya : biasanya rapat nya itu dikerjakan perseksi atau giaman pak ?

Manajemen
Sumber daya
Manusia

Pak Rohyadi : tergantung dari kebutuhan atau kondisi apa pekerjaan yang akan dilakukan misalnya kegiatan seksi dikmad kan juga sering melakukan rapat koordinasi intern dikmad ya kita bahas itu kemudian ada rapat koordinasi eee pejabat menyangkut kegiatan secara menyeluruh jadi tergantung konteksnya apa jadi ada apa namanya perencanaan nya sendiri dan terakhir adalah eee controlling dan reward untuk meningkatkan kualitas kerja yang ada disini

Coding Hasil Wawancara

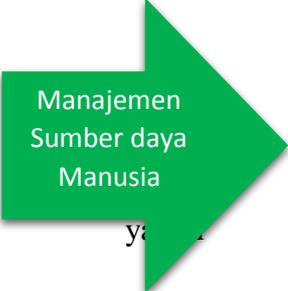
Narasumber : Pak Arif Harjanto, SH.
Jabatan : Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
Tempat Wawancara : Ruang Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
Tanggal : 15 Maret 2017

yaumi : bapak apa arti MSDM bagi bapak bapak kan disini selaku pimpinan bagaimana bapak mengelola sumber daya yang ada disini pak ?

pak Arif : ya yang jelas kita melihat kompetensinya nggih kompetensi temen temen yang bekerja disini eee dari bidang apa jenisnya apa itu baru kita sesuaikan dengan apa yang ada di petugasan di sini di bidang haji ini itu jadi kalo yang ahli komputer kita masukan kediskoler yang manajemen kita masukan ke eee arsip gitu nggih dan untuk administrasinya manajemen hajinya itu pada pengelolaan data data yang ada di haji begitu mengelola sdm yang ada disesuaikan dengan kompetensi yang kita punya

yaumi : untuk itu pak makna kompetensi tersebut pak dalam ruang lingkupnya dan ada tidak pak palatihannya pak ?

pak arif : jadi kompetensi dasar itu kan berbasis pada bidang keilmuan mereka dari lulusan sekolahnya gitu ya karena udah menjurus kalo yang dari IT informasi teknologi itu kan berbasisnya ada sertifikat dari eee lembaga pendidikan ya dikampus ada lembaga pendidikan suasta ada lpk lpk semacam itu kalo itu sudah punya kita anggap bahwa mereka sudah punya sdm yang berkompetensi gitu kan jadi setelah itu setelah beberapa tahun sekali kita ikutkan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan keahlian kemampuan kerja mereka kalo komputer ya kita berikan pelatihan bidang komputer



Manajemen
Sumber daya
Manusia



kompetensi

saya : jadi ini pelatihan yang diadakan berbasis IT ya pak ?

pak Arif : ya karena SISKOHAT kan Sistem Kompiuterisasi Haji Terpadu itu kan mesti setiap tahun kan berubah untuk aplikasinya bagaimana cara pengamanan data apalagi pendaftar itu menunggu sampai tahun duaribu tiga puluh tujuh itu arsipnya harus di update terus kan itu jangan sampe nanti hilang terus kehapus bidang komputer ini kan harus kita benahi sedemikian rupa kan penjadwalannya bukan hanya tiap tahun kan tiap saat kita untuk mengamankan ya karena komputer kan itu tiap hari perubahannya sangat signifikan dan harus mengimbangnya dengan SDM SDM

yaumi : itu kan ada pembaruan ya pak ya setiap tahun sekali itu yang namanya aplikasi dan tentunya setiap masyarakat kan kapanpun ada yang mendaftar dan untuk pengelolaannya itu disini bersama sama karena isini kan ada bagiannya masing masing kan pak ada IT administrasi pengola data kersipan dalam pengelolaanya bagaimana pak ?

pak Arif : ada eee kompetensi itu kan disesuaikan dengan sarana prasarana yang ada kan ya siskohat koputerisasi dan sebagainya kita punya dua tapi kan yang menangani harus dua itu sebagai penanggung jawab tapi bisa yang lain lain hanya untuk menginput data kan ya jadi dengan cara pelatihan tadi misalnya yang dua sebagai tanggung jawab itu ada tugas keluar karena sering diundang itu untuk eee menambah ilmu mereka begitu karena sering ada perubahan perubahan diseksi haji maka dia wajib untuk mengikuti nah menghadiri ketika ada yang mendaftar tidak mungkin kita tunda kan yang lain pada ee tugas yang lain kersipan maupun informasi tidak akan bisa diganti sementara kan untuk meng input data itu ke siskohat jadi pelayanan tetap berjalan



kompetensi

yaumi : jadi pelatihan ada pak ya ?

pak Arif : pelatihan ada baik formal maupun non formal yang formal tadi katakan lah ada pelatihan siskohaj sistem komputerisasi haji bagaimana memasukan data yang ada di siskohaj itu pelatihan to namanya itu kita ada keluar daerah dan penggung siskohaj yang ada disini kan harus ikut karena lah ini kan masuk kalo ditinggal kan kosong padahal pendaftar itu kan banyak itu siap yang menangani kalo sampe kita yang di luar tugas pokok itu ga bisa maka kita latih bukan tugas pokonya itu kita latih untuk bisa menangani atau menginput data siskohaj itu ada yang tanya pak saya nomor porsi sekian saya bisa berangkat kapan ya kan itu kan yang punya siskohaj kalo ga bisa buka siskohaj kan engga tau kan maka pelayanan itu kurang bagus sehingga diharapkan bahwa semua ini bisa dalam permasalahan itu jadi saling mengisi begitu juga kalo yang lain pas kebetulan ada dinas luar ada undangan



Manajemen
Sumber
daya
manusia

pembinaan sosialisai itu yang ada disni juga harus bisa merangkak itu itu makna

yaumi : jadi pelayanan kepada konsumen harus benar benar di jaga ya pak ya

pak Arif : iya jadi pelayanan bukan saat pendaftaran tapi juga pendampinagn terutama juga kita mendampingi kawan kawan jamaah setiap hari kita kumpulkan mereka kita berikan sosialisasi kita berikan pemahaman gitu jadi tidak hanya sekedar kesini datang daftar engga tapi kita tiap ada kan sosialis di kecamatan ini kecamatan ini kita undang jamaah untuk mendekati kita kepada jamaah ,misalnya nanti misalnya sore di kecamatan Kasihan kita undang seratusan lebih untuk memberikan informasi informasi yang ada mengenai haji kepada calon jamaahnya itu itu SDM kita larinya tidak hanya ke sarana perasarana yang edukatif tapi juga bisa memberikan pendampingan persaan tentram adem gitu karena memang ya siskohaj kita kadang ya namanya mesin gitu kan kalo ada kebijakan Raja Salman datang itu kan sudah berubah ubah nah kebijakan sekarang harus diberangkatkan sekian orang ada tambahan sekian orang kemudain ditarik lagi tambhnya itukan bermasalah bagi calon calon jamaah aku ki wes gawe paspor ko aku jadi ra katot nah kan jadi permasalahan di masyarakat maka ada sdm yang bisa mente tramkan masyarakat yang eee apa terkina imbasanya dari perubahan sistem tadi kan kan sistem yang gagal ada beberapa memang yang eee sdmnya itu tidak harus dengan sarana perasarana apa eee manajemen perkantorannya nah itu tadi haris ada yang bisa berada dilapangan menjelaskan pemahaman pengertian kembali sistem yang ada

Yaumi : jadi sosialisasi kemasyarakat juga ya pak ya

Pak Arif : ya karena melayani masyarakat bukan yang sistem tadi kan hanya aplikasi kan tadi aplikasi yang terus berubah aplikasi yang terus diserang kan dengan virus virus itu kalo kita engga ngerti itu kan mesake yang sudah daftar yang puluhan tahun

Yaumi : ada ga kriteria penilaian setiap pegawai yang ada disini ?

Pak Arif : penilaian dalam bentuk apa ?

Yaumi : misalkna dalam kedisiplinan

Pak Arif : dalam disiplin jelas kita melihat setiap masuk maupun pulang kerja atau istirahat itu dengan pinjer print kelihatan itu PNS kan masuk harus setengah delapan tet lebih dari setengah delapan sampai sekian nah itu kan sudah ada peraturannya peraturan perpres no 53 tahun 2010

Kualitas
kerja

Yaumi : perpres tadi ya pak

- Pak Arif : iya peraturan peresiden peraturan presiden ya itu harus ada istilahnya disiplin pegawai disitu sudah kita kalo mengacu seudah artinya seluruh pegawai yang berada disini sebagai PNS harus melaksanakan peraturan jam pulang jam istirahat jam kedatangan bagaimana eee kelakukan temen temen terhadap kelakuan kita lihat kita evaluasi ini eee kalo ada yang tidak sesuai sengan peraturan kena sangsi
- Yaumi : sangsinya itu berupa apa pak ?
- Pak Arif : macem macem kalo yang hanya sekedar katakan lah terlambat eee setengah jam itu sangsinya pemotongan sekian persen dari lauk pauk atau kalo yang sudah di generasikan setengah jam itu dalam satu tahun ini ko tahun dua ribu enam belas ini ko lebih satu minggu ada nanti penundaan pangkat gitu
- Yaumi : untuk pegawai pak yang mempunyai prestasi tinggi biasanya ada ga pak katakan lah hadiah atau bentuk rewards apa
- Pak Arif : ya itu memang sudah diatur juga rewards kenaikan pangkat istimewa
- Yaumi : kenaikan pangkat istimewa pak maksudanya gimana ?
- Pak Arif : yaa reward nya itu misalnya kita sudah sekian tahun kita beri reward nya kenaikan pangkat ada bintang tanda jasa itu ya ada yang berupa materi ya kenaikan pangkat kan itu materi juga kan ya percepatn gitu ini ko bagus tidak empat tahun aa yang kurang bisa tiga tahun reward reward kepegawaian itu yang bedanya bintang kehormatan tanda jasa setiap setiap tanggal tujuh belas gitu ya mana yang berprestasi
- Yaumi : bagaiman sih pak kalo disini kalo ada program ya misalkan aplikasi kan setiap tahun pemerintah mengadakan pembaruan mengenai sistem aplikasi yang setiap perpakanotoran yang ada disini dan pastinya setiap pegawai tidak tahu ya pak ya sebagai penanggung jawab kan kan nanti kalo di kantor ini kan mengajari pegawai itu biasanya dari hal hal tersebut eee ada timbal balik ga pak ?
- Pak Arif : ya saling mengisi mengisi saya mendapatkan eee ikut diklat saya kan mendapatkan ilmu kita tularkan bagaiman cara menularkan misalnya aplikasi ini kita saling belajar aja kalo yang model administrasi misalnya eee dalam fungsian eee lembar kerja atau lembar kerja harian gitu kan ada aplikasi ini kan yang menentukan dibagian administrasi gitu ya ya kan juga punya aplikasi sendiri di contohne pye carane buat aplikasi yang mengisi lembar kinerja harian itu sperti ini yang kaya gitu manual ini ada aplikasi contohnya jadi sebenarnya saling mengisi juga yang itu

kepegawaian ikut membuat skp sasaran kerja pegawai itu itu juga yang ikut pelatihan disana yo memberikan menularkan kepada temennya kaya gitu

Yaumi : biasanya dari sasaran kerja pegawai itu yang bikin itu arahan adari pimpinan atau pegawainaysendiri pak ?

Pak Arif : itu skp itu kan ditandatangani oleh masing masing pegawai mereka sebagai apa kan ada anjeb analisi jabatannya ada tugasnya apa jabatannya apa itu kan kelihatan misalnya untuk mengolah data kemudian SKP ny ya megolah data itu apa saja data data haji berapa jumlahnya ditulis data haji untuk mengumpulkan data haji untuk input data haji itu kan semuanya eee pada pengolahan data yang ada di bidang haji berapa jumlahnya kita lihat dalam satu tahun dia akan menyelesaikan sekian dalam menginput data sekian ratus orang ya kan didasarkan pada tahun yang kemarin kemarin yang daftar sekitar dua ribu orang

Yaumi : dua ribu orang pak ?

Pak Arif : ini kan misalnya maka pada tahun ini membuat paling tidak dua ribu atau lebih dia kan yang membuat gitu kan nanti kan kita melihat ooo ini sudah realistis kamaren dua ribu sekarang dua ribu lima ratus kan tiap harinya itu dia melakukan inout data eee sesuai dengan SKP dia nanti tarjetnya seperti apa kalo tarjetnya dua ribu lima ratus atau dua ribu lima ratus kurang atau dua ribu lima ratus lebih disitu akan kelihatan ooo ternyata dia mampu menginput seribu berarti nanti kan nilainya dari sekian ke sekian dan ada yang cukup ada yang baik disitu akan kelohatan kalo yang cukup berarti ini mendapat eee punishment gitu ya dapat hukuman gitu ya kalo nisa menginput dua ribu lima ratus lebih gitu ya berarti naik dapat reward kan pada saat itu sekarang dilihat ko kenapa ko dia bisa sampe kurang gitu kan ooo ternyata disini ada dua pegawai yang eee opo dibagian pengolahan data tadi maka dibagi dua ribu lima ratus bagi dua ooo ternyata dia hanya mampu seribu apa berarti nilainya sudah normal

Yaumi : jadi pegawai pun mempunyai hak andil pak ya jadi msdm disinipun tanpa adanya penggerak dan tanpa adanya himbaun bisa dikatakan tidak akan berjalan ya pak ya

Pak Arif : ya karena setiap eee senin pagi kita melakukan pembinaan terhadap pegawai pegawai paling tidak dari apel kemudian dari pengajian kemudian nanti ada pembinaan apel sampe jam delapan jam sembilan kemudian ada pengajain pengajian ada dua baca quran kemudain ada pengajian apa kajian kajian kitab jedanya setengah jam setengah jam baca kitab setengah jam baca al quran nanti ada pembinaan pegawai bisa lebih satu jam bisa kurang

- Yaumi : biasanya pembinaan seperti apa ?
- Pak Arif :pembinaan ketugasan juga ada laporan laporan ooo kamu kemarin tidak pinjer print kemana gitu ini ko yang ada siang
- Yaumi : satu satu itu pak berarti diabsen ?
- Pak Arif : ya absen kehadiran absen itu untuk melihat pengajian ko ga ikut kemana nah itukan pembinaan ada ga alibinya kalo ga ada dapat teguran kan besok kalo mau keluar harus ada alibinya
- Yaumi : ada teguran juga ya ada ya ?
- Pak Arif : teguran lisan kan untuk mengingatkan saja jangan lupa kalo apa ada tugas keluar mendadak harus disiapkan alibinya jadi tidak kosong dalam apel pengajian dalam tugas yang lain ini ko siang engga pinjer lupa saya kesiangan nah atau ada tugas dikecamatan lain pulangny nanti pulangnya bisa pinjer
- Yaumi : apel pun itu aa abennya pak ?
- Pak Arif : apel pagi itu kan barisan kan sudah pinjer print kalo hari senin kemudian di apa pada baris kemudian apa diabsen satu satu nah itu petugas absennya kan siapa ada baginnya humas ya atau bagian kepegawaian ya absen ga hadir kemana nah kelihatan masuk udah bidang lain nanti untuk yang pengajian kan yang bikin absen humas urusan agama islam gitu ya itu sama dengan pengajian pada saat itu kan sudah ada dua absen fisik tanda tangan nah terus dibacakan disana itu eee ya salah satu meningkatkan kedisiplinan kompetensi juga diii apale itu disebutkan bidang haji hadir sekian tidak hadir sekian terus semuanya harus melaporkan kemudian eee setelah dilakukan harus harus menerapkan budaya kerja lima budaya kerja kementerian agama itu
- Yaumi : lima budaya kerja kementerian agama pak apa aja itu pak ?
- Pak Arif : iya harus hafal ya integritas ada profesionalisme ada inovasi ada tanggung jawab ada keteladanan apa istilahnya integritas itu juga harus di supaya bisa masuk misalnya integritas itu kan keselarasan hati pikiran ucapan perbuatan haru selaras iya nah terus indikasinya apa indikasi positifnya berbuat dengan penuh dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan menolak korupsi suap grativikasi taat kepada peraturan undang undang yang berlaku integritasnya pegawai itu tidak harus dihafal tapi diamalkan juag harus tau ini suap ko dilarang oo saya tidak sesuai dengan peraturan itu haru inget dia oo ini misalkan untuk pembuatan paspor paspor iti harus ada eee apa ijin dari birowisata ijin operasional dari biri wisata nah ini orang yang buat paspor itu harus datang kesini bawa surat ijin operasional dari biri travelling tidak hanya sekedar minta rekomendasi terus bikinkan apa tapi persyaratannya harus



Kualitas
kerja

dilengkapi harus ada eee KK KTP harus ada ijin trevel harus ada foto kalo ga ada itu ya saya gamau tanda tangan aturannya seperti itu gitu kan salah satu contohnya kan taat kepada peraturan perundang undangan

Yaumi : terutama lima budaya kerja pak ya ?

Pak Arif : iya hanya sekedar tapi tanpa memahami ya tidak selaras dengan yang ada dihati kita dipikiran kita diucapkan kita perbuatan kita setelah dikenal integritas



Kualitas
kerja

Coding Hasil Wawancara

Narasumber : Pak Halili, S. Ag., M.Si
Jabatan : Kasi Bimas Islam
Tempat wawancara : Ruang Kasi Bimas Islam
Tanggal Wawancara : Kamis, 23 Maret 2017

Yaumi : jadi gini pak sejauh mana disini bapak manage sumber daya manusia yang ada disini pak terkait dengan apa dalam arti menerapkan kompetensi – kompetensi pegawai yang ada disini ?

Pak Halili : iya sebelumnya kan begini ya kalo di birokrasi kementerian yang ada ini tentu input SDM itu beda dengan di swasta walaupun begitu sebenarnya kami kami ketika kita bicara kami dan bapak bapak kita yang ada di pusat Jakarta sampe daerah ya di tahun terakhir ini sangat giat untuk melakukan segala reformasi ya reformasi birokrasi ya dalam segala hal termasuk penataan SDM ya saya katakan diawal tadi karena SDM yang ada ini kan sudah dari dulu ya ee memang bagaimana ini kita petakan kita coba petakan nah dari pemetaan ini ah kan nanti bisa kita eee pilah ini ini pas nya dimana ini pas nya dimana nahh gitu ya alhamdulillah memang belakangan ini sudah eee terus kita lakukan itu namanya anjak abk analisis jabatan dan analisis program kerjanya dengan persyaratan – persyaratan tertentu untuk jabatan tertentu itu ya sebagian sebagian besar walaupun belum sepenuhnya dengan apa normatif aturan itu artinya bagaimana eee proses manage mereka ya hasil pemetaan ini kan diketahui gitu eee ini



Manajemen
Sumber daya
Manusia

misalnya perlu di ee genjot kemampuan dibidang ini kita ya ee terus lanjut walaupun tidak ada diklat tapi kita latih eee manual lah ibaratnya hehe ya logikanya ya diklat tapi kan tidak semudah itu tidak semudah itu kan antarian juga banyak nah tapi ya kalo kompetensi rutin ya pekerjaan pekerjaan rutin ya bisa lah dikerjakan sendiri gitu

Yaumi : artinya berarti untuk pelatihan pegawai disini terkait untuk meningkatkan kompetensi pegawainya ada pak ya melalui diklat-diklat ya pak ?

Pak Halili : ada... dari balai diklat ada tapi kan kapasitasnya kan terbatas ya dari sekian eee pegawai yang membutuhkan diklat paling ya sekian persennya yang bisa diakomodir ya karena itu terkait dengan anggaran tentu saja tapi kan kami ya tidak bisa berhenti sampe disitu eee lah udah lah ga ada yaudah lah nunggu ya engga lah jadi terkait dengan kompetensi apa tugas tugas rutin disini Insya Allah bisa kami lakukan sendiri ya kita latih tugasnya sampeyan ini pekerjaannya ini jadi ga perlu nunggu diklat hehehe

Yaumi : hehe..jadi apa namanya dalam artian tersebut jadi arti sejauh mana kompetensi dalam lingkungan kerja ini pak ?

Pak Halili : kalo saya cukup sederhana saja ketika seseorang memiliki jabatan tertentu ya karena sekarang semua pegawai memiliki jabatan jabatan pelaksana kan ya dia dia mampu mengerjakan ee sesuai apa yang harus dikerjakan ya kalo terkait dengan kompetensi harus eee lulusan S-1 D-3 sampe saat ini ya belum belum bisa ada jabatan tertentu yang mensyaratkan pendidikan itu S-1 gitu ya ya dibanyak tempat termasuk disini belum bisa eee di penuhi dari aspek ee pendidikan tapi kemampuan ada kompetensinya bisa dia untuk mengerjakan itu kalo terkait dengan pendidikan ooo belum belum bisa belum bisa S-1 walaupun ee ya ada untuk disini itu ada namanya eee penyusun bahan pembinaan itu kan persyaratan pendidikannya kan ehem minimal kan S-1 kami punya dua disini yang satu S-1 yang satu tidak S-1 jadi buat saya kompetensi sangat sederhana saya megartikan memahami wes pokoknya seseorang yang menduduki jabatan tertentu dia bisa melaksanakan tugasnya itu walaupun sesuai pendidikan ee belum belum memenuhi persyaratn normatif itu tadi

Yaumi : bapak kan tadi sempat menyebutkan bahwa setiap pegawai disini menduduki persyaratan apakah kriteria kriteria tersebut dari kriteria kriteria tersebut apa aja kira kira ?

Pak Halili : kalo normatifnya sudah ada ya dianalisis apa jabatan dan analisis beban kerja ya itu persyaratan persyaratan standar di kompetensi tertentu ada memang pendidikan minimal SMA minimal D3 minimal si gitu ya itu normatif normatifnya ya tapi saya katakan dua hal tadi normatif kalo kita bawa keruangan diamanapun di kementerian ini belum sepenuhnya ya belum bisa mas belum belum bisa masuk sehingga ya masih apa namanya ee tidak klop



kompetensi

lah tidak klop mesti tahun tahun keberapa nanti bisa klop ya ee oo kompetensi jabatan tertentu eee harus di isi oleh satu begitu kan kan itu terkait dengan grid mas ya ee pendapatan ya gitu tapi kalo sekarang itu apa persyaratannya karena mereka ini kan ee pemetaan pada jabatan jabatan tertentu kan baru belakangan ya setelah melakukan reformasi birokrasi disetiap ASN kementerian dimanapun kan ya kita lihat dari dulu ini orang ini pegawai ini sedang melakukan pekerjaan apa ya ketika misalkan mengerjakan pada bidang keluarga sakinah ternyata dia sudah cukup lama yaudah kita kloting dia di jabatan keluarga sakinah oo dia banyak di aspek pengolahan data misalnya selama ini bermain dengan data ya kita kloting ke pengolah data oo dia lebih banyak pada apa pengelola kegiatan nikah rujuk ya kita kloting kepada jabatan pengelolaan nikah dan rujuk jadi kalo dikatakan ada tes engga ya engga jadi kami melihat ini ini dari dulu menangani apa udah sampeyan menangani tadi keluarga sakinah ketiaka misalnya dia ada hal hal belum cekap gitu ya **ya kita kita tril** gitu engga nunggu diklat nunggu diklat embuh kapan kesuen hehehe ya kita kasih tau ini begini begini

Yaumi : jadi berarti dalam penempatan jabatan atau perekrutannya itu melihat apa namanya sejauh mana sih pegawai itu memiliki atau dari latar belakang pendidikan yang mereka tempuh atau yang dikuasai ?

Pak Halili : jadi kalo ininya tidak tes dari awal ini loh ada lowongan ee jabatan ini untuk dipelaksana loh ya beda kalo di di pimpinan kalo di pimpinan kan memang sudah lebih jadi spesifik ya jadi kalo jabatan dipelaksana ini ya staf itu ya saya katakan lebih banyak berangkat dari eee sebelumnya dia dia ee sudah melakukan tugas dibidang apa itu baru oo iya ini jabatan anda sekarang disini pengembangan keluarga sakinah pengelola data jadi pengelola kegiatan nikah rujuk misalnya kan di pengelola terkait dengan kepenyuluhan

Yaumi : jadi peran pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya sendiri itu bagaimana pak ?

Pak Halili : **peran untuk meningkatkan kualitas kerjanya eee kalo saya begini satu yang penting kita jalin komitmen kebersamaan jadi bersama jadi ketika satu ada yang ga bisa jangan lepas merasa dia sendirian gitu merasa sendirian bisa tanya sama kanan kiri kalo ada sesuatu kesulitan dalam dan tugas itu ya ketika misalnya oo ko belum belum juga bisa oo gapapa komunikasikan dengan dengan saya misalnya kan ya kita komitmen jadi komitmen kebersamaan kan penting** gitu ya memang apa namanya kalo itu tidak dibangun nanti anu stres sendiri dan ya karena kalo pekerjaan di birokrasi ini kan hampir eee apa namanya sama ya rutin gitu kalo pun ya ada pernah pernik yang ga sama gitu ya dalam alur ee alur kegiatan untuk ya relatif anu lah ketika orang ini mau belajar betul mau tekun betul



Kualitas
kerja

belajar belajar bisa ya dengan itu tadi merasa ga bisa tanya jangan jangan... jangan diem gitu kan ya jadi dengan tanya itu dia yang tadinya engga paham jadi paham jadi ngerti contoh kan sepele pengolahan data ya pengolahan data kita bermain di exel lah engga usah aplikasi yang mumet mumet ya exel aja ya kan exel ini kalo misalkan udah paham kan ya enak juga ngolah data tapi kalo saya lihat ko lama sih Cuma itu oo ternyata masih manual manualnya kaya apa misalnya sum jumlah kan masih kaya pake kalkulator ini kan.. ini karena ndak paham kan ini loh ini tarik gini bikin rumus begini gitu kan enak ya kan gitu itu contoh kecil masih pengelolaan data misalnya yang lain bagaimana dia meng update peraturan undangan misalnya SK sebagai kepanitiaan kan ada dasar hukum ya kita ya tau ini loh runtutan apa dasar hukumnya dari tahun ke tahun itu begitu kan gitu ya aturan keuangan ya begini caranya bagaimana ya saling berkomunikasi kalo tidak ya dia bisa browsing sendiri kan kalo ngenteni diklat sue mas..hehe

Yaumi : biasanya kalo diklat itu pelatihan apa saja yang di berikan ?

Pak Halili : kalo dulu dulu ya yang sering kearsipan truss paling protokoler bahkan eee administrasi tapi itupun kan ya tidak setiap saat ini saja sudah tidak ada ga ada dan apalagi ya kegiatan kegiatan yang sekarang anggaran berbasis infrastrktur ya udah hampir tidak ada pengembangan pengembangan sdm pelatihan kaya gitu itu kalo pun ada di diklat di balai diklat Cuma ada pelatihan kompetensi guru kalo pegawai hampir tidak ada

Yaumi : hampir tidak ada pak ya ?

Pak Halili : tidak ada

Yaumi : kalo misalkan dulu dulu itu untuk pelatihan diklat protokol dan kearsipan itu biasanya pelaksanaannya itu setiap berapa waktu itu ?

Pak Halili : haa bisa setahun sekali hehehe...setahun sekali itupun kalo ada itupun terbatas satu kelas berapa sih kalo tiga puluh orang tiga puluh orang itu palaksaannya kantor wilayah ya pusat jogja ya kalo kabupaten diambil berapa enam kan padahal bantu ini kan luas juga ini diambil enam ini sopo enem ini kan yaudah gitu kan lumayan kalo yang pelaksanaannya misalkan kalo dari kantor ini saya tiga puluh orang melibatkan orang bantu semua ya lumayan jadi perinsipnya sekarang peningkatan kompetensi itu tidak tidak harus melalui diklat tapi diklat itu memang sudah menjadi tanggung jawab negara juga gitu itu ya memang harus dilakukan melalui balai diklat ya tapi kalo kita menunggu itu setelah itu setelah pensiun ya mungkin engga di diklat diklat contoh ya kami punya untuk penyuluh ya penyuluh non PNS itu 163 yang baru tersentuh diklat oleh balai diklat ya itu baru 30 orang sisanya ada seratus berapa seratus eee seratus tiga belas seratus tiga belas orang itu belum tentu ko kalo ditanya ya kapan ga ngerti kapan paling ya tiga puluh orang itu karena memang ya itu kan balai diklat melayani se Jogja dan Jateng untuk kemarin kami sebagian tiga



kompetensi

puluh bantul semua yang lain belum padahal sejogja ada berapa itu disini ada tiga belum jogja kulon progo banyak lima ratusan ya belum tersentuh tiga puluh orang lah nek ngenteni aku urung didiklat lah eee urung anu lah ngenteni diklat eee ya sampe pensiun ya belum tentu di diklat jadi intinya peningkatan kompetensi itu bagaimana dia itu ee keingin tahuan minat keingin tahuan itu besar saya pikir lebih bisa menjadi modal lah nek wong meneng ya takon ora susah browsing ya ora ya itu apalagi misalnya pimpinannya ga ngasih tau kan repot ee yoyo repot hehe saya saya terbiasa ya masuk kewilayah teknis saya liat ngolah data pake excel ko sui kan menurut ukuran saya itu udah ga wajar loh ooo iya memang betul manual ada data kecamatan ini makanya sekian dijumlah pake kalkulator kan lama baru satu kolom belum kalo yang ini ya kalo angkanya Cuma puluhan nek ewunan kan lebih banyak mejetnya juga kebih banyak jadi tapi ya saya disini baru disini baru empat bulan ya jadi ya belum banayak yang saya lakukan jadi ya saya tekankan ayo lah ya bareng bareng kebersamaan jadi kalo Fenat kasali itu megatakan sharing ekonomi itu ya menyikapi itu lah demo demo itu anggota anggota itu loh konvensional demo demo demo online itu loh ya memang sekarang jamannya ekonomi tidak ada pelaku ekonomi pelaku tunggal kan begitu bareng bareng aku iki sampeyan due iki nah ayo gabung di share gitu termasuk ya dilakukan ya disini memang betul tadi jabatan jabatan tertentu yang lebih utama memang bagaimana dia paham dengan jabatannya sendiri saya menuntut mungkin kedepan saya kembangkan bagaimana satu orang ini sitik sitik bisa ngerti juga kaya urusannya kaya temen o yang sampingnya dengan share pengetahuan kan begitu ya boleh jadi boleh jadi pada tahun kedepan kan mereka digeser gitu kan digeser sehingga engga kaget oo iya wes ngerti gitu nah itu baru lingkup satu ruang saya juga pengen antar ruang sitik sitik ya saya katakan sitik sitik paling engga poinnya poinnya ngerti gitu loh sehingga ketika ruang sini pindah ke ruang yang lain dibeda beda seksi itu engga kaget gitu walupun griding jabatan sama selama ini ini temen temen kan sudah merasa di zona aman wes pokoke wes tekan pensiun aku neng kene sekarang engga jangan dipikir begitu saya katakan saya dua puluh tahun di Slman lah taunya juga pindah kesini artinya engga selamanya saya di Sleman ya biasa

Yaumi : begini pak biasanya kan ada ya pegawai yang memiliki keunggulan prestasi tinggi kan yang apa namanya pegawai yang ber kompetensi tinggi lalu ada ga reward atau hadiah yang diberikan ?

Pak Halili : secara umum eee walaupun ada belum membudaya itu secara umum walaupun ya belakangan ya sudah sudah ada reward tapi event event tertentu yang memang itu anu eee apa namanya sudah direncanakan satu yang kedua reward baru dimaknakan reward

Kualitas
kerja

finansial ya misalnya di event event eee apa kalo yang terkait dengan pegawai ya kalo bisa baca kitab ee lomba karya tulis ilmiah terus ada lomba KUA teladan gitu artinya event event itu kan suah direncanakan dan sudah terprogram di anggaran dan ada reward disitu karena memang sudah dianggarkan tapi reward dalam itu lain itu golongan budaya misalnaya waahh ini layak ada tim khusus misalnya ya kaya award gitu kan ada panitia khusus ya award award yang ga diketahui tapi ada yang menilai itu bagus loh saya sangat dukung kaya gitu belum ada andaikan ada bagus itu misalnya tingkat Bantul ada lah tim sendiri yang melihat dari keseluruhan pegawai ini ya kan punya kriteria kriteria kan gitu ee instrumen oo ini award untuk yang dapat tahunan atau apa kenaikan pangkat atau apa saya mengimpikan itu meniru lembaga lembaga itu loh meniru eee award lingkungan apa lah gitu loh.. kan banyak kan kadang yang dinilai ini tau tau dapat panggilan kan gitu itu kan proses alami dan betul betul murni kalo gitu, kalo reward yang sudah sudah ini kan ya banayaknya polesan aku ikut kan di apik apike kan gitu loh jadi setelah lomba ya uwis jadi semua perlu dirubah saya mengimpikan suatu saat perlu dirubah sehingga orang mendapatkan reward memang betul dia paling tidak pengamatan didektif setahun lah gitu kan pegawai ini layaklah dinobatkan sebagai eee entah berprestasi bidang apa kan itu belum eee justru punishment ya banyak ya karena punishment ini terkait dengan kedisiplinan itu kan engga ada ampun

Yaumi
Pak Halili

Kualitas
pegawai

: dan itu kedisiplinan ada SOP nya pak ?
: iya kalo kedisiplinan punesment sudah pasti kalo reward sekali lagi lebih pada aspek finansial kami ya kami semua sudah mendapat reward yang cukup banyak lah dari negara ini iya sungguh sungguh luar biasa kalo kita berawal dari kompetensi pegawai itu ya ya kalo mau jujur itu belum belum seratus persen seorang pegawai menduduki jabatan sesuai kualitas tapi mereka mendapatkan reward apa itu tunjangan kinerja sama mereka dapat ketika grid enam ya segitu jadi kalo pekerja dengan reward finansial ya kami sudah ya artinya kalo kawan kawan itu nyadar tentunya tidak ada pilihan kalo tidak dengan betul betul bekerja karena memang eee kemarin saya becanda itu kita wong duduk keluar dapat undangan kita makan pulang ke kantor e tau tau udah hampir pulang lunga sedino di bayar berapa temen temen itu engga kurang dari empat ratus ribu iya hehe

Yaumi
Pak halili

: buanyak ya ?
: iya AC kaya gini di ruangan Cuma nerima sampeyan kaya gini ngobrol gitu kan bentar lagi keluar ada kumpulan apa kan ya artinya kalo semua pegawai itu sadar itu engga ada pilihan kecuali betul betul makanya kenapa punishment itu betul betul diterapkan karena memang apa namanya ya itu sudah berlebih saya pikir ya

Kualitas
kerja

karena semua mendapat tunjangan jabatan sesuai griding jabatannya

Yaumi : apakah pegawai disni sudah PNS semua pak ?

Pak Halili : kalo dikami sudah kalo dijogja hampir secara umum ya kecuali guru ya kalo guru banyak yang yang tidak kecuali kami ada yang non PNS penyuluh ya itu rekrutmen terakhir kemarin ya kalo dikantor ini sudah semua PNS iya sudah dapat gaji dapat tunjangan gitu kan di kantor kan kadang ngobrol kalo saya ya kadang ngerjain makalah hehehe tapi kalo di yang saya lihat ya kalo di disni lah secara umum antar ruang itu ya karena memang volume pekerjaan hampir tidak pernah selesai ya kalo jaman dulu ya kan kalo jaman dulu pegawai itu kan tidur aja ya kalo tidur karena pusing ya saya pikir engga kalo jaman dulu ya biasa tidur tapi ya alhamdulillah sekarang memang dinamikanya eee dikantor kemenag ini ndak ada pekerjaan yang yang selesai turuss dan boleh saya katakan pegawai yang ada di kantor sini ya itu memang orang orang yang cakap dan ngambilnya darimana ngambilnya dari madrasah artinya orang orang yang ada dilingkup kantor ini suada dipandang cakap sesuai dengan ee jobnya masing masing dengan apa eee jabatannya masing masing artinya ketika engga cakap ya udah lah keluarkan aja hehe iya gitu

Yaumi : untuk syarat khususnya pak mengenai penempatan jabatan saya kurang jelas tadi hehe

Pak Halili : oo syarat khususnya penempatan jabatan ya sayarat khususnya kalo main bahasa normatifnya ya memang sudah ada ya saya eee syarat khususnya itu pendidikan itu terus yang jelas dia punya pengalaman dibidang itu dibidang pekerjaannay artinya sebelumnya memang sudah menangani teruss syarat khususnya eee apa lagi syarat pookoknya ya dia sehat jasmani rohani hehehe gitu kan ya iya dia punya pengalaman bidang itu pendidikan latar pendidikan dan dia punya skop yang di dukung oleh apa namanya terus tapi syarat syarat khusus itu menjadi tidak khusus karena tidak semua memiliki terus ehem apa lagi kalo ada satu dua banyak hal dia belum mampu dibidang itu sekali lagi bagaimana dia tidak diem tidak diem untuk bertanya dengan teman atau saya ada disni ada browsing melalui apa pun karena tidak ada hal yang tidak bisa dipelajari saya katakan semua kerjaan kalian kelihatan artinay ketok engga ada kerjaan yang kerjaan yang sulit yang abstrak itu kan yang mikir itu kan yang abstrak mikir bagaiman mendesain bagaimana merancang itu kan itu sudah eee wilayahnya bukan wilayahnya mereka tapi mereka teknis kan kalo kerjaan tapi kalo yang kelihatan kan tinggal nyusun data pelaksanaan kegiatan



Grouping Transcript Hasil Wawancara



kompetensi

Pak muntolib : jadi ee.. untuk memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat kita memberikan suatu tekanan pada masing2 staf baik dari sisi pekerjaan manajemen maupun kompetensi IT kami setelah apa itu koordinasi dan lain sebagainya akan teridentifikasi secara parsial masing masing kemampuan staf itu seperti apa baik itu pengelolaan pendidikan pengelolaan data maupun penyusunan konsep program kerja yang ada di setiap seksi maka dari itu lah teridentifikasi tingkat kemampuan staf itu seperti apa, ada yang kemampuannya itu bersifat administratif, ada yang punya kemampuan untuk pengolahan data, ada yang mempunyai kemampuan untuk mengelola pendidikan maka pengelolaan itu semua nanti ada titik koordinasi. koordinasi ini lah yang akan menentukan hasil dari sebuah proses yang telah dilakukan oleh masing – masing staf. Kalo semua itu ada kekurangan dari masing – masing staf tidak tercapainya suatu tarjet pekerjaan maka itulah yang nanti kita akan berbagai koordinatif, diantaranya : satu yang dilakukan adalah mengidentifikasi hambatan – hambatan yang dilakukan secara personal, kemudian menyusun konsep penyelesaian, yang ke tiga menyusun finalisasi dari hambatan itu maka koordinasi itulah yang dilakukan.

Pak muntolib : karena tingkat kemampuan motorik manusia ada batasnya , jadi kerjasama itu penting. Itu kita tekankan, karena namanya team work ya jadi kita itu ndak ada aku kerjaane iki yo wes ndak ada harus kita tanamkan sikap kerja sama, karena tingkat keberhasilan dalam suatu kelompok ya itu karena bagaimana kita mengolah kemampuan dari masing masing staf, artinya aaa ini kemampuannya hanya mengadministrasi data nerima surat dan lain sebagainya, tapi IT nya kurang nah ini nanti saya minta tolong pada pegawai yang lain “ ini tolong di kerjakan” misalkan di bantu dan sebagainya.

Pak Muntolib : kalo itu bisa dipelajari tapi paling tidak kalo ada yang diantara itu yang alumni pondok pesantren memang jauh lebih bagus karena dia lebih memahami pada kurikulum yang diberikan di pondok pesantren, lebih familiar dengan kitab kitab yang ada di pesantren , kiainya juga gitu koordinasinya juga leih mudah dibandingkan orang yang tidak alumni pesantren.

Pak Amin : engga ada, artinya pelatihannya secara otodidak, jadi begini loh dari pegawai yang senior memberitahu kepada pegawai yang junior artinya mereka berjalan sendiri toh nanti dalam pelaksanaanya nanti mereka akan mengembangkannya sendiri bagaimana yang lebih efektif itu untuk biasanya sperti itu jadi untuk pelatihannya sendiri ya ada tapi pelatihannya sangat anu sangat teoritis banget gitu loh

Pak rohyadi : ya ada dalam penempatan jabatannya seseorang untuk menduduki atau memangku tugas tugas itu kan disesuaikan dengan kapasitas masing masing kemampuan nya masing masing kemudian ada perincian dari beban beban tugas masing masing dan itu ya disesuaikan mana kala diperlukan untuk pergeseran agar pekerjaan biasa bisa terlaksana dengan baik memungkinkan sekali untuk saling bertukar tugas masing masing sangat memungkinkan

Pak rohyadi : o iya jadi ketika pelatihan itu nanti kemudian diterapkan sesuai apa yang diikuti dalam pelatihan itu ya kan eee makanya bahwa tugas masing masing itu sesuai dengan bidang tugasnya sendiri sendiri tanggung jawabnya sendiri sendiri maka pelatihannya pun disesuaikan dengan apa yang diampu oleh masing masing pegawai sehingga apa yang di dapat dipelatihan itulah langsung diterapkan di bidang tugas keseharian

Pak rohyadi : jadi kompetensi masing masing kan berbeda sesuai dengan eee apa jabatan masing masing itu pun kita tidak lepas melihat dari background masing masing kemudian yang kita lihat dari eee apa pendidikan masing masing dari pegawai jadi pendidikan itu ada yang sudah memenuhi syarat misalnya ya sudah sarjana atau S1 mauoun s2 kemudian ada yang SMA ada yang dari unsur pendidikan atau keguruan nah tugas tugas itu harus kita tempatkan sesuai dengan eee apa kompetensi masing masing sesuai dengan pendidikannya dan sebagainya sehingga harapannya ketika

pembagian tugas itu eee sesuai apa yang bisa di minat dar
paegawai

Pak rohyadi : iya linear kemudian terkait dengan pegawai yang ee dari latar
belakang yang misalnya apa komputer ya yang bersangkutan ya
bisanya pegangnya ya sesuai dengan apa kemampuan dan keahlian
masing masing walaupun itu nanti bisa dikembangkan sesuai
dengan kebutuhan masing masing seksi itu pasti.

pak arif : jadi kompetensi dasar itu kan berbasis pada bidang keilmuan
mereka dari lulusan sekolahnya gitu ya karena udah menjurus kalo
yang dari IT informasi teknologi itu kan berbasisnya ada sertifikat
dari eee lembaga pendidikan ya dikampus ada lembaga pendidikan
suasta ada lpk lpk semacam itu kalo itu sudah punya kita anggap
bahwa mereka sudah punya sdm yang berkompetensi gitu kan jadi
setelah itu setelah beberapa tahun sekali kita ikutkan pelatihan
pelatihan yang sesua dengan keahlian kemampuan kerja mereka
kalo komputer ya kita berikan pelatihan bidang komputer

pak Arif : ada eee kompetensi itu kan disesuaikan dengan sarana prasarana
yang ada kan ya siskohat koputerisasi dan sebagainya kita punya
dua tapi kan yang menangani harus dua itu sebagai penanggung
jawab tapi bisa yang lain lain hanya untuk menginput data kan ya
jadi dengan cara pelatihan tadi misalnya yang dua sebagai
tanggung jawab itu ada tugas keluar karena sering diundang itu

untuk eee menambah ilmu mereka begitu karena sering ada perubahan perubahan diseksi haji maka dia wajib untuk mengikuti nah menghadiri ketika ada yang mendaftar tidak mungkin kita tunda kan yang lain pada ee tugas yang lain kersipan maupun informasi tidak akan bisa diganti sementara kan untuk meng input data itu ke siskohat jadi pelayanan tetap berjalan

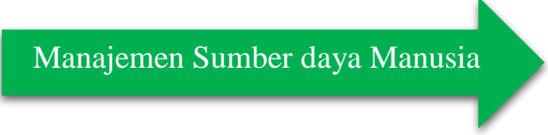
Pak Halili : kalo saya cukup sederhana saja ketika seseorang memiliki jabatan tertentu ya karena sekarang semua pegawai memiliki jabatan jabatan pelaksana kan ya dia dia mampu mengerjakan ee sesuai apa yang harus dikerjakan ya kalo terkait dengan kompetensi harus eee lulusan S-1 D-3 sampe saat ini ya belum belum bisa ada jabatan tertentu yang mensyaratkan pendidikan itu S-1 gitu ya ya dibanyak tempat termasuk disini belum bisa eee di penuhi dari aspek ee pendidikan tapi kemampuan ada kompetensinya bisa dia untuk mengerjakan itu kalo terkait dengan pendidikan ooo belum belum bisa belum bisa S-1 walaupun ee ya ada untuk disini itu ada namanya eee penyusun bahan pembinaan itu kan persyaratan pendidikannya kan ehem minimal kan S-1 kami punya dua disini yang satu S-1 yang satu tidak S-1 jadi buat saya kompetensi sangat sederhana saya megartikan memahami wes pokoknya seseorang yang menduduki jabatan tertentu dia bisa melaksanakan tugasnya itu walaupun sesuai pendidikan ee belum belum memenuhi persyaratn normatif itu tadi

Pak Halili : jadi intinya peningkatan kompetensi itu bagaimana dia itu ee keingin tahuan minat keingin tahuan itu besar saya pikir lebih bisa menjadi modal

Pak Halili : jabatan jabatan tertentu yang lebih utama memang bagaimana dia paham dengan jabatannya sendiri saya menuntut mungkin kedepan saya kembangkan bagaimana satu orang ini sitik sitik bisa ngerti juga kaya urusannya kaya temen o yang sampingnya dengan share pengetahuan kan begitu ya boleh jadi boleh jadi pada tahun kedepan kan mereka digeser gitu kan digeser sehingga engga kaget oo iya wes ngerti gitu nah itu baru lingkup satu ruang saya juga pengen antar ruang sitik sitik ya saya katakan sitik sitik paling engga poinnya poinnya ngerti gitu loh sehingga ketika ruang sini pindah ke ruang yang lain dibeda beda seksi itu engga kaget gitu walupun griding jabatan sama selama ini ini temen temen kan sudah merasa di zona aman

Pak Halili : oo syarat khususnya penempatan jabatan ya sayarat khususnya kalo main bahasa normatifnya ya memang sudah ada ya saya eee syarat khususnya itu pendidikan itu terus yang jelas dia punya pengalaman dibidang itu dibidang pekerjaannay artinya sebelumnya memang sudah menangani teruss syarat khususnya eee apa lagi syarat pookoknya ya dia sehat jasmani rohani hehehe gitu kan ya iya dia punya pengalaman bidang itu pendidikan latar pendidikan

Grouping Transcript Hasil Wawancara



Manajemen Sumber daya Manusia

Pak muntolib : kita tidak melaksanakan itu karena kita tidak berbasis itu karena itu sudah ada tersendiri, jadi kita lebih memaksimalkan sumber daya yang ada untuk eee apa itu. Kompetensi itu.

Pak muntolib : itu yang harus kami tekankan , jadi satu dengan yang lain harus tau data diantaranya dan yang lainnya untuk bersinerji, karena pada suatu saat ketika orang A tidak ada B harus tau . jadi tidak harus terfokus pada satu kegiatan walaupun secara apa itu kedinasan tupoksi mereka sudah mengampu masing2 program itu tapi harus terkoneksi secara integrasi jadi antara pengolah data pondok pesantren, pengolah data madrasah diniyah pengolah data TPA taman pendidikan al quran itu harus tau input datanya. jadi harus tau pengelolaan pondok pesanteren kesulitannya diamana, pengelola maadrasah diniyah itu kesulitannya diamana, pengelola TPA itu kesulitannya di mana ini melalui koordinasi, jadi nanti tau. maka masing masing eee masing 2 staf mengetahui ooo ini kemarin ada hambatan disini, kemarin ada hambatan disini nah nanti pengolah data penyuusun program harus tau apa itu hambatan ataupun cara penyelesaian maka kita punya **jadwal koordinasi baik jadwal secara formal maupun informal itu, itu dalam rangka meningkatkan SDM mereka ini supaya mereka tau, jadi mereka tau**

kadang kan ndak mau tau tentang kegiatan orang lain itu lah yang kami biasakan supaya mereka sama sama mengetahui jadi tidak hanya tau pekerjaannya sendiri.

Pak muntolib : harus kemudian disiplin, disiplin itu harus mampu menyelesaikan sesuai dengan target, jadi bagaimana caranya ? ya kita harus meningkatkan terhadap karyawan itu untuk mendorong kalo dia misalkan jam delapan sampai jam dua belas itu saya selalu memaksimalkan untuk bekerja karena itu paling baik untuk , apa itu ... masih fresh itu sampai disitu, jadiii biasanya kalo sudah jam satu ya suruh menangani yang ringan ringan saja kalo tidak ya maksimal jam 8 harus orientasi kerja tv dan lain sebagainya ndak boleh.

Pak Amin : ya terdiri dari satu diantaranya bagian kurikulum terus kesiswaan terus data kelengkapan terus yaitu yang jelas kalo struktural kepegawaian kita itu hanya terbagi dari empat bagian pertama pengolah data pengelola pendidikan / terus administrasi pendidikan yang satunya pengembang pendidikan nah itu secara kedinasan akan tetapi untuk pembagiannya sendiri itu ada berbagai macam tupoksi tupoksi diantaranya yang aku sebutkan tadi kurikulum data yang disebutkan tadi hemmm

Pak Amin : ya kita kembalikan kepada juknis sebenarnya kita kerja kan ada acuan kalo misalkan ada masalah kesulitan ya kan kita tanya tapi pada dasarnya ketika kami bekerja kan tidak terlepas dari juknis

yang ada petunjuk teknisnya bagaimana kan saya mengerjakan ini
petunjuk teknisnya bagaimana saya mencairkan ppetunjiuk
pencairan bagaimana dan harus sesuai ya intinya kita bekerja harus
sesuai aturan santai aja

Pak Amin : ya biasanya pegawai disini juga ada roling dari setiap jabatan
pegawai disini jobnya apa itu nanti ada roling aturan itu tujuh tahun
harus roling ya empat tahun pejabat pejabat eselon gitu kaya pak
kasi kaya pak waka kasubag pak kk harusnya secara kepegawaian

Pak Amin : ya jelas ada pertimbangan faktor kalo itu faktor x gaya ya
kepentingan kepentingan itu tadi ada politik ada organisasi gitu loh
kepentingannya kan kesana lah manusia kita kan lain dan itu udah
menjadi rahasia umum gitu loh ya kaya gitu lah

Pak rohyadi : terimakasih jadi di unsur manajemen ada beberapa faktor yang bisa
menunjang tentang keberhasilan dari tugas itu unsur unsur itu ada
man many method atau cara kemudian market memasarkan jadi
manajemen yang akan kita kelola nah jadi itu semua harus kita
kelola dengan baik agar tujuan tentang apa pendidikan madrasah
karena disini kan bagaian pendidikan madrasah itu berlangsung
dengan baik dan apa yang menyangkut tentang kualitas SDM nanti
juga bisa meningkat nah itu semua harus kita kelola kita pilah dari
unsur unsur itu mana saja yang kita perlu dorong untuk bisa
menunjang keberhasilan dari unsur man atau manusia atau sumber
daya manusianya itu harus di kelola juga tentang tugas pokok dan

fungsinya nanti masing masing agar bisa melaksanakan tugas sesuai dengan Job descriptionnya sehingga ketika yang bersangkutan itu bisa melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya tugas pokok dan fungsinya masing masing yang insya Allah nanti bisa berhasil tergantung nanti bagaimana kita bisa mendorong agar semuanya bisa melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan masing masing

Pak rohyadi : namanya tugas pasti tidak akan diselesaikan dengan sendiri walaupun hanya satu pencairan tunjangan profesi itu kan bahasanya hanya satu mencairkan tunjangan profesi tapi itu amat sangat bergantung pada banyak orang bukan hanya pada satu orang contoh guru yang bersangkutan megumpulkan berkas , berkas itu kemudian diverifikasi sesuai engga gurunya yang bersangkutan itu ngajarnya eee berapa jam tepat waktu apa tidak ada apa lowong atau ijin atau tidak, tidak masuk masuk mengajar berapa kali itu butuh verifikasi yang jumlahnya banyak sekali nah itu kan ada tidak bisa dikerjakan sendiri itu kan butuh bantuan orang lain maka kalo yang bersangkutan pasti ada kan minta bantuan teman yang lain ikut memverifikasi dari berkas berkas itu kemudian untuk setelah itu kemudain di apa di data data guru itu dimasukan didalam sistem aplikasi itu kemudian apa di entry entri data kemudian setelah itu harus dimintakan untuk pencairannya di keuangan nah itu kan butuh orang lain dan saling terkait dan tidak

mungkin dilaksanakan hanya Cuma satu orang dan sangat bergantung pada banyak orang nah itu lah namanya bahu membahu bantu membantu jadi tidak mungkin akan dilaksanakan sendiri sendiri

Pak rohyadi : roling itu mengingat dengan kebutuhan masing masing ee seksi butuh apa dan siapa yang meroling yaitu kepala kantor ya yang menugaskan kepala kantor nanti yang membuat surat kepala kantor buakan kepal seksi seksi hanya mengajukan tentang kebutuhan kenutuhan dari pegawai butuh apa kemudian kebijakan yang meroling nanti kepala kantor

Pak Rohyadi : jadi yang kita lakukan rapat koordinasi internal atau intern atau diseksi kemudian disitulah nanti kita apa lakukan eee evaluasi kita diskusikan tentang ketugasan baik yang sudah kita lakukan maupun yang akan kita akan lakukan dengan cara teknik apa itu akan kita lakukan ada disitu apa yang belum siap apa yang sudah apa itu eee kita pecahkan bersama dengan kebersamaan semacam itu ya akan ada sebuah solusi bersama sehingga kegiatan itu bisa berjalan atau terlaksana dengan baik

Pak Rohyadi : tergantung dari kebutuhan atau kondisi apa pekerjaan yang akan dilakukan misalnya kegiatan seksi dikmad kan juga sering melakukan rapat koordinasi intern dikmad ya kita bahas itu kemudain ada rapat koordinasi eee pejabat menyangkut kegiatan

secara menyeluruh jadi tergantung konteksnya apa jadi ada apanamanya perencanaan nya sendiri dan terakhir adalah eee controlling dan reward untuk meningkatkan kualitas kerja yang ada disini

Pak Arif : ya yang jelas kita melihat kompetensinya nggih kompetensi temen temen yang bekerja disini eee dari bidang apa jenisnya apa itu baru kita sesuaikan dengan apa yang ada di petugasan di sini di bidang haji ini itu jadi kalo yang ahli komputer kita masukan kediskoler yang manajemen kita masukan ke eee arsip gitu nggih dan untuk administrasinya manajemen hajinya itu pada pengelolaan data data yang ada di haji begitu mengelola sdm yang ada disesuaikan dengan kompetensi yang kita punya

Pak Arif : pelatihan ada baik formal maupun non formal yang formal tadi katakan lah ada pelatihan siskohaj sistem komputerisasi haji bagaimana memasukan data yang ada di siskohaj itu pelatihan to namanya itu kita ada keluar daerah dan penggung siskohaj yang ada disini kan harus ikut karena lah ini kan masuk kalo ditinggal kan kosong padahal pendaftar itu kan banyak itu siap yang menangani kalo sampe kita yang di luar tugas pokok itu ga bisa maka kita latih bukan tugas pokonya itu kita latih untuk bisa menangani atau menginput data siskohaj itu ada yang tanya pak saya nomor porsi sekian saya bisa berangkat kapan ya kan itu kan yang punya siskohaj kalo ga bisa buka siskohaj kan engga tau kan

maka pelayanan itu kurang bagus sehingga diharapkan bahwa semua ini bisa dalam permasalahan itu jadi saling mengisi begitu juga kalo yang lain pas kebetulan ada dinas luar ada undangan pembinaan sosialisai itu yang ada disini juga harus bisa merangkak itu itu makna

Pak Halili : iya sebelumnya kan begini ya kalo di birokrasi kementerian yang ada ini tentu input SDM itu beda dengan di swasta walaupun begitu sebenarnya kami - kami ketika kita bicara kami dan bapak bapak kita yang ada di pusat Jakarta sampe daerah ya di tahun tahun terakhir ini sangat giat untuk melakukan segala reformasi ya reformasi birokrasi ya dalam segala hal termasuk penataan SDM ya saya katakan diawal tadi karena SDM yang ada ini kan sudah dari dulu ya ee memang bagaimana ini kita petakan kita coba petakan nah dari pemetaan ini ah kan nanti bisa kita eee pilah ini ini pas nya dimana ini pas nya dimana nahh gitu ya alhamdulillah memang belakangan ini sudah eee terus kita lakukan itu namanya anjak abk analisis jabatan dan analisis program kerjanya dengan persyaratan – persyaratan tertentu untuk jabatan tertentu itu ya sebagian sebagian besar walaupun belum sepenuhnya dengan apa normatif aturan itu artinya bagaimana eee proses memanager mereka ya hasil pemetaan ini kan diketahui gitu eee ini misalnya perlu di ee genjot kemampuan dibidang ini kita ya ee terus lanjut walaupun tidak ada diklat tapi kita latih eee manual lah

ibaratnya hehe ya logikanya ya diklat tapi kan tidak semudah itu
tidak semudah itu kan anterian juga banyak nah tapi ya kalo
kompetensi rutin ya pekerjaan pekerjaan rutin ya bisa lah
dikerjakan sendiri gitu



Grouping Transcript Hasil Wawancara

Pak muntolib : ada apa itu apa namanya...integritas profesionalitas, kemudian kedisiplinan, kemudian kerjasama, orientasi pelayanan. Jadi kita lebih menekankan kepada orientasi pelayanan , kalo orientasi pelayanan itu dilakukan maka itu akan akibatnya apa... akan berkoordinasi dengan yang lain jadi misalkan ada ... kalo dia tidak berorientasi pada sifat pelayanan berarti sifatnya hanya individual mereka yang dilakukan.

Kualitas kerja

Pak muntolib : he emm..iya maka kita harus berorientasi pada pelayanan jadi jangan sampai individual mereka yang dilakukan . maka kita harus berorientasi pada pelayanan itu. kalo orientasi pelayanan maka mereka akan mudah untuk bekerja sama, ini loh jadi perilaku kerja menyangkut eee apa.. kedisiplinan kemudian eee apa orientasi pelayanan itu tinggi semua nya harus berorientasi pada pelayanan, semuanya walaupun tugas dan tupoksi mereka itu misalkan pengelolaan pendidikan pengelolaan data dan sebagainya, dan misalkan dia tidak ada pekerjaan harus membantu yang belum selesai, itu integritas , komitmen. Komitmen untuk melayani umat itu ..

Kualitas kerja

Pak Muntolib : kalo bagi pimpinan sendiri secara formal tidak ada, Cuma kadang yaa biasanya kalo yang punya prestasi tinggi IT nya bagus,

Kualitas
kerja

kinerjanya bagus nantikan dari Kemenag ada penilai ASN
berbudaya kerja nanti akan kita masukan melalui

Pak Muntolib : yaa.. ya ada artinya kalo kesehariannya bagus otomatis output yang dihasilkan kan bagus juga, jadi administrasi yang laporan dia kerjakan kan bagus juga , jadi ketika prestasi kerja bagus makanya kita lihat itu dari proses, mulai dari proses itu bagus, pertahapan itu dia pakai semua.. jadi tidak asal program apik tapi urut itu belum tentu secara kerja bagus dia itu di depan pemimpin dia itu bagus tapi ini yang dinilai itu dari sebuah konsep bagaimana dia itu bekerja secara konsep tarjet,hasil itu ada, jadi.. ini dilihat dari sebuah hasil, misalkan si A melaksanakan tugas, misalkan tugas kegiatan waktu ngaji pondok pesantren itu prosesnya kan mulai dai pembuatan surat, mulai dari apa ituu... mengkoordinasikan menyusun bahan kemudian hasilnya , mengkajai dari sebuah hasil kalo mereka sudah membuat sebuah SK itu mereka teliti kembali ini sudah betul apa belum .ooo ini tingkat kesalahan yang semakin kecil berarti semakin baik untuk pekarjaannya ituuu.. jadi proses kan banyak apa itu.. Item item pada saat kegiaytan kan banyak prosesnya , kalo proses itu dikerjakan secara aturan ooo berarti ini kerjanya bagus jadi semakin tingkay apa itu kekurangan itu kan semakin bagus prestasi kerjanya Itnya juga bagus.

Pak Amin : jadi ya sambil jalan temen temen biasanya cepet mereka udah ready kerja itu benar benar ready kalo ada aplikasi baru ya kita



Kualitas
Kerja



Kualitas
Kerja

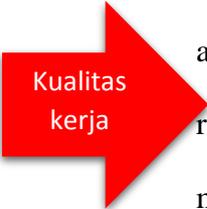
kerjakan kalo ga bisa ya kita saling tolong menolong biasanya gitu artinya suasana kekeluargaan terbangun banget gitu loh akhirnya gampang banget untuk satu pekerjaan mungkin satu orang ada kekurangan yang lainnya ada kelebihan itu saling tukar menukar jadi saling melengkapi dan efektif untuk pekerjaan yang baru jadi konsolidasi antar sesama pegawai benar benar di bangun

Pak rohyadi : istilahnya bukan menekan tapi bagaimana melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya kalo tidak ditekan saja sudah bisa berjalan kenapa harus ditekan tekan kan gitu tunjukkan bahwa seseorang itu mempunyai tanggung jawab masing masing dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan oleh yang bersangkutan nah itu ketika yang bersangkutan sudah menyadari mempunyai tanggung jawab dengan sendirinya tidak ditekan punakan jalan



Kualitas
Kerja

Pak rohyadi : jadi di dalam pekerjaan keseharian itu ada namanya istilahnya grid grid itu jenjang untuk masing masing pegawai seberapa besar yang bersangkutan akan mendapatkan apa tunjangan semakin tinggi gridnya tunjangan semakin tunjangan yang diterima itu juga akan beda dengan nah grid itu yang menentukan itu volume pekerjaan volume pekerjaan itu yang menentukan manakala butuh apa pemikiran yang cukup terhadap konsekuensinya kemudian resikoanya dan sebagainya itu grid nya juga akan tinggi jadi yang membedakan disitunya kalo untuk reward ya kebetulan dikementerian agama dibantul ada namanya apa ASN berbudaya



Kualitas
kerja

jadi siapa a saja yang eee nanti diseleksi untuk menjadi ASN
berbudaya kerja yang tinggi itu akan mendapatkan reward dari
kantor dan itu yang menilai dari kantor secara keseluruhan

Pak Arif : dalam disiplin jelas kita melihat setiap masuk maupun pulang
kerja atau istirahat itu dengan pinjer print kelihatan itu PNS kan
masuk harus setengah delapan tet lebih dari setengah delapan
sampai sekian nah itu kan sudah ada peraturannya peraturan
perpres no 53 tahun 2010

Kualitas
kerja

Pak Arif : iya harus hafal ya integritas ada profesionalisme ada inovasi ada
tanggung jawab ada keteladanan apa istilahnya integritas itu juga
harus di supaya bisa masuk misalnya integritas itu kan keselarasan
hati pikiran ucapan perbuatan haru selaras iya nah terus
indikasinya apa indikasi positifnya berbuat dengan penuh dedikasi
dalam melaksanakan pekerjaan menolak korupsi suap gratifikasi
taat kepada peraturan undang undang yang berlaku integritasnya
pegawai itu tidak harus dihafal tapi diamalkan

Kualitas
kerja

Pak Arif : iya hanya sekedar tapi tanpa memahami ya tidak selaras dengan
yang ada dihati kita dipikiran kita diucapkan kita perbuatan kita
setelah dikenal integritas

Kualitas
kerja

Pak Halili : peran untuk meningkatkan kualitas kerjanya eee kalo saya begini
satu yang penting kita jalin komitmen kebersamaan jadi bersama
jadi ketika satu ada yang ga bisa jangan lepas merasa dia sendirian

Kualitas kerja

gitu merasa sendirian bisa tanya sama kanan kiri kalo ada sesuatu kesulitan dalam dan tugas itu ya ketika misalnya oo ko belum belum juga bisa oo gapapa komunikasikan dengan dengan saya misalnya kan ya kita komitmen jadi komitmen kebersamaan kan penting

Pak Halili : secara umum eee walaupun ada belum membudaya itu secara umum walaupun ya belakangan ya sudah sudah ada reward tapi event event tertentu yang memang itu anu eee apa namanya sudah direncanakan satu yang kedua reward baru dimaknakan reward finansial ya misalnya di event event eee apa kalo yang terkait dengan pegawai ya kalo bisa baca kitab ee lomba karya tulis ilmiah terus ada lomba KUA teladan gitu artinya event event itu kan suah direncanakan dan sudah terprogram dianggaran dan ada reward disitu karena memang sudah dianggarkan tapi reward dalam itu lain itu golongan budaya misalnaya waahh ini layak ada tim khusus misalnya ya kaya award gitu kan ada panitia khusus ya award award yang ga diketahui tapi ada yang menilai itu bagus loh saya sangat dukung kaya gitu belum ada andaikan ada bagus itu misalnya tingkat Bantul ada lah tim sendiri yang melihat dari keseluruhan pegawai ini ya kan punya kriteria kriteria kan gitu ee instrumen oo ini award untuk yang dapat tahunan atau apa kenaikan pangkat atau apa saya mengimpikan itu meniru lembaga lembaga itu loh meniru eee award lingkungan apa lah gitu loh.. kan banyak kan



Kualitas
kerja

kadang yang dinilai ini tau tau dapat panggilan kan gitu itu kan proses alami dan betul betul murni kalo gitu, kalo reward yang sudah sudah ini kan ya banayaknya polesan aku ikut kan di apik apike kan gitu loh jadi setelah lomba ya uwis jadi semua perlu dirubah saya mengimpikan suatu saat perlu dirubah sehingga orang mendapatkan reward memang betul dia paling tidak pengamatan didektif setahun lah gitu kan pegawai ini layaklah dinobatkan sebagai eee entah berprestasi bidang apa kan itu belum eee justru punishment ya banyak ya karena punishment ini terkait dengan kedisiplinan itu kan engga ada ampun

Pak Halili



Kualitas
pegawai

: iya kalo kedisiplinan punesment sudah pasti kalo reward sekali lagi lebih pada aspek finansial kami ya kami semua sudah mendapat rewor yang cukup banyak lah dari negara ini iya sungguh sungguh luar biasa kalo kita berawal dari kompetensi pegawai itu ya ya kalo mau jujur itu belum belum seratus persen seorang pegawai menduduki jabatan sesuai kualiatas tapi mereka mendapatkan reward apa itu tunjakan kinerja sama mereka dapat ketika grid enam ya segitu jadi kalo pekerja dengan reward finansial ya kami sudah ya artinya kalo kawan kawan itu nyadar tentunya tidak ada pilihan kalo tidak dengan betul betul bekerja karena memang eee kemarin saya becanda itu kita wong duduk keluar dapat undangan kita makan pulang ke kantor e tau tau udah

hampir pulang lunga sedino diabayar berapa temen temen itu
engga kurang dari empat ratus ribu iya hehe

Pak Halili : kenapa **punishment itu betul betul diterapkan karena memang apa namanya ya itu sudah berlebih saya pikir ya karena semua mendapat tunjangan jabatan sesuai griding jabatannya**

Kualitas kerja

Pak Halili : kalo dikami sudah kalo dijogja hampir secara umum ya kecuali guru ya kalo guru banyak yang yang tidak kecuali kami ada yang non PNS penyuluh ya itu rekrutmen terakhir kemarin ya kalo dikantor ini sudah semua PNS iya sudah dapat gaji dapat tunjangan gitu kan di kantor kan kadang ngobrol kalo saya ya kadang ngerjain makalah hehehe tapi kalo di yang saya lihat ya kalo di disini lah secara umum antar ruang itu ya karena memang volume pekerjaan hampir tidak pernah selesai ya kalo jaman dulu ya kan kalo jaman dulu pegawai itu kan tidur aja ya kalo tidur karena pusing ya saya pikir engga kalo jaman dulu ya biasa tidur tapi ya alhamdulillah sekarang memang dinamikanya eee dikantor kemenag ini ndak ada pekerjaan yang yang selesai turuss dan boleh saya katakan pegawai yang ada di kantor sini ya itu memang orang orang yang cakap dan ngambilnya darimana ngambilnya dari madrasah artinya **orang orang yang ada dilingkup kantor ini suada dipandang cakap sesuai dengan ee jobnya masing masing dengan apa eee jabatannya masing masing artinya ketika engga cakap ya udah lah keluarkan aja hehe iya gitu**

Kualitas kerja

Comparing & Contrasting hasil Wawancara

Perbedaan :

Ada beberapa perbedaan pendapat mengenai Manajemen Sumber daya Manusia seperti halnya yang diungkapkan oleh Pak Muntolib selaku Kasi Pontren beliau mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ada hendaknya dimaksimalkan dalam bekerja secara efisien. Beliau menjelaskan dalam mengatur bawahannya lebih memaksimalkan SDM yang ada artinya masing – masing pegawai satu dengan yang lainnya harus bersinerji. Lebih lanjut beliau menegaskan masing - masing pegawai harus tau data diantaranya. jadi seumpama pegawai A tidak ada sedangkan pegawai yang lain harus dapat menggantikannya.

Berbeda dengan apa yang dikatakan oleh Pak Rohyadi dalam mengartikan MSDM beliau membaginya beberapa unsur yang pertama man, many, method kemudian market cara memasarkannya. Man, ketika seseorang mempunyai SDM yang baik maka pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan. Method atau cara ketika pegawai memiliki strategi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan berbagai cara yang dianggapnya tepat untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dengan cara itu akan memudahkannya dalam bekerja. selanjutnya adalah market atau cara memasarkan disini pegawai dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik dan membangun keharmonisan dengan pegawai lain. Lebih lanjut beliau menjelaskan untuk dapat memaksimalkan sdm tentunya akan dipilih dari unsur – unsur itu mana yang akan mendorong tercapainya tujuan dari pendidikan madrasah. Selain itu pegawai akan di tempatkan sesuai dengan tupoksinya masing – masing agar bisa melaksanakan tugas sesuai dengan Job descriptionnya

sehingga ketika yang bersangkutan itu bisa melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya tugas pokok dan fungsinya masing masing.

Sedangkan Pak Halili beliau memandang Bahwa MSDM lebih mengarah kepada reformasi birokrasi dimulai dengan pemetaan. Pemetaan disini maksud dari pak Halili menganalisis jabatan yang akan pegawai ambil sesuai dengan keahliannya. Itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Terlebih beliau menjelaskan pula bahwa penempatan jabatan yang pegawai pegang tidak normatif, artinya tidak sesuai dengan aturan yang ada.

Persamaan :

Persamaan MSDM menurut pandangan dari beberapa responden, Pak Muntolib, beliau mengatakan bahwa setiap pegawai harus saling berkoordinasi satu sama lain karena setiap pekerjaan sudah ada jadwal secara formal dan informal. Formal, jadwal yang sudah di program oleh juknis harus ditepati, sedangkan informal setiap pegawai memprogram pekerjaannya sendiri dengan begitu diharapkan pegawai akan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Selain itu beliau menekankan kedisiplinan pada bawahannya. Senada dengan apa yang dikatakan pak Muntolib. Pak Arif selaku Kasi Haji dan Umroh beliau memiliki pandangan yang sama bahwa setiap pegawai hendaknya mempunyai rencana kerja dengan begitu pekerjaan yang akan di kelola mempunyai dasar kapan pekerjaan ini akan selesai dan tepat waktu. Dari kedua responden diatas sama – sama mengarah pada perencanaan.

Persamaan :

Ada beberapa persamaan yang di dapat dari responden, Pak Muntolib mengatakan bahwa untuk menempati suatu jabatan setiap pegawai akan disesuaikan dengan kemampuannya, dengan kompetensi yang dimilikinya, dengan keahliannya masing – masing secara parsial masing masing kemampuan staf itu seperti apa baik itu pengelolaan pendidikan pengelolaan data maupun penyusunan konsep program kerja yang ada di setiap seksi maka dari itu lah teridentifikasi tingkat kemampuan staf itu seperti apa. Disini beliau menjelaskan beberapa kemampuan pegawai ada yang kemampuannya itu bersifat administratif, ada yang punya kemampuan untuk pengolahan data, ada yang mempunyai kemampuan untuk megeloola pendidikan maka pengelolaan itu semua nanti ada titik koordinasi. Hal ini senada dengan pendapat yang di ungkapkan oleh Pak Rohyadi beliau mengatakan bahwa penempatan jabatannya seseorang untuk menduduki atau memangku tugas tugas itu disesuaikan dengan kapasitas masing - masing kemampuan nya masing masing kemudian ada perincian dari beban tugas masing - masing pegawai dan itu juga disesuaikan mana kala diperlukan untuk pergeseran agar pekerjaan bisa terlaksana dengan baik, beliau pun menjelaskan bahwa mungkin sekali untuk saling bertukar tugas antar pegawai. Dari kedua responden yang saya wawancarai bahwa penempatan kompetensi sangat mempengaruhi jabatan yang akan di pegang oleh setiap pegawai. Kemudian Pak Rohyadi pun mengatakan bahwa untuk mendukung kompetensi setiapa pegawai maka diadakan lah pelatihan, hal ini bertujuan agar kompetensi pegawai meningkatkan sehingga ilmu yang didapat dari pelatihan dapat diterapkan disetiap jabatan yang dijabat oleh setiap pegawai. Dalam hal ini Pak Halili pun memberikan tanggapannya mengenai bahwa jabatan jabatan tertentu yang lebih utama memang bagaimana dia paham dengan jabatannya sendiri. Beliau pun menambahkan pegawai yang meiliki kompetensi unggul mampu bekerja secara efisien dan membagi pengetahuannya dengan pegawai yang lain, karena bisa saja suatu saat akan ada mutasi jabatan. Beliau pun mengkritik biasanya pegawai akan berada pada zona aman ketika sudah nyaman pada suatu jabatan tertentu, padahal ada tuntutan bagi pegawai agar selalu siap untuk berada pada jabatan apapun oleh

karena itu beliau selalu menekankan kepada pegawai agar selalu memperkaya kompetensinya dengan selalu belajar.

Perbedaan :

Ada beberapa perbedaan dari responden yang saya wawancarai seperti apa yang diungkapkan oleh Pak Muntolib beliau mengatakan setiap pegawai memiliki kemampuan motorik yang berbeda serta memiliki batasannya masing – masing, oleh karena itu beliau menekankan kerjasama pada setiap pegawai. Beliau pun menjelaskan kembali tingkat keberhasilan dalam suatu pekerjaan itu tergantung bagaimana mengolah kemampuan dari masing-masing staf. Berbeda dengan pendapat yang diungkapkan oleh Pak Arif beliau lebih cenderung memaparkan kepada bidang keilmuan yang dimiliki oleh pegawai misalnya seorang pegawai yang mempunyai latar belakang lulusan IT dan mempunyai sertifikat dalam bidangnya menurutnya itu sudah berkompeten dalam bidangnya, dan untuk meningkatkan kompetensinya maka diadakan lah pelatihan untuk seetiap pegawai. Dalam hal ini pak Arif tidak membahas mengenai kerjasama antar pegawai untuk meningkatkan kompetensi, akan tetapi beliau lebih cenderung mengikut sertakan pegawainya untuk mengikuti pelatihan. Mengenai kompetensi Pak Halili mempunyai pendapat yang berbeda beliau mengatakan jadi intinya peningkatan kompetensi itu bagaimana seorang pegawai mempunyai keingin tahuan atau mempunyai rasa ingin meningkatkan kreatifitasnya. Pegawai diberikan kebebasan untuk untuk berkarya serta mengembangkan kompetensi yang di miliki. Ini merupakan karakteristik serta respon dari paegawai terhadap situasi yang ada di lingkungan.

Perbedaan :

Dari beberapa responden yang saya wawancarai diketahui bahwa pendapat Pak Muntolib yang mengatakan kualitas kerja pegawai dinilai dengan seberapa tepatnya menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai mempunyai kualitas bagus dilihat juga dari konsep bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Pak Muntolib disini lebih mengartikan kualitas kerja melalui konsep yang pegawai susun dan seberapa tepat menyelesaikan pekerjaannya. Berbeda dengan yang diungkapkan oleh Pak Amin beliau berpendapat kualitas kerja bisa dibangun melalui dengan konsolidasi antar pegawai karena dengan begitu kualitas yang dihasilkan akan maksimal. Pak amin lebih memandang bahwa kualitas kerja yang baik adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan saling membangun komunikasi antar pegawai. Berbeda pula dengan apa yang diungkapkan oleh Pak Rohyadi beliau lebih cenderung memaparkan kualitas kerja dilihat dari grid (nilai) jenjang untuk masing masing pegawai sebesar apa seorang pegawai memiliki grid (nilai) semakin besar grid yang dimiliki maka tunjangan yang akan diterima semakin besar. Jadi jelas bahwa Pak Rohyadi memandang bahwa kualitas pegawai dilihat dari gridnya yang tentunya untuk memperolehnya pegawai harus memiliki konsep yang tepat untuk menghasilkan hasil yang maksimal.

Persamaan :

Ada beberapa persamaan yang saya dapatkan dari beberapa narasumber integritas kedisiplinan, profesionalitas, tanggung jawab, penghargaan itu semua merupakan kualitas yang ada pada semua pegawai. Integritas, konsisten dan mempunyai keteguhan kuat dalam setiap pekerjaannya yang akan menjadikan

pegawai ahli dalam bidangnya dan itu semua akan lebih sempurna apabila didukung dengan kedisiplinan dan profesionalitas yang tinggi. Seperti pendapat Pak Muntolib beliau mengatakan integritas profesionalitas, kemudian kedisiplinan, kemudian kerjasama, orientasi pelayanan. Jadi kita lebih menekankan kepada orientasi pelayanan, kalo orientasi pelayanan itu dilakukan maka itu akan akibatnya apa? akan berkoordinasi dengan yang lain jadi misalkan ada kalo dia tidak berorientasi pada sifat pelayanan berarti sifatnya hanya individual mereka yang dilakukan. Begitu pun sama seperti apa pendapat dari Pak Rohyadi seseorang itu mempunyai tanggung jawab masing masing dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan dan itu pegawai sudah mempunyai kesadaran atas tanggung jawab yang diembannya. Dalam hal ini Pak Arif memandang bahwa kualitas kerja di lihat dari integritas, profesionalisme dan juga inovasi. Pak Arif berpendapat bahwa integritas itu meruokan keselarasan antara hati dan pikiran yang diwujudkan dengan tindakan. Tindakan itu dapat terindikasi melalui perbuatan yang positif, spertimenolak suap, gartivikasi dan korupsi dan taat kepada peraturan perundang undangan yang berlaku.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/269/2016
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 15 Desember 2016

Kepada Yth. :
Rinduan Zain, MA
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 22 September 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

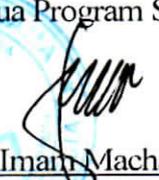
Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan

Ketua Program Studi MPI


Dr. Iman Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 E-mail : ftk@uin-suka.ac.id.
YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-0056/Un.02/DT.1/PN.01.1/01/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Pra Penelitian

5 Januari 2017

Kepada
Yth : **Kepala Kemenag Bantul**

Assalamu'alaikum wr. wb.

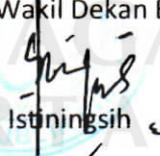
Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan TEMA: "**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KAB.BANTUL**", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami berharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Sopen

Untuk mengadakan pra penelitian di **Kemenag Bantul** dengan metode pengumpulan data Observasi, Dokumentasi, dan Wawancara. Adapun waktunya mulai tanggal : Januari-Selesai. Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istining Sih

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL**

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo 16, Bantul 55714, Telepon 0274367411
Website : bantul.kemenag.go.id

**SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
Nomor : B-284 /Kk.12.1/1/Kp.01.1/01/2017**

Menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : B-0036/Un.02/DT.1/PN.01.1/01/2017 tanggal 5 Januari 2017, maka yang bertanda tangan di bawah ini

nama : Drs. H. Buchori Muslim, M.Pd.I.
NIP : 19640904 199403 1 002
pangkat/gol. ruang : Pembina, IV/a
jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

dengan ini memberikan izin penelitian dalam rangka penulisan skripsi kepada

nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
nomor induk mahasiswa : 13490004
program studi : Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
jenjang : S-1
waktu penelitian : Bulan Januari 2017 s.d. selesai
lokasi/obyek penelitian : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul
judul skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Demikian surat keterangan izin penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bantul, 27 Januari 2017

Kepala

Drs. H. Buchori Muslim, M.Pd.I.
NIP 19640904 199403 1 002

Tembusan
Dekan Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Suka Yogyakarta.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Yaumi Tegar Kosnanjar
2. NIM : 13490004
3. Pembimbing : Rinduan Zain, MA
4. Mulai Bimbingan : -
5. Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

| No | Tanggal | Bimbingan ke | Materi Bimbingan | Tanda Tangan |
|----|-------------------|--------------|-------------------------------|---|
| 1 | 22 September 2016 | I | Penunjukan Pembimbing |  |
| 2 | 29 November 2016 | II | Penyusunan Proposal |  |
| 3 | 19 Desember 2016 | III | Persetujuan Proposal |  |
| 4 | 21 Desember 2016 | IV | Seminar Proposal |  |
| 5 | 24 Desember 2016 | V | Penyusunan Interview Guide |  |
| 6 | 3 Maret 2017 | VI | Bab I dan II |  |
| 7 | 9 Mei 2017 | VII | Bab III |  |
| 8 | 4 September 2017 | VIII | Koreksi Bab I, II, III, IV, V |  |
| 9 | 11 September 2017 | X | Koreksi Bab I, II, III, IV, V |  |
| 10 | 15 September 2017 | XI | ACC Munaqosyah Skripsi |  |

Yogyakarta, 17 September 2017
Pembimbing

Rinduan Zain, MA
NIP. 19700407 199703 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat Jl. Marsda Adisucipto Tilp.(0274) 513056 Fak.(0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>.Email: ftk@uin-suka.ac.idYogyakarta 55261

SURAT KETERANGAN
NOMOR : B. 2704 UIN.02/TT/PP.09/9/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **Yaumi Tegar Kosnanjar**
NIM : 13490004
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX (Sembilan)

Telah menyelesaikan semua beban SKS dengan :

Nilai C- sebanyak : (Nihil) tanpa nilai E dan telah menyelesaikan tugas
Praktek PLP I, PLP 2-KKN.

Jumlah Mata Kuliah Wajib : 133 SKS
Jumlah Mata Kuliah Eleksi : 08 SKS
141 SKS

IP Kumulatif : 3,46 (Tiga Koma Empat Enam)

Dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti sidang munaqasyah.

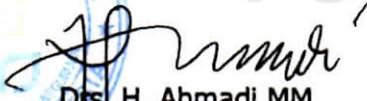
Demikian agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 September 2017

Kepala Bagian Tata Usaha

Petugas Pengecek Nilai
Prodi MPI




Drs. H. Ahmadi, MM
NIP. 19621112 198703 1 002


Supriyono
NIP.:196018 199203 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 519734
Website: <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> YOGYAKARTA 55281

SERTIFIKAT

Nomor : B.2065.b/Un.02/WD.T/PP.02/05/2016

Diberikan kepada

Nama : YAUMI TEGAR KOSNANJAR
NIM : 13490004
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dra. Nur Rohmah, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan nilai:

90.00 (A-)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 27 Mei 2016

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,

Adhi Setiyawan, M.Pd.

NIP. 198009012008011011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor: B.3094a/Un.02/WD.T/PP.02/09/2016

Diberikan kepada

Nama : YAUMI TEGAR KOSNANJAR

NIM : 13490004

Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) tanggal 20 Juni sampai dengan 8 Agustus 2016 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dra. Nur Rohmah, M.Ag. dan dinyatakan lulus dengan nilai 87.95 (A/B).

Yogyakarta, 2 September 2016

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Adhi Setiyawan
NIP. 19800901 200801 1 011

شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.10.44/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Yaumi Tegar Kosnanjar :

تاريخ الميلاد : ٢٤ سبتمبر ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٣ أكتوبر ٢٠١٦، وحصل على درجة :

| | |
|-----|---------------------------------------|
| ٥٢ | فهم المسموع |
| ٤٥ | التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية |
| ٣٠ | فهم المقروء |
| ٤٢٣ | مجموع الدرجات |

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٣ أكتوبر ٢٠١٦

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/LA/PM.03.2/2.49.15.11/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Yaumi Tegar Kosnanjar**
Date of Birth : **September 24, 1994**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **October 05, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

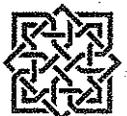
| CONVERTED SCORE | |
|--------------------------------|------------|
| Listening Comprehension | 50 |
| Structure & Written Expression | 40 |
| Reading Comprehension | 31 |
| Total Score | 403 |

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 05, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

| No. | Materi | Nilai | |
|--------------------|-----------------------|-----------|-------|
| | | Angka | Huruf |
| 1. | Microsoft Word | 60 | C |
| 2. | Microsoft Excel | 75 | B |
| 3. | Microsoft Power Point | 95 | A |
| 4. | Internet | 75 | B |
| 5. | Total Nilai | 76.25 | B |
| Predikat Kelulusan | | Memuaskan | |



Yogyakarta, 20 April 2017

Kepala PTIPD

Hendra Hidayat, S.Kom

NIP. 19790506 200604 1 003

Standar Nilai:

| Nilai | | Predikat |
|----------|-------|------------------|
| Angka | Huruf | |
| 86 - 100 | A | Sangat Memuaskan |
| 71 - 85 | B | Memuaskan |
| 56 - 70 | C | Cukup |
| 41 - 55 | D | Kurang |
| 0 - 40 | E | Sangat Kurang |





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-420.1/UIN.02/L.3/PM.03.2/P5.448/12/2016

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

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
Tempat, dan Tanggal Lahir : Cilacap, 24 September 1994
Nomor Induk Mahasiswa : 13490004
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Gasal, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-91), di:

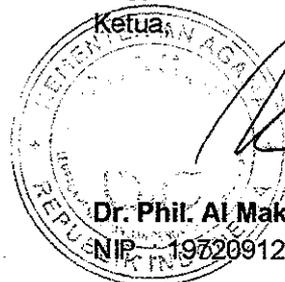
Lokasi : Soka, Ngoro - oro
Kecamatan : Patuk
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 05 Juni s.d. 30 November 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,54 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 05 Desember 2016

Ketua



Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. 19720912 200112 1 002

Curriculum Vitae

Nama : Yaumi Tegar Kosnanjar
NIM : 13490004
TTL : Cilacap, 24 September 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Majenang, Cilacap, Jawa Tengah
Nama Ayah : Daryanto
Nama Ibu : Sri Haryani
Pendidikan Formal : TK Masithoh Majenang
SD N Sindangsari 01 Kec. Majenang
SMP N 1 Majenang
MA Negeri Majenang
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Organisasi : KMNU UIN Sunan Kalijaga
KORDISKA UIN Sunan Kalijaga
Email : yaumitegar4@gmail.com
Nomor : 085225851344



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA