

**STRATEGI KEPALA SEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA
PERSONALIA PADA DEVISI MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN**

TAHUN ANGGARAN 2017



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:

Muhammad Azka

NIM: 13490002

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

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Azka
NIM : 13490002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017”** ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 10 Februari 2018

METERAI
TEMPEL
CB4D3AEF806866418
6000
ENAM RIBURUPIAH
Muhammad Azka

NIM: 13490002



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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B.11/UIN.02/DT/PP.009/03/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan Judul :

STRATEGI KEPALA SEKSI DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA PERSONALIA PADA DEVISI
MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN TAHUN
ANGGARAN 2017

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muhammad Azka
NIM : 13490002
Telah dimunaqasyahkan pada : 27 Februari 2018
Nilai Munaqasyah : A/B

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I,

Drs. H. Mangun Budiyo, M.Si.
NIP. 19551219 198503 1 001

Penguji II,

Dra. Nurrohmah, M.Ag.
NIP. 19550823 198303 2 002



Yogyakarta,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Azka

Lamp : 3 Eksemplar

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Azka

Nim : 13490002

Judul Skripsi : Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017

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 Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Februari 2018

Pembimbing Skripsi,

Dr. Subyantoro, M.Ag

NIP. 19590410 198503 1 005



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

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Rabu, 25 Desember 2017, dan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Muhammad Azka
NIM : 13490002
Judul Skripsi : Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017

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 terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 02 Maret 2018
Pembimbing Skripsi,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ^{ق٤}

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga dia merubah nasibnya sendiri.” {Q.S. Ar-ro’d : 11}¹

¹ Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur’an Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Fitrah Rabbani, 2009), hal. 249

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini peneliti dedikasikan untuk Program Studi Manajemen
Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُهُ.
الَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيمًا كَثِيرًا.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam proses penelitian karya tulis ini tidak terlepas dari kemudahan dan pertolongan dari Allah SWT. Shalawat teriringi salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai *uswah* terdepan dalam memajukan dunia pendidikan Islam.


Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sekaligus selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama peneliti menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi selama peneliti menempuh studi dan telah memberikan informasi kepada peneliti selama penelitian.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.SI., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menempuh kuliah di program studi MPI.
4. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan peneliti selama studi.

5. Bapak H. Nurhuda, S.Ag.M.SI. selaku Kepala Seksi Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Sleman beserta jajaran personalia yang selaku pengelola devisi pendidikan madrasah diniyah dan pondok pesantren yang telah membantu dan memberikan kelapangan tempat untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan berkenaan meluangkan waktunya selama proses wawancara bersama peneliti.
6. Bapak Drs. H. Mangun Budiyanto, M.S.I selaku penguji I dan Ibu Dra. Hj. Nurrohmah, M.Ag. selaku penguji II sidang munaqosyah yang memberikan masukan-masukan.
7. Kedua orang tua, Ayahanda Drs. Nanang Asfihan dan Ibunda Eny Hidayati yang selalu memberikan semangat, motivasi dan do'a.
8. Teman-teman Cakrawala MPI angkatan 2013 yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan Skripsi.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, Aamiin.

Yogyakarta, 10 Februari 2018

Peneliti,

Muhammad Azka
NIM: 13490002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Penelitian Terdahulu	7
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II: KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	12
A. Kajian Teori	12
1. Strategi	12
2. Manajemen Personalia	15
3. Peningkatan Kualitas Kinerja Personalia	18
B. Metode Penelitian	28
1. Jenis Penelitian	28

2. Teknik Penentuan Subjek	29
3. <i>Unit Of Analysis</i>	31
4. Variable Penelitian dan Pengukuran	31
5. Prodedur Penelitian	34
6. Metode Pengumpulan Data	36
7. Metode Analisis Data	38
8. Uji Keabsahan Data	40

**BAB III: GAMBARAN UMUM INSTANSI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SLEMAN 42**

A. Letak Geografis	42
B. Sejarah Singkat Kemenag Sleman	42
C. Visi dan Misi	46
D. Tujuan Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren	46
E. Struktur Organisasi	47
F. Tenaga Kepegawaian	48
G. Sarana Prasarana	49

**BAB IV: STRATEGI KEPALA SEKSI DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA PERSONALIA 54**

A. Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia.....	55
1. Strategi Kepala Seksi	55
2. Pelatihan dan Pengembangan Kualitas Kinerja	65
B. Faktor Penghambat dan Pendukung Peningkatan Kualitas Kinerja Personalia.....	70
1. Faktor Penghambat	71
2. Faktor Pendukung	73
C. Hasil Peningkatan Kualitas Kinerja terhadap Personalia	76

BAB V: PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	86
C. Penutup	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Struktur Organisasi Devisi Pontren	47
Tabel 2: Tenaga Kepegawaian Devisi Pontren	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Struktur Teknik-teknik Latihan dan Pengembangan	26
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara
Lampiran IV	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran V	: Pedoman Wawancara
Lampiran VI	: Catatan Lapangan
Lampiran VII	: Catatan Wawancara
Lampiran VIII	: Transcrip Wawancara
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan
Lampiran X	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran XI	: Dokumentasi Foto Penelitian
Lampiran XII	: Mars MPI
Lampiran XIII	: Sertifikat PLP I
Lampiran XIV	: Sertifikat PLP II
Lampiran XV	: Sertifikat KKN
Lampiran XVI	: Sertifikat ICT
Lampiran XVII	: Sertifikat IKLA
Lampiran XVIII	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XIX	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

Muhammad Azka. *Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Latar belakang penelitian ini berawal dari kegelisahan peneliti terhadap kurang optimalnya para personalia Kementerian Agama Kabupaten Sleman khususnya pada devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren dalam menjalankan pekerjaan. Perlu adanya strategi dari tiap kepala seksi untuk meningkatkan kualitas kinerja agar dapat meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu paling optimal. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepala seksi dalam memberikan strategi dan teknik-teknik terhadap personilnya agar selalu memberikan kesadaran akan pentingnya peningkatan kemampuan sumber daya manusia, yaitu personalia yang menjadi faktor penentu dalam menjalankan roda organisasi dalam sebuah lembaga.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sasarannya adalah kepala seksi devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren dan para personilnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti menentukan sample dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan *snowballing sampling*. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Dalam hal ini peneliti mengungkapkan mengenai strategi kepala seksi dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia pada devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kementerian Agama kabupaten Sleman tahun anggaran 2017.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja terhadap personalia dengan melakukan komunikasi dan rapat koordinasi secara rutin. Kepala seksi mengadakan *briefing*, secara *briefing* itu dimulai dari evaluasi program dari kegiatan-kegiatan yang sudah dijalankan oleh personil dan kemudian merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dijalankan sepekan. Strategi selanjutnya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh pihak Kemenag maupun kepala seksi, semua personalia terlibat dalam pelatihan dan pengembangan kualitas kinerja. Untuk pelatihan dan pengembangan kualitas kinerja diadakan 1 (satu) tahun dalam sekali untuk mengantisipasi penurunan kualitas kinerja personalia. 2) Hasil strategi kepala seksi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Sleman pada tahun anggaran 2017 dapat dikatakan efektif, karena sebagian besar strategi dan teknik-teknik dari Bapak Nurhuda diterapkan oleh para personil dalam suatu ketugasan sehingga peningkatan kualitas kinerja terlihat lebih baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. 3) Strategi peningkatan kualitas kinerja yang diberikan oleh kepala seksi guna melayani masyarakat secara maksimal sudah mampu dikembangkan dan diintegrasikan oleh personalia secara efektif, dapat dilihat saat personalia saat memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Kata Kunci: Strategi, Personalia, dan Kualitas Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perkantoran merupakan organisasi yang memiliki tujuan tertentu. Lembaga ini memiliki beberapa bagian, salah satunya adalah manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan bagian dari suatu instansi (kantor), yang berkepentingan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Bagian ini juga mengurus masalah kepegawaian dan berperan menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen personalia berperan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia di lingkungan perkantoran. Tanpa adanya manajemen personalia, maka sumber daya manusia dalam suatu lembaga tidak terkelola dengan baik.

Masalah utama yang dianggap isu penting berkaitan dengan sumber daya manusia menurut Schuler (Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007:3) antara lain pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan kompetensi sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi.¹

Personalia yang berkualitas sangat penting bagi keberlangsungan suatu lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan personalia yang optimal dan berkualitas dalam pekerjaan, namun yang ada di lapangan tidak

¹ Donni juni Priansa & Agus Gardina dkk. *“Manajemen Perkantoran Efektif, Efesien dan Profesional.”* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 143.

semua berjalan dengan sedemikian. Hal ini dapat dilihat saat peneliti melakukan observasi, dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, ada beberapa pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya dengan alasan kepentingan dirumah, dan kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Rendahnya kinerja para pegawai yang seharusnya berkerja secara optimal dan memprioritaskan pelayanan masyarakat dengan baik namun masih banyak kekurangan pada diri pegawai.

Misalnya saja di Kemenag Sleman para personil disana masih banyak yang kurang produktif. Seharusnya pada saat jam aktif kerja banyak pegawai menjalankan tugas sebagai mana mestinya, namun realita dilapangan tidak seperti itu, masih banyak para pegawai yang menyepelkan tugas-tugas kerja dan menundanya, namun para pegawai tetap mempunyai rasa tanggung jawab atas suatu tugas kerja dan pelayanan masyarakat serta menjalankan pekerjaan lumayan baik dan sesuai target.²

Manajer adalah seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh bagian organisasi.³ Peningkatkan dan megembangkan suatu kompetensi diri pada sumber daya manusia untuk proses transformasi, yaitu: sebagai seorang pebisnis, perubahan; konsultan organisasi dan mitra kerja; perumus dan pengimplementasi strategi; manajer bakat, minat dan kepemimpinan; serta sebagai manajer aset dan pengendalian biaya.⁴ Dalam

² Hasil Observasi dari Kantor Kemenag Sleman, pada tanggal 20 Oktober 2017

³ Donni juni Priansa& Agus Gardina dkk. "Manajemen Perkantoran Efektif, Efesien dan Profesional." (*Bandung: Alfabeta, 2013*), hal. 39.

⁴ *Ibid.*,hal. 143-144.

organisasi berskala kecil, mungkin cukup hanya satu manajer umum, namun dalam organisasi yang besar biasanya memiliki beberapa orang manajer umum yang bertanggung jawab dalam area tugas yang berbeda-beda. Seperti halnya pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren di Kemenag kabupaten Sleman. Sasaran dari peneliti lakukan adalah pada salah satu dari manajer umum yang bertugas pada divisi tersebut, untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kualitas kinerja personalia yang berpengaruh besar dalam sumber daya manusia perkantoran untuk bisa dipercaya dalam hal pengelolaan yang berfungsi untuk pengembangan suatu kantor dan merancang sistem-sistem penghargaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin memerlukan strategi untuk menggapainya. Karena strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal. Namun, ketika seorang pemimpin sendiri belum mampu meningkatkan strategi yang baik itu akan berpengaruh pada suatu pekerjaan dan tujuan yang akan dicapainya, yang mana para personalianya mementingkan hasil bukan dari bagaimana berkinerja dengan proses yang baik dan tanggungjawab yang dipikul sebagaimana idealitas para personalia pada umumnya.

Strategi merupakan jantung dari tiap keputusan yang diambil dan menyangkut masa depan untuk suatu organisasi. Namun strategi tidak hanya didefinisikan semata-mata sebagai cara untuk mencapai suatu tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan

berbagai tujuan itu sendiri (melalui berbagai keputusan strategis [*strategic decisions*] yang dibuat oleh manajemen perusahaan)-yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik.⁵ Keputusan-keputusan strategi yang dimaksud adalah merupakan suatu keputusan yang akan mempengaruhi keberlangsungannya suatu lembaga dalam jangka panjang.

Pada dasarnya, istilah strategi dapat dirumuskan sebagai suatu tindakan penyesuaian untuk mengadakan reaksi terhadap situasi lingkungan tertentu (baru dan khas) yang dapat dianggap penting, dimana tindakan penyesuaian tersebut dilakukan secara sadar berdasarkan pertimbangan yang wajar.⁶ Menurut Syaiful Sagala mengatakan bahwa strategi merupakan rencana yang komprehensif mengintegrasikan segala *resources* dan *capabilities* yang mempunyai tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi.⁷

Peran pemimpin di sebuah lembaga dapat mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau

⁵ Ismail Sholihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 24-25.

⁶ Mastuki HS. Dkk. *Managemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), hal. 62.

⁷ M. Ihsan Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi", *Jurnal Strategi Manajemen* 1. No. 1, Januari-Juni (2017)

menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejateraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Salah satu untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi disini adalah peran kepala seksi (Kasi), dengan upaya meningkatkan strategi untuk memberikan kesadaran akan pentingnya peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu dalam menjalankan roda organisasi. Setidaknya sudah ada perubahan yang positif untuk perkembangan suatu organisasi, meski belum optimal dalam memberikan sebuah strategi.

Berdasarkan uraian di atas, secara keseluruhan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah penerapan strategi kepala seksi untuk meningkatkan kualitas kinerja personalia madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Kabupaten Sleman tahun anggaran 2017. Mengingat betapa pentingnya strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja personalia. Penelitian ini menjadi penting untuk diangkat demi perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja personalia di suatu lembaga. Selain itu, hasil penelitian ini akan memberikan manfaat pada lembaga Kemenag Kabupaten Sleman terutama pada pemimpin setiap devisi untuk terus memperhatikan strategi untuk peningkatan kinerja sesuai idealitasnya, dan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja personalia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi yang dilakukan kepala seksi untuk meningkatkan kualitas kinerja personalia devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017?
2. Apa faktor yang menghambat dan mendukung dalam peningkatan kualitas kinerja personalia?
3. Bagaimana hasil dari strategi peningkatan kualitas kinerja personalia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian
 - a. Guna mengetahui strategi peran kepala seksi untuk meningkatkan kualitas kinerja personalia madrasah diniyah dan pondok pesantren di Kemenag Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017.
 - b. Guna mengetahui apa faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dari strategi peningkatan kualitas kinerja personalia.
 - c. Untuk mengetahui hasil yang optimal dari kepala seksi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag kabupaten Sleman dari strategi yang ditingkatkan kepada personalia.

2. Kegunaan penelitian

- a. Sebagai tambahan keilmuan sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan keilmuan manajemen perkantoran dan dapat diambil manfaatnya.
- b. Untuk mengetahui peran kepala seksi dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia, sehingga menambah wawasan dan pengalaman peneliti.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka dimuat penelitian yang menelaah skripsi terdahulu yang relevan. Fungsi dari kajian pustaka untuk memetakan tema yang identik dengan penelitian yang sedang dikerjakan dan juga untuk menunjukkan bahwa fokus penelitian yang sedang diangkat belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Setelah melakukan kajian pustaka, ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang diangkat diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Yunasril Ali dengan judul penelitian “Pendidikan yang Inovatif bagi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”.⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia diperlukan keseimbangan materi pendidikan yang mengacu pada pemberdayaan intelektual. Untuk melihat kualitas sumber daya manusia dari sisi eksternal manusia, kita sebagai makhluk sosial harus memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama sehingga kita mampu

⁸ Yunasril Ali, “Pendidikan yang Inovatif bagi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Kualitas Sumber Daya Manusia* VIII. No. 1, Januari-Juni (2009)

melihat tidak semua orang yang memiliki kualitas fisik dan non fisik. Yang jadi persamaan adalah melihat kualitas sumber daya manusia yang intelek penelitian Yunasril Ali berpandangan bahwa sebagai manusia harmonis bisa dikembangkan dari ilmu dan akhlaq yang dimiliki.

Penelitian kedua dari M. Ihsan Dacholfany dengan judul penelitian “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi”.⁹ Dalam penelitian ini saudara M. Ihsan Dacholfany menguraikan mengenai peningkatan dan perbaikan sumber daya manusia dalam mempersiapkan perubahan zaman di era globalisasi dengan profesional dan memiliki kompetensi yang baik. Dengan menekankan skill dan mempunyai bekal iman dan taqwa sehingga dapat menguasai, mengembangkan dan mengaplikasikan dengan tetap dilandasi nilai-nilai agama, moral dan akhlaq mulia sesuai dengan aturan norma agama. Persamaan dengan penelitian yang akan disusun uraikan yaitu strategi peningkatan kualitas kinerja personalia, namun saudara Ihsan fokus dalam peningkatan dan menciptakan sumber daya manusia islam menghasilkan alumni yang bermutu dengan memiliki wawasan ilmu pengetahuan.

Penelitian ketiga selanjutnya dari penelitian saudari Diah Kumalasari yang berjudul “Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh

⁹ M. Ihsan Dacholfany, “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi”, *Jurnal Strategi Manajemen* 1. No. 1, Januari-Juni (2017)

Getas Playen Gunungkidul”.¹⁰ Dalam penelitian saudara Diah Kumalasari menjelaskan bagaimana meningkatkan mutu tenaga pendidik. Dari rumusan masalah jelas terlihat perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti penyusun. Dalam penelitian ini penyusun lebih spesifik menjelaskan tentang peningkatan kinerja tenaga kependidikan dengan sistem manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik yang tepat supaya mampu menghasilkan tenaga-tenaga kependidikan yang berkualitas di bidang pendidikan.

Penelitian keempat selanjutnya dari saudara Arrahmil Azizah dan Ahmad Yusuf Sobri dengan judul penelitian “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”.¹¹ Dalam penelitian saudara Arrachmil Azizah dan Ahmad Yusuf menjelaskan mengenai strategi kepala sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Persamaan dengan penelitian yang akan penyusun uraikan jelas berbeda, namun penelitian dari saudara Azizah dkk fokus pada strategi kepala sekolah dengan meningkatkan mutu pendidikan, strategi yang dipakai kepala sekolah dengan memberikan arahan kepada guru maupun peserta didik dengan cara kepala sekolah melakukan kunjungan kelas, dengan adanya kunjungan itu kepala sekolah akan mengetahui dimana letak kendala yang dialami guru dalam proses pembelajaran. Susunan perencanaan ini di tujukan ke sekolah SMAN 1 Purwosari, dengan program peningkatan kualitas mutu pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan komite.

¹⁰ Diah Kumalasari, “Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh Getas Playen Gunungkidul”(Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. 2013)

¹¹ Arachmil Azizah dkk, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 25. No 2. *September* (2016): 208-214

Dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, tidak ada satupun penelitian dan rumusan masalah yang identik dengan penelitian ini. Selain itu juga penelitian ini dapat menutupi atau menambah ilmu pengetahuan yang sudah ada oleh penelitian-penelitian sebelumnya sehingga sangat tepat sekali penelitian ini dilakukan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran umum terhadap skripsi ini dan mempermudah dalam penelitian beserta pembahasan secara mendetail. Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari V (lima) bab. Adapun rinciannya sebagai berikut:

BAB I : (a) berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah yang memberikan gambaran dan mendasari adanya penelitian ini, (b) rumusan masalah yang bertujuan untuk memberikan batasan pokok penelitian yang akan dilakukan, (c) tujuan dan kegunaan penelitian, (d) telaah pustaka untuk memaparkan penelitian terdahulu yang sejenis dan perbedaan dengan topik yang dipilih peneliti, (e) sistematika pembahasan.

BAB II : membahas mengenai landasan teori dan metode penelitian yang terdiri dari: (a) kajian teori yang melandasi pembahasan penelitian, dan (b) metode penelitian.

BAB III : menjelaskan tentang gambaran umum Kementerian Agama Kab. Sleman yang meliputi: (a) letak geografis, (b) sejarah singkat, (c) visi dan misi, (d) susunan organisasi, (e) tenaga kepegawaian dan (f) sarana dan prasarana.

BAB IV : merupakan pembahasan hasil analisis data lengkap sesuai dengan topik dan sasaran penelitian, yakni Strategi Meningkatkan Kualitas Mutu Personalia Staf oleh Kepala Seksi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kemenag kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017.

BAB V : merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian berupa jawaban terhadap rumusan masalah, memaparkan kelebihan dan kekurangan serta saran-saran, penutup dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peneliti membahas empat pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu strategi kepala seksi dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Sleman, efektivitas pelatihan dan pengembangan kualitas kinerja personalia, faktor penghambat dan pendukung peningkatan kualitas kinerja personalia, dan hasil peningkatan kualitas kinerja terhadap personalia. Setelah melalui proses penelitian dan kajian pada bab-bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan:

1. Strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh bapak Nurhuda selaku menjadi kepala seksi tahun anggaran 2017 dapat disimpulkan sebagai berikut;
 - a. Dengan mengadakan komunikasi dan rapat koordinasi intens yang rutin diadakan setiap hari senin pagi, dalam rapat koordinasi tersebut bapak Nurhuda memberikan teknik-teknik dalam pengembangan personalia yang diantaranya melakukan *briefing* dan evaluasi program. Didalam *briefing* tersebut kepala seksi menanyakan tentang hambatan-hambatan dan permasalahan dari tiap individu, kemudian muncul permasalahan dan di selesaikan bersama-sama, dan dengan evaluasi program kepala seksi menanyakan kejelasan tugas yang sudah

dikerjakan. Strategi dalam peningkatan kualitas kinerja sebenarnya tidak hanya dilakukan setiap hari senin, karena setiap hari senin itu hanya *briefing* dan rapat koordinasi, karena setiap hari juga bapak Nurhuda memberikan kontrol terhadap seluruh personil divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren dalam melakukan ketugasan, dan ketika dilapangan personalia mendapatkan kendala maka akan dicarikan solusi bersama-sama dengan selalu memberikan dorongan motivasi.

- b. Pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia sebenarnya ada dua tahapan, yang pertama dilakukan oleh pihak Kementerian Agama dan yang kedua dilakukan oleh setiap masing-masing divisi. Namun fokus peneliti hanya pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren, dalam pelatihan dan pengembangan yang berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah kepala seksi dan *stakeholder*. Bentuk pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kualitas kinerja personalia adalah dengan mengikuti seminar dan pelatihan khusus dari *stakeholder* yang dilaksanakan oleh pihak lembaga maupun dari setiap divisi. Pengembangan tersebut bertujuan untuk personalia dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan personalia dalam menjalankan tugasnya masing-masing, mengembangkan karier, dan menumbuhkan rasa integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan kualitas kinerja sebenarnya yang paling menghambat dalam divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren adalah sarana. Karena dengan sarana yang kurang memadai akan berdampak dalam peningkatan kualitas dan menghasilkan proses kerja yang kurang maksimal. Faktor pendukung dalam divisi tersebut yang ditanamkan oleh bapak Nurhuda adalah dengan komunikasi yang baik, karena dengan komunikasi yang baik maka akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, dengan itu akan memberikan kenyamanan terhadap personalia dan menjalankan ketugasan.
3. Hasil peningkatan kualitas kinerja pegawai, diantaranya adalah: Bapak Fathkhul Ihwan, Bapak Moh. Halimi, Bapak Romendo, Ibu Sri Haryanti, Ibu Nanik, Ibu Maftuhatur NI'mah dan Bapak Makmun Musthofa. Seluruh personil divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren mampu merespon dan menerima teknik-teknik dan mendapatkan hasil perubahan yang optimal. Antar personalia saling mengingatkan dan saling membantu dalam hal pekerjaan, saling memotivasi dan hubungan antara personil dan kepala seksi kuat. Personalia banyak menyepelekan tugas-tugas, seperti program Indonesia pintar (PIP) bantuan dari pemerintah yang harusnya di sosialisasikan ke tiap-tiap pondok pesantren Sleman yang notabennya santri kurang mampu agar mendapatkan bantuan, dari pihak lembaga hanya mengirimkan surat keterangan agar setiap pesantren mengirimkan nama-nama santri. Namun setelah hasil

peningkatan kualitas kinerja dari Bapak Nurhuda semua personil digerakkan untuk mensosialisasikan program PIP langsung ke tiap-tiap pesantren dan mampu mengundang sebagian santri untuk dihadirkan di aula Kemenag Sleman untuk mendapatkan bantuan. Hasil strategi pengembangan kualitas kinerja dari bapak Nurhuda terhadap personil mampu memberikan pengoptimalisasian terhadap pelayanan masyarakat sehingga semua tugas dan program dapat terselesaikan dengan efektif.

B. Saran

Setelah melalui proses penelitian dan kajian yang cukup panjang mengenai strategi kepala seksi dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia pada devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kementerian Agama kabupaten Sleman tahun anggaran 2017, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Bagi kepala kantor Kementerian Agama dan tiap kepala devisi agar selalu meningkatkan strategi dan memberikan pelatihan pengembangan kualitas kinerja kepada seluruh personalia, guna untuk mengetahui dimana saja letak kelamahan dan mengevaluasi tingkat produktifitas kinerja personalia dalam menjalankan proses kerja atau dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Bagi pihak instansi maupun devisi agar selalu memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap personalia, karena sudah banyak diluar sana pegawai negeri sipil (PNS) banyak merosot dalam hal berkinerja, maka

dari itu agar selalu ditingkatkan dan diadakan pelatihan rutin agar pelayanan terhadap masyarakat selalu optimal.

3. Bagi personalia agar selalu meningkatkan kompetensi kinerja, ketrampilan dan kedisiplinan karena itu sebagai visi dan misi dari kantor Kementerian Agama kabupaten Sleman.

C. Penutup

Puji syukur peneliti selalu panjatkan kepada Allah SWT, karena dengan inayah dan ma'uah-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini. Peneliti menyadari bahwa di dalam karya tulis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, walaupun demikian peneliti sangat berharap karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan umumnya bagi pihak instansi semoga selalu dapat terlaksana strategi peningkatan kualitas kinerja terhadap seluruh personalia.

Kritik, saran dan masukan yang membangun dari pembaca maupun rekan-rekan semua selalu diharapkan oleh peneliti guna memperbaiki kualitas diri dalam menghasilkan karya yang baik di masa depan.

Daftar Pustaka

Buku

- Ariani, Wahyu, Dorothea, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*, Jakarta: Gahliah Indonesia, 2003
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012
- Fred, David, *Manajemen Strategis*, Jakarta: Salemba, 2009
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Reseach, jilid II*, Yogyakarta: Andi Ofset, 1989
- Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2013
- Heidjrachman, dkk, *Manajemen Personalia edisi 4*, Yogyakarta: BPFE, 2013
- Mastuki HS. Dkk. *Managemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka, 2003
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung; Rosdakarya, 2002
- Priansa, Juni, Donni dkk. “Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional.” *Bandung: Alfabeta, 2013*
- Rivai, Veithzal, dkk, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Santoso, Ananda, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Pustaka Dua
- Sholihin, Ismail, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012

SKRIPSI

- Fahri Azhar, “Implementasi Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Lembaga Miftahul Ulum di Bandar Lampung”(Skripsi IAIN Raden Intan Lampung. 2017)
- Diah Kumalasari, “Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh Getas Playen Gunungkidul”(Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013)

JURNAL

Arachmil Azizah dkk, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 25, No 2. *September 2016*: 208-214.

M. Ihsan Dacholfany, “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi”, *Jurnal Strategi Manajemen* 1, No. 1, *Januari-Juni 2017*.

Muhammad Hadi, dkk, “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, No 2, November 2014. -42.

Yunasril Ali, “Pendidikan yang Inovatif bagi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Kualitas Sumber Daya Manusia* VIII, No. 1, *Januari-Juni 2009*.

UNDANG-UNDANG

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9 tentang Pelatihan Kerja.

Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 dan Pasal 63 Ayat 4 tentang Pendidikan dan Pelatihan.

WEBSITE

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015, <https://ahmadartkhoiri.wordpress.com> [6 September 2017]

Arsip kegiatan pelatihan dan pengembangan personalia, 2017, <http://www.kemenagsleman.net> [23 Oktober 2017]

Deil, F, Amelie, Siska, 8 Ciri Karyawan Berkualitas di Tempat Kerja, 19 Maret 2015, <http://bisnis.liputan6.com/read/2193216/8-ciri-karyawan-berkualitas-di-tempat-kerja> [5 Februari 2018]



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.00.9/303/2017
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 6 Maret 2017

Kepada Yth. :

~~Dr. Subiyantoro, M.Ag~~

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 6 Maret 2017 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:

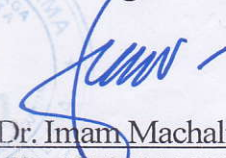
Nama : Muhammad Azka
NIM : 13490002
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS MUTU PERSONALIA SERTA OLEH KEPALA SEKSI MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN KEMENAG. KABUPATEN SELMAN DIY TAHUN ANGGARAN 2017

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI




Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

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

Variabel :

1. Strategi Peningkatan Mutu (X)
2. Manj. personalia (Y)



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Azka
Nomor Induk : 13490002
Jurusan : MPI
Semester : IX
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Skripsi : STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS MUTU PERSONALIA STAF OLEH KEPALA SEKSI MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN KEMENAG. KABUPATEN SLEMAN DIY TAHUN ANGGARAN 2017

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 26 September 2017

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 26 September 2017

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005



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

Alamat Jl. Marsda Adisucipto Telp.(0274) 589621 .512474 Fak.(0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id.Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55261

FM-UIN SK-PBM-05-05/ RO
No.Munaqosyah:11/ 2018

BERITA ACARA MUNAQASYAH

Penyelenggaraan Munaqasyah Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa

- A. Waktu, tempat dan status munaqasyah :
1. Hari dan tanggal : Selasa, 27 Februari 2018
 2. Pukul : 12.30-13.30 Wib.
 3. Tempat : Munaqosyah Lanta 4
 4. Status : MPI - S1

- B. Susunan Tim Munaqasyah :

NO	Jabatan	NAMA	TANDA TANGAN
1.	Ketua Sidang / Pembimbing	Dr. Subiyantoro, M.Ag.	1.
2.	Penguji I / Sekretaris	Drs.H.Mangun Budiyanto, M.S.I	2.
3.	Penguji II	Dra. Hj.Nurrohmah, M.Ag.	3.

- C. Identitas mahasiswa yang diuji :
1. Nama : Muhammad Azka
 2. NIM : 13490002
 3. Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 4. Semester : X (Sepuluh)
 5. Program : S1
 6. Tanda Tangan :

- D. Judul Skripsi/Tugas Akhir :

STRATEGI KEPALA SEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PERSONALIA PADA DEVISI MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN TAHUN ANGGARAN 2017

- E. Penguji : I. Drs.H.Mangun Budiyanto, M.S.I
II. Dra. Hj.Nurrohmah, M.Ag.

- F. Keputusan Sidang :

1. Lulus / Lulus Dengan Perbaikan / Tidak lulus
2. Predikat kelulusan : $\frac{255}{3}$ = Angka / Huruf (85 / A/B)
3. Konsultasi perbaikan
a. 1 bulan
b.

Yogyakarta, 27 Februari 2018
Ketua Sidang

Dr. Subiyantoro, M.Ag.

NIP. : 19590410 198503 1 005

Dibuat rangkap 8 untuk :

1. Arsip jurusan
2. Pembimbing
3. Penguji I
4. Penguji II



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 11 Oktober 2017

Nomor : 074/8589/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :
Bupati Sleman
Up. Kepala Badan Kesbangpol Sleman
Kabupaten Sleman
Di
SLEMAN

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-3083/Un.02/DT.1/PN.01.1/10/2017
Tanggal : 6 Oktober 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **“STRATEGI KEPALA SEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PERSONALIA PADA DEVISI MADRASAH DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN TAHUN ANGGARAN 2017”** kepada :

Nama : MUHAMMAD AZKA
NIM : 13490002
No. HP/Identitas : 08997358128 / 3318152510950001
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/PT : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Kementerian Agama Kabupaten Sleman, DIY
Waktu Penelitian : 11 Oktober 2017 s.d. 11 Januari 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Pedoman wawancara untuk kepala seksi

- a. Bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja personil pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Sleman tahun anggaran 2017 ?
- b. Bagaimana teknik-teknik untuk memberikan kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas dalam berkinerja ?
- c. Bagaimana peran kepala seksi ketika ada personil dari divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren meninggalkan pekerjaan, meninggalkan kantor dan datang terlambat tanpa alasan yang jelas? Bagaimana sikap bapak ?
- d. Bagaimana bapak menangani personil/staf yang kualitas kerjanya kurang ?
- e. Apa saja strategi yang selalu dipakai dalam meningkatkan kualitas kinerja ?
- f. Bagaimana respon dari personil ketika bapak menyampaikan strategi tentang peningkatan kinerja ?
- g. Apakah ada pelatihan dan pengembangan khusus untuk meningkatkan kualitas kinerja personil ?
- h. Siapa saja yang berperan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan ?

- i. Bagaimana proses dalam memberikan pelatihan dan pengembangan peningkatan kualitas kinerja ?
- j. Kapan terakhir diadakan pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas kinerja ?
- k. Bagaimana cara bapak selaku menjadi kepala seksi Pontren memberikan contoh berkinerja yang baik, agar para staf termotivasi selalu bekerja dengan baik dan disiplin ? untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja
- l. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?
- m. Apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja personil pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren kementerian agama kabupaten Sleman ?

2. Pedoman wawancara untuk personil/staf

- a. Bagaimana cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi peningkatan kualitas kinerja sehingga para personil mudah memahami ?
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?
- c. Apa sajakah yang menjadi hambatan dalam bekerja sehingga terjadi penurunan dalam berkinerja ?

- d. Bagaimana hasil strategi dari kepala seksi tentang peningkatan kualitas kinerja terhadap staf Pontren ?
- e. Apakah setiap strategi dan teknik-teknik dari kepala seksi bisa bapak terapkan dalam pekerjaan kantor ?
- f. Apakah ada perubahan setelah adanya strategi peningkatan kualitas kinerja (seperti adanya rapat koordinasi, briefing dan evaluasi program) yang diberikan oleh kepala seksi ?

Lampiran VI

Catatan Lapangan

Metode Pengumpulan Data	: Observasi
Hari/Tanggal	: Senin, 16 Oktober 2017
Lokasi	: Kantor Kementerian Agama Sleman

Deskripsi Data

Kantor Kementerian Agama kabupaten Sleman pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren merupakan lokasi untuk dilakukannya penelitian. Divisi tersebut mengayomi 3 (tiga) lembaga yang ada di kabupaten Sleman, diantaranya; pendidikan madrasah diniyah, taman pendidikan Al-Quran dan pondok pesantren. Peneliti melakukan observasi pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren berlangsung kurang lebih 2 jam. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai strategi kepala seksi dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren.

Bapak Nurhuda selaku kepala seksi divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren dalam mengembangkan kualitas kinerja personalianya dengan beberapa strategi yang nantinya akan peneliti sampaikan pada pembahasan. Hasil observasi menunjukkan bahwa pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia peran kepala seksi adalah kunci untuk kesuksesan suatu lembaga.

Intepretasi

Setelah observasi dilakukan peneliti akan terjun lebih mendalam untuk penelitian pada divisi tersebut. Kepala seksi insyallah akan terus meningkatkan strateginya pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren, ditingkatkan dengan tujuan untuk pengembangan kompetensi personalia maupun untuk

kemajuan suatu lembaga. Peningkatan kualitas kinerja juga akan berpengaruh terhadap pelayanan terhadap lembaga-lembaga yang ada dibawah naungan devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren agar dapat melayani dengan optimal.

Lampiran VII

Catatan Lapangan.

Nama	: H. Nurhuda, S.Ag. MSI
Jabatan	: Kasi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
Waktu	: Jum'at, 20 Oktober 2017 pukul 09:25 – 10:55
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Deskripsi Data

Peran bapak Nurhuda selaku kepala seksi madrasah diniyah dan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas kinerja personalia dengan selalu mengadakan rapat intern setiap hari senin. Strategi yang selalu diterapkan dalam mengelola devisi dengan memperkuat komunikasi dan koordinasi kepada personalia. Rapat koordinasi yang selalu diadakan setiap hari senin selalu memberikan semangat motivasi terhadap personalia, didalam rapat koordinasi tersebut kepala seksi selalu mengadakan tambahan *briefing* untuk mengontol ketugasan dalam setiap pekerjaan. *Briefing* yang diberikan oleh kepala seksi didalamnya menyangkut tentang kejelasan tugas, evaluasi progam dan dorongan motivasi terhadap proses pekerjaan yang dikerjakan oleh personilnya.

Devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Sleman menaungi beberapa lembaga yang ada di kabupaten Sleman diantaranya; taman pendidikan Al-Qur'an, pendidikan madrasah diniyah dan pondok pesantren. Personalia yang bisa dikatakan kurang optimal dalam melaksanakan ketugasan atau kurang dalam pelayanan terhadap masyarakat kepala seksi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada personalianya. Karena pekerjaan dalam melayani masyarakat tersebut yang dikatan oleh bapak Nurhuda adalah sebuah amanah yang diberikan oleh pemerintah. Sehingga kepala seksi selalu memberikan kontrol terhadap personalianya agar mengetahui apakah ada kesulitan yang didapat saat menjalankan ketugasan.

Intepretasi

Setelah peneliti melakukan observasi yang diterima dengan baik bapak Nurhuda dengan baik, peneliti memberikan catatan terhadap wawancara kepada kepala seksi. Strategi dalam peningkatan kualitas kinerja terhadap personalia menurut peneliti adalah salah satu langkah yang baik dalam mengembangkan kinerja. Karena masyarakat selalu menginginkan pelayanan atau respon yang baik kepada lembaga yang memang bertanggung jawab dalam membantu lembaga-lembaga dibawah instansi tersebut. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap Kemenag Sleman khususnya devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren apakah kepala seksi memberikan strategi pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh personalia agar bisa mengembangkan kualitas kinerjanya.

Nama	: Sri Haryanti Fitriani
Jabatan	: Pengadministrasian pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Selasa, 24 Oktober 2017 pukul 14:05 – 14:45
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

Deskripsi Data

Setiap hari senin diadakan rapat koordinasi oleh kepala seksi yang sangat membantu untuk mengembangkan kualitas kinerja terhadap personalia. Strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja yang diperoleh ibu Haryanti membantu dalam memotivasi melakukan proses pekerjaan. Karena motivasi yang diberikan oleh kepala seksi sangat membantu mempengaruhi pekerjaan, serta kontrol kerja juga membantu dalam personalia ketika mendapatkan hambatan-hambatan dalam pekerjaan.

Hasil peningkatan kualitas kinerja juga mampu diterapkan personil dengan adanya teknik-teknik yang diberikan oleh kepala seksi. Hasil peningkatan kualitas kinerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja, karena dengan kepala seksi memberikan strategi maka suasana kerja yang kondusif bisa terbangun dengan adanya dorongan motivasi. Komunikasi yang baik dari kepala seksi juga dapat mengontrol proses kerja saat personil mendapatkan kendala saat menjalankan ketugasan.

Intepretasi

Kepala seksi yang baik adalah kepala seksi yang mampu memberikan dorongan motivasi kerja terhadap personalia, karena dengan pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk yang dialami oleh personil akan mempengaruhi faktor penghambat dalam pekerjaan. Komunikasi terhadap personalia juga sangat mendukung akan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh personalia karena faktor internal dalam sebuah instansi adalah seorang kepala yang mampu menggerakkan organisasi tersebut.

Nama	: Moh. Halimi, S.PdI
Jabatan	: Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Selasa, 31 Oktober 2017 pukul 15:10 – 15:55
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

Deskripsi Data

Cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi kualitas kinerja dengan memberikan *mapping* persoalan-persoalan yang dihadapi di pesantren dengan mencari problem-problem yang terjadi di pesantren. kemudian kita cari solusinya dengan menjemput bola artinya kadang pesantren itu belum memahami kesulitannya dalam mengembangkan lembaganya, dan dengan informasi-informasi sehingga kita terjun dengan mensosialisasikan ke pesantren. Strategi kepala seksi dalam menghadapi kesulitan dilapangan dengan terjun langsung ke pesantren sehingga pesantren-pesantren mengetahui masalah-masalah atau kesulitan-kesulitan yang terjadi.

Pak Huda dalam memberikan strategi peningkatan kualitas kinerja terhadap kami dengan cara memberikan arahan-arahan, pembinaan-pembinaan kemudian memahamkan pekerjaan atau program kerja untuk bisa dikerjakan sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Setiap hari senin diadakan rapat koordinasi kemudian pak kasi memberikan *briefing*, disitu persoalan-persoalan yang akan muncul dialami oleh para staf kemudian kepala seksi bisa memberikan dorongan untuk para staf dan di diskusikan bersama-sama agar pekerjaan bisa berjalan secara optimal.

Intepretasi

Kejelasan tugas yang selalu ditingkatkan oleh kepala seksi mampu mendukung tingkat kemajuan suatu instansi. Dengan tugas yang mampu dikerjakan oleh personil secara maksimal maka strategi yang diberikan oleh

kepala seksi artinya mampu membawa perubahan.

Hasil yang menurut personalia baik dalam menerapkan teknik-teknik yang diberikan kepala seksi akan selalu diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Karena banyaknya program kerja yang vakum sebelum adanya kontrol kerja akan menjadi faktor penghambat dalam kemajuan suatu instansi. Kontrol kerja terhadap personalia juga membantu semangat dalam menjalankan tugas karena proses kerja dalam lingkungan kantor ketika tidak ada strategi atau dorongan motivasi maka akan menghambat personil dalam menjalankan tugas dan mendapatkan hasil yang kurang optimal.

Nama	: Fathul Ikhwan,SHI
Jabatan	: Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Rabu, 25 Oktober 2017 pukul 13:02 – 14:00
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

Deskripsi Data

Pekerjaan yang dilakukan dalam keseharian tentu saja sebagai seorang kasi itu kan sebagai pimpinan satu ruang seperti diruang saya itu di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, itu khususnya menangani pondok pesantren dan madrasah diniyah takmiliah untuk melakukan tindakan supaya dalam pekerjaan sehari-hari itu bisa lancar salah satu diantaranya, setiap senin pagi setelah tadarus bersama rapat koordinasi bersama yang wajib diikuti semua staf pontren, kemudian diadakan *briefing* untuk merancang pekerjaan, minimal satu minggu itu dalam sepekan, bagaimana strategi untuk kelancaran dalam bekerja pada seksi pontren tersebut.

Kepala seksi memberikan strategi dengan menanyakan apa saja yang menjadi kendala untuk pekerjaan dalam seksi tersebut dan masing-masing menyampaikan permasalahan kemudian ketika ada masalah di pecahkan permasalahan dengan musyawarah untuk mencapai kelancaran dalam pekerjaan satu minggu sepekan. Hal tersebut dilakukan pak Nurhuda karena memang dalam pekerjaan memang memprioritaskan hasil kinerja yang baik dengan memberikan hasil yang optimal terhadap pelayanan masyarakat.

Intepretasi

Hasil kinerja dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat adalah faktor terpenting dalam pengembangan personalia yang selalu ditingkatkan oleh bapak Nurhuda. Strategi dalam memberikan hasil yang baik terhadap personalia selalu memberikan pantauan atau kontrol terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapi oleh personalia, dengan mengetahui

kenadala-kendala yang ada dalam program devisa madrasah diniyah dan pondok pesantren maka nantinya akan dilakukan musyawarah untuk memecahkan masalah tersebut bersama-sama. Hal tersebut yang menjadikan kinerja personalia semakin meningkat dalam melaksanakan proses kerja.

Nama	: Makmun Mustofa
Jabatan	: Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Selasa, 31 Oktober 2017 pukul 13:30 – 14:05
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

Deskripsi Data

Komunikasi dan koordinasi yang selalu dijalankan oleh kepala seksi dalam devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren memang sangat membantu para personil untuk lebih mudah dalam menjalankan ketugasan. Ketika suasana kerja sudah kondusif maka antar personalia dan kepada pemimpin maka tidak ada salah faham atau kecanggungan dalam pekerjaan. Strategi tersebut selalau digunakan oleh kepala seksi karena memang menjadi faktor yang mendukung dalam melakukan ketugasan.

Intepretasi

Ekspektasi yang selalu diinginkan oleh masyarakat sekarang ini semakin tinggi, namun ketika kinerja personil menurun maka akan menghambat pelayanan terhadap masyarakat. Strategi yang baik dalam meningkatkan dan mengembangkan personalia dengan selalu memantau pekerjaan dan selalu memberikan dorongan motivasi maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas personil dalam hal pekerjaan.

Lampiran ke VIII

TRANSCRIPT WAWANCARA

Nama : H. Nurhuda, S.Ag. MSI
Jabatan : Kasi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
Waktu : Jum'at, 20 Oktober 2017
Tempat : Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

S : Bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja personil pada divisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kemenag Sleman tahun anggaran 2017 ?

N : Kami didalam memberikan strategi kepada personalia di divisi atau seksi pondok pesantren Kementerian Agama kabupaten Sleman, aa.. itu yang pertama kami melakukannya dengan komunikasi dan koordinasi yang intens, jadi secara rutin kami mengadakan rapat koordinasi setiap hari senin setelah apel pagi, kemudian aa.. diruangan kami, kami selenggarakan evaluasi program setelah itu kami mengadakan brifing, secara brifing itu dimulai dari evaluasi kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan, kemudian aa.. merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Selanjutnya setelah itu kami memberikan beberapa arahan terkait dengan kinerja yang sudah dilakukan oleh teman-teman di seksi PD Pontren, jadi yang pertama adalah komunikasi dan koordinasi. Kemudian yang kedua, sesuai dengan ketugasan teman-teman semua kami senantiasa mengupayakan agar adanya kejelasan tugas dan fungsi dari setiap individu, karena

bermula dari kejelasan dan fungsi itulah nanti temen-temen bisa bekerja dengan baik. Kemudian yang ketiga, kami didalam memotivasi temen-temen, mengarahkan temen-temen didalam meningkatkan kinerja personalia kami memberikan target, jadi ketika suatu pekerjaan dilakukan saya bertanya “itu target waktu kapan selesai?” kami canangkan agar mereka termotivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang disepakati. Kemudian yang keempat, kami selalu mengadakan kontrol dari temen-temen didalam melaksanakan ketugasan.

S : aa.. Berarti termasuk teknik-teknik untuk memberikan kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas didalam berkinerja dengan adanya komunikasi dan koordinasi di setiap hari senin itu pak ya?

N : “Iyaa..” bahkan tidak hanya di setiap hari senin, karena hari senin setelah apel itukan brifingnya geh, jadi didalam keseharian dalam komunikasi keseharian kami secara terus menerus memantau, memberikan motivasi kepada mereka. “Oiya..” terkait dengan teknik-teknik itu, yang pertama kami memberikan penyadaran kepada temen-temen tentang amanah validitas sebagai pelayan masyarakat yang diberi amanah oleh pemerintah atau negara untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dari situ kami berusaha untuk menyadarkan temen-temen punya pemahaman dan kesadaran yang penuh kalau kita harus bekerja dengan baik karena itu sebuah amanah. Disisi lain ekspektasi atau tuntutan masyarakat yang mereka ingin dilayani dengan baik semakin tinggi, dengan demikian saya sampaikan kepada mereka agar selalu senantiasa meningkatkan kualitas

kinerjanya, meningkatkan kompetensinya agar bisa memberikan pelayanan yang optimal.

S : Bagaimana peran kepala seksi ketika ada personil dari devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren meninggalkan pekerjaan, meninggalkan kantor dan datang terlambat tanpa alasan yang jelas? Bagaimana sikap bapak ?

N : Kalau temen-temen yang istilahnya tidak ada ditempat kami ada ketentuan dari kantor Kementerian Agama kabupaten Sleman ini, sebenarnya tidak hanya di seksi PD pondok pesantren saja tetapi seluruhnya di seksi-seksi ada dibawah kantor Kementerian Agama ini ketika ada seorang pegawai tidak ada ditempat itu aa.. membuat satu alibi, jadi misalnya pada waktu jam kerja dia keluar kantor dia membuat alibi dia kerja dimana atau tugas dimana, dimana alibi itu memberikan keterangan bahwa seorang pegawai melaksanakan tugas keluar berdasarkan surat tugas atau undangan dari instansi lain.

S : Apa saja strategi yang selalu dipakai dalam meningkatkan kualitas kinerja ?

N : Strategi didalam menjaga meningkatkan kualitas kinerja personalia yang pertama adalah komunikasi yang baik, kami didalam suasana kerja ini menerapkan komunikasi yang kami beri nama “ku tau yang kau mau” jadi saya sampaikan pada temen-temen, apa yang diinginkan oleh temen-temen sesuai dengan ketugasannya, saya juga begitu selaku sebagai kepala seksi saya sampaikan saya inginnya seperti ini, tentu sesuai dengan garis-garis kerja sehingga prinsip “ku tau yang kau mau” itu membuat suasana kerja menjadi baik menjadi harmonis, ketika ada masalah kerja saya minta untuk disampaikan dan

ketika ada hambatan dalam masalah tugas tolong disampaikan agar bisa diselesaikan bersama-sama untuk memberikan solusinya. Kemudian strategi selanjutnya adalah evaluasi program, untuk selalu memberikan pelayan atau peningkatan kualitas kinerja mana yang perlu selalu ditingkatkan.

S : Bagaimana respon dari personil ketika bapak menyampaikan strategi tentang peningkatan kualitas kinerja ?

N : aa.. sejauh yang saya tau dan saya pahami bahwa teman-teman selalu memberikan respon yang baik ketika saya menyampaikan atau ajakan untuk bekerja dengan cara baik dengan berbagai prinsip dan teknik seperti yang saya sampaikan didepan tadi, namun dengan demikian teman-teman selalu lebih terbangun dengan suasana yang kondusif di dalam bekerja.

S : Apakah ada pelatihan dan pengembangan khusus untuk meningkatkan kualitas kinerja personil ?

N : Untuk pelatihan dan pengembangan kualitas kinerja atau kualitas kompetensi personil ada, baik yang diselenggarakan oleh seksi sendiri maupun dari lembaga Kementerian Agama kabupaten Sleman, kalau yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama pada umumnya itu seksi menjadi peserta artinya bagian dari peserta yang lain dari seksi yang lain, misalnya ada outbond ada penguatan kapasitas yang ini liding sektor penyelenggaranya adalah tata usaha. Yang kedua, penguatan atau pelatihan pengembangan kinerja tadi yang di selenggarakan oleh seksi PD pondok pesantren sendiri ini nanti bersama-sama dengan stakeholder baik dari pondok pesantren, madrasah diniyah dan TPA.

S : Siapa saja yang berperan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan di seksi PD pondok pesantren ?

N : untuk pelatihan dan pengembangan kualitas SDM kinerja seksi pontren tentu pimpinan, pimpinan kepala kantor kemudian turunnya kepada saya yang di amanahi sebagai kepala seksi, kemudian ada juga kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan kualitas kinerja personalia itu diberikan oleh narasumber, dari mungkin tentang apa istilahnya..aa..bagaimana memecahkan masalah itu pernah mengundang pak Doktor Agung siapa itu dosen dari UGM, kemudian yang dari mas Surya yang sebagai penyelenggara kegiatan-kegiatan outbon, jadi disamping dari pimpinan kantor yang struktural kadang ada narasumber lain dari luar kantor.

S : Bagaimana proses dalam memberikan pelatihan dan pengembangan peningkatan kualitas kinerja ?

N : Prosesnya dengan adanya pelatihan, rapat koordinasi, peningkatan kapasitas jadi ada yang *learning builnding komitmen and busy* ada juga yang berupa outbon.

S : Kapan terakhir diadakan pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas kinerja ?

N : kalau yang rutin ya setiap senin pagi yang internal devisi PD pontren, kalau yang terkait dengan stakeholder lain dalam meningkatkan madrasah diniyah, pondok pesantren dan Tpa terakhir beberapa bulan yang lalu geh saya lupa tanggalnya itu yang diselenggarakan di goa cemara,

S : Kira-kira beberapa bulan yang lalu pak ?

N : Dua bulan yang lalu, ya nanti mas Azka lebih tepatnya bisa melihat di laporan kegiatan-kegiatan.

S : Bagaimana cara bapak selaku menjadi kepala seksi Pontren untuk memberikan contoh berkinerja yang baik, agar para staf termotivasi selalu bekerja dengan baik dan disiplin ? untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja

N : Saya aa.. karena diberi amanah sebagai kepala seksi tentu sebagai yang dituakan mempunyai tugas untuk memberikan contoh sesuai apa itu peribahasa Ki Hajar Dewantara “Ing Ngarso Sung Tulodho Ing Madyo Mangun Karso Tut Wuri Handayani” di depan memberikan contoh, ditengah memberikan semangat bekerja bersama-sama, dan ketika dibelakang memberikan motivasi. Sebagai yang di tuakan saya tentu memberikan contoh memberikan teladan pada temen-temen agar mereka termotivasi. Yang pertama saya berusaha untuk disiplin, dari disiplin waktu maupun disiplin yang lain itu saya tentu saya berusaha dan untuk menjadi contoh bagi temen-temen dalam kedisiplinan, kemudian yang kedua saya memberikan pemahaman dan kesadaran pada diri sendiri bahwa saya bekerja itu beribadah begitu juga saya sampaikan pada temen-temen bahwa kita bekerja itu beribadah lalu kita bekerja dengan baik ya..insyAllah berarti kita beribadah dengan baik.

S : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?

N : Ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat atau yang mempengaruhi kinerja personil yang pertama itu tentang volume pekerja, yang kedua kejelasan tugas, yang ketiga sarana dan prasarana untuk melaksanakan tugas, kemudian yang keempat adalah suasana kerja, yang kelima adalah stakeholder yang terkait dengan ketugasan temen-temen semua.

S : Apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja personil pada devisi madrasah diniyah dan pondok pesantren Kementerian Agama kabupaten Sleman ?

N : Faktor pendukung peningkatan atau pengembangan kualitas kinerja personalia aa..sejauh yang saya amati ada beberapa yang pertama adalah suasana kerja yang kondusif, yang kedua ruang kerja yang nyaman, yang ketiga hubungan antar individu yang solid dan harmonis antar personalia, kemudian yang keempat kerjasama yang baik itu mendaji faktor pendukung, artinya ketika suasana kerja kondusif yang baik, ruang kerja yang nyaman, hubungan antar individu baik kemudian kerja sama yang baik itu yang mendukung sekali adanya kinerja personalia. Kalau yang menghambat aa..sampai saat ini saya belum begitu tau banyak geh jadi kasi yang baru tetapi saat ini yang saya ketahui itu kadang listrik mati, kemudian yang kedua itu internetnya jarang nyambung (off) kemudian yang ketiga itu pihak lain yang belum sesuai dengan harapan jadi misalnya kadang stakeholder diundang kehadiran mereka belum tepat waktu sesuai harapan kami, itu yang bisa menghambat.

TRANSCRIPT WAWANCARA

Nama	: Sri Haryanti Fitriani
Jabatan	: Pengadministrasian pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Selasa, 24 Oktober 2017
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

S : Bagaimana cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi peningkatan kualitas kinerja sehingga para personil mudah memahami ?

H : Setiap hari Senin diadakan rapat rutin antara pimpinan dan staf, kemudian disitu dibutuhkan agenda dari kepala seksi untuk satu minggu itu atau agenda satu bulan, ada agenda apa? Ada permasalahan apa? Ada kendala apa? Kemudian dirapat itu dicarikan solusi bersama-sama,.

S : Faktor apa saja yang yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?

H : Yang mempengaruhi kinerja personil itu dalam bekerja, yang pertama adalah semangat dan niat dari diri sendiri dulu harus dibangun kemudian kalo dari rumah niatnya sudah gak bagus kan hasil kinerja dikantor gak bagus jelas mempengaruhi pekerjaan. Kedua masalah sarana prasarana itu juga berpengaruh terutama tempat, ruangan yang nyaman, kalau nyaman kan hasilnya juga lain gitu, kemudian personil dari teman kedekatannya seberapa itukan juga berpengaruh, biasanya kita kan keluar bersama-sama misal bisa outbon, bisa cari angin itu kan bisa merekatkan sehingga terjadi keharmonisan dalam personalia, itu juga bisa berpengaruh dari hasil berkinerja.

S : Apa sajakah yang menjadi hambatan dalam bekerja sehingga terjadi penurunan dalam berkinerja ?

H : hambatannya..kadang-kadang ya.. saya tuh memotivasi dari diri sendiri kemudian motivasi atau dorongan dari pimpinan juga kan beda kan kalau pimpinan tidak memberi motivasi atau dorongan, akan lain kalau setiap ada kesempatan pimpinan itu memberikan dorongan semangat untuk berkinerja.

S : Bagaimana hasil strategi dari kepala seksi tentang peningkatan kualitas kinerja terhadap staf Pontren ?

H : Ya setelah di brifing itu kalau dari diri saya sendiri ya saya terapkan itu, misalnya kalau ada masalah tentang pekerjaan atau yang lain-lain diberi solusi ya kita coba terapkan,kita coba menyelesaikan masalah itu dengan dari arahkan dari kepala seksi itu, dan kalau memang belum ada peningkatan ya dicarikan solusinya lagi dari pak pimpinan.

S : Apakah setiap strategi dan teknik-teknik dari kepala seksi bisa Ibu terapkan dalam pekerjaan kantor ?

H : Ya pokoknya..kita coba kita terapkan semampu kita dan alhamdulillah kayaknya juga jalan saya terapkan.

S : Apakah ada perubahan setelah adanya strategi peningkatan kualitas kinerja (seperti adanya rapat koordinasi, brifing dan evaluasi program) yang di sampaikan oleh kepala seksi ?

H : Yang jelas yang pertama komunikasi yang sudah terjalin..kemudian aa..hem..hem..hem..hem.. ya komunikasi yang sudah dijalin tadi kan aa.. selama ini juga berdampak positif sih.. dari para staf juga banyak yang respon baik mulai arahan-arahan, teknik-teknik dari beliau (Kepala Seksi).

S : aa.. berarti memang ada perubahan setelah adanya strategi maupun dorongan bekerja dari Kasi ?

H : Iyaa..ada perubahan yang baik dari semangat kerja, masukan-masukan yang diberikan kepala seksi sehingga mampu memberikan peningkatan dari haril kerja.

S : Ouh biasanya selain hari senin itu hari apa saja ketika pak kasi memberikan brifing atau dorongan dalam artian untuk peningkatan kualitas kinerja personalia ?

H : Ya kalau yang rutin itu kan setiap senin itu ya setelah tadarus bersama devisi PD.Pontren kemudian pertemuan rapat koordinasi. Di luar itu kalau ada hal-hal yang bersifat dadakan atau ada hal program tambahan itu ya kita bisa langsung ketemuan untuk membah atau merencanakan program-program yang ada.

TRANSCRIPT WAWANCARA

Nama : Moh. Halimi, S.PdI

Jabatan : Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren

Waktu : Selasa, 31 Oktober 2017

Tempat : Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

S : Bagaimana cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi peningkatan kualitas kinerja sehingga para personil mudah memahami ?

H : Cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi kualitas kinerja dengan memberikan *mapping* persoalan-persoalan yang dihadapi di pesantren dengan mencari problem-problem yang terjadi di pesantren, kemudian kita cari solusinya dengan menjemput bola artinya kadang pesantren itu kan belum memahami kesulitannya sendiri padahal dia sudah ketinggalan dengan informasi-informasi sehingga kita butuh mendampingi pesantren. Cara penyampaian strategi kepala seksi itu ya dengan terjun langsung ke pesantren sehingga pesantren-pesantren mengetahui masalah-masalah atau kesulitan-kesulitan yang terjadi.

S : Kalau strategi kepala seksi dalam memberikan strategi terhadap para personalia dengan cara apa?

H : Pak Huda dalam memberikan strategi peningkatan kualitas kinerja terhadap kami dengan cara memberikan arahan-arahan, pembinaan-pembinaan kemudian memahamkan kepoksinya untuk bisa dikerjakan sesuai dengan pekerjaan masing-masing, ya yang sering dilakukan pada hari senin itu kan kita rapat koordinasi kemudian pak kasi memberikan briefing, ya disitu persoalan-persoalan yang akan

muncul dialami oleh para staf kemudian bisa memberikan spirit untuk para staf dan di diskusikan bersama-sama agar pekerjaan bisa berjalan secara optimal.

S : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?

H : Yang pertama ketelatenan dari pimpinan yang harus menyemangatkan para personalia. Kemudian yang kedua dari alat pekerjaan, alat yang digunakan dalam bekerja misalnya komputer itu sehat, print itu sehat kemudian alat komunikasi kita tidak ada gangguan sehingga kita bisa berkomunikasi dengan lembaga-lembaga pondok pesantren dan madrasah diniyah itu berjalan dengan baik, itu juga yang sering mempengaruhi kinerja pegawai.

S : Ouh jadi malah kebanyakan dari sarana prasaranya yang sering mempengaruhi dalam pekerjaan ?

H : iyaa..betul dari sarprasnya..

S : Apa sajakah yang menjadi hambatan dalam bekerja sehingga terjadi penurunan dalam berkinerja ?

H : Ya kalau alat kerja atau sarana prasarana itu tidak maksimal ya menjadi hambatan dalam kerja contohnya kan seperti tadi laptop, print, telepon ketika ada kerusakan maka itu yang menjadi hambatan kerja. Kemudian jangkauan ketika kita survei tetapi tidak mendukung di lapangan,

S : Bagaimana hasil strategi dari kepala seksi tentang peningkatan kualitas kinerja terhadap staf Pontren ?

H : Hasilnya dengan diadakan rapat intren koordinasi itu menjadikan problem-problem itu kesulitan-kesulitan yang kita hadapi didalam pelayanan kepesantrenan muncul, kemudian dengan itu nanti ada solusi jalan keluar yang kita diskusikan. Misalnya lagi saya contohkan saat ini kan ada PIP (program indonesia pintar) pesantren itu dikasih informasi tidak semangat kemudian kita jemput bola, kita sosialisasikan langsung ke lembaga tersebut sehingga menjadi nilai tambah prestasi sehingga program-program dari pemerintah bisa di akses oleh pesantren langsung dan langsung bisa memberikan data-data santri yang memang diperlukan oleh kami.

S : Apakah setiap strategi dan teknik-teknik dari kepala seksi bisa bapak terapkan dalam pekerjaan kantor ?

H : Alhamdulillah bisa kita terapkan bisa kita jalankan dengan adanya evaluasi-evaluasi itu bisa menjadikan kita ingat lagi dengan pekerjaan kita atau foksi kita.

S : Apakah ada perubahan setelah adanya strategi peningkatan kualitas kinerja (seperti adanya rapat koordinasi, brifing dan evaluasi program) yang di sampaikan oleh kepala seksi ?

H : Ada..ada perubahan setidaknya kepala seksi dalam memberikan strategi memberikan semangat motivasi dari pekerjaan yang sebelumnya berhenti atau fakum bisa kita laksanakan berjalan dengan baik, kontrol yang selalu diberikan oleh pemimpin sangat membantu kita dalam melaksanakan ketugasan.

TRANSCRIPT WAWANCARA

Nama	: Fathul Ikhwan,SHI
Jabatan	: Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren
Waktu	: Rabu, 25 Oktober 2017
Tempat	: Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

S : Bagaimana cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi peningkatan kualitas kinerja sehingga para personil mudah memahami ?

I : emm gitu..dalam pekerjaan keseharian tentu saja sebagai seorang kasi itu kan sebagai pimpinan satu ruang seperti diruang saya itu di seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, itu khususnya menangani pondok pesantren dan madrasah diniyah takmilyah untuk melakukan tindakan supaya dalam pekerjaan sehari-hari itu bisa lancar salah satu diantaranya, setiap senin pagi setelah tadarus bersama rapat koordinasi bersama yang wajib diikuti semua staf pontren, kemudian diadakan brifing untuk merancang pekerjaan, minimal satu minggu itu dalam sepekan, bagaimana strategi untuk kelancaran dalam bekerja pada seksi pontren tsb, dan disitu pak kasi menanyakan apa saja yang menjadi kendala untuk pekerjaan dalam seksi tersebut dan masing-masing menyampaikan permasalahan seperti-seperti ini ahirnya ketemu permasalahannya dan di pecahkan permasalahan dengan musyawarah untuk mencapai kelancaran dalam pekerjaan satu minggu sepekan.

S : Faktor apa saja yang yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?

I : Yang mempengaruhi kalau di pondok pesantren ini ahir-ahir ini dan sudah 3 tahun terakhir mulai 2015, 2016, 2017 mulai pemerintahannya presiden RI Jokowi mempunyai program bantuan PIP (Program Indonesia Pintar) itu yang menangani khususnya PD pontren in khususnya untuk lembaga-lembaga dibawah naungan kami, disitu kendalanya aa..terutama di santri-santrinya mas untuk apa ya..istilahnya komunikasi agak sulit bahkan kita sudah melakukan jemput bola dan ahirnya juga tidak bisa maksimal dan ini memang perlu perjuangan dan ketelatenan dari pihak seksi PD pontren tersebut, ya memang harus sabar tetapi pak Kasi selalu memberikan motivasi dan alasan bahwa suatu pekerjaan itu adalah ibadah. Bahkan kita sudah memberi jangka waktu umpama dikasih batas waktu sampai tanggal sekian umpama itu insyallah ya bisa terwujud tapi ya mungkin untuk hasil itu kurang dari maksimal untuk bantuan “Indonesia Pintar”

S : Apa sajakah yang menjadi hambatan dalam bekerja sehingga terjadi penurunan dalam berkinerja ?

I : terus terang kalau dari tiap individu, kita bekerja bisadikatakan memasuki dunia IT atau teknoligi, itu terus terang kalau dari saya sendiri terus terang kurang bisa mengikuti teknologi saat ini sedangkan pekerjaan memang menuntut kita bisa mengoprasikan komputer, mungkin dari saya sudah usia tua sudah berat tapi mungkin kalau tetap dilatih ya insyallah akan bisa mengikuti sedikit-sedikit dan tidak bisa maksimal, itu yang jadi kendala untuk staf yang usia kepala lima.

S : Bagaimana hasil strategi dari kepala seksi tentang peningkatan kualitas kinerja terhadap staf Pontren ?

I : Itu yang dari devisi dari strategi pak Huda sendiri tidak bosan-bosan untuk mengingatkan para staf-staf supaya dalam bekerja bisa mencapai semaksimal mungkin, itu memang harus *continou* rutin dari pimpinan dalam mengingatkan. Seperti yang saya sampaikan di awal minimal satu minggu sekali diadakan briefing diadakan rapat intern supaya tidak mengalami kendala dalam pekerjaan di seksi Pontren ini, mungkin itu yang dibutuhkan para staf agar bisa mencapai kinerja maksimal.

S : Apakah setiap strategi dan teknik-teknik dari kepala seksi bisa bapak terapkan dalam pekerjaan kantor ?

I : bisa..bisa.. ya seperti itu tadi seorang kepala seksi seperti pak Nurhuda yang sekarang, itu untuk melangkah mencapai itu dalam satu minggu sekali tadi agar bisa diadakan brifing dan bisa mengingatkan pekerjaan yang belum bisa terjangkau atau pekerjaan yang belum digarap.

S : Apakah ada perubahan setelah adanya strategi peningkatan kualitas kinerja (seperti adanya rapat koordinasi, brifing dan evaluasi program) yang di sampaikan oleh kepala seksi ?

I : tentu saja ada perubahan mas, aa..disitu paling tidak kalau satu minggu sekali diingatkan tentang pekerjaan atau dorongan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan masing-masing pribadi harus intropeksi atau bisa memikirkan diri sendiri agar bisa bagaimana untuk mencapai pekerjaan yang optimal kalau tidak

paling minimal bisa melayani masyarakat dengan baik sesuai target dalam seksi tersebut.

TRANSCRIPT WAWANCARA

Nama : Makmun Mustofa

Jabatan : Pengelolaan pendidikan pada Seksi PD.Pontren

Waktu : Selasa, 31 Oktober 2017

Tempat : Ruang Tamu Pendidikan Diniyah dan Pondok pesantren

S : Bagaimana cara kepala seksi dalam menyampaikan strategi peningkatan kualitas kinerja sehingga para personil mudah memahami ?

M : Pak Huda sebagai kepala seksi pendidikan madrasah diniyah dan pondok pesantren dalam menyampaikan strategi yang pertama dengan cara membriefing para personil di PD.Pontren agar selalu disiplin dalam pekerjaan atau minimal mampu menyelesaikan pekerjaan tugas pesantren pada waktu ini, nah biasanya strategi atau briefing itu dilakukan setiap hari senin pagi setelah apel pagi, dalam strateginya pak kasi menanyakan tentang pekerjaan yang selama sepekan ini dikerjakan apakah ada hambatan atau persoalan-persoalan yang belum mampu di selesaikan sekiranya untuk disampaikan untuk di selesaikan bersama rekan-rekan yang lain. Kemudian yang kedua pak kasi tidak bosan-bosan memberikan motivasi atau dorongan dalam melaksanakan ketugasan. Pada intinya pak Huda

selalu berkomunikasi dengan personil agar pemimpin selalu bisa mengontrol pekerjaan personilnya.

S : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personil/staf dalam bekerja ?

M : Kalau menurut saya yang memengaruhi pekerjaan pertama komunikasi, seperti yang selalu dibilang pak Huda, karena kalau tidak ada komunikasi yang jelas dari lingkungan itu akan menghambat informasi atau bisa mempengaruhi pekerjaan. Kemudian yang kedua komputer atau laptop yang sering saya gunakan kadang-kadang blank (tidak berjalan) hahaha.. itu yang sering bikin jengkel.








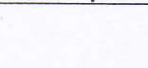
S : Apa sajakah yang menjadi hambatan dalam bekerja sehingga terjadi penurunan dalam berkinerja ?

M : Yang menghambat dalam melaksanakan tugas itu dari pihak lembaga, contoh ketika pada waktu jatuh tempo dari kami sudah memberikan kelonggaran waktu dari tiap lembaga yang dimintai data tetapi molor-molor terus ngono lho mas sampai pusat pun juga menanyakan kepada PD.Pontren apakah program yang saat ini sudah disosialisasikan kepada tiap-tiap lembaga apa belum? Jelas to ada ratusan pesantren dan pendidikan madrasah diniyah dan tidak semua pondok ada juga yang menggunakan telepon, itu kan yang menjadi hambatan dari kita ya walaupun hampir sepekan kami melakukan jemput bola untuk mengambil data dari tiap-tiap pesantren.

S : Bagaimana hasil strategi dari kepala tentang peningkatan kualitas kinerja terhadap staf pontren ?

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Muhammad Azka
2. NIM : 13490002
3. Pembimbing : Dr. Subiyantoro, M.Ag
4. Mulai Pembimbingan : 6 Maret 2017
5. Judul Skripsi : Strategi Kepala Seksi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Personalia pada Devisi Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2017
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	7 Maret 2017	I	Penunjukan Pembimbing	
2	5 September	II	Penyusunan Proposal	
3	26 September 2017	IV	Seminar Proposal	
4	3 Oktober 2017	V	Penyusunan <i>Guide Interview</i>	
5	5 Oktober 2017	VI	Bab I dan II	
6	31 Januari 2018	VII	Bab III, IV dan V	
7	2 Februari 2018	VIII	Penyerahan Skripsi	
8	19 Februari 2018	IX	ACC Skripsi	

Yogyakarta, 19 Februari 2018

Pembimbing



Dr. Subiyantoro, M.Ag

NIP.19590410 198503 1 005



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: fk@uin-suka.ac.idYogyakarta 55261

SURAT KETERANGAN
NOMOR : B. 679 UIN.02/TT/PP.09/2/2018

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

Nama : **Muhammad Azka**
NIM : 13490002
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : X (Sepuluh)

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 : $\frac{10}{143}$ SKS
143 SKS

IP Kumulatif : 3,34 (Tiga Koma Tiga Empat)

Dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti sidang munaqasyah.

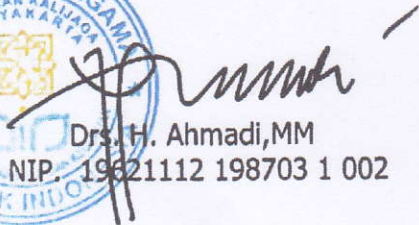
Demikian agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

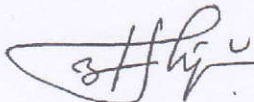
Yogyakarta, 20 Februari 2018

Kepala Bagian Tata Usaha

Petugas Pengecek Nilai
Prodi MPI




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


Supriyono
NIP.:196018 199203 1 001

M : Untuk hasilnya bagus, pak Huda benar-bener amanah dalam menjalankan kepemimpinan pada devisi ini, karena apa yang bisanya program yang tidak terlaksana berkat motivasi atau kontrol dari beliau program tersebut mampu berjalan walaupun kadang kurang maksimal, ya pada intinya dari kami bisa setor pada yang dipusat. Oh iya sebenarnya etos kerja yang dimiliki setiap personalia itu memang ditangan pemimpin karena yang mampu menggerakkan dan memberikan dorongan dalam meningkatkan pekerjaan tersebut.

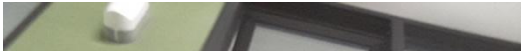
S : Apakah setiap strategi dan teknik-teknik dari kepala seksi bisa terapkan dalam pekerjaan kantor ?

M : Ya memang harus di terapkan, karena pak Huda memiliki cara sendiri untuk mewujudkan tujuan dari pontren sendiri melayani masyarakat dengan baik, karena setiap pekerjaan yang kita lakukan adalah amanah.

S : Apakah ada perubahan setelah adanya strategi peningkatan kualitas kinerja (seperti adanya rapat koordinasi, evaluasi program dll) yang di sampaikan oleh kepala seksi ?

M : Tentunya ada kalau dari diri pribadi ketika ada rapat koordinasi maupun saat evaluasi progam saya merasa kurang maksimal dalam bertugas itu saya sampaikan apa adanya keluhan-keluhan dalam bekerja, itu yang nantinya akan membangun semangat saya dalam bekerja mas Azka. Kemudian kontrol dari pak huda yang menurut saya mampu menggerakkan program-program yang memang itu sulit untuk di kerjakan.

Lampiran ke XI





**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 : MUHAMMAD AZKA
NIM : 13490002
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dr. Subiyantoro, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman 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. 19800901 200801 1 011



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

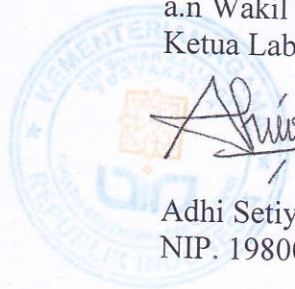
Nama : MUHAMMAD AZKA
NIM : 13490002
Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) tanggal 20 Juni sampai dengan 8 Agustus 2016 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dr. Subiyantoro, M.Ag. dan dinyatakan lulus dengan nilai **92.60 (A-)**.

Yogyakarta, 2 September 2016

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Adhi Setiyawan
NIP. 19800901 200801 1 011





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/P1.446/12/2016

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

Nama : Muhammad Azka
Tempat, dan Tanggal Lahir : Pati, 25 Oktober 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13490002
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 : Dusun Gondang, Umbulharjo
Kecamatan :
Kabupaten/Kota :
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 05 Juni s.d. 30 November 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 94,16 (A-). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler 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



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Nama : Muhammad Azka
NIM : 13490002
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

diberikan kepada

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	50	D
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	65	C
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 24 Januari 2018

Kepala PTIPD



Dr. Sofwatul Uyun, S.T., M.Kom.

NIP. 19820511 200604 2 002

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

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.3.1/2018

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Muhammad Azka :

تاريخ الميلاد : ٢٥ أكتوبر ١٩٩٥

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٣ يناير ٢٠١٨، وحصل على
درجة :

٤٧	فهم المسموع
٣٩	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٥	فهم المقروء
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٣ يناير ٢٠١٨

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.8.367/2017

This is to certify that:

Name : **Muhammad Azka**
Date of Birth : **October 25, 1995**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **November 22, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	38
Total Score	420

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, November 22, 2017

Director,

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

NIP. 19680915 199803 1 005



Lampiran ke XII

MARS

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Tegak berdiri membangun insane negri
Insan yang unggul profesional islami
Siap mengabdikan pada ibu pertiwi
MPI Manajemen Pendidikan Islam

Satukan langkah mari berkarya nyata
Bahu membahu gapai semua asa
Sucikan tekad untuk pendidikan bangsa
MPI Manajemen Pendidikan Islam
MPI FITK UIN SUKA

Kembangkan majukan bidang keilmuan
Manajemen Pendidikan yang bernafas islam
Bersama melukis kejayaan bangsa
Yang gemilang, yang benderang
MPI Manajemen Pendidikan Islam
MPI FITK UIN SUKA

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Muhammad Azka
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir: Pati, 25 Oktober 1995
Alamat Asal : Ds. Jontro RT 02 RW 02
Kec. Wedarijaksa
Kab. Pati Jawa Tengah 59152
Email : muhammadazka2595@gmail.com
No. HP : 08997358128



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
RA	Masalikul Ulum	2000
MI	Masalikul Ulum	2006
MTs	Raudlatul Ulum	2009
MA	Raudlatul Ulum	2013
S1	UIN Sunan Kalijaga	2018

C. Pengalaman Organisasi

Jabatan	Organisasi	Tahun
Skretaris	Ikatan Alumni Madrasah Raudlatul Ulum Yogyakarta	2013-2014
Pengurus	Lembaga Sarana Prasarana Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta	2013-2014

Pengurus	Lembaga Beasiswa Pondok Pesantren Wahin Hasyim Yogyakarta	2014-2015
Pengurus	Lembaga Pengabdian Masyarakat Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta	2015-2016
Pengurus	Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2016-2017
Pengurus	Ikatan Mahasiswa Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan Seluruh Indonesia Wilayah III DIY Jateng	2016-2017

D. Pengalaman Pekerjaan

Pekerjaan	Instansi	Tahun
Pengajar	TPA Wahid Hasyim Yogyakarta	2013-2014
Pengajar	MTs Wahid Hasyim Yogyakarta	2013-2014
Pengajar Bimbel	Bimbingan Belajar SD/SMP	2014-2015