

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISOR PENDIDIKAN
JENJANG RA/MI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
SAMPANG MADURA JAWA TIMUR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjaa Pendidikan (S1)

Disusun Oleh:

MOH ZEKKI
NIM: 14490077

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Zekki
NIM : 14490077
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Yang Menyatakan,



Moh Zekki
NIM. 14490077



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Moh Zekki

Lamp : 1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Moh Zekki

NIM : 14490077

Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Februari 2018

Pembimbing Skripsi,

Drs. M. Jamroh, M. Si.

NIP: 19560412 198503 1 007



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/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, 28 Februari 2018, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Moh Zekki
NIM : 14490077
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur.

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 Pendidikan (S.Pd). Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Maret 2018

Konsultan Skripsi

Drs. M. Jamroh, M. Si.
NIP: 19560412 198503 1 007



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR
Nomor: B.12/UIN.02/DT/PP.009/3/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :
Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas
Kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten
Sampang Madura Jawa Timur.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Moh Zekki

NIM : 14490077

Telah dimunaqosahkan pada : 28 Februari 2018

Nilai Munaqosah : A/B

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

TIM MUNAQOSAH

Ketua Sidang

Drs. M. Jamroh, M. Si.
NIP: 19560412 198503 1 007

Penguji I

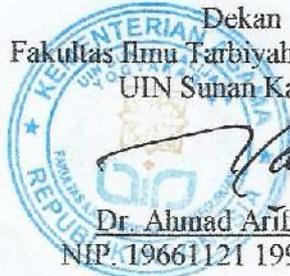
Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I.
NIP. 19551219 198503 1 001

Penguji II

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

Yogyakarta, 06 MAR 2018

Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



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

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. (QS. Ar- Rad[13]: 11).¹

¹Departemen Agama RI, “*Al-qur’an dan terjemahnya*”, (Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan, 2006), hal. 337.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk,

Almamater tercinta

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ أَن لَّا
إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لِأَنِّي
بَعْدَهُ، اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari dengan sepenuh hati bahwa dapat diselesaikannya skripsi ini merupakan pertolongan Allah SWT. Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Skripsi ini merupakan kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja supervisor pendidikan jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk ini, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr:

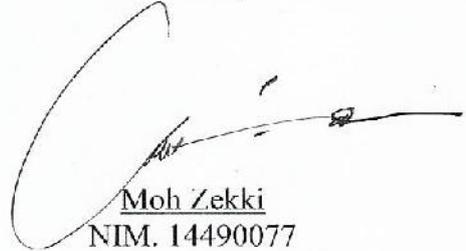
1. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama saya menjadi mahasiswa.
2. Dr. Imam Machali, S.Pd.I, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi selama saya menempuh studi selama ini.

3. Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.SI, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah mencurahkan ketekunan dan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
4. Rinduan Zain S.Ag, MA, selaku Penasehat Akademik, yang telah memberikan bimbingan, dan dukungan dalam keberhasilan saya selama studi.
5. Drs. M. Jamroh, M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing selama beberapa bulan hingga selesainya skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah dengan sabar membimbing saya selama ini.
7. Drs. Juhedi, M.MPd. selaku kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.
8. H. Mawardi, S.Ag., M.HI. selaku ketua seksi pendidikan madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang yang telah dengan senang hati menerima peneliti dan memberikan arahan tentang skripsi ini.
9. Almarhumah Umiy Salami binti Abdul Qodir, umiy tercinta yang telah ikhlas merawat sampai kependidikan tinggi ini, walau sudah tiada di dunia, motivasi dan dauhnya tetap ada menyertai proses pendidikan ini.
10. Abiy KH. Muhyiddin Fauzi yang telah dengan sabar membimbing, menasehati, mensupport, menyayangi dan membiayai dari jenjang pendidikan rendah sampai dibangku kuliah ini.
11. Ketiga adik-adik yang tersayang, Zuyinah, Hendri dan Taufiq Hidayat yang tiap waktu menyemangati lewat senyumnya.
12. Teman-teman khatulistiwa yang selalu dengan sabar dan semangat mensupport satu sama lain untuk segera merampungkan tugas akhir ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan yang telah diberikan dapat dicatat sebagai amal ibadah dan mendapat kebaikan di sisi Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a horizontal line extending to the right with a small flourish at the end.

Moh Zekki
NIM. 14490077

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN ..	iv
HALAMAN PENGESAHAN ..	v
HALAMAN MOTTO ..	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR ..	viii
DAFTAR ISI ..	xi
DAFTAR TABEL ..	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK ..	xvi
BAB I: PENDAHULUAN ..	1
A. Latar Belakang Masalah ..	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ..	5
D. Kajian Penelitian Terdahulu ..	7
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II:KAJIAN TEORI & METODE PENELITIAN ..	11
A. KajianTeori ..	11
1. Pengertian pengembangan sumber daya manusia.....	11
2. Tujuan pengembangan sumber daya manusia ..	13
3. Jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia ..	17
4. Kendala-kendala pengembangan ..	18
5. Pengertian kualitas kinerja ..	20
6. Pengukuran kinerja.....	22
7. Pengertian supervisi pendidikan ..	23
8. Tujuan supervisi pendidikan ..	25
9. Fungsi-fungsi supervisi pendidikan ..	26
B. Metode Penelitian ..	29
1. JenisPenelitian.....	29
2. Populasi dan sampel.....	29
3. Variabel Penelitian ..	31
4. Prosedur Penelitian.....	31
5. Metode pengumpulan data ..	32
6. Metode analisa data ..	34
BAB III: GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG.....	37
A. Kondisi Geografis Kabupaten Sampang ..	37
B. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	39
1. Visi ..	39

2. Misi	39
C. Nama-nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	40
D. Daftar Nama Pejabat Kantor kementerian Agama Kabupaten Sampang	41
E. Daftar Nama Kepala Madrasah Negeri Kantor kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	42
F. Daftar Nama Kepala Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Sampang	42
G. Daftar Nama Pengawas Pendidikan Tingkat Raudhatul Athfal dan Madrasah Ibtidaiyah	43
H. Daftar Nama Pengawas Pendidikan Tingkat Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah	46
I. Daftar Nama Pengawas Pendidikan Agama Islam.....	47
J. Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Penyuluh Agama Islam.....	48
K. Data Rekapitulasi PNS Guru di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	49
L. Sarana Fisik/Barang Tetap	50
M. Sarana Fisik/Barang Tidak Tetap.....	51
N. Data Jumlah Madrasah Negeri/Swasta di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	51
O. Rekapitulasi Jumlah Siswa Madrasah Negeri/Swasta Se Kabupaten Sampang	52
P. Rekapitulasi Jumlah PNS Guru Madrasah Se Kabupaten Sampang	53
Q. Rekapitulasi Jumlah Guru Madrasah Non PNS Se Kabupaten Sampang	54
R. Rekapitulasi Jumlah Guru Madrasah Bersertifikasi Se Kabupaten Sampang	55
S. Rekapitulasi Jumlah Guru PAI PNS/Non PNS Penerima Tunjangan Profesi.....	56
T. Rekapitulasi Jumlah Lembaga Madrasah Diniyah, Pondok Pesantren dan Taman Pendidikan Qur'an Se Kabupaten Sampang Tahun 2017/2018.....	56

BAB IV: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN

SAMPANG.....

A. Kondisi Objektif Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	58
1. Kondisi Objektif Sumber Daya Manusia Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	58
2. Kondisi Objektif Sumber Daya Manusia Supervisor Pendidikan Kementerian Agama Kabupaten Sampang	61
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	65
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai.....	66

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Supervisor Pendidikan	73
3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	83
a. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai	83
b. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Supervisor Pendidikan	84
4. Bentuk dan Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	86
1. Bentuk dan Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai	86
2. Bentuk dan Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Supervisor Pendidikan	89
5. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	99
1. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai .	99
2. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Supervisor Pendidikan	104
 BAB IV: PENUTUP	 111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
C. Penutup	113
 DAFTAR PUSTAKA	 114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Nama-Nama Pejabat Kantor kementerian Agama Kabupaten Sampang	40
Tabel 2	Nama-Nama Kepala Madrasah Negeri Kantor kementerian Agama Kabupaten Sampang	40
Tabel 3	Nama-Nama Kepala Kantor Urusan Agama se-Kabupaten Sampang ..	41
Tabel 4	Nama-Nama Pengawas Pendidikan Tingkat Raudhatul Athfal dan Madrasah Ibtidaiyah	42
Tabel 5	Nama-Nama Pengawas Pendidikan Tingkat Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah.....	44
Tabel 6	Nama-Nama Pengawas Pendidikan Agama Islam	45
Tabel 7	Nama-Nama Pegawai Negeri Sipil Penyuluh Agama Islam	46
Tabel 8	Rekapitulasi PNS Guru di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	49
Tabel 9	Sarana Fisik/Barang Tetap	50
Tabel 10	Sarana Fisik/Barang Tidak Tetap	51
Tabel 11	Jumlah Madrasah Negeri/Swasta di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	51
Tabel 12	Rekapitulasi Jumlah Siswa Madrasah Negeri/Swasta Se Kabupaten Sampang	52
Tabel 13	Rekapitulasi Jumlah PNS Guru Madrasah Se Kabupaten Sampang ..	53
Tabel 14	Rekapitulasi Jumlah Guru Madrasah Non PNS Se Kabupaten Sampang	54
Tabel 15	Rekapitulasi Jumlah Guru Madrasah Bersertifikasi Se Kabupaten Sampang	55
Tabel 16	Rekapitulasi Jumlah Guru Pai PNS/Non PNS Penerima Tunjangan Profesi.....	56
Tabel 17	Rekapitulasi Jumlah Lembaga Madrasah Diniyah, Pondok Pesantren dan Taman Pendidikan Qur'an Se Kabupaten Sampang Tahun 2017/2018	56
Tabel 18	Nama Pejabat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang	59
Tabel 19	Data Personalia Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	60
Tabel 20	Bank Data Pengawas Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.....	62
Tabel 21	Panitia Rapat Koordinasi Seksi Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang Tahun Anggaran 2018	92
Tabel 22	Peserta Rapat Koordinasi Seksi Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang Tahun Anggaran 2018	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing
Lampiran II	: Surat Persetujuan Perubahan Judul
Lampiran III	: Bukti Seminar Proposal dan Berita Acara Seminar
Lampiran IV	: Permohonan Izin Penelitian
Lampiran V	: Surat Izin Penelitian Kesbangpol
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian Kemenag
Lampiran VII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: Sertifikal PLP 1 dan Sertifikat PLP 2
Lampiran IX	: Sertifikat KKN
Lampiran X	: Sertifikal IKLA
Lampiran XI	: Sertifikat TOEC
Lampiran XII	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XIII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XIV	: Sertifikan ICT
Lampiran XV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVI	: Ijazah Terakhir MA
Lampiran XVII	: Curriculum Vitae
Lampiran XVIII	: Lampiran Dokumentasi
Lampiran XIX	: Transkrip Wawancara

ABSTRAK

Zekki. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur.* Skripsi. Yogyakarta: Program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Latar belakang dari penelitian ini peneliti melihat sumber daya manusia di Kabupaten Sampang tertinggal dari sisi pendidikan sehingga dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Sampang. Hal tersebut dimulai dari supervisor pendidikan itu sendiri yang berperan untuk memberikan pemahaman, pembinaan dan pengawasan kepada madrasah-madrasah di Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur, khususnya supervisor pendidikan jenjang RA/MI.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisa data menggunakan *Preparing and Organizing the data, Reviewing and exploring the data, Coding and categories, Construction Description of People, Place, and Activities, Buliding Themes and Testing Hypotheses* dan *Reporting and Interpreting data.*

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor pendidikan jenjang RA/MI di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang adalah dengan konsep kontinuitas atau berkelanjutan (2) Bentuk dan pola pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada supervisor pendidikan jenjang RA/MI di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang adalah bentuk formal dan informal (3) Hasil dari pengembangan sumber daya manusia tidak lain adalah meningkatnya kualitas kinerja supervisor pendidikan jenjang RA/MI dilihat dari produktifitas, pelayanan dan efisiensi.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Supervisor Pendidikan, Kualitas Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu asset penting bagi organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktifitas kinerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kinerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alam. Semakin tinggi pengetahuan dari sumber daya manusia suatu organisasi maka akan semakin tinggi daya saing organisasi tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan cara melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu saja membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan harus selektif dalam memilih cara atau konsep pengembangan yang akan dilakukan, yang mana terlebih dahulu melihat kebutuhan dan tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut dan sekaligus melihat tujuan utama dari organisasi, maka dengan demikian manfaat pengembangan sumber daya manusia dapat dirasakan langsung oleh organisasi.

Konsep yang dijalankan juga diperjelas bentuk dan pola yang akan diterapkan pada pengembangan sumber daya manusia tersebut, sehingga wujud nyata dari adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut mampu untuk dipahami oleh karyawan atau pegawai organisasi, disamping itu organisasi akan lebih dipermudah dalam mengembangkannya. Kualitas kinerja yang diinginkan dengan cepat diterima oleh organisasi ketika pengembangan sumber daya manusia yang diaplikasikan sudah terkonsep, terbentuk dan terpola dengan benar sesuai dengan tujuan adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Konsep sekaligus pola pengembangan sumber daya manusia tersebut nantinya diharapkan memiliki implikasi tersendiri terhadap job apa yang dikembangkan, setiap divisi yang diberi pengembangan akan memperlihatkan hasil yang berbeda dari sebelumnya. Hasil dari adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut mampu menstabilkan keadaan setiap divisi di organisasi, kemudian kestabilan tersebut mampu menjadi peningkat kualitas kinerja secara keseluruhan yang ada di organisasi.

Termasuk salah satu divisi yang memerlukan pengembangan sumber daya manusia adalah bagian supervisi. Supervisi mempunyai peranan vital untuk menstimulirkan keadaan yang ditanganinya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan khusus untuk membekali kinerja supervisi dengan kualitas yang baik seperti halnya kinerja di berbagai divisi yang lain. Supervisi secara umum bertugas untuk mengawasi

bahkan tidak menutup kemungkinan supervisi memberikan pengembangan sumber daya manusia juga terhadap apa yang diawasinya. Maka, dipandang penting untuk mengembangkan sumber daya manusia di bagian supervisi dengan tujuan memberikan bekal yang lebih untuk kinerjanya.

Karenanya supervisor mampu memberikan kinerja terbaiknya setelah mereka mendapatkan bekal melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan sangat dibutuhkan lebih-lebih pada supervisi pendidikan yang secara kinerja bertugas lebih dari sekedar dilingkungan organisasi, dimana supervisi pendidikan menjangkau seluruh madrasah atau sekolah dilingkungan kerjanya.

Dari itu dalam usaha memberikan pelayanan profesional kepada madrasah, sekolah ataupun kepada guru-guru, supervisor pendidikan akan menaruh perhatian terhadap aspek-aspek proses mengajar belajar yang merupakan kondisi bagi terwujudnya proses belajar yang efektif. Dalam hal ini tugas seorang supervisor pendidikan adalah mempelajari secara objektif dan terus menerus tentang masalah proses mengajar belajar, atas dasar itu ia memberikan pelayanan atau bimbingan profesional yang diperlukan kepada guru-guru.

Termasuk dari instansi pemerintah yang menugaskan supervisor untuk pengawasan di lembaga pendidikan adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang. Khususnya supervisor pendidikan jenjang RA/MI, dimana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang mempunyai tugas berat untuk menstabilkan sistem pendidikan di

kabupaten Sampang mulai dari jenjang paling rendah. Tugas berat tersebut dikarenakan kabupaten Sampang termasuk dari sekian wilayah yang dalam perkembangan pendidikannya tertinggal beberapa langkah dari daerah lain.

Maka dengan demikian supervisi pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang secara kinerja mempunyai tugas untuk berkontribusi tinggi terhadap perkembangan pendidikan yang ada dibawah naungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang. Maka pengembangan sumber daya manusia diterapkan demi menunjang kinerja para supervisi pendidikan sebagai perwujudan untuk progresifitas pendidikan di wilayah kabupaten Sampang khususnya yang ada dibawah pengawasan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.

Dengan ini peneliti mencoba melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai pengembangan yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang, mengetahui pengembangan seperti apa, konsep, kerangka, bentuk dan pola bagaimana yang telah diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di kantor kementerian agaman kabupaten Sampang serta bagaimana hasil dari adanya pengembangan tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dalam upaya peningkatan kualitas kinerja supervisi pendidikan?

2. Bagaimana bentuk dan pola pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dalam meningkatkan kualitas kinerja supervisi pendidikan?
3. Bagaimana hasil pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dalam meningkatkan kualitas kinerja supervisi pendidikan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia di kementerian agama kabupaten Sampang dalam upaya peningkatan kualitas kinerja supervisi pendidikan.
- b. Mengetahui bentuk dan pola pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dalam meningkatkan kualitas kinerja supervisi pendidikan.
- c. Mengetahui hasil pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dalam meningkatkan kualitas kinerja supervisi pendidikan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat/sumbangsih keilmuan bidang pendidikan, terkhusus dalam materi pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan rujukan bagi para peneliti lainnya dalam mengembangkan pengembangan sumber daya manusia dan melengkapi kekurangan-kekurangan pada penelitian sebelumnya.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis: memberikan wawasan dan keilmuan tersendiri bagi penulis khususnya dalam bidang kesumber daya manusia.
- 2) Bagi kementrian agama: hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.
- 3) Bagi masyarakat umum: mampu mengetahui secara lebih rinci mengenai peranan supervisi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik.

D. Kajian penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil telaah pustaka dari dua sumber literature yakni jurnal dan skripsi yang menjadi acuan peneliti terdapat beberapa hasil penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian ini. literature tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur Efendi dengan judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung”**. Penelitian dilakukan dalam upaya meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia namun pada penelitian ini lebih pada kompetensi dari para sumber daya manusia tersebut. Pada penelitian ini kompetensi sumber daya manusia tidak begitu efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pengembangan sumber daya manusia yang diberlakukan di kantor pemerintah kota Bandar Lampung tersebut kurang diperhatikan lebih serius. Pengembangan sumber daya manusia di kota tersebut hanya menjadi rutinitas yang tidak disinergikan dengan praktek kerja yang ada di lingkungan kantor kota Bandar Lampung.¹

Kemudian liateratur selanjutnya menggunakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roosje Kalangi, dengan judul peneltian **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara”**. Pada penelitian ini Roosje Kalangi melihat seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja aparat

¹ Nur Efendi, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung,” *Mimbar* 31, no. 1 (2015): 1-10.

sipil dari berbagai aspek pengembangan. Penelitian ini lebih menitik tekankan pada unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia yang memiliki dampak terhadap kinerja aparat sipil Negara. Dalam penelitian ini Roosje Kalangi menemukan pengaruh yang cukup besar terjadi pada kinerja aparatur sipil Negara ketika ada pengembangan sumber daya manusia yang berkenaan dengan pelatihan, promosi dan kompensasi.²

Penelitian ini juga menjadikan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Sari Ningsih sebagai literature, adapun judul penelitiannya adalah **“Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Penelitian yang dilakukan Nilam Sari Ningsih ini menfokuskan pengembangan pada bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa memang terdapat peningkatan kinerja dari adanya beberapa unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia tersebut yang tidak lain adalah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir. Khususnya pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan karier sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawan walau tidak menafikkan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan

² Roosje Kalangi, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2, no. 1 (2015): 1-17.

juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.³

Kemudian sebagai literature terakhir pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian Hj. Tita Meirina Djuwita, dengan judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai.** Hj. Tita Meirina Djuwita sebagai peneliti pada penelitian tersebut menemukan pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan *output* yang bermutu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia tersebut mengarah pada pendidikan dan pelatihan yang akan menunjang kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai⁴

Maka dengan ini dirumuskan sebuah judul penelitian sebagai berikut “Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja” dalam penelitian ini mengambil supervisi pendidikan di KEMENAG kabupaten Sampang sebagai objek penelitian dikarenakan belum pernah ada yang mengambil objek tersebut sekaligus dengan penelitian yang sama. Pengambilan judul juga berdasarkan telaah pustaka, dari referensi jurnal serta skripsi yang jadi rujukan belum ada yang membahas tentang peningkatan kualitas kinerja secara mendalam yang ada

³ Nilam Sari Ningsih, “Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,” (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2012), 1-79.

⁴ Hj. Tita Meirina Djuwita, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja Pegawai,” *Manajerial* 10, no. 19 (2011): 15-21.

hanya dibatasi dengan beberapa variabel khusus untuk mengungkap kualitas kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB II Pada bab ini membahas mengenai kajian teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kinerja dan supervisi pendidikan sekaligus membahas mengenai metode penelitian.

BAB III Pada bab ini berisi mengenai gambaran umum mengenai lokasi penelitian dalam hal ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.

BAB IV Pada bab ini merupakan inti dari penelitian itu sendiri yang berisi mengenai poin pembahasan sesuai dengan rumusan masalah yaitu konsep, bentuk dan hasil pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang.

BAB V pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, saran-saran dan kata penutup dari peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dengan sampel kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang serta ketua seksi pendidikan madrasah dan beberapa pegawai dilingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang dengan menggunakan penelitian kualitatif melalui teknik *purposive sampling* dan *snowballing sampling* serta menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja supervisor pendidikan jenjang RA/MI di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang adalah dengan konsep kontinuitas atau berkelanjutan.

2. Bentuk dan pola pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada supervisor pendidikan jenjang RA/MI di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang adalah bentuk formal dan informal. Dimana bentuk formal tersebut berupa *workshop*, rapat koordinasi, pelatihan, diklat, sosialisasi, pembinaan dan bimbingan. Adapun bentuk informal dari pengembangan sumber daya manusia tersebut lebih pada pengembangan secara mandiri yang dilakukan para pengawas.

3. Hasil dari pengembangan sumber daya manusia tidak lain adalah meningkatnya kualitas kinerja supervisor pendidikan jenjang RA/MI dilihat dari produktifitas, pelayanan dan efisiensi.

B. SARAN

Berdasarkan beberapa hasil penelitian maka dapat diberikan saran kepada:

1. kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang untuk lebih meningkatkan lagi pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada pegawai baik pegawai dengan ruang lingkup kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang maupun pengawas yang mempunyai tugas kerja di setiap kecamatan. Karena dengan adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut mampu memberikan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi terhadap para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang atau kepada pengawas yang tersebar di kecamatan-kecamatan se-kabupaten Sampang
2. Kepada supervisor pendidikan madrasah jenjang RA/MI Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sampang untuk lebih giat lagi dalam mengikuti pengembangan sumber daya manusia baik secara formal maupun informal.

C. PENUTUP

Alhamdulillah setelah sekian lama melakukan penelitian yang dimulai dengan pengajuan judul, proposal, seminar proposal, penelitain hingga dipuncaknya yakni munaqosah, Allah telah memberi kelancaran dalam proses penyelesaian tugas akhir kuliah ini yang berbentuk skripsi. Besar harapan ada perbaikan dari pihak-pihak yang lebih berkompeten dalam hal ini yang sangat baik utnuk penyempurnaan dari adanya tugas akhir ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para pihak yang terkait dalam penyelesaian penulisan skripsi ini *jaza kumullah khoirul jaza.*

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Mujiati Ni Wayan dan Mudiarta I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ametembun. 1975. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: IKIP.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djuwita, Hj. Tita Meirina. 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajerial* 10 (19): 15-21.
- Efendi, Nur. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Mimbar* 31 (1): 1-10.
- Fathurrohman, Pupuh dan Suryana, AA. 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, John H dan Robert Mathis L. 2002. *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2 (1): 1-17.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudassir. 2016. Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun. *Jurnal Ilmiah Didaktika* 16 (2): 258.

- Ningsih, Nilam Sari. 2012. *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Skripsi, Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subari. 1994. *Supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supratikno, Hendrawan, Ihalauw Jhon Joi, Sugiarto, Widjaja Anton Wachidin dan Durianto Darmadi. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja; Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zaen, Rinduan. "Olah Data Kualitatif ." elearning.ncie.education. <http://elearning.ncie.education/mod/resource/view.php?id=86> (diakses 25 Oktober, 2016).

Lampiran I : Surat penunjukan Pembimbing



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 : B.413/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2017
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 5 Oktober 2017

Kepada Yth. :
Drs Jamroh Latief, M.Si
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 5 Oktober 2017 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2017/2018 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Moh. Zekki
NIM : 14490077
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PENGAWAS (Supervisi) PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG

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. 197940112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

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

Lampiran II : Persetujuan perubahan judul



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

Nomor : B.546/UIN.02/KJ.MPI/PP.00.9/2017

Yogyakarta, 12 Desember 2017

Lamp. : Proposal

H a l : Persetujuan Perubahan
Judul Skripsi

Kepada
Sdr. Moh. Zekki
NIM : 14490077

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dengan ini Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat menyetujui permohonan saudara perihal perubahan judul skripsi dengan memperhatikan alasan saudara, Adapun judul semula adalah :
Judul semula :

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PENGAWAS (Supervisi) PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG

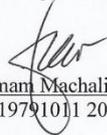
Dirubah menjadi :

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISI PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG

Demikian semoga dapat menjadikan maklum bagi semua pihak yang terkait.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Ketua Program Studi MPI


Dr. Iman Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing
2. Arsip

Lampiran III : Bukti Seminar Proposal dan Berita acara Proposal



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: fk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Moh. Zekki
Nomor Induk : 14490077
Jurusan : MPI
Semester : VII
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Skripsi : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISI PENDIDIKAN
DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 12 Desember 2017

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

Yogyakarta, 12 Desember 2017

Ketua Program Studi MPI



Dr. Imant 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) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: rk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 12 Desember 2017
Waktu : 14.30
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing Drs Jamroh Latief, M.Si	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Moh. Zekki
Nomor Induk : 14490077
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2017/2018

Tanda Tangan

Judul Skripsi : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISI PENDIDIKAN DI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	14490025	Auliya Rahayu Ningsih	1.
2.	14490070	Deviana Hidayah	2.
3.	14490010	Dewi Puspasari	3.
4.	14490078	Mahrus	4.
5.	14490058	Muhammad Zuhdan A.N	5.
6.	14490003	Irvan Apriyanto	6.

Yogyakarta, 12 Desember 2017

Moderator

Drs Jamroh Latief, M.Si
NIP. 19560412 1998503 1 007

Lampiran IV : Permohonan izin penelitian



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

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

Nomor : B- 3846 /Un.02/DT.1/PN.01.1/12/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

13 Desember 2017

Kepada
Yth : Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
c.q Kepala Baskesbanglinmas DIY
Di Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISI PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG", diperlukan penelitian.

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

Nama : Moh Zekki
NIM : 14490077
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Karang Penang Oloh, Karang Penang, Sampang

untuk mengadakan penelitian di **KEMENAG KAB. SAMPANG**.
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya
mulai tanggal : 16 Desember 2017-Selesai
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



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

Lampiran V : Rekomendasi penelitian



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, 14 Desember 2017

Nomor : 074/10168/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Timur
Up. Kepala Badan Kesatuan
Bangsa dan Politik
Provinsi Jawa Timur
Di

SURABAYA

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-3846/Un.02/DT.1/PN.01.1/12/2017
Tanggal : 13 Desember 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: **"PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA SUPERVISI PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG"** kepada :

Nama : MOH ZEKKI
NIM : 14490077
No. HP/Identitas : 081939376665 / 3527142511900001
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/PT : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Kementerian Agama Kabupaten Sampang, Provinsi Jawa Timur
Waktu Penelitian : 16 Desember 2017 s.d. 16 Maret 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.

Lampiran VI : Rekomendasi penelitian KEMENAG



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG**

Jalan Jamaluddin Nomor 05 Sampang
Telepon (0323) 321039; Faksimili (0323) 321039

Nomor : B-3470/Kk. 13. 21.2/PP.00/12/2017

15 Desember 2017

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Rekomendasi Penelitian

Menindaklanjuti surat permohonan saudara dengan nomor :
074/10168/Kesbangpol/17, Tanggal 14 Desember 2017 tentang permohonan
Rekomendasi Penelitian atas nama **MOH ZEKKI** dengan Nomor Mahasiswa :
14490077. Maka kami menyetujui / menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan
penelitian di kantor kami terhitung mulai tanggal 16 Desember 2017 s.d 16 Maret
2018.

Demikian surat rekomendasi dari kami atas kerjasama kami ucapkan terima kasih.

a.n Kepala
Kasi Pendidikan Madrasah
Kemenag Kab. Sampang



Mawardi

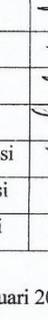
Lampiran VII : Kartu Bimbingan

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MohZekki
NIM : 14490077
Pembimbing : Drs. M. Jamroh, M. Si.
Mulai Pembimbingan : 5Oktober2017
Judul Skripsi :PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN
KUALITAS KINERJA SUPERVISI
PENDIDIKAN DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SAMPANG
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	5 Oktober 2017	I	PraProposal Skripsi	
2	12 Oktober 2017	II	PraProposalSkripsi	
3	24 Oktober 2017	III	Proposal	
4	9 November 2017	IV	Revisi Proposal	
5	21November 2017	V	Revisi Proposal	
6	5 Desember2017	VI	ACC Proposal	
7	7 Februari 2018	VII	Revisi Naskah Skripsi	
8	19 Februari 2018	VIII	RevisiNaskah Skripsi	
9	23 Februari2018	IX	ACC Naskah Skripsi	

Yogyakarta, 23 Februari 2018
Pembimbing


Drs. M. Jamroh, M. Si.
NIP: 19560412 198503 1 007

Lampiran VIII : Sertifikat PLP 1 dan PLP 2

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Sertifikat

Nomor : B-1951/Un.02/DT.1/PP.02/06/2017

Diberikan kepada:

Nama : MOH ZEKKI
NIM : 14490077
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Drs. M. Jamroh, M.Si.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I) di Balai Pengembangan Media Radio (BPMR) Yogyakarta dengan nilai:

93,95 (A-)

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

Yogyakarta, 20 Juni 2017

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua


Adhi Setivawan, 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.4033/Un.02/WD.T/PP.02/12/2017

Diberikan kepada:

Nama : MOH ZEKKI

NIM : 14490077

Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan PLP II tanggal 3 Oktober sampai dengan 21 November 2017 di MTs N 9 Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Drs. M. Jamroh, M.Si. dan dinyatakan lulus dengan nilai **95,90 (A)**.

Yogyakarta, 29 Desember 2017

an Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan



Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

Lampiran IX : Sertifikat KKN

 68
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.1966/10/2017

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

Nama : Moh Zekki
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sampang, 25 November 1990
Nomor Induk Mahasiswa : 14490077
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Dukuhsari, Wonokerto
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 93,00 (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, 19 Oktober 2017
Ketua,


Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002

Lampiran X : Sertifikat Ikla

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكارتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية
الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.28.670/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Moh Zekki :
تاريخ الميلاد : ٢٥ نوفمبر ١٩٩٠

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ مايو ٢٠١٧، وحصل على
درجة :

٥٠	فهم المسموع
٥٢	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٤٣٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكارتا، ٩ مايو ٢٠١٧
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



Lampiran XI : Sertifikat Toec



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.29.1/2017

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Moh Zekki**
Date of Birth : **November 25, 1990**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **May 26, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	31
Structure & Written Expression	49
Reading Comprehension	42
Total Score	407

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, May 26, 2017
Director

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



Lampiran XII : Sertifikat SOSPEM

Nomor: UIN.02/R3/PP.00.9/3074/2014


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MOH ZEKKI
NIM : 14490077
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2014/2015
Tanggal 25 s.d. 27 Agustus 2014 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2014
a.n. Rektor
Wakil Rektor Bidang Kelembagaan dan Kerjasama


Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. 19600716 1991031.001

Lampiran XIII : Sertifikat opak



The certificate features a header with the UIN Sunan Kalijaga logo on the left, the title 'SERTIFIKAT' in large bold letters in the center, and the number 'No. OPAK.Dema-UINSuka.VIII.2014' below it. On the right, there are logos for the Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga and the OPAK 2014 event. The main body of the certificate states that it is awarded to 'MOH ZEKKI' as a 'PESERTA' (participant) in the 'Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pada tanggal 21-23 Agustus 2014.' The date 'Yogyakarta, 23 Agustus 2014' is noted on the right. Three signatures are present at the bottom: Dr. Maksudin, M.Ag (Wakil Rektor III), Syaifudin Ahrom A. (Presiden Dewan Eksekutif Mahasiswa), and Syauqi Biq (Ketua Panitia). The bottom of the certificate has a decorative border with a building image and the OPAK 2014 logo.


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT
No. OPAK.Dema-UINSuka.VIII.2014


DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA
UIN SUNAN KALIJAGA


OPAK2014
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

diberikan kepada:

MOH ZEKKI
sebagai
PESERTA

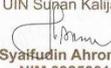
dalam kegiatan **Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pada tanggal 21-23 Agustus 2014.**

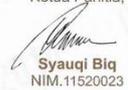
Yogyakarta, 23 Agustus 2014

Mengetahui,

Wakil Rektor III
Bid. Kerjasama dan Kelembagaan
UIN Sunan Kalijaga

Dr. Maksudin, M.Ag
NIP. 19600716 199103 1 001

Presiden
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga

Syaifudin Ahrom A.
NIM 09250013

Ketua Panitia,

Syauqi Biq
NIM.11520023


OPAK2014
UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran XIV : Sertifikat ICT

	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data	SERTIFIKAT	
		Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/2.49.21.12/2018	
UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI			
diberikan kepada			
Nama	: Moh Zekki		
NIM	: 14490077		
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan		
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam		
Dengan Nilai	:		
No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	75	B
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	88.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	
	Yogyakarta, 12 Februari 2018 Kepala PTPD  Drs. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom. NIP. 1920511 200604 2 002	Standar Nilai: Nilai Angka Huruf Predikat 86 - 100 A Sangat Memuaskan 71 - 85 B Memuaskan 56 - 70 C Cukup 41 - 55 D Kurang 0 - 40 E Sangat Kurang	

Lampiran XV : Sertifikat PKTQ

Pengembangan Kepribadian dan Tahsinul Qur'an

Sertifikat

Nomor: 153/B-2/PKTQ/FITK/XII/2015

Menerangkan bahwa:

MOH ZEKKI

telah dinyatakan lulus dalam:

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 19 Desember 2015

Yogyakarta, 19 Desember 2015

a.n. Dekan
Wakil Dekan III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

[Signature]
Dr. Karwadi, M.Ag.
NIP. 19710315 199803 1 004

Ketua
Bidang PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

[Signature]
Ari Salim Fuadi
NIM. 12490001

NILAI
A-

Lampiran XVI : Ijazah terakhir



MENGESAHKAN
Salinan/foto copy sesuai dengan aslinya
Nomor: 543/13.28/0686/2012
Pamekasan, 10/06/2012
Kepala Madrasah Aliyah,
Mambaul Ulum Bata-Bata

**KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA**

**IJAZAH
MADRASAH ALIYAH**

PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN ALAM *H. AHMAD MASYKOR, Lc. M.Th.*

TAHUN PELAJARAN 2010/2011
Nomor : *MA. 543 / 13.28 / PP.01.1 / 066 / 2011*

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah
Mambaul Ulum menerangkan bahwa :

nama : *MOH. ZEKKI*
tempat dan tanggal lahir : *Sampang, 25 Nopember 1990*
nama orang tua : *H. MOHYIDIN*
madrasah asal : *MA Mambaul Ulum*
nomor induk : *6191*

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pamekasan, 16 Mei 2011
Kepala Madrasah,

H. AHMAD MASYKOR, Lc
NIP.

MA 130015064

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam
Nomor : DJ.I/DT.LI/116.A/2011 Tanggal 17 Februari 2011

Lampiran XVII : Curriculum Vitae

Curriculum Vitae

Nama : Moh Zekki, SE

Tempat, Tgl Lahir : Sampang, 25 November 1990

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Agama : Islam

Alamat di Yogyakarta : Jl. Legi No. 32 Papringan Catur Tunggal Depok
Sleman Yogyakarta

No. Hp : 081939376665

E-mail : zakifirdaus0816@gmail.com

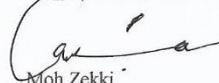
Orangtua a) Ayah : H. Muhyidin
Pekerjaan : Wiraswasta
b) Ibu : (Alm) Salami
Pekerjaan : -

Alamat Orangtua : Karang Penang Oloh Karang Penang Sampang

Riwayat Pendidikan : 1. MIN Gunung Maddah – 2004
2. MTs Mambaul Ulum Bata-Bata – 2008
3. MA Mambaul Ulum Bata-Bata -2011
4. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta – 2017
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta - 2018



Yogyakarta, 15 Februari 2018


Moh Zekki
NIM. 14490077

Lampiran XVIII : Dokumentasi

Ket: Foto Bersama Kepala Kantor KEMENAG Kab. Sampang setelah wawancara



Ket: Foto Saat wawancara dengan bapak kasi PENDMA



Ket: Foto wawancara dengan bapak Abd. Malik (Tupoksi Ujian)



Ket: Foto wawancara dengan bapak Muzanni (tupoksi Akreditasi)



Ket: Foto setelah wawancara dengan Ibu Wath`iyah (Tupoksi SARPRAS) dan ibu Muzayyanah (Tupoksi kelembagaan dan EMIS)



Ket: Foto setelah wawancara dengan Bapak Arief (Pengawas di kecamatan Omben)



Ket: Foto setelah wawancara dengan bapak Subaidi (Pengawas di Kecamatan Karang Penang)



Ket: foto-foto lingkungan Kantor KEMENAG Kab. Sampang







Lampiran XVII : Transkrip

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

- Sumber data/narasumber : Kepala KEMENAG Kab. Sampang
- Hari/tanggal : Jum'at, 29 Desember 2017
- Pukul : 09:44-10:03 WIB
- Lokasi : Ruang Kepala KEMENAG Kab. Sampang
- Moh Zekki :Assalamualaikumwarohamatullahiwabarkatuh
- Bapak Juhedi :Walaikumsalamwarohmatullahiwabarkatuh
- Moh Zekki :Ini dengan bapak kepala kemenag
- Bapak Juhedi :Iya Juhedi, kepala kemenag Sampang
- Moh Zekki :Ini pak, maksud saya disini untuk melakukan penelitian mengenai tugas akhir kuliah saya yang berbentuk skripsi, dalam proses penelitian kali ini. Langsung saja pak ini ada pertanyaann yang ingin saya tanyakan selaku peneliti kepada bapak, yang pertama, dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai apa saja usaha yang diberikan kepada pegawai pak?
- Bapak Juhedi :Usaha kami, setiap minggu kami adakan rapat dengan semua KASI, senin pagi setelah apel itu rapat dengan KASI tak lain adalah mensinergikan pekerjaan, jadi masing-masing staff itu KASI nanti yang menyampaikan kepada staf-stafnya untuk melakukan pekerjaan itu, sebulan sekali kita pantau, evaluasi pekerjaan-pekerjaan itu, kemudian secara berkala kita memberikan pembinaan kepada seluruh staff, artinya sistem yang kami tempuh berbagai cara setiap pagi hari itu ada apel, nah di apel itulah pembinaan karyawan oleh masing-masing KASI gantian, nah sistem pembinaan dari kepala kantor kesemua KASI itu perminggu, begitu. Baru kemudian yang sangat formal dikumpulkan semua pada acara pembinaan karyawan, begitu. Kami melakukan itu memberikan reword kepada mereka yang berkinerja tinggi sebaliknya punishment kepada mereka yang melakukan hal-hal yang tidak disiplin, itu.

- Moh Zekki :Untuk dari pembinaan tersebut pak apakah ada salah satu atau dua mungkin dari karyawan tidak berkehendak mungkin mengikuti hal tersebut?
- Bapak Juhedi :Harus, harus berkehendak karena dia PNS, harus, kita sudah terikat dengan sumpah janji PNS, begitu...
- Moh Zekki :Kemudian ketika berbicara tentang pegawai tentu kita berbicara juga tentang sumber daya manusianya, nah dalam perencanaan SDM tersebut apa saja yang ditargetkan dari sumber daya manusia tersebut pak?
- Bapak Juhedi :Masing-masing seksi itu mempunyai staff yang berbeda-beda disini ada 6 seksi, seksi haji, seksi pendidikan madrasah, seksi PAIS pendidikan agama Islam, seksi pendidikan diniyah pondok pesantren, seksi bimas Islam dan UP termasuk umum dan kasubag, nah penyelenggara syariah yang terakhir. Nah ini SDM itu kita sudah mencari mana yang pas dari seksi ini selain itu berapa tahun kemudian, menghindari... karena kebutuhan organisasi digeser ketempat yang berbeda karena harus mempunyai kecakapan yang sama, begitu.
- Moh Zekki :Ini kan didalam SDM juga ada supervisi pendidikan yang dibawah naungan kemenag langsung, apa kereteria khusus untuk penempatan SDM disana?
- Bapak Juhedi :Supervisi pendidikan itu wilayahnya pendis (pendidikan agama Islam), pendidikan agama Islam ini ada di pendma, pendidikan madrasah, ada di PAIS (pendidikan agama Islam) ada di PD Pontren (pendidikan diniyah pondok pesantren), nah disini cikallawan termasuk di seksi kementerian agama langsung ke pendidikan ke madrasah-madrasah melalui pengawas, ada pengawas PAIS dan pengawas pendma.
- Moh Zekki :Berarti ada yang mengawasi PEDMA dan PAIS
- Bapak Juhedi :Ada, ada yang pengawas PENDMA itu adalah pengawas baik lanjutan maupun MI. itu yang mempunyai tugas untuk ngawasi di lembaga, di sekolah maksud saya di madrasah MI, MTs dan MA.
- Moh Zekki :Untuk yang pengawas PENDMA itu staff kerjanya, ruang kerjanya ada di PENDMA?
- Bapak Juhedi :Ada di masing-masing kecamatan karena lembaga itu tersebar di kecamatan, gitu, ada lembaga MI, MTs, MA disemua kecamatan disitu ada pengawas kecuai lanjutan, lanjutan itu ada di kantor kemenag.

- Moh Zekki : Itu tadi berbicara mengenai kerreteria supervisi, mengapa kerreteria tersebut dibutuhkan pak?
- Bapak Juhedi : Kita kan selalu harus mengikuti tuntutan zaman yang didalamnya adalah kurikulum sekarang K-13 nah dengan sendirinya harus kita mendekatkan pada tuntutan itu sehingga ini harus berinovasi, berkembang gitu, tidak boleh mandek. Tuntutan zaman seperti apa sekarang kan diantarkan oleh kurikulum K-13 di lembaga, nah ini dikembangkan oleh tim pengembang, ini pengawas mengikuti pembinaan-pembinaan dari balai diklat maupun kanwil yang kemudian disampaikan kepada lembaga.
- Moh Zekki : Untuk lembaga yang ada dibawah naungan kemenag Sampang apa sudah menggunakan K-13 semua pak?
- Bapak Juhedi : Sudah, sudah semuanya bahkan sekarang masuk ke tahapan revisi jadi yang terbaik untuk K-13.
- Moh Zekki : Apakah ada pengembangan SDM tersendiri pak untuk supervisi pendidikan?
- Bapak Juhedi : Secara kontinuitas, terus menerus gitu, jadi ikhtiyar. Jadi kita memberangkatkan SDM kita di kementerian agama mengikuti diklat di balai diklat keagamaan Islam Surabaya, di... provinsi bahkan mereka kadang kala mengadakan secara swadaya.
- Moh Zekki : Terus konsep dari pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan itu seperti apa pak?
- Bapak Juhedi : Konsep pengembangannya adalah sekali lagi bersifat kontinyu jadi tidak berhenti, konsepnya berkesinambungan.
- Moh Zekki : Untuk pengembangan berarti pembinaan, adakalanya apakah juga menggunakan pengembangan SDM melalui pelatihan ataupun yang lain?
- Bapak Juhedi : Ya itu yang tadi
- Moh Zekki : Yang diklat itu ya pak, workshop. Kalau pendidikan pak, misalnya pembiayaan untuk melanjutkan kejenjang selanjutnya seperti itu pak?
- Bapak Juhedi : Begini cara mengklasifikasikan itu, di SDM kementerian agama itu kan ada pengawas toh, dipengawas ini mengembangkan sesuai tupoksinya pengawas, nah pengawas ini memberikan binaan kepada lembaga, lembaga ini ada perwakilan lagi yang dikembangkan kepada guru-guru, begitu sistemnya karena tidak mungkin semua guru itu tercakup dalam satu kegiatan. Jadi

sistemnya kan pengembangan secara terus menerus gitu. Jadi dari setiap pengawas baru ke lembaga, perwakilan lembaga ini diwajibkan untuk menyampaikan ke guru yang lain karena banyak sekali jumlahnya gurunya, bisa ditanyakan di seksi pendma berapa. Itu yang kemudian menjadi kewajiban yang menerima apa namanya.. materi itu, itu yang dimaksud.

Moh Zekki :Kembali lagi pak, ini tentang bentuk dan pola pengembangan SDM disini itu seperti apa pak, khususnya tentang supervisi?

Bapak Juhedi :Ya bentuk dan polanya itu kita mengadakan *workshop*, *workshop* itu sekian jam ada yang 3 hari ada yang 10 hari, jadi namanya *workshop* ini tidak sehari, kalau sosialisasi itu cukup sehari, *workshop* ini kan apa namanya.... Mengikuti sekian jam yang harus dikemudian ada tindak lanjutnya.

Moh Zekki :Itu atas inisiasi kanwil apa kemenag pak?

Bapak Juhedi :Tergantung dari anggaran kita, kalau sudah ada dalam anggaran pembinaan itu dilakukan oleh kami, kalau tidak ada, sekolah itu mengadakan sendiri, kita hanya memberikan stimulan memberikan motivasi kepada mereka. Mereka dapat sertifikasi mereka dapat apa namanya.....bos di lembaga itu didalamnya untuk mengembangkan kemampuan guru.

Moh Zekki :Kemudian pak, apa kendala dari adanya pengembangan SDM ini?

Bapak Juhedi :Kendala selama ini yang kita temukan itu barangkali mungkin dari sumber dana ya sementara tapi sekali lagi karena ini tuntutan bagaimana sumber dana itu harus diupayakan. Dari kantor sendiri itu pembinaan-pembinaan ini melihat anggarannya, jadi sekali lagi pola ada yang secara perwakilan yang diundang lalu kemudian menyebarkan kepada teman yang lain, saya mewajibkan sudah sekarang, setiap peserta yang dibina dalam *workshop*, perwakilan dari guru lembaga tertentu berkewajiban di lembaga itu menyebarkan kepada semua guru, diadakan sendiri, itu diwaktu mungkin hari apa, itu secara khusus sehingga materi yang kita sampaikan itu karena banyak hal, ya peningkatan metodologi pelajaran dan sebagainya itu kemudian harus bisa dilakukan.

Moh Zekki :Tadi kan berbicara juga tentang pelatihan dimana bentuknya diklat atau workshop, nah itu dalam setahun kira-kira berapa kali pak dilakukan?

- Bapak Juhedi :Rata-rata itu satu bulan dua kali, rata-rata, jadi materinya ada saja, peningkatan atau aplikasi raport, itu... setiap, jadi..kita lihat .. ya.. begitu satu bulan dua kali.
- Moh Zekki :Apakah itu pak pengembangan yang dilakukan murni dari inisiatif kemenag (Sampang) sendiri atau ada instruksi dari kanwil?
- Bapak Juhedi :Kita berangkat dari perencanaan, perencanaan kantor, kebutuhan di kabupaten baru kemudian perencanaan ini diusulkan menjadi anggaran ya itu.... Jadi ya baik itu bagaimana kualitas ke lembaga bagaimana kualitas gurunya termasuk sarana dan prasarana dan lain sebagainya disitulah muncul anggaran untuk personalia, diluar yang tidak ada dalam anggaran kita motivasi sehingga bersaing dengan sekolah dibawah kementerian lain yakni kementerian dinas pendidikan karena kita punya madrasah yang dibawah kementerian agama, begitu, jadi ini kita harus berpacu cepat bagaimana madrasah itu sesuai dengan selogan “madrasah lebih baik, lebih baik madrasah”.
- Moh Zekki :Tentang pengembangan kembali pak, yang terlibat dalam aktif gitu pak?
- Bapak Juhedi :Semua stekholder, ya semua stekholder termasuk ya kita kementerian agama itu mulai dari kita semua pejabat eslon III eslon IV, KASI, pengawas, wali murid, guru ya stekholder.
- Moh Zekki :Utamanaya kepala kemenag seperti bapak jadi fasilitator ya pak?
- Bapak Juhedi :Sering, memberikan pembinaan apalagi saya berlatar belakang pengawas, saya dulu menjadi kepala madrasah, jadi guru juga sampai sekarang, seperti itu...
- Moh Zekki :Untuk mempermudah pengembangan tersebut langkah-langkahnya apa pak yang diterapkan disini?
- Bapak Juhedi :Ya kita adakan forum misalnya kelompok kerja guru, kelompok kerja madrasah (KKM) itu, ada MGMP jadi ada wadah, wadahnya ini yang kita gerakkan.
- Moh Zekki :Untuk respon dari pegawai khususnya supervisi pendidikan itu bagaimana pak ketika diadakan pengembangan sumber daya manusia?
- Bapak Juhedi :Ya disambut baik, karena sekali lagi merupakan kewajiban.
- Moh Zekki :Untuk.. khususnya di supervisi pendidikan pengembangan apa saja yang paling disukai pak oleh mereka?

- Bapak Juhedi :Kita tidak berbicara suka atau tidak suka itu melihat dari 8 standart pendidikan itu, jenis standart isi, proses, evaluasi.. itu ada 8 standart. Itu semuanya itu termasuk penilaian sarana prasana, itu tidak ada istilah yang disukai yang lain diabaikan, gak boleh.
- Moh Zekki :Kalau secara lebih luas pak apa saja jenis pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan untuk supervisi itu sendiri?
- Bapak Juhedi :Peningkatan guru, peningkatan pengajar.
- Moh Zekki :Dari jenis pengembangan tersebut, pengembangan apa yang paling optimal terhadap peningkatan kualitas kinerja pak, karena disini penelitian saya ini berbicara tentang kualitas kinerja?
- Bapak Juhedi :Kedisiplinan dan keteladanan. Selain kedisiplinan kecakapan itu ya kita harus jadi teladan, ini harga mati teladan ini. Sekarang itu kan yang menjadi yang disebut dengan karakter.
- Bapak Juhedi :Dengan siapa, adik?
- Moh Zekki :Mohammad Zekki pak
- Bapak Juhedi :Adik Mohammad Zekki mudah-mudahan skripsinya bagus kami dukung dan semoga banyak memberikan pengaruh kepada kita
- Moh Zekki :Aamiin
- Bapak Juhedi :Mudah-mudahan lulus jadi sarjana yang benar-benar diharapkan ummat
- Moh Zekki :Aamiin
- Bapak Juhedi :Ada lagi?
- Moh Zekki :Masih pak tinggal ada lima pertanyaan, apakah pengembangan dilakukan secara serentak disemua bagaian apa hanya fokus pada setiap bagian atau KASI pak?
- Bapak Juhedi :Serentak, jadi ada 6 seksi disini itu semua berjalan.
- Moh Zekki :Kalau melihat dari sisi perbedaannya pak sesudah dan sebelum adanya pengembangan SDM pak?
- Bapak Juhedi :Karena sifatnya harus mengarah pada inovasi itu harus ada perubahan, perubahan itu harus nampak. Cara mengukur perubahan itu kita lihat indikator-indikatornya. Jadi, kami merasa sangat yakin kalau setiap pembinaan dan supervisi itu akan membuahkan kebaikan yang luar biasa.

Moh Zekki :Dari perubahan tersebut pak, apakah sudah sesuai dengan tujuan diadakannya pengembangan sumber daya manusia?

Bapak Juhedi :Ya arahnya kesana, harus.

Moh Zekki :Kalau dari Anggaplah kita presentasikan itu seberapa besar sumbangsih pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja supervisi pendidikan pak?

Bapak Juhedi :Saya melihatnya.. kalau peresentase itu relative tapi dari pengembangan itu ya mungkin.. kan ada pengembangan terus bagaimana sumber dayanya kan itu terus bagaimana sarana dalam pengembangannya kan ada namanya.. apa namanya ya... dalam bahasa pendidikan itu intake, jadi...inputnya terus sumber dayanya saya melihat harus berbarengan itu. Jadi, kalau 80% ya harus itu dari pengembangannya jadi harus ditopang dengan kecakapan dan ada media penyampaiannya itu, intake tulisannya itu...

Moh Zekki :Yang terakhir pak, mungkin secara lebih ringkas dari hasil pengembangan sumber daya manusia itu tersendiri pak?

Bapak Juhedi :Hasil dari pengembangan yang kita harapkan

Moh Zekki :Khususnya pada supervisi pendidikan

Bapak Juhedi :Ya supervisi pendidikan bagaimana mengarah kepada tujuan pendidikan nasional, taqwa kepada tuhan yang maha esa dan sisanya adalah bagaimana karakter akhlakul karimah itu bisa tercipta, jadi itu muaranya kan kesana semua, makanya seseorang itu tidak cukup hanya pintar tapi juga cerdas dan berakhlakul karimah, budi pekerti yang luhur

Moh Zekki :Terimakasih pak atas waktunya

Bapak Juhedi :Sama-sama ya Zekki ya, semoga sukses, gak makan ini (nawarin buah)

Moh Zekki :Bunten pak (tidak pak)

Bapak Juhedi :Salam pada orang tuanya ya pada keluarganya, assalamualaikum warimatullah

Moh Zekki :Walaikumsalam warohmatullah...

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Ketua Seksi Pendma KEMENAG Kab. Sampang
Hari/tanggal : Jum'at, 29 Desember 2017
Pukul : 11:11-11:28 WIB
Lokasi : Ruang KASI PENDMA KEMENAG Kab. Sampang

Moh Zekki :Assalamualaikum warohamtullahi wabarkatuh

Pak Mawardi :Walaikumsalam warohmatullahi wabarkatuh

Moh Zekki :Dengan bapak KASI

Pak Mawardi :KASI pendidikan madrasah bapak Mawardi

Moh Zekki :Berkenaan dengan tugas akhir kuliah yang berupa skripsi, saya ingin mewawancari bapak tentang sumber daya manusia

Pak Mawardi :Ya

Moh Zekki :Langsung saja pak, sebelum melangkah jauh kesana, berapa lama bapak bekerja disini?

Pak Mawardi :Terhitung mulai tanggal 12 Desember 2016 jadi sekarang mulai 1 tahun 15 hari, satu tahun lebih

Moh Zekki :Motivasi bapak dalam bekerja disini?

Pak Mawardi :Motivasi jelas yang pertama saya sebagai aparatur sipil Negara, sudah harus mengabdikan sebagian waktu saya untuk masyarakat dan karena ini dalam lingkup madrasah jadi otomatis bagaimana pendidikan madrasah kami itu bisa lebih baik, lebih baik dan lebih baik.

Moh Zekki :Dari sisi pekerjaan pak, apakah bapak sudah memahami dari sejak awal masuk disini tentang sistem pekerjaan disini?

Pak Mawardi :Karena ini masih baru saya butuh waktu untuk menyesuaikan diri itu sekitar satu bulan karena apa dari lama kebaru itu pastinya ada waktu untuk belajar, seperti itu. Tapi, Alhamdulillah sampek sekarang sudah saya hafal betul tupoksi yang saya harus lakukan

itu apa terus kewajibannya yang harus dipenuhi itu apa terus evaluasi yang saya lakukan itu apa, insyaAllah saya sudah memahami betul terkait dengan tupoksi di pendidikan madrasah.

Moh Zekki :Selama masa belajar tersebut apa saja yang dilakukan selama masa penyesuaian kurang lebih satu bulan tersebut?

Pak Mawardi :Ya... jadi.. aaa... pendidikan madrasah ini kan sama dengan organisasi lainnya jadi kunci untuk memahami pekerjaan itu memang ada pada koordinasi, koordinasi dengan mitra kerja terus koordinasi dengan pimpinan terus kemudian koordinasi dengan lintas sektor terus kemudian koordinasi dengan teman-teman sekerja ini terus kemudian koordinasi dengan seluruh madrasah se kabupaten jadi kuncinya ada pada koordinasi itu baru kemudian kita bisa memahami tupoksi yang harus dikerjakan dan apa yang harus dievaluasi.

Moh Zekki :Kemudian kan karena bapak baru disini mungkin ada pengembangan yang diberikan kepada bapak dari pimpinan khususnya untuk sistem kerja bapak disini?

Pak Mawardi :Ada.. jadi dunia pendidikan itu memang sekarang identik dengan dunia yang serba online ya otomatis kita harus bisa menyesuaikan itu dan harus update, salah satu contoh kecil saja semua kepala seksi itu wajib hukumnya memiliki android

Moh Zekki :Android?

Pak Mawardi :Ya, jadi wajib hukumnya ini

Moh Zekki :Untuk komunikasi

Pak Mawardi :Dengan android ini maka yang dulu sifat undangan yang manual sekarang udah gak lagi jadi masuk ke android itu sudah merupakan undangan resmi seperti itu, itu contoh kecilnya saja. Contoh lain yang lebih besar seperti pengembangan pendataan siswa, pendataan guru itu sudah sistemnya sudah online kita pake EMIS *Education Manajemen Information System* dan untuk yang guru kita pake simpatika seperti itu jadi semuanya harus dilakukan serba online dan kita dilatih untuk memahami itu, kita dilatih secara berkala, dilatih, kalau tidak bisa ya tidak bisa memahami otomatis, ya itu sangat berbeda sekali dengan era tahun-tahun sebelumnya jadi kalau sebelumnya itu serba manual tidak ada android tidak apa-apa sekarang sudah tidak boleh lagi, begitu.. harus update

Moh Zekki :Tentang pengembangan pak, kembali lagi pengembangan SDM apa saja yang telah diberikan pimpinan khususnya kepada bapak yang bekerja disini?

Pak Mawardi :Banyak, pengembangan SDM ini tergantung dengan aaaa... tupoksi masing-masing. Jadi banyak sekali salah satu contohnya misalkan mengikuti *workshop* implementasi K-13, terus kemudian mengikuti pelatihan pengelolaan EMIS terus mengikuti pelatihan dan pendidikan simpatika terus kemudian pengelolaan manajemen bos, sim, sarpras terus kemudian sim diklat yang semua itu berbasis online, berbasis aplikasi sampek ke raport K-13 itu semua berbasis aplikasi sekarang nah oleh karena itu kita secara rutin hampir setiap setengah bulan lah kita di kalau ada acara-acara itu, ada pengembangan baru kita harus mengikutinya, seperti itu.

Moh Zekki :Kemudian konsep dari pengembangan SDM itu seperti apa pak?

Pak Mawardi :Konsep pengembangan itu macam-macam. Jadi, ada yang tatap muka langsung ada yang berbentuk *workshop* terus kemudian ada berbentuk rapat koordinasi terus kemudian ada yang di... dari kanwil itu meminta kita untuk mengkoordiner dengan kepala madrasah di kabupaten untuk kemudian diberikan langsung tapi kita ikut didalamnya atau kita atau kita langsung yang dipanggil kesana untuk mengikuti pengembangan SDM itu.

Moh Zekki :Kemudian bentuk dan pola pengembangan SDM itu seperti apa pak?

Pak Mawardi :Ya bisa jadi seperti *workshop* terus kemudian diklat terus kemudian rapat koordinasi ya seperti itu.

Moh Zekki :Selama bapak menjabat KASI ini, pengembangan SDM apa saja yang pernah bapak ikuti?

Pak Mawardi :Banyak, banyak sekali. Jadi..... aa seperti pengelolaan EMIS seperti yang saya sampaikan tadi, pengelolaan bos, terus kemudian pemahaman tentang regulasi terus kemudian... aplikasi raport K-13 implementasi K-13 terus pengembangan apa.. aa... kurikulum. Banyak, banyak sekali.

Moh Zekki :Tentunya dari pengembangan tersebut ada kendala-kendala, menurut bapak kendala-kendala dari pengembangan SDM tersebut apa saja pak?

Pak Mawardi :Ya tetap sumber daya manusianya. Jadi, person dari madrasah ini memang kadang jadi...kendala, tapi kalau saya a.. simpulkan hanya ya.. sekitar 10% lah dari daftar semua lembaga, inipun ada

faktor lain mengapa mereka sulit berkembang, contoh misalkan karena memang jarak tempuh itu memang ... jarak lokasi geografis mereka terlalu kedalam sehingga untuk mengakses misalkan informasi yang sifatnya online itu mereka jelas agak sedikit kesulitan, seperti itu... jadi itu kendalanya. Tapi, secara umum hampir tidak ada masalah.

Moh Zekki :Dari secara umum pengembangan sumber daya manusia tersebut apakah sudah sesuai dengan tupoksi ataupun dengan posisi bapak saat ini?

Pak Mawardi :Jelas, jelas, jelas sesuai dan harus disesuaikan. Kalau pengembangan SDM ini tidak sesuai kan percuma, kan seperti itu, jadi memang harus sesuai dan disesuaikan.

Moh Zekki :Kemudian setelah adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut apakah bapak serta tupoksi yang ada dibawah bapak mampu memberikan kontribusi tinggi terhadap pekerjaannya?

Pak Mawardi :Ya sebagaimana konsep dari sebuah ilmu itu kan ketika kita menyampaikan sesuatu 60% tersampaikan saja itu sudah keberhasilan luar biasa, jadi tidak mungkin informasi itu diserap 100% seperti itu, apalagi inikan sifatnya apa ya... hmmm tidak kontiyu seperti itu. Jadi begitu kita nyampe lokasi dari atas kita sampaikan kebawah nah kadang yang bawah ini masih bingung seperti itu, nah makanya saya sampaikan 60% saja tersampaikan itu sudah luar biasa dan saya kira sampai saat ini aaaaa insyaAllah tersampaikan lah meskipun ada kendala-kendala seperti itu.

Moh Zekki :Apakah bapak pernah memberikan pelatihan kepada tupoksi yang ada dibawah ini?

Pak Mawardi :Sering, sering, satu tahun untuk K-13 saja kalau dihitung per-kecamatan sudah 14 kali karena kita keliling per-kecamatan untuk implementasi K-13 belum lagi sosialisasi EMIS, yang EMIS kita bagi kemaren menjadi dua, untuk wilayah utara sama wilayah selatan, kita bagi dua, belum lagi sosialisasi buat pengelolaan dana bos, itu seperti itu, simpatika, ferivikasi dan lain sebagainya jadi super sering sekali.

Moh Zekki :Kemudian tentang SDM pak, kalau bisa dibandingkan pak antara sesudah dan sebelum adanya pengembangan SDM itu dari sisi kinerja bapak seperti apa?

Pak Mawardi :Jelas perbedaannya itu sangat signifikan, sangat mencolok sekali, terutama kalau sudah dikaitkan dengan masalah online, kalau dulu

sebelum jamannya online itu tidak begitu sibuk lah, tinggal kontak bikin manual data siswa ikut ujian misalkan saya contohkan satu, tinggal kirim satu pertemuan selesai, nah sekarang kalau dikaitkan dengan online ini kadang data sudah siap tapi ketersediaan sinyal misalkan belum kuat.. mental lagi seperti itu.. kendala lagi seperti itu, nah itu kendalanya. Jadi, perbedaanya seperti itu, oleh karena itu memang butuh kerja ekstra untuk yang sekarang ini dan saya sudah banyak melibatkan kelompok-kelompok terkait, misalkan seperti KKM terus kemudian BPKM untuk mempermudah akses dibawah itu.

Moh Zekki :Apa tidak pernah mengalami kendala di sarver pak ketika semua harus menggunakan online?

Pak Mawardi :Sering, sering sekali. Jadi, terutama server dipusat itu sering terkendala ya.. maklum lah karena itu harus menampung semua data se-Indonesia seperti itu, jadi keluhan yang paling utama ya itu. Jadi dalam satu minggu itu ada pemberitahuan mohon maaf server lagi eror, dalam perbaikan, itu sering sekali.

Moh Zekki :Dampaknya berarti semua kemanag

Pak Mawardi :Iya semua, eror satu eror semua karena sarvernya satu.

Moh Zekki :Dari SDM kembali pak, bagaimana hasil pengembangan SDM tersebut yang bapak rasakan?

Pak Mawardi :Aaaaaaa saya melihatnya cukup luar biasa terutama memang .. apa... dengan terbentuknya KKM KKG NPMG dan BPKM ini saya kira untuk membantu meningkatkan kualitas SDM di madrasah itu, saya rasa sudah cukup bagus, saya amati itu karena hampir keliling setiap bulan itu ke kecamatan-kecamatan untuk melatih mulai dari memberi mutasi K-13, aplikasi raport dan lain sebagainya. Antusiasme dari pengelola madrasah juga sangat bagus.

Moh Zekki :Dari segi kualitas kinerja pak, kalau dilihat dari segi kualitas kinerja setelah adanya pengembangan SDM itu seperti apa?

Pak Mawardi :Ya jelas bertambah dan memang harus menyesuaikan memang karena itu tuntutan keilmuan, jadi ilmu ini kan sifatnya tidak stagnan tapi statis, berkembang..ya otomatis harus diikuti dengan perkembangan yang cepat pula dari pengelola madrasah tentunya atas bimbingan dari kita, dari pengawas.

Moh Zekki :Apa bapak rasa pengembangan SDM yang diberikan ini sudah cukup atau perlu ditambahkan lagi?

Pak Mawardi :Tidak cukup. Jadi, yang namanya pendidikan itu tidak cukup sampai disini. Jadi, masih perlu banyak pembenahan-pembenahan, jadi perlu banyak misalnya pelatihan-pelatihan terutama bagi para guru ya seperti itu..., sekarang saja K-13 yang revisi ini kita sudah ngebut bagaimana guru itu bisa menyesuaikan dengan itu lah belum lagi nanti datang regulasi baru, misalkan ada regulasi baru terkait K-13 revisi berapa, otomatis mereka menyesuaikan lagi dengan yang ada, aplikasi raportnya berubah lagi, ya wajib hukumnya.

Moh Zekki :Termasuk dari... kalau umpamanya guru itu tidak mumpuni dalam hal tadi yang disebutkan, penginputan online seperti itu, apakah menjadi kendala juga pak?

Pak Mawardi :Kendala jelas, makanya kita pesankan untuk recruitment tenaga pengajar kemudian operator ini memang betul-betul harus yang professional betul, seperti itu. Jadi, termasuk saya juga mengapresiasi kepada kemenag pusat itu, kemaren recruitment sertifikasi itu untuk profesionalisme guru itu sleksinya luar biasa, kalau tidak bisa IT tidak lolos, beda dengan dulu. Kalau dulu tinggal diusulkan, oh ini sudah lama ngajarnya walau tidak bisa IT selesai, kalau sekarang tidak bisa, ya kemaren dari beberapa usulan kami itu yang lolos cuma beberapa saja, nah mereka yang rata-rata bisa IT.

Moh Zekki :Masih banyak pak yang dibawah kemenag Sampang ini yang belum bisa IT?

Pak Mawardi :Wah banyak sekali, ribuan, masih ribuan, kemaren hanya 123 yang lolos hanya 12 berapa gitu.

Moh Zekki :Mungkin saran dari bapak untuk perbaikan pengembangan SDM selanjutnya.

Pak Mawardi :Jadi saran kami itu mohon nanti dunia pendidikan kita itu jangan diarahkan kepada yang sifatnya konsep dan teori tapi tolong diarahkan pada sifatnya prakarya yang bagaimana lulusan sekolah atau kampus itu mereka sudah *ready to work* sudah siap bekerja bukan nanti bekerja itu belajar lagi sesudah mereka lulus seperti itu, jadi mereka disiapkan untuk *ready to work*, siap bekerja, siap pake. nah sementara ini konsep pendidikan kita itu belum mengarah kesana walaupun SMK banyak, saya kira masih perlu ditingkatkan lagi, banyak lulusan SMK masih lolak loloklah tidak bisa apa yang dipelajari selama SMK, apalagi yang diluar non SMK ya tambah hafal teori saja, ketika dimasukkan kedunia nyata mereka juga bleng, kecuali memang mereka yang jurusannya guru,

mereka belajar bagaimana caranya mengajar, ok. tapi, apa iya mau jadi guru semua kan gitu. Nah itu yang perlu harus disiapkan. Jadi, lebih pada konsep praktiknya saja bukan konsep teori.

Moh Zekki :Terakhir pak, apa harapan bapak untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja bapak disini dan bawahan bapak ?

Pak Mawardi :Ya pemenuhan sarana dan prasarana. Jadi, misalnya kalau yang ditingkatkan IT ya sarana ITnya harus disiapkan, sementara ini masih kurang, jadi komputer kita masih kurang. Misalkan ada ujian yang harus dilakukan pemindaian *scanner* kita gak ada alatnya, harus nyewa nah itu menghambat juga, ketika kita monitoring keluar sarana seperti sepeda motor juga tidak dipenuhi. Tapi, secara umum sampai sekarang kita masih mengupayakan sesuai dengan amanah yang kita terima.

Moh Zekki :Mungkin cukup itu Pak terimakasih, wassalamualaikum warohmatullahiwabarkatuh

Pak Mawardi :Terimakasih, waalaikumsalamwarohmatullahiwabarkatuh

Hasil wawancara tambahan dengan bapak KASI PENDMA tanggal 03 Januari 2018, pukul 09:41-09:47 WIB

Moh Zekki :Aasslamualaikum warohmatullahi wabarkatuh

Pak Mawardi :Walaikumsalam warohmatullahi wabarkatuh

Moh Zekki :Ini kebetulan pak ada tambahan wawanara yang saya harus lengkapi juga mengenai penelitian saya yang kemaren, yang pertama pak langsung saja ya pak karena bapak buru-buru, pertama, upaya-upaya bapak dalam memberikan pemahaman akan ksupervisian kepada pengawas apa saja pak?

Pak Mawardi :Aaaa... yang pertama itu menyamakan memberitahukan obyek atau sasaran supervisi. Jadi, banyak, ada kelembagaan terus kemudian ada kesiswaan terus kemudian melengkapi aaa... format monitoring apa istilahnya itu... formulir, formulir ya format, anggaplah format monitoring, kita siapkan dengan itu mulai dari nama lembaga terus alamat dan lain sebagainya, sesudah itu baru kemudian aaa... apa ksupervisian itu dimulai jadi hasilnya nanti bisa sama yang diinginkan.

- Moh Zekki :Kemudian apakah juga memberikan pengembangan sumber daya manusia terhadap pengawas tersebut?
- Pak Mawardi :Oh jelas.. ke pengawas kita pertriwulan. Jadi, itu yang rutin kecuali misalkan ada kepentingan mendesak seperti ada perintah dari kanwil misalnya segera mengumpulkan pengawas pembinaan khusus itu... itu tambahan pembinaan SDM untuk pengawas seperti itu, jadi yang secara rutin kita lakukan setiap triwulan kepada pengawas.
- Moh Zekki :Konsepnya itu seperti apa pak, pengembangan SDMnya seperti apa maksudnya untuk pengawas tersebut?
- Pak Mawardi :Aaaa... Macem-macem jadi berbentuk semacam rapat koordinasi terus kemudian ada bimbingan teknis semacam *workshop* itu terus kemudian kita monitoring silang ya monitoring silang, jadi misalkan pengawas Camplong itu melakukan monitoring ke Banyuates, Banyuates ke Karang Penang, Karang Penang ke Omben begitu seterusnya untuk lebih menjaga netralitas pengawasan pada lembaga itu.
- Moh Zekki :Kemudian bentuk dan pola SDM tadi seperti apa pak?
- Pak Mawardi :Aaaa... polanya itu, aaa... bentuknya seperti apa tadi ... rapat, rapat rutin terus kemudian rapat koordinasi terus kemudian melalui media online bisa ya, jadi kita sudah terbentuk semacam group untuk PPAI itu secara insidental kita memberikan informasi itu kepada pengawas, seperti itu...
- Moh Zekki :Kemudian dari... bagaimana hasil dari adanya pengembangan sumber daya manusia untuk supervisi pendidikan?
- Pak Mawardi :Jelas hasilnya lebih bagus karena apa aaa.... Pengembangan SDM itu mengikuti perkembangan pendidikan apakah itu dari regulasinya terus kemudian apa... hmmm.. aturan-aturan baru yang terkait dengan pendidikan itu, itu menyesuaikan itu, otomatis secara SDM pengawas lebih meningkat.
- Moh Zekki :Kemudian bapak itu mengukur kinerja supervisi pendidikan itu bagaimana?
- Pak Mawardi :Ukurannya jelas, ada... apa standarnya itu ka nada 8 SNP itu dipemenuhan standart nasional pendidikan itu. Jadi, itu standrt minimal untuk katagori pendidikan, nah kita ukur misalkan standar proses misalkan ada beberapa keteria sampek 13, standar isi ada beberapa belas juga, itu.. itu... tolak ukurnya seperti itu, nah dari situ kita bisa mengevaluasi apakah tujuan pendidikan yang a.....

supervisi oleh pengawas atau pengembangan SDM yang dilakukan oleh kita itu sudah memenuhi 8 standar itu atau gak, itu 8 SNP standar nasional pendidikan.

Moh Zekki :Apa rata-rata itu sudah sesuai pak dengan harapan yang diinginkan dari kemenag disini?

Pak Mawardi :A.... istilahnya itu kalau target-target seperti itu itu capaian 70% itu sudah bagus untuk mencapai 100% jelas tidak mungkin karena ada beberapa kelemahan misalkan beberapa pengawas yang masih apa... aaa... sepuh sepuh untuk memahami IT juga lemah, lambat gitu. Secara umum InsyaAllah tercapai meskipun itu kalau misalkan dipresentase itu hanya 70% saja.

Moh Zekki :Kemudian pak apa yang bapak gunakan untuk memantau pengawas selaku pelaku utama dalam supervisi pendidikan pak?

Pak Mawardi :Ya... kita ada tim apa... tim.. tim... korwas namanya *coordinator* pengawas nah ada pokjawas juga, nah kita koordinasi dengan pokjawas juga untuk memantau kinerja pengawas ini kemudian disamping secara administrasi mereka harus secara rutin harus melakukan pembinaan kepada madrasah nah pantauan kita ada monitoring secara berkala kepada pengawas dilakukan setiap triwulan karena ada penilaian pengawas.

Moh Zekki :Ada penilaian pengawas juga ya...

Pak Mawardi :Ada, ada seperti itu

Moh Zekki :Nanti dari pengawas umpamanya kinerjanya tidak maksimal, apakah nanti bisa dimutasi kebagian apa gitu pak?

Pak Mawardi :Iya... jelas.. meskipun proses itu agak rumit karena pengawas ini kewenangan dari kepala langsung terus kemudian SKnya itu langsung dari kanwil. Dari kita hanya sebatas tim monit saja untuk anggota yang menyampaikan. Oh... pengawas ini hasilnya seperti ini, pengawas ini hasilnya seperti ini kita sampaikan kekepala tergantung kebijakan kepala kemudian kita sent ke kanwil.

Moh Zekki :Mungkin itu saja pak, terimakasih banyak atas waktunya ya pak

Pak Mawardi :Terimakasih, terimakasih, iya

Moh Zekki :Assalamualaikum warohmatullahi wabarkatuh

Pak Mawardi :Waalaiikumsalam warohmatullahi wabarkatuh

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Operator Ujian Seksi Pendma KEMENAG Kab. Sampang
Hari/tanggal : Kamis, 28 Desember 2017
Pukul : 09:53-10:08 WIB
Lokasi : Ruang PENDMA KEMENAG Kab. Sampang

Moh Zekki :Assalamualaikum warohamtullahi wabarkatuh

Abd. Malik :walaikumsalam warohmatullahi wabarkatuh

Moh Zekki :Ini dengan bapak siapa?

Abd. Malik :Abdul malik

Moh Zekki :Dibagian apa pak?

Abd. Malik :Dibagian ujian

Moh Zekki :Ya kebetulan saya ini lagi ada tugas akhir kuliah dimana dalam bentuk skripsi dan kali ini saya dalam proses penelitian, kebetulan sampel saya disini adalah tupoksi, termasuk bagian bapak, langsung saja pak, mungkin langsung pertanyaan pertama, sudah berapa lama bapak bekerja disini?

Abd. Malik :Saya terhitung awal januari 2017 pindah kesini

Moh Zekki :Sebelumnya ke...?

Abd. Malik :Sebelumnya saya nangani madrasah diniyah pondok pesantren sebelumnya, kemudian awal januari 2017 saya dimutasi ke pendma, pendma, namanya disini pendma. kebetulan menangani ujian, kebetulan menangani ujian dari tingkat MI MTs dan MA

Moh Zekki :Untuk motivasi dari bapak sendiri itu apa, untuk bekerja disini?

Abd. Malik :Saya bekerja disini mulai tahun, hmmm, sebelumnya saya bukan disini, di KUA jadi saya bekerja sebagai pencatat nikah dulu, itu sesuai dengan ijazah yang saya punya dulu, saya kan S.Ag. saya tes

dibagian.... apa namanya, dibagian KUA, Alhamdulillah lulus, lalu saya bekerja disitu, itu sesuai dengan ijazah saya. Tapi kemudian tahun 2009 saya pindah kesini kebetulan nangani... pindah ke umum kebagian administrasi, staff kan gak boleh memilih, harus sesuai dengan instruksi pimpinan, sesuai dengan sumpah jabatan, dimanapun harus siap untuk melaksanakan perintah atasan.

- Moh Zekki :Mungkin ada motivasi internal dari bidang ini pak?
- Abd. Malik :Ya... dari bidang ini memperbaiki kualitas, itulah sesuai tupoksi saya kualitas...sumber daya manusia dibidang kesiswaan lah begitu.
- Moh Zekki :Dari awal bekerja disini, apakah bapak sudah memahami sistem kerja disini seperti apa?
- Abd. Malik :Belum, jadi bleng
- Moh Zekki :Terus apa yang dilakukan bapak untuk bisa memahami...?
- Abd. Malik :Belajar, belajar dari berbagai media yang sekarang itu banyak pada media, belajar pada senior, belajar pada informasi-informasi yang dikirim pada group, belajar dari situ pak.
- Moh Zekki :Termasuk dari pembelajaran tersebut, apakah ada sistem pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui lebih dalam tentang bidang pekerjaan ini?
- Abd. Malik :Itu.. informasi-informasi mengenai tehnik pekerjaan saya sudah, disini di share di group pak, kita kan sudah tergabung di group, baik digroup internal Sampang atau digroup Jawa Timur, kita sudah tergabung disitu, jadi hal-hal yang mengenai hal-hal baru, informasi terbaru sudah dikirim digroup, disitu..
- Moh Zekki :Berarti untuk pengembangan SDM yang bersifat pelatihan atau apa gitu pak?
- Abd. Malik :Ada....iya pasti ada
- Moh Zekki :Itu pelatihan SDMnya bentuk apa pak?
- Abd. Malik :Macem-macem, mon esebutaki tung situng banyak (klo disebutkan satu persatu banyak:Madura), pembinaan, workshop. Workshop tentang kesiswaan, workshop berkaitan dengan saya, tehnis ujian, pendaftaran dan lain sebagainya.
- Moh Zekki :Apakah ada juga pengembangan SDM yang berupa pembiayaan untuk melanjutkan study, seperti itu pak?

- Abd. Malik :Gak ada
- Moh Zekki :Konsep dari pengembangan sumber daya manusia yang bapak pernah ikuti itu seperti apa?
- Abd. Malik :Yang pernah saya ikuti..., satu tahun ini saya ngikuti untuk ujian, saya baru mengikuti satu kali, itupun pengembangan aplikasi, aplikasi pendaftaran baik itu pendaftaran aaaa aplikasi siswa melalui online.
- Moh Zekki :Itu konsepnya workshop atau pelatihan internal disini saja?
- Abd. Malik :Di jawa timur
- Moh Zekki :Kemudian dariiii... tadi kan bicara tentang konsep dari pengembangan itu tersendiri, bentuk dan polanya seperti apa?
- Abd. Malik :Saya kurang faham pertanyaannya...
- Moh Zekki :Bentuk dan pola itu....
- Abd. Malik :Mungkin anu mas, saya menanganu ujian, sekali lagi kalau mengenai ujian saya bisa menjawab, kalau ini terlalu umum, bentuk apa gitu, SDM yang seperti apa, apa SDMnya apa ujian.., kalau ujian.. sekali lagi saya mohon maaf, kalau soal ujian saya bisa menjawab, kalau hal-hal yang lain mungkin bisa ke pak kasi atau kesiapa, kan sudah ada job-job masing-masing mislnya tentang kurikulum kesiapa gitu, kalau soal ujian saya siap karena memang tupoksi saya itu, makanya saya tidak menjawab karena bukan wilayah saya .
- Moh Zekki :Dari sekian pengembangan tersebut apa yang anda rasa paling cocok untuk meningkatkan kualitas kinerja anda, pengembangan-pengembangan yang ada dibidang ini, yang paling cocok untuk meningkatkan kualitas kinerja?
- Abd. Malik :Ya harus ada lebih banyak latihan mungkin gitu, latihan untuk meningkatkan kualitas saya, kulaitas staff staff disini, sesuai dengan tupoksinya masing-masing, saya kebetulan ujian..., misalnya lebih ada diklat lah untuk bagaimana cara input siswa di bea UN, di web UNBK, di iptenis karena selama ini saya kan masuk sini kan bleng, saya gak tahu apa apa, dan dari... apa namanya, saya belajar dari kawan-kawan yang lebih senior, awalnya ya.. senior yang pernah duduk disini, kemudian saya belajar keteman-teman yang senior itu. Ya belajarnya kan person bukan melalui diklat.
- Moh Zekki :Untuk dari kasi apakah pernah memberikan pengembangan?

Abd. Malik :Iya kalau ada materi, pelatihan disini juga jadi narasumber pak

Moh Zekki :Untuk program pengembangan SDMnya disini yang diberikan pak kasi?

Abd. Malik :Ya... aaaaa itu bukan wilayah saya pak, hahahahaha

Moh Zekki :Kalau secara sepintas bapak lihat dari pengembangan yang diterapkan disini itu, kendalanya apa saja pak?

Abd. Malik :Kalau disini apa ya..... kalau dibidang saya itu kendala...operator yang kurang faham terhadap, operator ujian misalnya ya... kurang.. terbuka mengenai IT misalnya, itu yang lemahnya, lemah dibidang IT operator-operator sekolah, operator-operator ujian lemah dibidang IT, kalau dibidang ujian loh ya pak.... Hahahaha

Moh Zekki :Karena bapak dibidang ujian

Abd. Malik :Iya... hahahahaha

Moh Zekki :Dari pengembangan tersebut bapak rasa apa itu sudah sesuai dengan *jobdis* bapak disini?

Abd. Malik :Ya sesuai lah...

Moh Zekki :Dengan adanya pengembangan tersebut apakah bapak bisa memberikan kontribusi tinggi terhadap pekerjaan disini?

Abd. Malik :Iya....

Moh Zekki :Kalau bisa dibandingkan pak itu perbedaan setelah dan sebelum adanya pengembangan sumber daya manusia itu apa?

Abd. Malik :Yang awalnya saya tidak bisa, tidak bisa ... apa namanya saya tidak paham terhadap aplikasi, saya faham terhadap aplikasi ujian

Moh Zekki :Kalau dipresentasikan berapa persen peningkatannya?

Abd. Malik :100%

Moh Zekki :Kalau dari segi kualitas kinerja tentunya ada perbaikan ya

Abd. Malik :Ya *pakkun* (Pasti) 100 *koh*

Moh Zekki :100%

Abd. Malik :*Asalah tak taoh pas taoh* (awalnya tidak tahu akhirnya tahu) *jhek reng lambhek bleng depak kantong pah deddih operator, operator kabupaten* (dulu bleng pas nyampek sini, langsung jadi operator, operator kabupaten) hahahahahahahahaha

Moh Zekki :Itu termasuk contoh dari kualitas kinerjanya, bisa mengoprasikan software, hardware

Abd. Malik :Itu super baru loh ya pak, setelah baru terbit kemudian *bedeh* (ada) informasi via group misalnya, awalnya ada temuan di Surabaya kemudia hal-hal yang baru di *share* via group, bertanya pada teman-teman senior dan lain sebagainya, *pas bisah pah mangken* (akhirnya sekarang bisa).

Moh Zekki :Berkat pengembangan

Abd. Malik :Hahahah *engki* (iya).

Moh Zekki :Kalau menurut bapak, pengembangan SDM ini dirasa cukup apa perlu ditingkatkan lagi?

Abd. Malik :Ya perlu pak

Moh Zekki :Perlu ditingkatkan lagi ya..

Abd. Malik :Selama ini hanya terbatas, misalnya ya untuk.... Kita itu punya banyak lembaga pak. Jadi yang..... kalau bahasanya bapak pengembangan itu hanya terbatas.... Karena terbatasnya dana ya...hanya terbatas pada perwakilan-perwakilan tiap kecamatan, sebisa mungkin pengembangan SDM tiap-tiap sekolah dari berbagai tingkatan, dari RA, MI, MTs, MA. Jadi masing-masing operator itu dikembangkan SDMnya, selama ini kan perwakilan saja karena terbatasnya dana, itupun bukan kami yang menentukan dana, dari pusat kan

Moh Zekki :Karena kalau dibawah naungan pemerintah harus manut

Abd. Malik :Hahaha iya

Moh Zekki :Tidak boleh melebihi

Abd. Malik :Haha iya...

Moh Zekki :Mungkin pak, saran dari bapak untuk perbaikan perkembangan SDM!

Abd. Malik :Ya masing-masing sekolah ada diklat untuk operator sekolah, karena operator sekolah itu berat sekarang pak, banyak aplikasi yang harus dikuasai, di UN saja, dibagian saja itu harus setiap operator sekolah harus menguasai delapan web yang harus dikuasi masing-masing operator. Banyak web yang harus dikuasi itu, di EMIS misalnya bahasa kita ya EMIS.... Terus.. ujian, ujian web, web UNBK, bea UN, sarpras, NISN, NPSN, banyak yang dikuasai oleh oprator, dan itu..... sangat sedikit orang yang faham akan itu

karena memang latihannya gak ada, bukan gak ada tapi memang sangat terbatas, latihan itu hanya perwakilan tiap kecamatan, perwakilan itu mempunyai tugas untuk mendistribusikan kesetiap operator sekolah

Moh Zekki :Tapi itu tidak memadai juga pak

Abd. Malik :Ya tidak memadai, lembaga kami kan banyak 478 sekarang, MI,MA, MTsnya 225, MA 89

Moh Zekki :Lumayan pak

Abd. Malik :Iya bukan lumayan *cek benyak`an pak* (sangat banyak pak)

Moh Zekki :Paling banyak mungkin ya pak untuk wilayah jawa timur

Abd. Malik :Jawa timur paling banyak Sumenep

Moh Zekki :Oh sumenep

....

Moh Zekki :Harapan bapak untuk lebih meningkatkan kinerja bapak itu bagaimana?

Abd. Malik :Pa banyak diklat pak

Moh Zekki :Banyak diklat?

Abd. Malik :Iya, diklat, *whokrshop* apa gitu, *pa jeuh skaleh* (sekalian ditempat yang jauh)

Moh Zekki :Hehehe, biasanah manabi jauh kan pah ka hotel biasanah

Abd. Malik :Hahahaha *pabenyak* (perbanyak) diklat, jadi masing-masing setiap ada program baru benni... ya harapannya ada diklat, itu belum (bukan) hanya sekali, pah kun sekali waktunya cuma sehari kan cuma wacana itu namanya *benni* (bukan) diklat hahaha

Moh Zekki :Kan biasanya itu pak ada yang melibatkan pihak madrasah ataupun sekolah biasanya penataran

Abd. Malik :Mestinya begitu, ya karena terbatasnya... ya gak tahu ya biasanya pas perwakilan jadinya untuk Sampang berapa orang jatahnya, kan gitu

Moh Zekki :Kan kemaren-kemaren juga pernah mengalami seperti itu, ada perwakilan kemana gitu, penataran gitu pak

Abd. Malik :Apa peih namanya se penting bedeh diklat pak (apapun namanya yang penting ada diklat), kan kualitas SDM apa namanya.. kualitas SDM staff dan oprator

Moh Zekki :Tapi bukan anu pak yang memfasilitasi bukan kemenag sini tapi kanwil ya pak?

Abd. Malik :Iya kadang dari dinas pendidikan pak

Moh Zekki :Soalnya saya pernah ikut itu pak gabung dengan yang dari daerah sana daerah jawa-jawa

Abd. Malik :Ya ya

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Operator Akreditasi Seksi Pendma KEMENAG Kab. Sampang
Hari/tanggal : Kamis, 28 Desember 2017
Pukul : 10:12-10:42 WIB
Lokasi : Ruang PENDMA KEMENAG Kab. Sampang

Moh Zekki : Assalamualaikum pak

Pak Muzanni : Waalaikumsalam

Moh Zekki : Dengan bapak siapa?

Pak Muzanni : Ahmad Muzanni

Moh Zekki : Ahmad Muzanni dibagian?

Pak Muzanni : Bagian akreditasi

Moh Zekki : Ini pak kebetulan saya ada tugas akhir kuliah dalam bentuk skripsi dalam hal ini saya sekarang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir tersebut, adapun tugas akhir tersebut, skripsi saya maksudnya judulnya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur. Mungkin langsung ya pak mulai wawancara, pertama pak, bapak sudah berapa lama bekerja disini?

Pak Muzanni : Saya sudah bekerja disini di bidang pendidikan satu tahun

Moh Zekki : Sebelumnya dimana pak?

Pak Muzanni : Di bagian haji. Sebelum haji saya ada di lembaga

Moh Zekki : Ada motivasi apa pak bekerja dibidang ini, motivasi bapak?

Pak Muzanni : Ini yang perlu di.. di... apa istilahnya itu lembaga. Ini kan saya kan ada di akreditasi, untuk akreditasi ini lembaga itu sebetulnya banyak yang masih belum terakreditasi dan sudah masa akreditasinya itu sudah lewat, ternyata lembaga itu ditanyakan

pengajuan akreditasi sudah siap apa ndak, mereka belum siap, jadi dari lembaga mau tidak mau harus tetap akreditasi, jadi harus ikut akreditasi

Moh Zekki :Sudah wajib sekarang

Pak Muzanni :Iya

Moh Zekki :Itu berlakunya berapa tahun pak?

Pak Muzanni :Lima tahun

Moh Zekki :Lima tahun, minimal akreditasi itu C?

Pak Muzanni :C iya

Moh Zekki :Untuk bisa mendapatkan pengakuan dari badan akreditasi nasional

Pak Muzanni :Akreditasi nasional BAN SM karena untuk lembaga itu untuk mendapatkan bantuan segala macam itu kan harus lembaga itu harus terakreditasi. Jadi kalau lembaga itu tidak terakreditasi pengusulan bantuan gedung dan sebagainya itu belum bisa dilakukan karena kadang lembaga itu males untuk ikut akreditasi karena memang untuk akreditasi itu butuh persiapan-persiapan yang memang banyak, tapi kalau lembaga itu memang sudah biasa tertib administrasi saya ndak ruwet ya kalau memang lembaga itu tiap harinya administrasinya itu amburadul ya kalau mau ikut administrasi ya memang ruwet.

Moh Zekki :Apa pernah ada kegagalan ketika mengikuti akreditasi pak, lembaga maksudnya madrasah ini yang gagal?

Pak Muzanni :Selama ini belum, selama ini tidak ada, soalnya lembaga meskipun bilang gak siap ini gimana tetep kami kasih masukan-masukan kan anu... yang penting kan siap apa adanya nanti bisa minta bantuan sama lembaga-lembaga yang lain, minta bantuan ... apa yang perlu dibenahi, apa kekurangan tersebut dibantu oleh.... Saya kepada lembaga untuk menyiapkan segala sesuatunya itu buka hanya untuk menghadapi akreditasi jadi semua administrasi itu harus disiapkan, setiap hari setiap waktu apa yang dibutuhkan oleh lembaga itu harus dipersiapkan dan memang bukan hanya untuk menghadapi akreditasi tok

Moh Zekki :Apakah pernah melakukan inspeksi dadakan gitu?

Pak Muzanni :Kalau inspeksi ya ndak sering cuma kalau mau menghadapi akreditsi lembaga-lembaga itu yang memang kiranya gak siap itu

kami datangi untuk melihat sampai dimana kesiapan lembaga tersebut apa yang ada jadi sama teman-teman kita bantu, gak punya filnya saya kasih contoh, ini filenya yang dipersiapkan.

Moh Zekki :Ini pak pertanyaan selanjutnya, apakah bapak betul-betul memahami sistem kerja disini dari awal, dari awal bapak masuk dibagian ini?

Pak Muzanni :Sebetulnya tidak faham soalnya bukan job saya. Jadi, saya bahkan saya waktu itu megang akreditasi, waktu itu yang bagian akreditasi dan teman saya juga, ibu wath`, pas tengah perjalanan ada pergantian petugas akhirnya saya yang menjadi petugas akreditasi sedangkan yang sebelumnya kalau ada acara sosialisasi-sosialisasi di kanwil itu yang hadir bu wath`iyah saya gak hadir kan bukan saya waktu itu tahu-tahu digantiin saya, akhirnya saya bingung

Moh Zekki :Terus apa yang bapak lakukan untuk bisa memahami pekerjaan bapak?

Pak Muzanni :Itu sambil lalu belajar kepada lembaga, belajar kepada instansi dinas terus belajar kepada petugas sebelumnya sambil lalu tanya apa yang perlu diusahakan.

Moh Zekki :Apakah pernah ada pengembangan sumber daya manusia pak dibidang pekerjaan ini untuk meningkatkan kualitas kinerjanya?

Pak Muzanni :Ya jelas ada

Moh Zekki :Itu pengembangan sumber daya manusia berupa apa pak?

Pak Muzanni :Ya itu apa istilahnya mengadakan sosialisasi-sosialisasi lembaga itu kepala sekolah atau bendahara diadakan pertemuan sosialisasi disini, jadi lembaga itu yang sebelumnya tidak faham cara tentang online, akreditasi sekarang kan online. Jadi, sistem-sistem yang harus difahami oleh lembaga waktu itu kan lembaga masih belum tahu, saya sendiri belum faham juga. Jadi, saya sambil lalu belajar kepada asesor kepada teman-teman yang senior. Kalau tidak salah lembaga itu sampai 4 kali diadakan sosialisasi disini.

Moh Zekki :Kalau untuk yang bidang bapak sendiri pengembangan SDMnya seperti apa, agar bapak lebih memahami itu yang diberikan dari sini itu apa, pengembangan SDMnya untuk bidang pekerjaan bapak sebagai bidang disini?

Pak Muzanni :Sebenarnya sumber daya saya sumber daya untuk saya yang saya anu itu sebenarnya anu itu apa kalau dari segi pendidikannya saya menim sih dari apa... bagian pendidikan, kan saya ijazahnya ijazah

D2 PGSD jadi kalau saya itu... saya kan sebelumnya ada dibagian haji, jadi kalau ada dihaji seperti saya itu kurang pas gitu jadi kalau yang saya ada dibagian seksi pendidikan itu memang pas. Cuma... apa yang saya sampaikan tadi memang kebetulan saya ada di akreditasi yang sebelumnya saya tidak faham tapi kalau untuk administrasi-administrasi sekolah wong itu saya pernah ada di lembaga jadi masalah administrasi insyaAllah saya bisa.

Moh Zekki :Dari pengembangan SDM tersebut bagaimana konsepnya, bagaimana konsep pengembagn SDMnya? Mungkin yang pernah bapak ikuti seperti itu?

Pak Muzanni :Dikonsep itu.. yang diberikan kepada lembaga setiap lembaga yang mau ikut akreditasi jadi...saya memang menyiapkan disini administrasi-administrasi yang perlu disiapkan oleh lembaga jadi semua administrasi sudah saya siapkan disini, memang saya sebelum ada dibagian akreditasi memang saya sempat nyimpan file administrasi sekolah. Jadi, langsung kalau ada lembaga yang butuh tinggal saya berikan kepada lembaga. Jadi, semua sudah disiapkan disini soalnya sudah mengalami di lembaga itu sekitar 11 tahun.

Moh Zekki :Untuk bentuk dan pola pengembangan SDMnya seperti apa pak?

Pak Muzanni :Ya seperti yang saya sampaikan tadi, sosialisasi

Moh Zekki :Polanya dari kemenag sini ke lembaga?

Pak Muzanni :Iya

Moh Zekki :Kalau dari kepala kemenag untuk bagian bapak itu apa?

Pak Muzanni :Ya jelas dari kepala kemanag itu sambutan, KASI sambutan, intinya saya menyampaikan ke lembaga

Moh Zekki :Tapi bapak sebagai fasilitator juga ya..

Pak Muzanni :Iya pastinya

Moh Zekki :Ini yang saya maksud untuk pengembangan SDM terhadap kinerja bapak seperti itu, bukan dengan yang ada di lembaga, seperti itu... SDM bapak sendiri, untuk pengembangan SDM terhadap bapak sendiri, pengembangannya untuk meningkatkan kualitas kinerja bapak dari kepala kemenag mungkin pak atau dari kasi memberikan pelatihan atau pembinaan

Pak Muzanni :Masalah itu bukan dari kepala kemenag atau dari kasi cuma itu ada dari dipa jatim jadi saya itu mendapatkan pelatihan-pelatihan,

sosialisasi itu di kanwil Surabaya dari itu nanti saya kembangkan dan saya beritahukan ke lembaga

Moh Zekki :Tapi itu sistemnya perwakilan dari sini? Instruksi dari kepala kemenag sini?

Pak Muzanni :Langsung dari sananya itu dari.... Provinsi itu segera datang kesini minta kehadiran petugas operator akreditasi untuk nanti ada rapat, sosialisasi atau pelatihan. Kebetulan saya yang bagian operator akreditasi

Moh Zekki :Pengembangan SDM apa saja yang bapak ikuti selama menjabat disini?

Pak Muzanni :Ya untuk akreditasi sama PIP, program PIP, Program Indonesia Pintar.

Moh Zekki :Itu sistemnya *workshop*, pelatihan, penataran atau bagaimana pak?

Pak Muzanni :Ada sosialisasi ada pelatihan

Moh Zekki :Itu kan ada pelatihan, sosialisasi, itu menurut bapak yang paling cocok untuk meningkatkan kualitas kinerja bapak dibidang ini apa?

Pak Muzanni :Menurut saya itu cocok semua

Moh Zekki :Tidak ada diantara itu ada yang paling menonjol pak mungkin?

Pak Muzanni :Menurut saya sama, yang penting kita itu siap untuk bekerja, harus cocok, kalau gak cocok dicocok-cocokan.

Moh Zekki :Yang bapak rasakan kendala-kendala dari pengembangan tersebut apa pak?

Pak Muzanni :Kendalanya itu untuk saya pribadi terus terang saya kan masalah IT belum begitu fasih, kan saya masuk kesini itu masih dikatakan 10%, saya bingung ditarik kesini harus benar-benar menjalankan tugas, harus saya bisa, tanya sama ini (menunjuk rekan kerja disampingnya) ya Alhamdulillah sekarang bisa dikatakan bisa, kalau ada kendala-kendala tetap saya koordinasi dengan teman-teman.

Moh Zekki :Dari itu pak, dari pengembangan SDM yang bapak ikuti apakah sudah sesuai dengan pekerjaan bapak, kebutuhan bapak yang ada dibagian ini?

Pak Muzanni :Iya, yang jelas kalau tidak sesuai kan tidak mungkin disosialisasikan, kan gitu

Moh Zekki :Setelah mengikuti pengembangan SDM tersebut apakah bapak dapat memberikan kontribusi tinggi terhadap pekerjaan bapak ini?

Pak Muzanni :Iya, iya

Moh Zekki :Kalau bisa pak perbandingannya antara sesudah dan sebelum mengikuti pengembangan sumber daya manusia seperti apa?

Pak Muzanni :Ya kalau sebelumnya seperti yang saya katakana tadi sebelumnya kan saya bermasalah didalam IT belum bisa juga dalam administratif juga belum begitu fasih, cuma dengan hasil saya sering ikut pelatihan, sosialisasi dan lain sebagainya itu akhirnya saya bisa memahami kesemuanya.

Moh Zekki :Kalau bisa dipresentasikan kira-kira sudah berapa persen pak, untuk peningkatan kualitas kinerja bapak?

Pak Muzanni :InsyaAllah kalau dipresentasikan itu harus 100%, harus itu soalnya sudah tanggung jawab sendiri kan mau tidak mau harus 100% cuman kalau ada sedikit yang kurang faham tetap saya koordinasi dengan senior jadi insyaAllah saya bisa

Moh Zekki :Hasil konkritnya itu ya pak bisa mengetahui jobdisnya, memahami pekerjaannya tugas pokok dan fungsingnya. Yang bapak rasakan pengembangan SDM dirasa cukup apa perlu ditingkatkan lagi pak?

Pak Muzanni :Yang namanya masalah ini.. itu bukan dianggap cukup, kalau dianggap cukup saya rasa kurang jadi masalah ini perlu ditingkatkan lagi, ada pengembangan-pengembangan lagi yang lebih baik, mengikuti perkembangan jaman, mengikuti perkembangan.

Moh Zekki :Saran mungkin pak dari bapak untuk perbaikan pengembangan SDM selanjutnya!!!

Pak Muzanni :Syarat?

Moh Zekki :Saran

Pak Muzanni :Oh saran... menurut saya itu gini... untuk kedepan acara-acara sosialisasi ini dan acara pelatihan bukan hanya diberikan saat akan menghadapi akreditasi karena salah komunikasi, karena diberikan untuk akreditasi. Jadi, jauh-jauh sebelumnya diberikan kepada lembaga termasuk saya sendiri harus kalau ada acara-acara meskipun tidak diundang umpamanya ada acara-acara umum atau pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan akreditasi harus bisa ikut meskipun itu untuk umum.

Moh Zekki :Harapan bapak untuk lebih meningkatkan kinerja bapak itu apa?

Pak Muzanni :Ini untuk meningkatkan itu semua harus itu... aaaa.. kendalanya masalah waktu, seperti hari ini kan disini melayani, sedangkan petugas yang menangani ini cuma saya. Jadi, kalau ada acara-acara memang waktunya itu soalnya saya itu umpamanya ada acara sosialisasi sedangkan disini banyak lembaga yang kebetulan banyak yang perlu sama saya sedangkan saya tidak ada disini, ini perlu waktu dan juga perlu tambahan tenaga yang menangani ini, seperti saya memang gak ada teman sendirian, kalau seperti di dinas itu yang nangani seperti akreditasi bukan cuma satu orang dua orang. kalau disini saya yang ditangani itu RA, MI, MTs dan MA, kalau di dinas itu ada sendiri, RA RA, SMP SMP SMA SMA kalau saya sendiri.

Moh Zekki :Kalau disini tidak ada kualifikasi tertentu untuk menempati posisi ini, seperti halnya bapak ada dikualifikasi apa bisa ditempatkan di akreditasi, itu ada ketentuan kualifikasinya pak?

Pak Muzanni :Ya seperti yang saya katakana tadi ya saya ditarik kesini itu karena memang dari dasar guru, yang jelas kalau guru masalah administrasi-administrasi di pendma sedikit banyak memahami jadi untuk apa... untuk masuk kesini itu memang orang-orang yang bisa dibidang pendidikan, sangat erat kaitannya dengan pendidikan kalau di pendma ini.

Moh Zekki :Mungkin sudah cukup itu pak, terimakasih pak

Pak Muzanni :Iya sama-sama

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Operator Sarpras Seksi Pendma KEMENAG Kab. Sampang
Hari/tanggal : Jum'at, 29 Desember 2017
Pukul : 10:27-10:40 WIB.
Lokasi : Ruang PENDMA KEMENAG Kab. Sampang

Moh Zekki :Assalamualaikum warohmatullahi wabarkatuh

Bu Wath`iyah :Walaikumsalam warohmatullahi wabarkatuh

Moh Zekki :Dengan ibu siapa?

Bu Wath`iya :Ibu wath`iyah

Moh Zekki :Ibu wath`iyah, dibidang?

Bu Wath`iyah :Dibidang pendidikan

Moh Zekki :Tupoksinya apa buk?

Bu Wath`iyah :Tupoksinya.....sarpras

Moh Zekki :Ini kebetulan saya ada penelitian dalam tugas akhir kuliah yang berbentuk skripsi, ingin menanyakan sedikit tentang yang berkenaan dengan skripsi saya. Pertama ya buk sebelum melangkah jauh kesana.. ibu bekerja disini sudah berapa lama?

Bu Wath`iya :Sudah 15 tahun, oh kalau diruangan ini baru 4 tahun

Moh Zekki :4 tahun yang diruangan ini?

Bu Wath`iya :Iya

Moh Zekki :Motivasi ibu bekerja disini

Bu Wath`iya :Motivasi saya, motivasi saya itu yang pertama untuk menjalankan syariah, yang kedua menjalankan tugas sebagai PNS saya harus tetap menjalankan tugas, yang ketiga saya mencari nafkah membantu suami.

Moh Zekki :Kalau motivasi eksternal bu mungkin dari bidang pekerjaan ini?

Bu Wath`iya :Eksternal..... dibidang sarpras saya membantu monitoring, itu saja

Moh Zekki :Dari ibu mulai kerja disini 4 tahun yang lalu ya yang diposisi ini apa ibu sudah memahami betul tentang sistem kerja disini?

Bu Wath`iya :Karena tupoksi itu berbeda-beda tidak selamanya 4 tahun saya di sarpras ndak, kemaren saya diakreditasi setelah itu roling pekerjaan sekarang saya di sarpras, sarpras ini baru pegang 3 bulan.

Moh Zekki :Berarti sudah ada bekal dari teman-teman

Bu Wath`iya :Ya bekal joknis, joknis itu saja

Moh Zekki :Kemudian apakah ada yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja ibu disini?

Bu Wath`iya :Yang berkaitan dengan sumber daya?

Moh Zekki :Yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia

Bu Wath`iya :Loh iya kan dibidang pendidikan ya pasti berkaitan itu kan sarpras untuk misalnya ada bantuan gedung itu kan sudah berkaitan

Moh Zekki :Maksud saya untuk sistem pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada ibu, mungkin dari bapak KASI ataupun dari bapak kepala kemenag untuk ibu itu apa? Untuk kinerja ibu disini supaya bagus seperti itu...

Bu Wath`iya :Hmmm iya ada bimbingan dari atasan langsung atau kepala

Moh Zekki :Untuk yang pengembangan SDM bu itu apa saja yang diberikan?

Bu Wath`iya :Yang diberikan oleh siapa?

Moh Zekki :Umpamanya dari ... tadi ibu katakana dari atasan, kepala kemenag dari kasi itu memberikan bimbingan, pembinaan itu apa saja biasanya bu?

Bu Wath`iya :Ya untuk menjalankan tugas dengan apa ya ... secara detail ada sesuai dengan joknis soalnya disini instansi, instansi itu berkaitan langsung dengan joknis dengan masyarakat, kalau yang kita kerjakan tidak sesuai joknis maka kita salah.

Moh Zekki :Itu kalau pengembangan SDMnya yang diberikan oleh kepala, itu berbentuk pembinaan saja apa ada bentuk-bentuk yang lain bu?

Bu Wath`iyah :Pembinaan ada, bentuk-bentuk lain ada

Moh Zekki :Bentuk-bentuk lain seperti?

Bu Wath`iyah :Bentuk-bentuk lain itu ada... bimbingan khusus kebawah, kepala misalnya dengan saya dengan yang punya poksi dengan kasi termasuk saya, teman-teman ini yang masuk panitia sarpras itu membimbing kebawah

Moh Zekki :Untuk semisal ada diklat, *workshop* apa pernah mengikuti

Bu Wath`iyah :Ada, ada

Moh Zekki :Konsepnya seperti apa bu? Pengembangan-pengembangan tidak hanya fokus pada diklat maksudnya itu apa dan bagaimana pengembangan SDM yang ada disini?

Moh Zekki :Kemudian dari.. itukan tadi pengembangan, untuk pengembangan yang pernah ibu ikuti selama menjabat posisi ini sekarang, itu apa saja?

Bu Wath`iyah :Ya termasuk diklat

Moh Zekki :Diklat saja bu?

Bu Wath`iyah :Iya

Moh Zekki :Dari bapak kepala kan katanya tadi ada bimbingan khusus, setiap apel pagi itu ada pembinaan seperti itu

Bu Wath`iyah :Iya itukan sudah termasuk jawaban saya yang tadi, hahaha kurang ya...

Moh Zekki :Kalau dari jenis pengembangan macam-macam tadi ibu telah jelaskan yang paling cocok itu untuk ibu yang mana?

Bu Wath`iyah :Maksudnya?

Moh Zekki :Ibu kan sebagai tupoksi disini mempunyai tugas demikian, kemudian dari atasan ntah dari kepala, ntah dari kasi ntah dari kanwil sekalipun itukan memberikan pengembangan sumber daya manusia, bermacam-macam ada pelatihan, mungkin ada pendidikan, ada pembinaan, nah menurut ibu yang paling cocok dengan ibu itu yang mana?

Bu Wath`iyah :Menurut saya yang paling cocok, tidak ada yang paling cocok, cocok semua, soalnya mengarah pada tupoksi, semua pembinaan semua bimbingan mengarah pada tupoksi saya, saya itu misalnya bukan tupoksi saya itu bukan saya yang ditugas, misalnya saya yang ditugas itu pasti tupoksi saya jadi cocok semua.

Moh Zekki :Setelah cocok semua pasti ada lah batu sandungan, nah kendala-kendala itu apa bu?

Bu Wath`iyah :Kendala-kendala itu kadang SPJ, SPJ itu susah sekali dari lembaga, misalnya kayak sarpras kemaren sudah menerima aaaaa apa namanya.. bantuannya sudah selesai SPJnya telat, tapi tetap selesai cuma telat saja akhirnya Desember harus selesai sampek Januari.

Moh Zekki :Kalau kendala dari... itu kan kendala dari kinerja ibu dari bawah, kalau kendala dari pengembanagn yang diberikan atasan kepada ibu itu apa menurut ibu, pengembangan SDM?

Bu Wath`iyah :Tidak ada kendala, soalnya kami disini saling membantu kerja sama banyak yang membantu saya, saya juga membantu teman-teman saling menutupi kekurangan.

Moh Zekki :Oia bu sudah sesuai tidak buk dengan kebutuhan ibu dibagian ini seperti yang sudah dijelaskan tadi, pengembangannya?

Bu Wath`iyah :Sudah.. sudah disesuaikan

Moh Zekki :Apakah ada... apakah ibu mampu memberikan kontribusi tinggi terhadap pekerjaan ibu setelah adanya pengembanagn SDM ini?

Bu Wath`iyah :insyaAllah

Moh Zekki :Semakin giat bekerja ya bu semakin tahu jobdisnya seperti apa, kalau bisa dibandingkan bu perbedaan atara sebelum dan sesudah adanya pengembangan SDM itu apa bu?

Bu Wath`iyah :Dari sebelum dan sesudah...? Kalau sesudah itu ada bimbingan misalnya ya kami lebih memahami, dari pertama belum faham kami bisa lebih memahami tentang pekerjaan, terus bisa lebih detail, bisa lebih detail mengoreksi persyaratan-persyaratan seperti itu.

Moh Zekki :Dari hasil pengembanagn tersebut yang ibu rasakan? Apa semakin menikmati pekerjaan apakah setelah ada pengembangan ibu semakin males-malesan?

Bu Wath`iyah :Saya menikmati sekali, soalnya kalau saya gak kerja gak enak, saya memang tipenya seperti itu, kalo ndak kerja ndak bisa, justru klo libur terlalu lama sakit.

Moh Zekki :Berarti gak boleh libur hari sabtu minggu bu harus disini sendirian hehehe (guyonan)

Bu Wath`iyah :Oh ndak.. kalau terlalu lama, misalnya satu bulan gitu cuti gak enak juga.

Moh Zekki :Dari segi kualitas kinerja bu dari yang ibu rasakan perbaikannya meningkat, meningkatnya itu seperti apa bu kan ibu bekerja disini kan istilahnya ada kualitas kinerja, perbaikan dari kualitas kinerja yang ibu rasakan itu gimana? Tidak hanya asal-asalan bekerja kan bu tentu pekerjaannya yang berkualitas

Bu Wath`iyah :Ya harus berkualitas, kualitasnya sangat bagus, saya kan cuma ikut ini joknis saja kalau tidak ada joknis saya tidak kerjakan jadi kualitas akan semakin baik, setiap tahun joknisnya berganti misalnya saya ikuti..

Moh Zekki :Kemudian bu kalau ibu contohkan, peningkatan kualitas kinerja yang ibu rasakan, kalau bisa dicontohkan!!!

Bu Wath`iyah :Rasakan?

Moh Zekki :Iya

Bu Wath`iyah :Sangat bagus

Moh Zekki :Sangat bagus ya?

Bu Wath`iyah :Iya

Moh Zekki :Kemudian dari pengembangan SDM yang diberikan itu ibu rasa sudah cukup atau perlu ditingkatkan bu?

Bu Wath`iyah :Perlu ditingkatkan lagi, soalnya jaman ini akan semakin, semakin anu.. maju, perlu ditingkatkan terus.

Moh Zekki :Kemudian bu, saran untuk perbaikan, saran untuk perbaikan pengembangan SDM selanjutnya

Bu Wath`iyah :Saran...

Moh Zekki :Iya untuk pengembangan SDM

Bu Wath`iyah :Hmmmmm sarannya biar kita lebih teliti dengan bekerja aaaaa biar pengembangan SDM semakin maju kita itu harus berfikir secara logis dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku.

Moh Zekki :Yang paling terakhir bu, harapan ibu untuk meningkatkan kualitas kinerja ibu disini!!!

Bu Wath`iyah :Harapan saya.... Ya dalam bekerja,,, harapan saya ya...dalam bekerja kita harus mengikuti joknis, yang katanya tadi terus harus berkualitas hmmm apa ya dalam meningkatkan pendidikan.

Moh Zekki :Mungkin itu saja ya bu, terimakasih bu terimakasih banyak, maaf mengganggu waktu ibu

Bu Wath`iyah :Ya gak apa apa.

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Pengawas Pendma KEMENAG Kab. Sampang

Hari/tanggal : Kamis, 04 Januari 2018

Pukul : 10:08-10:35 WIB

Lokasi : Ruang PPAI KUA Kec. Omben Sampang.

Moh Zekki :Assalamualaikum warohmatullah wabarkatuh

Pak Arief :Walaikumsalam warohmatullah wabarkatuh

Moh Zekki :Dengan bapak siapa pak?

Pak Arief :Pak Arief

Moh Zekki :Pengawas apa pak?

Pak Arief :Pengawas pendma

Moh Zekki :Pengawas pendma untuk tingkat?

Pak Arief :SD/MI

Moh Zekki :RA/MI?

Pak Arief :Ya

Moh Zekki :Bapak ini pengawasannya mempunyai berapa lembaga pak?

Pak Arief :Semua sama RAnya seitar 19

Moh Zekki :19 ya pak

Pak Arief :Iya

Moh Zekki :MInya ada?

Pak Arief :MI... 14 sisanya RA

Moh Zekki :Bapak bekerja sebagai pengawas ini sudah berapa lama pak?

Pak Arief :Sudah hampir 8 tahun

Moh Zekki :8 tahun, itu SK langsung dari kanwil?

Pak Arief :Dari kemenag kabupaten

Moh Zekki :Kemenag kabupaten

Pak Arief :Iya

Moh Zekki :Oia pak apakah bapak sudah memahami sudah sejak dari sejak 8 tahun dulu, mungkin sejak mempunyai SK sebagi pengawas, tentang sistem pekerjaan bapak ini sebagai pengawas?

Pak Arief :Pasti, pasti faham

Moh Zekki :Pasti faham, sudah fahan dari awal ya pak?

Pak Arief :Iya

Moh Zekki :Bekal bapak untuk memahami hal tersebut apa pak?

Pak Arief :Ya kan saya berangkat dari guru, jadi secara mendasar ya tahulah secara tupoksi, tupoksi pengawas itu.

Moh Zekki :Kemudian, yang harus dilakukan untuk pembinaan ke madrasah apakah juga ... ini kan berkenaan dengan judul skripsi saya pak, Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur. Kemudian dari sisi SDM pak apakah ada pengembangan sumber daya manusia yang diberikan atasan kepada bapak selaku pengawas di kecamatan Omben ini?

Pak Arief :Khusus pengawas?

Moh Zekki :Iya khusus pengawas

Pak Arief :Dari kemenag?

Moh Zekki :Iya

Pak Arief :Kalau dari kemenag itu secara rutin ada istilah rapat bulanan.

Moh Zekki :Rapat bulanan

Pak Arief :Dan itu... minimal itu adalah memberikan wahana lah, wahana untuk tugas-tugas apa yang harus segera terselesaikan.

Moh Zekki :Kalau umpamanya dari kanwil atau dari diklat keagamaan Surabaya?

Pak Arief :Kalau dari kanwil itu.. itu tidak mesti berangkat, karena itu ada... pengawas itu kan banyak, tidak secara serentak, tidak, tapi itu

perindividu dalam artian utusan, utusan dari kecamatan kadang kabupaten mewakili pengawas yang lain, kemudian nanti hasilnya di.... ditransfer ke teman-teman yang lain. Jadi, pengawas itu ada istilah forum komunikasi pengawas, ada istilah pokjawas kalau ditingkat kabupaten, transfernya nanti disana.

Moh Zekki :Dari... untuk yang dari kemenag pak, pengembangan SDM apa saja yang diberikan kepada pengawas?

Pak Arief :Kalau kemenag itu ya... berkisar khusus pekerjaan pengawas itu paling sekitar perubahan kurikulum, kalau peningkatan secara mutu pengawas ya mungkin sudah dianggap bisa, cukup ke balai diklat ataupun undangan yang di kanwil seperti itu... kalau secara seluruh untuk kabupaten itu ya.. paling satu tahun satu kali.

Moh Zekki :Itu konsepnya bagaimana pak?

Pak Arief :Itu biasanya workshop tapi itu tutorialnya sebayalah. Jadi, dalam hampir 8 tahun itu baru dua kali tutor yang dari provinsi, kalau yang lain tutor sebaya hanya untuk peningkatan, perubahan undang-undang saja.

Moh Zekki :Dari sisi bentuk dan pola pengembangan SDM yang diberikan itu seperti apa pak?

Pak Arief :Kalau polanya ya... tradisionallah, kami katakan tradisional karena hanya berkisar ya seperti workshop itu biasa, ini pekerjaan yang harus pengawas kerjakan dalam satu tahun misalnya, ya harus segera terkumpul apa saja, karena pengawas di madrasah itu beda dengan pengawas ditingkat sekolah.

Moh Zekki :Dibawah kemindikbud ya pak?

Pak Arief :Dibawah kemindikbud, beda jauh sekali. Kalau di kemenag itu diibaratkan... kalau di dinas itu PPD, jadi, semua hal pekerjaan bukan hanya akademik saja yang kita bina, kalau di madrasah mulai dari....

Moh Zekki :sarana prasarana?

Pak Arief :semua

Moh Zekki :guru, administrasi juga

Pak Arief :Iya, jadi kalau pengawas kemanag itu sama dengan PTD, semua pekerjaan mulai dari manajemen madrasah sampek ke akademik itu... semuanya

Moh Zekki :diawasi ya pak oleh pengawas madrasah beda dengan pengawas sekolah

Pak Arief :kalau di pengawas sekolah itu kan hanya berkisar pada tupoksinya masing-masing.

Moh Zekki :Mungkin kalau dipengawas sekolah lebih banyak ya pak daripada pengawas di madrasah, untuk person, orangnya?

Pak Arief :Sama saja, dan itu nasional

Moh Zekki :Nasional pak

Pak Arief :Kalau di RA/Mi itu sama dengan di SD. Jadi, sama-sama memangku wilayah binaan itu minimal 10

Moh Zekki :Minimal 10

Pak Arief :10 lembaga

Moh Zekki :Ya menegenai pengembangan SDM kembali pak, yang pernah bapak ikuti selama jadi pengawas itu yang berkaitan dengan kesupervisian itu pengembangan SDM apa saja pak?

Pak Arief :SDM?

Moh Zekki :SDM khusus yang pengawas.

Pak Arief :Yang diselenggarakan oleh?

Moh Zekki :Baik dari kanwil, kemenag ataupun diklat, itu apa saja yang pernah bapak ikuti?

Pak Arief :Yang pertama itu berkenaan dengan aa.. cara menyusun laporan kepengawasan itu yang pertama menyusun laporan kepengawasan kemudian yang... laporan kepengawasan itu didalam itu ada istilah aaa... bahwa pengawas itu harus membuat istilah kalau di sekolah itu etika itu harus, tiap-tiap pengawas itu perindividu harus membuat penelitian tentang kemadrasah, tentang madrasah, itu yang pertama kemudian yang kedua kalau dikepengawasan itu kan ada istilah pengawas muda ada istilah pengawas pembina kebetulan saya kan pengawas muda, nah pengawas muda atau madya, nah klo pengawas muda itu... itu hanya berkisar tentang manajerial nah kalau yang pengawas madya dua-duanya harus mumpuni dalam istilah akademik mumpuni kemudian manajerial mumpuni. Jadi, menyusun... mulai cara menyusun kalau saya kan pengawas muda jadi cara menyusun alokasi anggaran bagaimana mengembangkan madrasah kedepan, itu, itu yang kedua. Yang ketiga aaa.... Itu pernah... aa.. bagaimana mengembangkan

madrasah sehat dan efektif itu untuk saya pribadi kalau untuk yang... sebetulnya banyak tapi yang pernah saya ikuti..

Moh Zekki :Yang pernah bapak ikuti. Itu semuanya bersifat pelatihan pak?

Pak Arief :Pelatihan, ada yang 8 hari ada yang 6 hari ada yang 3 hari.

Moh Zekki :Sejauh ini kendala-kendala dari pengembangan SDM tersebut menurut bapak apa?

Pak Arief :Yang pertama kalau di madrasah itu kendalanya kalau di.. khususnya kecamatan Omben ini, itu rata-rata teman-teman guru yang ada di madrasah itu belum S1 itu kendala yang paling dominan kemudian yang kedua guru-guru yang ada di kecamatan Omben itu rata-rata itu tidak bertahan dalam artian paling satu tahun karena memang kondisi geografis yang jauh, beda dengan tingkat sekolah. Kalau tingkat sekolah kan ada di pinggir jalan kalau madrasah kan masuk-masuk pelosok sehingga teman-teman guru yang mengajar itu kadang-kadang gak tahan paling 1 tahun paling lama 2 tahun meraka sudah cari lokasi yang enak. Nah yang ketiga, yang ketiga itu rata-rata sarana yang tidak ada sama sekali jadi mau dikembangkan gimana sudah tidak S1 kemudian gurunya itu gonta-ganti kemudian sarana tidak ada itu yang....

Moh Zekki :Itu berarti kendala yang ada di lembaga pendidikan ya pak...

Pak Arief :Ya

Moh Zekki :Bukan, kendalanya bukan ketika ada pengembangan sumber daya manusia terhadap pengawas seperti itu ya pak, kendalanya cuman ...

Pak Arief :Ya kalau pengawas itu ya pasti ada kendala.. pasti karena memang tugas kami memang membina.

Moh Zekki :Kemudian pak, sudah sesuai atau tidak dengan kebutuhan bapak sebagai pengawas terhadap... apa namanya itu pak, pengembangan sumber daya manusia yang diberikan tersebut sudah sesuai apa tidak dengan kebutuhan bapak sebagai pengawas?

Pak Arief :Ya kalau dianggap sesuai tidak itu ya karena saya pengawas ya pengawas ya ya kalau pilih yang ideal ya tidak mungkin minimal ada targetlah bagi kami apa yang harus yang harus kami lakukan di madrasah tertentu seperti itu.. jadi kalau dianggap tidak sesuai ya tidak ada yang ideal lah, tidak ada yang ideal tapi secara akademis semuanya sesuai memang cuman mungkin madrasah yang berbeda, madrasah itu kan berbeda mulai dari rata-rata tahun berdirinya

yang sudah lama kan sudah agak mendingan kan begitu terus yang barusan kadang-kadang sudah ada yang ... ya ada yang mendingan kalau diminta yang ideal ya tidak ada, tidak ada yang ideal tapi menuju ideal dalam artian menuju kesesuaian.

Moh Zekki :Apakah kan tadi sudah mengikuti yang namanya pengembangan SDM baik itu workshop ataupun diklat ataupun pembinaan apakah setelah itu bapak mampu memberikan kontribusi tinggi terhadap kinerja bapak disini?

Pak Arief :Aaa.... Kalau kontribusi itu aa.. secara manajemen pasti tersalurkan, pasti tersalurkan tapi tidak semua madrasah , tidak semua madrasah jadi memang kalau di kecamatan Omben itu hanya beberapa madrasah yang bisa aaa... kita aplikasikan ketika ada workshop misalnya, pengawas ada workshop jadi hanya ada beberapa madrasah yang kita bisa aplikasikan ilmu itu ke madrasah tersebut untuk ideal semua itu tidak bisa, tidak bisa karena memang kondisinya yang berbeda.

Moh Zekki :Kalau mungkin pak bisa dibandingkan pak antara kualitas kinerja bapak sebagai pengawas setelah dan sebelum adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut!

Pak Arief :Ya kalau kualitas itu kalau secara akademis kan menuntut ada perubahan tapi, kalau dilapangan itu masih melihat kondisi, masih melihat kondisi. Jadi, memang semuanya kan butuh proses jadi tidak langsung serta merta ini langsung ada perubahan, tidak. Tapi, itu ada butuh waktu jangkan panjang.

Moh Zekki :Dari hasil pengembangan SDM tersebut menurut bapak apa? Dari hasil bapak ikut pelatihan, pembinaan, workshop atau diklat itu apa hasilnya pak?

Pak Arief :Aa.... minimal, minimal ya... semua kepala madrasah minimal yang ada di kecamatan Omben itu wajib memiliki kualifikasi akademik S1, minimal itu, itu awal itu kemudian nanti kalau kemaren itu tahun pelajaran 2016-2017 alhamdulillah di Omben itu dari 49 madrasah, hampir 70% bukan hanya kepala tapi gurunya juga sudah... sudah S1, cuman yang belum, yang belum ada perubahan itu adalah guru yang permanen itu dalam artian tidak ada perubahan karena pasti guru itu kan cari yang enak, cari yang enak dan itu yang sulit, itu yang sulit. Kalau yang perubahan ya itu kualifikasi akademik S1 itu sudah hampir 70% lah

Moh Zekki :Hampir 70% ?

Pak Arief :Ya..

Moh Zekki :Itu sesudah mendapatkan sosialisasi dari... pengawas

Pak Arief :Pengawas

Moh Zekki :Yang pengawas peroleh dari... pelatihan, pembinaan

Pak Arief :Diklat, ya

Moh Zekki :Apakah dari segi kualitas kinerja bapak merasakan perbaikan yang meningkat setelah adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut?

Pak Arief :Kalau perubahan itu tidak signifikan

Moh Zekki :Tidak signifikan tapi ada ya pak

Pak Arief :Ada.. ada karena didukung oleh madrasah yang ada, kalau di kecamatan kota mungkin apa... grafiknya langsung naik tapi kalau di kecamatan seperti di Omben ini pinggiran lah kan pinggiran, itu ada tapi tidak signifikan.

Moh Zekki :Kalau misalkan dicontohkan pak seperti apa peningkatan kualitas kinerja yang bapak alami?

Pak Arief :Ya kalau dulu... kalau dulu ya, kalau dulu sebutulnya banyak faktor. Jadi, sekarang itu absen sudah finger print itu minimal disiplin waktu sudah, kemudian nah pengawas sekarang yang paling dominan faktor yang paling dominan perubahan itu adalah tempat, kalau dulu pengawas itu kan kantornya itu kan di... aa.... KKM istilahnya kita nyewa kantor sendiri

Moh Zekki :Bukan di KUA?

Pak Arief :Bukan, barusan ini sudah kembali ke KUA karena KUA sudah ada perubahan, sudah ada bangunan, kami disediakan ruangan. Jadi, dari itu kita sudah tersentral sekarang jadi semua kegiatan madrasah itu sudah tersentral ke KUA, kalau dulu, kalau dulu tidak karena kami harus cari tempat dan ngantornya itu masih di kabupaten dulu, kabupaten ke... jadi itu jauh. Kadang-kadang setelah ke lembaga bisa-bisa kembali ke kabupaten kalau sekarang kan tidak, ini dari lembaga sentral ke KUA sehingga ketika ada madrasah yang perlu binaan apa, apa saja itu pasti ke KUA.

Moh Zekki :Apakah bapak sering memanggil lembaga ataupun kepala dari madrasah tersebut untuk datang kesini untuk dibina?

- Pak Arief :Untuk... kalau manggil tidak tapi kalau di Omben itu ada istilah kelompok kerja kepala madrasah itu kita ada rapat bulanan. Jadi, pembinaan itu selain satu bulan itu berkenaan dengan perubahan peraturan undang-undang, apa itu, apa saja itu kami share pada waktu rapat bulanan sekaligus ada program kerja dari pengawas itu yang tiap bulan itu pasti ada kunjungan ke madrasah, ke madrasah binaan masing-masing walaupun tidak tiap hari karena bergiliran, cara rapat bulanan itu berpindah-pindah dari madrasah satunya ke madrasah satunya pada waktu rapat bulanan itu sekaligus kami membina kemudian minimal tertib administrasi, apa saja administrasi yang belum itu kalau waktu rapat bulanan sekaligus teman-teman kepala madrasah yang lain juga bisa melihat madrasah yang dipimpin oleh temannya.
- Moh Zekki :Kalau inspeksi dadakan apakah dari pengawas pernah melakukan seperti itu pak?
- Pak Arief :Sering
- Moh Zekki :Sering..
- Pak Arief :Iya sering, mulai seperti dari sekarang kan pada awal tahun pelajaran semester genap ini juga inspeksi.
- Moh Zekki :Temuan apa yang ditemukan dari inspeksi dadakan itu pak?
- Pak Arief :Kalau di Omben itu sebetulnya normal ya normal-normal saja cuman aaa...kalau di Omben itu ada yang menganut kalender pesantren dan itu nah itu yang.... Jadi yang harus kami sosialisasikan bagaimana kalender pesantren sama kalender pendidikan itu jumlah jam mengajarnya itu sama. Itu yang masih... di Omben itu masih menganut seperti itu jadi.. bisa-bisa kalau di kalender pendidikan liburanya itu dua minggu nah kadang-kadang kalau pas berkenaan dengan bulan Maulid kemaren, bulan Maulid sudah libur kalau di pesantren itu yang harus ada sosialisasi terus tapi sekarang Alhamdulillah sudah ada perubahan sehingga bagaimana menghitung JPS itu teman-teman kepala karena sudah S1 rata-rata sudah bisa sehingga tidak mengganggu proses jam belajar pada siswa.
- Moh Zekki :Untuk mengkondisikan hal semacam itu kan akan... tadi dipaparkan jam pesantren, biasanya kan kalau pesantren ada kan libur santri, biasanya sampai dua bulan. Apakah itu mengganggu pak terhadap sistem ...

Pak Arief :Nah kalau sekarang karena kebutulan kami di RA/MI, kalau di MI itu kan aa... rata-rata siswa itu kan pengaruhnya sedikit rata-rata yang ada di pesantren itu yang tingkat MTs MA. Jadi, kalau tingkat MI masih terkondisikan jadi.. skalanya kecil lah.

Moh Zekki :Yang terakhir pak, apa yang bapak rasakan dari pengembangan SDM ini? Apakah bapak kira sudah cukup apa perlu dikembangkan lagi?

Pak Arief :Kalau SDM itu butuh pengembangan, perlu pengembangan karena terus terang saja kalau guru-guru kalau guru itu kan memang ya memang latar belakangnya kan berbeda, ada yang S1nya itu ada yang swasta ada yang negeri kan seperti itu sehingga ketika.. kalau yang kuliahnya memang bagus jadi ketika terjun ke madrasah rata-rata mereka masih lumayan lah lumayan bagus, kalau yang kuliahnya tidak bagus itu kadang-kadang masih memerlukan pembinaan lagi karena memang teori yang ada di mata kuliah itu ketika terjun kelapangan beda. Kalau di mata kuliah itu kan yang namanya sekolah atau madrasah sarana yang harus ada 8 standart harus pas ideal nah ketika terjun kadang-kadang gak ada jadi pembinaan mulai dari guru, guru yang mengajar bidang study ataupun guru kelas itu harus terus ada pembinaan wajib, hukumnya wajib.

Moh Zekki :Untuk lebih meningkatkan kualitasnya.

Pak Arief :Iya

Moh Zekki :Mungkin itu saja dulu pak, terimakasih atas waktunya pak, maaf mengganggu, summmassalamualaikum warohmatulla wabarkatuh

Pak Arief :Waalaiikumsalam warohmatullah wabarkatuh.

HASIL WAWANCARA

(Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas kinerja Supervisor Pendidikan Jenjang RA/MI di Kementerian Agama Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur)

Sumber data/narasumber : Pengawas Pendma KEMENAG Kab. Sampang
Hari/tanggal : Kamis, 04 Januari 2018
Pukul : 08:52-09:12 WIB
Lokasi : Ruang PPAI KUA Kec. Karang Penang Sampang.

Moh Zekki :Assalamualaikum warohmatullah wabarkatuh

Pak Subaidi :Walaikumsalam warohmatullah wabarkatuh

Moh Zekki :Ini dengan bapak siapa pak?

Pak Subaidi :Subaidi

Moh Zekki :Subaidi selaku pengawas...?

Pak Subaidi :Pengawas Karang Penang

Moh Zekki :Mengawasi ditingkat apa pak?

Pak Subaidi :Ditingkat MI, RA/MI

Moh Zekki :Pengawasannya mempunyai berapa lembaga pak?

Pak Subaidi :Aa... perpengawas itu ada yang 10 ada yang 13, tidak sama karena pengawas kecamatan Karang Penang semunaya jenjang RA/MI itu 8 (orang), 8 pengawas. Sedangkan MI nya jumlah 76 MI RA nya itu 28

Moh Zekki :itu bapak bekerja sebagai pengawas kira-kira sudah berapa lama ya pak?

Pak Subaidi :Aaa... insyaAllah saya di Karang Penang itu pertama.. SK pertama itu menangani dari... madrasah dengan PAIS itu tahun 2010 terus ada pemilahan antara pengawas PAIS dan pengawas madrasah itu saya terSK tahun 2013 ternyata SK saya, saya terima tahun 2013 itu terSK sebagai pengawas madrasah sampek sekarang 2018.

Moh Zekki :Itu SKnya langsung dari kanwil apa dari...kemenag

- Pak Subaidi :Dari kanwil, yak kalo SK itu dari kanwil, kalo SP beda, kalo SP itu dari kemenag... ya, cuma SK yang saya terima kemaren itu yang dari kanwil langsung tertera pengawas madrasah kecamatan Karang Penang.
- Moh Zekki :Apakah bapak itu mulai mendapatkan SK dari kanwil itu sudah memahami sistem kerja dibagian supervisi ini, supervisor ini, bagaimana pak sudah memahami dari awal?
- Pak Subaidi :Ya masalah memahami, ya.... memahami bahkan bisa dikatakan ya .. sudah apa namanya itu... hmmm mendalami terkait dengan supervisi kepengawasan dibidang kependidikan.
- Moh Zekki :Selain itu apakah ada juga dari... mungkin dari kanwil atau dari kemenag memberikan pengembangan sumber daya manusia khusus untuk pengawasan pak?
- Pak Subaidi :Oh iya ada, ada. Makanya pengawas itu disana ada namanya SKP ya itu penilaian kinerja pengawas, yang menilai adalah pokjawas selain itu juga ada pembinaan dari kemenag khusus pengawas.
- Moh Zekki :Untuk konsep pengembangan sumber daya manusia untuk pengawas itu seperti apa pak?
- Pak Subaidi :Melalui beberapa diklat, namun untuk diklat yang diberikan oleh diklat agama Surabaya itu memang tidak merata. Tapi kalau yang dilaksanakan oleh pokjawas ya itu melalui *workshop* semua pengawas se-kabupaten Sampang.
- Moh Zekki :Nanti itu bentuknya apa saja pak?, diklat? *workshop*? Apa juga mungkin ada pembinaan dari kemenag?
- Pak Subaidi :Ada, ada. Karena sebelum diadakan *workshop* atau pelatihan-pelatihan itu dari pokjawas kita sebelumnya minta persetujuan dan juga nanti yang buka itu kepala kemenag dan diresmikan oleh kepala kemenag baru terlaksana yang namanya pelatihan atau *workshop*.
- Moh Zekki :Apakah dalam bentuk pengembangan SDM itu, ada juga sistem pengembangan SDM yang berupa pendidikan pak?
- Pak Subaidi :Ada, berupa pendidikan ada.
- Moh Zekki :Bentuknya seperti apa yang berupa pendidikan itu pak?
- Pak Subaidi :Aaa... bentuknya seperti pembinaan karakter
- Moh Zekki :Kalau misal pembiayaan untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya itu ada apa gak pak?

- Pak Subaidi :Gak ada, gak ada itu, istilahnya bantuan-bantuan untuk kejenjang berikutnya... gak ada karena apa ya karena sekarang itu ya satu ada BOS selain BOS dikasih bantuan namanya dulu BSM, BSM itu dirubah bahasa namanya BIP.
- Moh Zekki :Kemudian pak, selama bapak jadi pengawas disini pengembangan SDM apa saja yang pernah bapak ikuti?
- Pak Subaidi :Penelitian tindakan sekolah bulan Desember yang kemaren.
- Moh Zekki :Dari sekian banyak pengembangan SDM mungkin yang diberikan dari kanwil ataupun dari diklat keagamaan Surabaya ataupun dari kemenag yang bapak rasa itu kendalanya apa saja pak?
- Pak Subaidi :Ini kan belum ya belum didiklat... bersama dengan kita di Surabaya sekarang hanya ada dua mungkin ya yang dipanggil diklat itu, dua orang yang diklat ke Surabaya kalau masalah kendala mungkin yang lebih tahu yang bersangkutan yang pernah mengikuti diklat. Tapi, kalau pembinaan yang internal yang diadakan oleh kemenag saya semuanya pernah mengikuti gitu, seperti halnya *workshop* ya menindak lanjuti diklat-diklat yang di Surabaya itu.
- Moh Zekki :Ya kalau yang pembinaan atau *workshop* itu kalau dari sisi bapak sendiri kendala itu apa saja pak?
- Pak Subaidi :Kalau dari segi pemahaman selama mengikuti diklat itu gak ada (kendala) cuma nanti ketika mengaplikasikan kebawah ini yang memang kadang-kadang kendala, kendalanya apa? Kendalanya SDM di lembaga itu jadi kadang-kadang kesulitannya disitu. Kalau masalah kendala selama mengikuti diklat saya kira semua... ya bukan tidak ada kendala, ya memang hampir semua materi baik yang berupa tekhnis, teori saya faham cuma kendalanya disitu nanti kalau sudah diklat pengaplikasiannya kebawah ini macet SDMnya di lembaga, mungkin adik kan sudah di Karang Penang ya jadi memang SDMnya di lembaga itu yang kurang kualitasnya, rata-rata guru itu kan lulusan SMA, kadang-kadang guru tugas nah disitu nanti yang kendalanya.
- Moh Zekki :Berarti kendalanya bukan lagi dipelaksanaan tapi aplikasinya kelapangan. Kemudian dari sisi sesuai atau tidaknya pengembangan SDM yang diberikan atasan ke bapak itu sesuai apa tidak pak?
- Pak Subaidi :Ya sudah sesuai karena memang pihak penyelenggara dengan pokjawas itu memang semua materi yang diberikan itu memang

mengacu pada tugas pokok dan fungsi pengawas sebagai supervisor. Jadi, membina, memantau, memberikan penilaian kinerja jadi tidak lepas dari itu semua, ya sesuai lah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Moh Zekki :Kemudian pak setelah bapak pengawas selaku pengawas disini mengikuti pengembangan SDM yang diberikan pimpinan ataupun atasan apakah bapak dan mungkin ibu juga sekalian bisa memberikan kontribusi tinggi terhadap kinerja bapak setelah adanya pengembangan SDM?

Pak Subaidi :Ya betul, sangat membantu

Moh Zekki :Kalau bisa dicontohkan pak, seperti apa pak mungkin pak?

Pak Subaidi :Bagaimana membuat program ke pengawas, bagaimana cara memberikan supervisi saya kira hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pengawas itu mempunyai dampak lah ya cuman yang namanya butuh proses, ya semuanya butuh proses jadi tidak langsung 100% mampu tapi kita harus proses dan kita terus mencoba memperaktekannya.

Moh Zekki :Kalau bisa dibandingkan perbedaan setelah dan sebelum mengikuti pengembangan SDM tersebut seperti apa pak?

Pak Subaidi :Banyak, banyak perkembangan. Masalahnya begini... dulu itu, itu kan pengawas itu tidak melalui diklat nah sekarang tahun 2016 sampek sekarang itu sudah harus mengikuti diklat. Jadi, untuk jadi pengawas harus melalui diklat kepengawasan di Surabaya itu, sekarang banyak perubahan-perubahannya tetapi yang belum diklat ini sudah oleh pokjawas sudah digenjot untuk terus di upgrade keterampilannya melalui *workshop* dan pelatihan-pelatihan lainnya. Jadi, semuanya walaupun pengawas lama tidak pernah ikut diklat tapi dengan program-program pokjawas yang ada di kemenag sekarang sudah mulai.. mulai sudah ada perubahan terutama faham dan mengerti tentang tugas pokok dan sebagainya, cuma itu kenadalanya disitu, jadi kendalanya pengawas itu sudah faham lah cuma ketika nanti diaplikasikan kebawah ini harus punya strategi sebagai pendelay, kadang-kadang kan tidak respon kadang-kadang, jadi dibawah kadang-kadang tidak sesuai karena sumber daya manusianya, misalnya ini sekarang ada K-13 iya kan, ada K-13, nanti apa K-13 lah pon padeh pak makeh nak kanak kenek. Mindset seperti itu yang kadang-kadang jadi kendala bagi pengawas .

- Moh Zekki :Kemudian pak apabila dilihat dari hasil pengembangan sumber daya manusia tersebut bagi bapak apa? Hasil dari pengembangan sumber daya manusia tersebut?
- Pak Subaidi :Hasilnya? Ke?
- Moh Zekki :Iya, ke pengawas
- Pak Subaidi :Ya seperti yang tadi, yang akhirnya tidak begitu mengerti tambah mengerti, yang masih belum trampil bisa trampil, yang masih tidak kompeten bisa kompeten misalnya tentang dulu kita itu tidak mengerti bagaimana cara membuat penelitian walaupun secara teori kita mulai bisa jadi signifikan saya kira dengan adanya pengembangan ini sangat membantu.
- Moh Zekki :Cuma kendalanya tadi ya pak di... SDM lembaga. Kalau dari sisi tugas pak, apakah supervisi pendidikan anggaplah supervisor disitu mempunyai tugas triwulan ke lembaga atau tiap hari atau gimana pak?
- Pak Subaidi :Nanti kan setiap pengawas mempunyai program, program kepengawasan ya.. nanti biasanya itu ya minimal satu bulan itu 2X kalau kami gitu supervisi, standart pelayanan minimumnya kan dua kali dalam sebulan.
- Moh Zekki :Pengawasan dilakukan ke apa pak?
- Pak Subaidi :Ke lembaga kan objeknya, sasarannya bisa ke kepala sekolah atau guru gitu kan, kalau kepala sekolah sasarannya adalah manajemennya, pengelolaannya kalau kepada guru itu bidang akademik namanya itu menyangkut bagaimana cara belajar mengajar yang baik, itu. Jadi sasarannya dua, supervisi manajerial, kepala sekolah dan supervisi akademik, guru.
- Moh Zekki :Kalau dari sarana prasarana pak apakah juga ada pengawasan dari sini?
- Pak Subaidi :Oh iya ada pemantauan disana. Jadi, kan pengawas itu mempunyai tugas memantau 8 standart pendidikan nasional termasuk kurikulum, standart isi, proses sarana, sumber daya manusia semua masuk dalam tugas pokok pengawas dalam hal monitoring.
- Moh Zekki :Apakah disini kan disetiap... oia pak pengawas mempunyai tanggung jawab 8-10 ya pak, apakah semua itu harus mempunyai kualifikasi semuanya pak?
- Pak Subaidi :Ya sama

- Moh Zekki :Harus mempunyai kualifikasi bagaimana mendidik guru yang baik, bagaimana sarana...administrasi juga pak
- Pak Subaidi :Harus karena itu memang diatur sudah dengan adanya pemerintah, ya tugas pokok pengawas ya ini semuanya. Cuma lembaga binaannya beda-beda sesuai dengan jumlah lembaga binaan.
- Moh Zekki :Selama pengawasan yang dirasa sulit bagi bapak itu apa? Selain SDM yang tadi....
- Pak Subaidi :Ya sarana terutama itu sarana memang setelah SDM tapi memang yang paling penting SDM walaupun ya gak 100% gak bagus cuman ya rata-rata gitu kan cuman masalah sarana kita lihat misalnya di lembaga kadang-kadang banyak siswa yang duduk di bawah dilesehan, kemudian sarana komputernya juga. Tapi, meskipun seperti itu pelaksanaan program tetap berjalan.
- Moh Zekki :Kalau kan sekarang ini lagi masanya ujian pakai itu pak online
- Pak Subaidi :UNBK, itu untuk tingkat SLTA, SLTP kalau jenjang RA/MI masih manual
- Moh Zekki :Apakah dari sekian madrasah MTs ataupun MA yang ada dipengawasan ini sudah memenuhi semua pak standar itu, anggaplah mempunyai *computer* untuk ujian itu?
- Pak Subaidi :Masalah itu kita gak tahu itu memang ada pengawas jenjang, pengawas MTs. Kalau kita yang kumpul sekarang ini pengawas RA/MI.
- Moh Zekki :Pengawas RA/MI semua ini ya pak?
- Pak Subaidi :Iya.. maka suasana dari jenjang SLTA SLTP saya itu tidak begitu tahu apa prasarana itu sudah memenuhi syarat atau gak. Yang tahu persis adalah pengawas jenjang SLTA SLTP.
- Moh Zekki :Kemudian pak, dari kurikulum terbaru sekarang kan k13 apakah ada kendala untuk penerapannya?
- Pak Subaidi :Semuanya ya semuanya yang awal-awalnya ada kendala, karena diadakan *workshop*, pelatihan-pelatihan Alhamdulillah tidak ada kendala semuanya bisa diatasi bahkan dengan raport K-13 sekarang itu banyak yang sudah selesai kelas 1 dengan kelas 4. Kalau sebelum dikenalkan namanya K-13 kayaknya dari lembaga itu sendiri awam nah karena diadakan *workshop*, pelatihan sesudah itu dan ditambah oleh pengawas-pengawas yang ada di kecamatan Karang Penang.

- Moh Zekki :Berarti pengawas sekalian memberikan pengembangan (SDM) sumber daya manusia kepada guru-guru ataupun kepada madrasah.
- Pak Subaidi :Iya iya betul. Dengan adanya K-13 memang tuntutan guru kompetensi memang tuntutannya memang besar karena memang berbeda kan pendekatannya K-13 dengan KTSP itu beda maka dengan pendekatan sientifik memang dituntut SDMnya itu memang harus berkompeten.
- Moh Zekki :Oia pak kadang saya menemukan ketika anak sekolah libur hari sabtu katanya menggunakan kurikulum K-13 apakah itu benar adanya pak?
- Pak Subaidi :Gak. Sesuai dengan kalender pendidikan
- Moh Zekki :Tapi itu kebanyakan dibawah kemindukbud pak bukan dibawah kemenag
- Pak Subaidi :Oh 5 hari kerja memang ada yang menerapkan seperti itu cuman kalau di Madura gak ada, tetap 6 hari kerja. Cuma sebelumnya ada isu semacam itu tapi ada (gejolak) gak diterima oleh kalangan-kalangan daerah Madura, gak gak bisa. Daerah Surabaya katanya ada sebagian yang menerapkan, yang 5 hari kerja itu masuknya dan pulanginya beda dengan yang 6 hari kerja.
- Moh Zekki :Untuk daerah Madura kebanyakan kan liburnya hari jum`at ya pak?
- Pak Subaidi :Oh ndak, ndak seperti itu, kalau Karang Penang saya kira kalau jum`at masuk kalau dulu ya memang iya kalau sekarang sudah mengikuti program dari pemerintah bahkan kalau hari senin itu libur kayaknya anak didik dengan orang tua kadang gak setuju lebih baik hari minggu aja karena apa? karena antara pagi dan sore itu kan gini kalau jum`atnya itu prei libur ya hari minggunya itu masuk akhirnya oang tua kayaknya tak merespons itu karena apa sewaktu-waktu anak itu dibutuhkan orang tua dibawa kemana, itu kayaknya msih terikat dengan pendidikan yang lainnya. Jadi, kalau antara pagi dengan sorenya ya kalau libur hari minggu itu slong tidak ada ikatan kepada anak didik karena hari minggu itu pagi ya libur sorenya libur.
- Moh Zekki :Mungkin itu saja dulu ya pak dari saya terimakasih banyak pak atas waktunya
- Pak Subaidi :Iya sama-sama
- Moh Zekki :Assalamualaikum warohmatullahi taala wabarkatuh

Pak Subaidi :Waalaikumsalam warohmatullah wabarkatuh