

**IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TERHADAP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM)**

(Studi Pada Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi
Pancasila Republik Indonesia)



**Oleh: Maesaroh
NIM: 20204092003**

TESIS

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk

Memenuhi Salah Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**YOGYAKARTA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Maesaroh**

NIM : 20204092003

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 14 November 2022

Saya yang menyatakan,



Maesaroh

NIM: 20204092003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Maesaroh**
NIM : 20204092003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 November 2022

Saya yang menyatakan,



Maesaroh

NIM: 20204092003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Maesaroh**
NIM : 20204092003
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut (atas photo dengan menggunakan jilbab dalam ijazah Strata II (S2)) saya kepada pihak:

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terimakasih.

Yogyakarta, 14 November 2022
Saya yang menyatakan,



Maesaroh
NIM: 20204092003



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3336/Un.02/DT/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) (STUDI PADA DEPUTI BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA REPUBLIK INDONESIA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAESAROH, S.Sos
Nomor Induk Mahasiswa : 20204092003
Telah diujikan pada : Kamis, 15 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 63a1538c78fa0



Penguji I
Dr. Sedyanta Santosa, SS, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 63a138abebd98



Penguji II
Dr. H. Sumedi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63a04a9fd03da



Yogyakarta, 15 Desember 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63a157e7bcd0a

NOTA DINAS PEMBIMBING

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

Assalamualaikum warahmatullahi wabaraakaatuh.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Pada Deputi Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Badan Ideologi Pancasila
Republik Indonesia)**

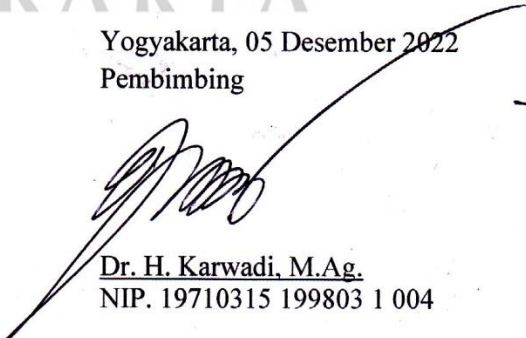
Yang ditulis oleh:

Nama : Maesaroh
NIM : 20204092003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamualaikum warahmatullahi wabaraakaatuh.

Yogyakarta, 05 Desember 2022
Pembimbing


Dr. H. Karwadi, M.Ag.
NIP. 19710315 199803 1 004

ABSTRAK

MAESAROH, *Implikasi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Pada Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia)* Tesis, Yogyakarta: Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2022.

Penelitian ini di latar belakang oleh fakta yang ditemukan di lapangan bahwa kepemimpinan pada Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tapak kurang maksimal akibat tumpang tindik antar staf . kontribusi ini menarik untuk diteliti karena Badan Pembinaan Ideologi Pancasila sebagai lembaga negara yang memiliki posisi strategis diharapkan memberikan kontribusi penting dan kongkrit terutama penguatan Ideologi Pancasila.

Jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis-kritis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan selama bulan Juli sampai Oktober 2022 berlokasi di Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) yang didukung dengan berbagai sumber data primer dan sekunder. Analisis dilakukan mereduksi data, penyajian data, verifikasi dan kesimpulan serta uji keabsahan data melalui triangulasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Upaya yang dilakukan dengan sistem pembagian sif berdasarkan pekerjaan *sifthing bay job* dalam pemaksimalan jobdes melalui tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan posisi bidang (2) Menyusun program melalui peningkatan kapasitas berbasis *upgrading by job* sehingga dapat terbangunnya system kerja dan koordinasi yang baik di Direktorat Pelaksanaan Diklat (3) Kunci keberhasilan Berdasarkan target kinerja tahun 2022 adalah sebesar 45%, yang diukur dengan membandingkan antara jumlah lulusan diklat yang melakukan aktualisasi nilai-nilai Pancasila di komunitasnya dengan jumlah peserta diklat yang mengikuti diklat PIP sampai dengan triwulan III Tahun 2022, maka Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan berhasil merealisasikan 100 % dari target, dimana dari 507 orang lulusan diklat 100% telah melakukan aktualisasi nilai-nilai Pancasila di komunitasnya, yang dibuktikan dengan laporan aktualisasi yang dilaporkan oleh lulusan diklat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Mutu SDM*

ABSTRACT

MAESAROH, *Implications of Leadership in the Implementation of Education and Training on the Quality of Human Resources (Study of the Deputy for Education and Training of the Pancasila Ideology Development Agency of the Republic of Indonesia)* Thesis, Yogyakarta: Master of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training Sciences, UIN Sunan Kalijaga, 2022.

This research was motivated by the facts found in the field that the leadership of the Deputy for Education and Training of the Pancasila Ideology Development Agency was not optimal due to the tumpang piercing between staff. This contribution is interesting to study because the Pancasila Ideology Development Agency as a state institution that has a strategic position is expected to make an important and concrete contribution, especially strengthening the Pancasila Ideology.

This type of research uses qualitative research with a critical-analysis approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews and documentation which were carried out from July to October 2022 located at the Pancasila Ideology Development Agency (BPIP) which is supported by various primary and secondary data sources. The analysis was carried out by reducing data, presenting data, verifying and concluding and testing the validity of the data through data triangulation.

This study shows that: (1) Efforts are made with a system of dividing shifts based on workshifting bay jobin maximizing jobdes through the tasks and functions given in accordance with field positions (2) Develop programs through capacity building based upgrading by jobso that a good work and coordination system can be built in the Directorate of Training Implementation (3) The key to success Based on the 2022 performance target is 45%, which is measured by comparing the number of training graduates who actualize Pancasila values in their communities with the number of training participants who participating in PIP training until the third quarter of 2022, the Directorate of Education and Training Implementation succeeded in realizing 100% of the target, where out of 507 training graduates 100% had actualized Pancasila values in their communities, as evidenced by actualization reports reported by graduates training.

Keywords: *Leadership, Education and Training, HR Quality*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Implikasi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Mutu SDM (Studi Pada Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia)”** Yang mana penelitian tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Strata 2 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dan ketidak tepatan dalam tesis ini, baik dalam struktur kalimat maupun penggunaan bahasa.. Hal ini merupakan keterbatasan kebijaksanaan dan informasi yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti memohon masukan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini dengan memberikan dukungan moril dan spiritual. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Al-Makin, M.A, Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sekaligus merupakan pembimbing tesis yang telah memberikan banyak pengarahan, bimbingan, saran serta dukungan dan motivasi kepada peneliti dengan penuh kesungguhan dan kesabaran hingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan selesai..
4. Ibu Dr. Nur Saidah, M.Ag, Selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan arahan, masukan, serta bimbingan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam ini.
5. Ibu Dr. Hj. Na'imah, M.Hum, selaku penasehat akademik yang telah memberikan dukungan kepada peneliti selama belajar dan berproses sebagai mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam.
6. Segenap jajaran Bapak/Ibu Dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan pengarahan, pengajaran, ilmu, motivasi kepada penyusun selama berproses menjadi mahasiswa dan menempuh Pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluargaku tercinta, khususnya kedua orang tuaku Bapak Nendra dan Ibu Robiah, terima kasih atas curahan kasih sayang, pengorbanan. Dukungan, nasihat dan doa yang tak pernah putus mengiringi disetiap Langkah.

8. Adik-adikku Dewi Fitriawati, Dinda Sekar Arum, Abu Bakar Sidik dan keluarga besar yang telah memberikan doa kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Bapak Drs. Rosyid Ridla M.Si, selaku Dosen Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini
10. Bapak Prof. Dr. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
11. Bapak Achmad Uzair, S.IP. M.A., Ph.D, selaku Kasubag Fasilitasi Dewan Pengarah dan Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila
12. Lisa Aditya Putra S.Sos serta Khoirun Nisa, S.Pd, selaku Staf Kasubag Fasilitasi Dewan pengarah dan Kepala BPIP serta para staf Kasubag Badan Pembinaan Ideologi Pancasila yang telah memberikan banyak motivasi serta arahan kepada peneliti selama berada di BPIP.
13. Bapak Dr. Mahnan Marbawi, M.A, selaku Plt Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila
14. Bapak Rohman, S.ST.Pi., M.E, bu fery, Citra Meysyarinda, Ade Dermawan, A.Md, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini, serta teman-teman Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang membantu suksesnya penelitian ini terutama Jatuh Shinta Dewi yang sering saya reportkan selama berada di BPIP.

15. Teman terbaik saat di Jogja, Muhammad Ghozali yang selalu memberikan dukungan dan semangat tak henti-hentinya.
16. Teman-teman seperjuangan dalam mengenyam pendidikan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam terkhusus MPI A1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas kebersamaan, semoga jalinan silaturahmi tetap terjaga.
17. Serta berbagai pihak dan orang-orang baik yang telah membantu penyusun baik melalui doa, Tindakan dan sebagainya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga yang telah mereka berikan kepada peneliti akan menjadi amal ibadah, mendapatkan balasan yang tidak ada kiranya baik di dunia dan di akhirat kelak serta semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT dimudahkan segala urusannya dan di kabulkan setiap hajatnya. Aamiin Ya Robbal'alamiin.

Terakhir, semoga karya kecil yang jauh dari kata sempurna ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan kepada kalayak umum. Aamiin Allahumma Aamiin.

Yogyakarta, 19 November 2022

Maesaroh
NIM 20204092003

MOTTO

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ
الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

(Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

(Q.s. Shad:26)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama, “*Al-Qur’an dan Terjemahannya*” (Jakarta: Pustaka Lajnah, 2019).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis Ini Penulis Persembahkan Untuk Almamaterku Tercinta
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga
Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Şād	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gāin	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	'el
م	Mīm	M	'em
ن	Nūn	N	'en
و	Wawu	W	W
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā	Y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis rangka

متعددين	Ditulis	<i>Muta'addin</i>
عدة	Ditulis	' <i>iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan tulis h

هبة	Ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, salah, dan sebagainya. Kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al-auliya</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, atau dammah ditulis

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakah al-fitri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

اَ	Ditulis	A
اِ	Ditulis	I
اُ	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A <i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati يسعي	Ditulis Ditulis	A <i>Tansa</i>
3.	Kasrah + mim mati كريم	Ditulis Ditulis	I <i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	U <i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai <i>Bainakum</i>
2	Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au <i>Qoul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لأن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartun</i>

H. Kata Sandan Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariah*

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)* nya.

السما	Ditulis	<i>As-sama</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syam</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bacaannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERNYATAAN BERHIJAB	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO	xiii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xiv
PEDOMAN TRASLATE ARABIAN-LATIN.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	10
2. Sumber Data dan Penelitian	11
3. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	12
4. Subjek Penelitian	12
5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	13
6. Teknik Analisis Data Penelitian	16
7. Keabsahan Data	18
F. Sistematika Pembahasan	19
BAB II : KAJIAN TEORITIK.....	21
A. Konsep Kepemimpinan	21
1. Definisi Kepemimpinan	21
2. Gaya Kepemimpinan.....	25
3. Indikator Kepemimpinan	32
4. Tipe-Tipe Kepemimpinan	34
5. Model Kepemimpinan.....	38
6. Kepemimpinan Pemerintah.....	46
B. Pendidikan Dan Pelatihan	46
1. Pengertian Pendidikan.....	46
2. Pengertian Pelatihan.....	48

3. Jenis-jenis Pendidikan dan pelatihan	50
C. Mutu Sumber Daya Manusia (SDM)	52
1. Definisi Mutu	52
2. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	53
3. Indikator Mutu Sumber Daya Manusia.....	54
D. Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	54
1. Definisi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	55
2. Status Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	55
3. Dasar hukum pembentukan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).....	56
4. Landasan pembentukan Peraturan Presiden No.7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	60
5. Pengawasan terhadap Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).....	60
BAB III : GAMBARAN UMUM BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA (BPIP).....	62
A. Sejarah Pembentukan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP).....	62
B. Letak Geografis Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	65
C. Struktur Organisasi Pejabat Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	65
D. Visi dan Misi	68
E. Tugas dan Fungsi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) ..	70
BAB IV : PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA	73
A. Upaya Pemimpin Direktorat Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	73
B. Implikasi Kepemimpinan Terhadap Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	88
C. Kunci Keberhasilan Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	92
BAB V : PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	114

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Teknik Analisis Menurut Miles dan Huberman.
- Gambar 2 : Struktur Organisasi Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- Gambar 3 : Struktur Organisasi Direktorat Perencanaan dan Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan tahun 2021
- Gambar 4 : Struktur Organisasi Standarisasi dan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan
- Gambar 5 : Struktur Organisasi Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan tahun 2021-22
- Gambar : Jadwal WFH dan WFO
- Gambar : Dokumentasi Rapat Mingguan
- Gambar : Dokumentasi dalam rangka capaian kerja Diklat ToT Triwulan III tahun 2022

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Foto bangunan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila dan Sekretaris Wakil Presiden
- Lampiran 2 Foto kegiatan deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- Lampiran 3 Struktur Organisasi Direktorat Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan tahun 2021
- Lampiran 4 Pedoman pengumpulan data
- Lampiran 5 Catatan lapangan
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Surat Izin Observasi
- Lampiran 9 Berita acara seminar
- Lampiran 10 Kartu Bimbingan Tesis



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, penuh dengan persaingan dan pembatasan termasuk manajemen pemerintah yang efisien dan efektif. Realitas itu diperlukan penggunaan sumber daya aparatur yang profesional dalam penyelenggaraan urusan pengelolaan suatu organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia aparatur yang menjadi motor penggerak pembangunan suatu organisasi, berada pada posisi yang sangat strategis sebagai kekuatan konstan perubahan sosial. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki kompetensi dengan tingkat keterampilan dan profesionalisme yang jauh lebih baik daripada periode sebelumnya, sebagai dampak dari pertumbuhan teknologi yang semakin terbuka, mendunia, dan kompetitif. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan tuntutan kemampuan individu dan tujuan organisasi, lembaga pelatihan akan menjadi salah satu katalisator dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur.¹

Terlebih lagi diberlakukannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa anggota aparatur negara, pegawai, dan pegawai negeri sipil harus mengabdikan kepada masyarakat secara profesional, diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Aparat Sipil Negara (ASN) pada pasal 3 yang menyebutkan ASN sebagai

¹ Sri Wahyuni, "Strategi Penguatan Kapasitas Lembaga Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Untuk Mewujudkan Learning Organization," *Bestari* 1, no. 1 (2020): 32–46.

profesi yang berlandaskan pada prinsip nilai dasar, komitmen, integritas, tanggungjawab dengan pelayanan publik, kompetensi sesuai dengan bidangnya, dan profesionalitas terhadap jabatan.² Maka setiap aparatur yang ada memiliki hak sama dengan waktu yang lebih banyak untuk mendapatkan pengembangan karir dalam jabatan khususnya melalui jalur pelatihan dan non pelatihan, baik pelatihan manajerial, kepemimpinan, teknis inti, fungsional dan sosio kultural.

Responsifitas pemimpin dalam menghadapi era globalisasi perlu melahirkan inovasi pembaharuan disegala aspek komponen menjadi suatu hal yang sangat penting. Seiring dengan perkembangan atau masalah akan datang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi, para eksekutif terlebih dahulu harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya organisasi secara benar dan tepat.³ Peran pemimpin dalam suatu organisasi dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab, maka organisasi akan berfungsi dengan maksimal. Di sisi lain, jika peran kepemimpinan tidak dijalankan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), berbagai masalah dapat muncul yang dapat menghambat atau memengaruhi kinerja kelompok yang diwasi.⁴ Berdasarkan hal itu, untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memastikan tingkat kinerja karyawan, kepemimpinan

² “Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” n.d., hlm.4.

³ Dkk Edwin Wakak Wegow, “Membangun Kepemimpinan Kuat Dan Tangguh Pada Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Pendidikan dan Pelatihan,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial* 1, no. 3 (n.d.).

⁴ Johannes Bryan. Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).” *Acta Diurna* III, no. 4 (2014).

didefinisikan sebagai proses seorang untuk mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan semua aspek dalam suatu kelompok.⁵

Adanya kepemimpinan dalam tata kelola manajemen di sebuah lembaga menjadi faktor terpenting yang dapat dilakukan untuk mendirect tugas-tugas yang dijalankan. pada memimpin suatu organisasi, secara umum seorang pemimpin wajib memenuhi berbagai kriteria diantaranya menegaskan ilmu, kebenaran, teguh pendirian (istiqamah), mempunyai kapasitas, kurangnya ambisi untuk kekuasaan, kepatuhan pada standar moral, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan beroperasi sesuai dengan hukum adalah semua persyaratan. hidup sederhana, berakhlak baik, dapat diandalkan, dan tidak munafik Mengetahui dan melaksanakan tugas, mengetahui dan menggunakan kemampuan (kepribadian) diri sendiri, memberi contoh untuk diikuti orang lain, terbuka dan komunikatif serta terlatih (*learning by process*), mendorong rasa tanggung jawab pada orang lain dalam organisasi, dan menerima tanggung jawab penuh (*full responsibility*), dan memakai organisasi sinkron dengan kemampuannya. Komponen peran pemimpin di atas tentu akan tampak jika diaplikasi di suatu lembaga yang memegang teguh pancasila sebagai dasar pembentukan suatu negara yang terdapat nilai-nilai kebaikan, kemanusiaan, persatuan, kekompakan dan keadilan. Indonesia sebagai negara yang menganut pancasila mengusung lembaga yang khusus mengelola pancasila, salah satunya Badan Pembinaan Ideologi Pancasila disingkat BPIP yang merupakan suatu lembaga bertanggung jawab kepada dan bertanggung

⁵ Dkk Munhur, "Gaya Kepemimpinan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maje," n.d.

jawab kepada Presiden, bertugas membantu Presiden dalam menyusun arah kebijakan terkhusus pada pengembangan ideologi Pancasila mulai mengkoordinasikan, menyelaraskan, dan mengendalikan pengembangan ideologi Pancasila secara menyeluruh dan secara kontinu, serta menyiapkan standarisasi pendidikan. Selain itu, memberikan saran kepada lembaga tinggi negara, kementerian/lembaga, pemerintah daerah, kelompok sosial politik, dan aspek masyarakat lainnya berdasarkan temuan studi tentang undang-undang atau peraturan yang bertentangan dengan Pancasila.⁶

Urgensi Badan Pembinaan Ideologi Pancasila dalam kehidupan bermasyarakat menjadi wadah sekaligus memfasilitasi setiap individu warga negara Indonesia dalam mendedikasikan dirinya terhadap tataran norma-norma dan nilai-nilai yang terdapat di dalam Pancasila. Gagasan bahwa pancasila ialah dasar negara mengandung arti bahwa nilai-nilai tersebut harus menjadi asas dan penyelenggaraan negara dan dasar pembentukan peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan meningkatkan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia tidak lepas dari kebijakan seorang pemimpin yang menaungi suatu lembaga tersebut. Pada lembaga BPIP dalam pencapaian penyerapan dilakukan Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia yang dilandasi dengan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dalam setiap pencapaiannya. Kinerja sasaran strategis pada program dukungan manajemen yang memiliki tujuan

⁶ BPIP, "BPIP," "Tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila", BPIP - Badan Pembinaan Ideologi Pancasila," *Diakses Tanggal 6 Juni 2022*, n.d.

menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik menjadi salah satu indikator yang dapat dilakukan untuk menunjang efektifitas keberhasilan tugas di dalam instansi. Dukungan dari *output* dan *outcome* pada setiap kegiatan di BPIP menjadi komponen terpenting dalam menunjang keberhasilan dalam setiap tugas yang dijalankan dan pengembangan mutu sumber daya manusianya.

Menilik dari paparan di atas, berdasarkan pengamatan dan wawancara beberapa informan di lembaga BPIP, peneliti menyimpulkan kepemimpinan yang diselenggarakan terutama pada masa kepemimpinan tahun 2021-2022, seorang pemimpinnya masih kurang berwibawa dan kurang tegas dalam pengambilan keputusan sehingga menyebabkan terjadi tumpang tindih penugasan dan kebijakan yang diambil antar bawahannya dan saling lempar tugas antar satu dengan yang lain hal ini kurang mencerminkan bentuk nilai-nilai Pancasila yang menjadi pondasi utama lembaga tersebut.

Oleh karena itu, berdasarkan persoalan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kepemimpinan di lembaga BPIP RI judul penelitian **“Implikasi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Pada Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat dirangkum ke dalam beberapa pokok rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Upaya Pemimpin Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan?
3. Apa kunci keberhasilan kepemimpinan terhadap Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Kepenuhisan penelitian ini memiliki tujuan dan kegunaan sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan Upaya Pemimpin Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk menemukan Implikasi Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Untuk mengetahui kunci keberhasilan kepemimpinan terhadap Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritik

Harapannya Studi ini dapat menambah pengetahuan ilmiah, gagasan, dan kontribusi terhadap teori dan konsep yang dikemukakan oleh berbagai studi sebelumnya, terutama yang berhubungan dengan keterampilan Kepemimpinan Pemerintahan dan Sumber Daya Manusia.

b. Secara Praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan sumbangan untuk memudahkan penelitian selanjutnya yang melakukan tentang penelitian Implikasi Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan, Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi inspirasi bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya serta dapat diterapkan oleh pemimpin lembaga pemerintah khususnya dalam bidang Pendidikan dan pelatihan.

D. Kajian Pustaka

Untuk mengetahui seberapa banyak penelitian sebelumnya dengan topik yang sama telah dilakukan, diperlukan kajian literatur untuk penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa tinjauan literatur terkait yang akan berfungsi sebagai dasar untuk penelitian yang akan datang.:

Pertama, tesis yang ditulis oleh Andi Kristianto mahasiswa program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan”. Tesis tersebut menjelaskan beberapa implementasi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM meliputi perencanaan Sumber Daya Manusia, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil penelitiannya penerapan manajemen sumber daya manusia tidak terpusat hanya kepada kepala sekolah saja, tetapi juga dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen.⁷ Persamaan dari penelitian ini yakni sama membahas peningkatan sumber daya manusia sedangkan perbedaannya terdapat di lembaganya yakni satuan pendidikan dan instansi pemerintah.

Kedua, tesis yang ditulis oleh Alsa Fitri mahasiswa magister manajemen pendidikan islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, “*Manajemen Sumber yang berjudul Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun*”. Penelitian ini menjelaskan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di STAI Ma’arif Sarolangun dari segi strategi peningkatan mutu pendidikan belum sepenuhnya tercapai, dan masih banyak

⁷ Andi Kristianto, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

yang perlu diperhatikan dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Persamaan penelitian Alsa Fitri dengan peneliti terletak pada kesamaan bahasan manajemen sumber daya manusia. Adapun perbedaannya terletak pada variabel dan fokus penelitian yang digunakan⁸

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Rina Agustina mahasiswa magister manajemen Universitas Sumatera Utara Medan 2020 yang berjudul “*Dampak Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Penerapan E-Government pada Balai Veteriner Medan Kementerian Pertanian*”, Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor yang lebih penting dalam implementasi e-government, dengan teknologi informasi memiliki dampak positif dan signifikan juga. Implementasi e-government, sementara itu, berdampak positif namun tidak signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Persamaan penelitian Rina Agustina dengan peneliti terletak pada kesamaan variabel. Adapun perbedaannya terletak pada jenis penelitian yang digunakan.⁹

Berdasarkan uraian peneliti terhadap kajian literatur, terdapat persamaan dan perbedaan temuan penelitian sebelumnya., penelitian ini dan peneliti terdahulu sama-sama membahas dan mengkaji pada bidang Sumber Daya Manusia. Adapun Perbedaan ialah peneliti lebih berfokus pada Implikasi kepemimpinan. Selain itu, perbedaannya terdapat pada tempat lokasi, peneliti

⁸Alsa Fitri, “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun*”. (Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi), 2021

⁹ Rina Agustina, “*Dampak Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Penerapan E-Government pada Balai Veteriner Medan Kementerian Pertanian*”, (magister manajemen Universitas Sumatera Utara Medan) 2020.

memilih hanya fokus pada lembaga pemerintah sedangkan peneliti terdahulu berfokus pada lembaga pendidikan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah serangkaian tindakan ilmiah yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian guna mencapai maksud dan tujuan penelitiannya.¹⁰ Maka dari itu, penelitian yang dilakukan dijabarkan sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis-kritis. Penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan pemahaman makna yang bersifat eksploratif dan deskriptif secara mendalam terhadap permasalahan sosial ataupun kemanusiaan.¹¹ Penelitian kualitatif meneliti bukti tetapi temuannya tidak sepenuhnya teoretis, temuannya didasarkan pada data empiris.¹² Adapun dalam penelitian ini mengkritisi dan menganalisis terhadap suatu peristiwa disuatu lokasi atau subjek penelitian yang diarahkan untuk mengemukakan gejala-gejala, fakta-fakta, ataupun kejadian secara terstruktur dan akurat.¹³

2. Sumber Data Penelitian Primer Sekunder

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-23, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 2.

¹¹ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 4.

¹² Michael W. Firmin, Data Collection, dalam Lisa M. Given, (ed.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, (United States of America: SAGE Publications, 2008), hlm. 190.

¹³ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan:Teori-Aplikasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 50.

Sumber data penelitian adalah subjek data penelitian dapat diperoleh.¹⁴ Dalam penelitian kualitatif, kata-kata dan tindakan adalah sumber data utama, dengan dokumen dan data tambahan lainnya sebagai cadangan.¹⁵ Menurut jenis data yang diperoleh, sumber data penelitian dibagi menjadi beberapa kategori berikut:

a. Sumber Data Primer

Data penelitian yang dihasilkan melalui prosedur observasi dan wawancara disebut sebagai sumber data primer.¹⁶ Hasil observasi lapangan secara mendalam yang dilakukan oleh peneliti sendiri, maupun yang diperoleh dari wawancara dengan subjek penelitian, dijadikan sebagai sumber data utama penelitian di Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) RI. Wawancara berupa wawancara lepas tidak terstruktur agar mendapatkan hasil kajian yang mendalam.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber informasi tambahan yang tidak langsung berasal dari sumber data primer. Dokumentasi, gambar, audio, video, dan arsip penting lainnya dapat digunakan sebagai sumber data sekunder. Video, berita, dokumen, dan gambar yang terkait dengan masalah digunakan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini Implikasi Kepemimpinan di Lembaga Pemerintah Dalam mengoptimalkan SDM di Sekretariat Wakil

¹⁴ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm.151.

¹⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke-38, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 157.

¹⁶ Fairuzul Mumtaz, *Kupas Tuntas Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Diantara, 2017), hlm. 45.

Presiden RI Deputi 4 Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan berlangsung sekitar bulan Maret 2022 hingga saat ini.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan rentang waktu Juli hingga Oktober 2022 sesuai dengan jadwal penelitian yang telah dirancang oleh peneliti. Waktu penelitian dengan pendekatan Kualitatif Deskriptif. Tempat dilakukannya penelitian disebut dengan lokasi penelitian. Lokasi penelitian akan berdampak pada bagaimana itu diubah untuk mencapai tujuan yang peneliti tetapkan. Lokasi penelitian ditentukan dengan metode *purposive*. Menurut Antara (2009) yang dikutip Sugaepi metode *purposive* menggunakan unsur kesengajaan dalam memilih lokasi penelitian berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.¹⁷

Penelitian ini dilakukan di BPIP RI (Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia). BPIP RI terletak Jl. Veteran III No. 2, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Terdapat Subdit Pendidikan dan pelatihan yang pengelolaannya memerlukan Manajemen Pendidikan Islam merupakan sebuah permasalahan besar yang patut untuk dikaji.

4. Subjek Penelitian

Pemilihan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada hasil perhitungan statistik, menurut Lincoln dan Guba dalam Sugiyono.

¹⁷ Sugaepi, *Pengaruh Pendekatan Pembelajaran Point of Reward dan Sikap Demokratis terhadap Hasil Belajar Peserta Didik dalam Mata Pelajaran PKN*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013), hlm. 53.

Sampel dipilih untuk mengumpulkan informasi yang komprehensif, bukan untuk menarik kesimpulan yang luas.¹⁸ Subjek penelitian yang berkaitan terlibat langsung dengan tema penelitian dengan judul Implikasi Kepemimpinan di Lembaga Pemerintah dalam Mengoptimalkan SDM di Sekretariat Wakil Presiden RI Deputy 4 Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan. Subjek penelitian terkait antara lain:

- a. Dr. Mahnan Marbawi, selaku Plt Direktur Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.
- b. Rohman, S.ST.Pi., M.E. selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya.
- c. Ade Dermawan, A.Md, selaku Pengelola Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara.
- d. Citra Maesyarinda, A. Md Pengelola Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara.

5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Istilah data mengacu pada sekumpulan informasi yang dapat berupa angka, kata, gambar, video, audio, dan konsep.¹⁹ Prosedur pengumpulan data digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data studi. Tindakan yang diambil mengambil bentuk

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D...*, hlm. 231.

¹⁹ James B. Schreiber, Data, dalam Lisa M. Given, (ed.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, (United States of America: SAGE Publications, 2008), hlm. 185.

abstrak dan halus dalam *item* yang menarik secara visual, namun efeknya dapat dilihat dan dirasakan.²⁰

Peneliti sebagai orang dalam (*insider*) di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila menempatkan diri sebagai *outsider* dan mengharuskan peneliti untuk memisahkan sudut pandang peneliti (*epoche*) dalam penelitian. Keuntungan peneliti sebagai orang dalam di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila memungkinkan peneliti untuk ikut terlibat secara langsung dalam waktu lama.

Creswell menunjukkan bahwa pendekatan observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif.²¹ Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. *Participant Observation* (Observasi)

Turun langsung ke lapangan dan menyaksikan perilaku dan kegiatan yang berlangsung di lingkungan lokasi penelitian adalah bagaimana observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan.²² Peneliti melakukan observasi dengan mengamati secara langsung Kepemimpinan dalam Lembaga Pemerintah Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Peneliti dalam proses mencari makna atas fenomena yang terjadi di BPIP RI khususnya dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan dilakukan dengan ikut mengamati secara langsung di lapangan. Pengamatan secara

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2013), hlm. 134.

²¹ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed...*, hlm. 267.

²² *Ibid.*

langsung ini akan memudahkan peneliti dalam mendalami aktivitas tiap subjek yang ada di lingkungan BPIP RI khususnya dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan. Mengharuskan peneliti untuk ikut andil di lokasi penelitian agar mendapatkan pemaknaan yang mendalam. Observasi dilakukan peneliti dengan cara Magang di BPIP RI Deputi Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat 3 pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan setidaknya dua bulan.

b. *In Depth Interview* (Wawancara)

Dalam penelitian kualitatif, peserta didorong untuk berbagi pemikiran mereka selama wawancara. Dalam penelitian kualitatif, wawancara bersifat terbuka dan tidak terstruktur.²³ Wawancara yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan teknik *face to face interview* yang berhadapan langsung dengan partisipan dan didukung media whatsapp baik melalui *chat*, telepon, serta *video call*.

Peneliti mengutamakan wawancara dilakukan secara langsung dengan subjek penelitian. Wawancara dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan .. yang menuntut peneliti untuk menanggalkan sudut pandang pribadi, meninggalkan latar belakang yang dimiliki peneliti, dan menempatkan diri sebagai partisipan, agar mendapatkan pemaknaan yang mendalam.

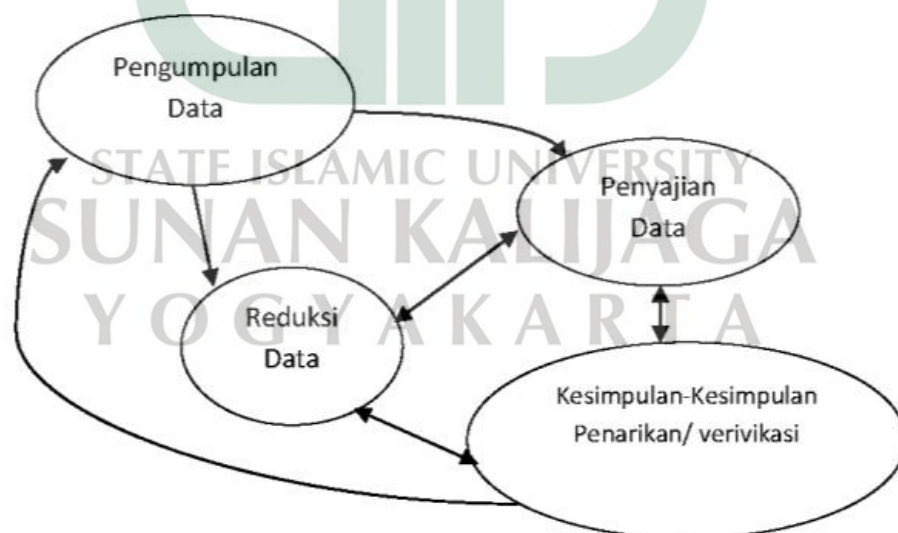
c. Dokumentasi

²³ *Ibid.*

Pendekatan dokumentasi adalah suatu cara untuk mencari informasi tentang item atau variabel dalam dokumen termasuk notulen rapat, agenda, buku, transkrip, surat kabar, dan majalah.²⁴ Dokumentasi dalam penelitian ini berfokus pada seluruh dokumen yang dimiliki oleh BPIP RI yang menunjang dan berkaitan dengan judul penelitian. Dokumentasi berupa kegiatan selama berada di lingkungan BPIP RI.

6. Teknik Analisis Data Penelitian

Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan adalah contoh-contoh strategi analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman. Dalam teknik Miles dan Huberman, tahap analisis data memerlukan pemadatan data hingga proses penarikan kesimpulan. Diagram berikut memberikan deskripsi prosedur.:



²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm. 202.

Gambar 1. Teknik analisis menurut Miles dan Huberman²⁵

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data dan penyajian data adalah dua contoh metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman. Menurut Patilima yang dikutip Triyono, reduksi data adalah suatu proses pengambilan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan stratifikasi data yang berasal dari catatan lapangan.²⁶ Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari, tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.²⁷

Tujuan peneliti mereduksi data yaitu untuk memilih hal-hal yang penting saja mengenai Implikasi Kepemimpinan di Lembaga Pemerintah dalam Mengoptimalkan SDM di Sekretariat Wakil Presiden RI Deputy 4 Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Data-data yang telah diperoleh peneliti kemudian digolongkan sesuai sumber perolehannya dan dipilih sesuai jenisnya. Data mentah yang ada Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat 3 pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan melalui tahap reduksi agar data dapat tersortir. Setelah reduksi data selesai kemudian peneliti melakukan tahapan selanjutnya.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D...*, hlm. 337.

²⁶ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), hlm. 287.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 335.

Penyajian data dilakukan setelah data direduksi. Penyajian data dimaksudkan agar data yang telah direduksi dapat dipahami dengan cara mengorganisasikan dan menatanya dalam pola relasional.²⁸ Data-data yang tersusun dengan benar pada tahap reduksi, memungkinkan peneliti melakukan penyajian data ke dalam bentuk deskriptif. Penyajian data memberikan gambaran secara deskriptif pada pemaknaan atas Implikasi kepemimpinan dilembaga pemerintah khususnya Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Direktorat 3 pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan

c. Penarikan Kesimpulan (*Verifikasi*)

Sebuah representasi lengkap dari objek yang dipelajari atau konfigurasi objek penelitian adalah menarik kesimpulan dalam pendekatan ini. Metode penarikan kesimpulan didasarkan pada kombinasi data yang disajikan dalam bentuk data. Peneliti dapat melihat subjek penelitian mereka dan menarik kesimpulan yang tepat tentang hal itu.²⁹ Penarikan kesimpulan akan menghasilkan pemaknaan yang mendalam kepada peneliti.

7. Keabsahan Data

Dalam uji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas (kepercayaan) dengan tehnik triangulasi.³⁰ Ketika dievaluasi dari perspektif partisipan, peneliti, dan pembaca, validitas adalah jaminan bahwa temuan

²⁸ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan...*, hlm.289.

²⁹ Mathew B Miles dan Michael A Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, terj: Rohendi Rohudi, (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 16

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 338

penelitian itu akurat.³¹ Metode triangulasi sumber data digunakan untuk memastikan keabsahan penelitian ini. Data dari sumber penelitian dikumpulkan dan dikontraskan dengan informasi dari berbagai sumber lain yang serupa. Diharapkan dapat dilakukan analisis yang akurat atas hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I berisi pendahuluan dengan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan metodologi penelitian dengan judul “Implikasi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Pada Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia)”.

BAB II menjelaskan tentang kajian teoritik pada bab ini menjelaskan berbagai teori yang dijadikan sumber oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel dari judul penelitian yaitu Implikasi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Pada Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia)”.

BAB III menjelaskan tentang gambaran umum dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia seperti struktur jabatan, letak geografis, sejarah berdirinya, visi dan misi, sarana-prasarana serta program-program yang ada di lembaga tersebut.

³¹ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed...*, hlm. 286.

BAB IV mengkaji hasil penelitian penelitian dan pembahasan. Bab ini menjabarkan tentang analisis dari data-data yang telah terkumpul dan tersaji.

BAB V membahas mengenai kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan saran peneliti disampaikan guna perbaikan penelitian dengan tema serupa kedepannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Upaya yang dilakukan sebagai seorang pemimpin yaitu membangun komunikasi yang positif dan konstruktif baik dengan atasan, kolega dan staf, memastikan program diklat bisa terlaksana dengan maksimal, membuat peta rencana program diklat, membuat system pelaksanaan kegiatan yang terencana, terukur dan sistematis dan Membuat job desk yang jelas dan bisa dilaksanakan.
2. Implikasi Kepemimpinan Terhadap Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yaitu meningkatnya sumber daya manusia di direktorat pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila sehingga diklat PIP sampai dengan triwulan III Tahun 2022, maka Direktorat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan berhasil merealisasikan 100 % dari target, dimana dari 507 orang lulusan diklat 100% telah melakukan aktualisasi nilai-nilai Pancasila di komunitasnya, yang dibuktikan dengan laporan aktualisasi yang dilaporkan oleh lulusan diklat.
3. Capaian kinerja yang dilakukan dengan pengelolaan program yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan dan bersifat partisipatoris dengan melibatkan seluruh unsur SDM. Di samping itu, penyediaan SDM yang sesuai kompetensi dan pembagian tugas sesuai dengan karakteristik dan kompetensi dari masing-masing staf.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bapak Plt Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila diharapkan mampu mempertankan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
2. Kepada seluruh staff Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan diharapkan dapat tetap kompak dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji mengenai beberapa topik pembahasan yang menyangkut tentang Implikasi Kepemimpinan dalam Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan pembinaan Ideologi Pancasila.
4. Penelitian ini merekomendasikan bahwa pendidikan dan pelatihan Organisasi Sosial dan Politik terkait modul dapat dikembangkan dan diaplikasikan setelah kegiatan diklat dapat di publikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

- Ababil, Zahra. *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: Universitas Negeri Padang, 2020.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Baharuddin, and Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, 2012.
- Bernardin, h. Jhon. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 5th ed. McGraw-Hill Irwin, 2010.
- Creswell, John W, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Third Edition, California: Sage Publication 2009
- Dkk, Sumedi Maesaroh. *“Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren(Studi Kasus Pondok Pesantren Al- Ma’had An-Nur Bantul*. Cetakan 1. Yogyakarta: Yogyakarta, Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Gorda, I Gusti Ngurah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Astabrata Bali Bekerjasama Dengan STIE Satya Dharma Singaraja*. Ed Rev Cet. Denpasar : Astrabrata Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja, 2004, 2004.

- Handoko, and Rekso Hadiprodjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. BEPF Yogyakarta, 2003.
- Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Mathew B Miles dan Michael A Huberman, Analisis Data Kualitatif, terj: Rohendi Rohudi, Jakarta: UI Press, 1992
- Md, Moh. Mahfud. *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi*. LP3ES, 2007.
- Moleong, Lexy J, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cetakan ke-38, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mujiono, Imam. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Mumtaz, Fairuzul, Kupas Tuntas Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Diantara, 2017
- Paristiyanti Nurwardani. *Pendidikan Pancasila Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Press, 2016.
- Paristiyanti Nurwardani. *Pendidikan Pancasila Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Press, 2016.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Seti, 2019.
- Samsu. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Pustaka Jambi, 2014.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke-23, Bandung: Alfabeta, 2016
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 15

ed. Bandung: Alfabeta,giyono, Metode Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003

Trianto, Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010.

Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan:Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

II. ARTIKEL

Afandi, Rahman. “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.” *INSANIA*, 18, no. 01 (n.d.): 101.

Amin, Moh. “Kepemimpinan Dalam Islam.” *Revolusi 2*, no. 2 (n.d.): 123.

Anton Susanto. “Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia Di Unit Rekam Medis PKU Muhammadiyah Surakarta, INFOKES,.” *Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan 8*, no. 2 (n.d.).

Azhari, Rido. “Kajian Yuridis Keberadaan Badan Pembinaan Ideologi Panasila (BPIP).” *Bunghatta University 10*, no. 1 (2019).

Bashori. “Konsep Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.” *Hikmah 6*, no. 2 (n.d.): 159.

Budiman, Haris. “Kepemimpinan Visioner Dalam Perspektif Islam.” *Al Idarah 7*, no. 1 (2017): 49.

Budiman, Haris. “Kepemimpinan Visioner Dalam Perspektif Islam.” *Al Idarah 7*, no. 1 (2017): 49.

Edwin Wakak Wegow, Dkk. “Membangun Kepemimpinan Kuat Dan Tangguh Pada Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Pendidikan Dan Pelatihan.” *Jurnal Ekonomi ,Manajemen, Bisnis Dan Sosial 1*, no. 3 (n.d.).

Faturahman, Burhanudin Mukhamad. “Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi.” *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan 10*, no. 1 (2018): 8.

- Fithriah, Nor. "Kepemimpinan Pendidikan Pesantren (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah, Modern Dan Kombinasi." *Jurnal Ilmiah AL- QALAM* 12, no. 1 (n.d.): 20.
- Haris, Roy. "Kepemimpinan Pemerintah", Dalam *KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN | Roy Haris - Academia.Edu.*" Diakses 6 Juni 2022, n.d.
- Indriyani, Azizah. "Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon" 2, no. 8 (2020): 1-9.
- Khamdani, Puji. "Kepemimpinan Dan Pendidikan Islam." *Madaniyah* 7 (n.d.): 261.
- Khumaini, Fahmi, and Rz. Ricky Satria Wiranata. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam." *Al-Fahim* 1, no. 2 (n.d.): 7.
- Marlina, Leny. "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan." *Ta'dib* 18, no. 02 (n.d.): 217.
- Marlina, Leny. "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan." *Ta'dib* 18, no. 02 (n.d.): 217.
- Mattayang, Besse. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (n.d.): 49..
- Munhur, Dkk. "Gaya Kepemimpinan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maje," n.d.
- Ningrum, Epon. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.
- Rohmat. "Kepemimpinan Pendidikan." *Pemikiran Alternatif Kependidikan* 11, no. 1 (n.d.): 1.
- Sermal. "Kepemimpinan Pendidikan Untuk Mengembangkan Sekolah Bermutu." *Tarbiyah* 22, no. 2 (n.d.): 246.

- Syam, Atika. “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Jambi.” *Pendidikan Dan Keguruan* 1, no. 1 (2016): 22.
- Tampi, Johannes Bryan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).” *Acta Diurna* III, no. 4 (2014).
- Turere, Verra Nitta. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1, no. 3 (2013): 10–19.
- Ulinuha, Nur Raisah. “Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Tarlim* 2, no. 2 (n.d.): 141–52.
- Wahyudi, Mukrodi. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Profinsi Banten.” *Ekonomi Efektif* 1, no. 1 (n.d.): 272–82.
- Wahyuni, Sri. “Strategi Penguatan Kapasitas Lembaga Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Untuk Mewujudkan Learning Organization.” *Bestari* 1, no. 1 (2020): 32–46.
- . “Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan.” *Jurnal Ta'dib* 18, no. 02 (2013): 215–27.

III. TESIS

- Abigail Jesslyn. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Koultoura Coffee, Taman Ratu, Jakarta Barat. Universitas Bina Nusantara.
- Alsa Fitri, “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun*”. (Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi), 2021

Kristianto, Andi. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58568/1/21170181000026_Andi_Kristianto - Andi Kristianto%2C S.Pd.I.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58568/1/21170181000026_Andi_Kristianto_-_Andi_Kristianto%2C_S.Pd.I.pdf).

Rina Agustina, "*Dampak Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Penerapan E-Government pada Balai Veteriner Medan Kementerian Pertanian*", (magister manajemen Universitas Sumatera Utara Medan) 2020.

Sugaepi, Pengaruh Pendekatan Pembelajaran Point of Reward dan Sikap Demokratis terhadap Hasil Belajar Peserta Didik dalam Mata Pelajaran PKN, Tesis, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

IV. RUJUKAN WEB

———. *Kajian Yuridis Keberadaan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP) Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembinaan Ideologi Pancasila*. Padang: Universitas Bung Hatta Press, 2019.

"https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pembinaan_Ideologi_Pancasila Diakses Pada 10 Oktober 2022," 2022.

"Pasal 74 Peraturan Presiden No.7 Tahun 2018.," n.

"Seleksi Terbuka BPIP Diakses Pada 11 Oktober 2022," n.d. https://selter.bpip.go.id/?page_id=987.

Andayani, Dwi. "Mahfud :BPIP Dibentuk Karena Ada Ancaman Terhadap Ideologi Pancasila." In <https://news.detik.com/berita/d-4046816/mahfud-bpip-dibentuk-karena-ada-ancaman-terhadap->

Ideologi-Pancasila, n.d.

BPIP. “BPIP,”Tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila”, BPIP - Badan Pembinaan Ideologi Pancasila.” *Diakses Tanggal 6 Juni 2022*, n.d.

Haris, Roy. “Kepemimpinan Pemerintah”, Dalam Kepemimpinan Pemerintahan | Roy Haris - Academia.Edu.” *Diakses 6 Juni 2022*, n.d.

V. PERUNDANG – UNDANGAN

Presiden Republik Indonesia. “Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17,” 2018.

Republik Indonesia. “Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan” 15, no. 009086 (2019): 183.

VI. WAWANCARA

Hasil Wawancara Dengan Bapak Rohman, S.ST.Pi., M.E Selaku Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya Pada Tanggal 21 Juni 2022 .”

Hasil wawancara dengan mas Ade Dermawan, A. Md. Selaku Pengelola Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara pada tanggal 22 Juni 2022

Hasil Wawancara dengan Citra Maesyarinda, A. Md Pengelola Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara Pada Tanggal 22 Juni 2022

Hasil Wawancara Dengan Bapak Mahnan Marbawi, M.A Selaku Direktur Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pada Tanggal 21 Juni 2022

Arsip laporan Kinerja Kedeputian Bidang Pendidikan dan pelatihan,
pada tanggal 22 Oktober 2022

“Terjemah Kemenag,” 2002.

