

**ANALISA KEBIJAKAN PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH  
TAKMILYAH KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun Oleh :

**Muhammad Fajrul Husni Hafsa**

**NIM : 19104090074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



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

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

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fajrul Husni Hafsa  
Nomor Induk : 19104090074  
Jurusan : MPI  
Semester : VIII  
Tahun Akademik : 2022/2023

Menyatakan dengan sesungguhnya Bahwa skripsi saya yang berjudul “**Analisa Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia**” asli karya ilmiah yang saya tulis sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, harap maklum adanya.

Terima kasih

Yogyakarta, 30 Juni 2023

Menyatakan



**Muhammad Fajrul Husni Hafsa**  
NIM. 19104090074

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



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

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

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fajrul Husni Hafsa  
Nomor Induk : 19104090074  
Jurusan : MPI  
Judul Skripsi : ANALISA KEBIJAKAN PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH  
TAKMILIAH KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas Segera di Munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan Terima Kasih

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 07 Agustus 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi

Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si  
NIP. 19671226 199203 1 001

# LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2559/Un.02/DT/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISA KEBIJAKAN PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FAJRUL HUSNI HAFSA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19104090074  
Telah diujikan pada : Senin, 14 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

## TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 64e8582c28921



Penguji I  
Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 64e824589f3eb



Penguji II  
Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64e8247bcafc



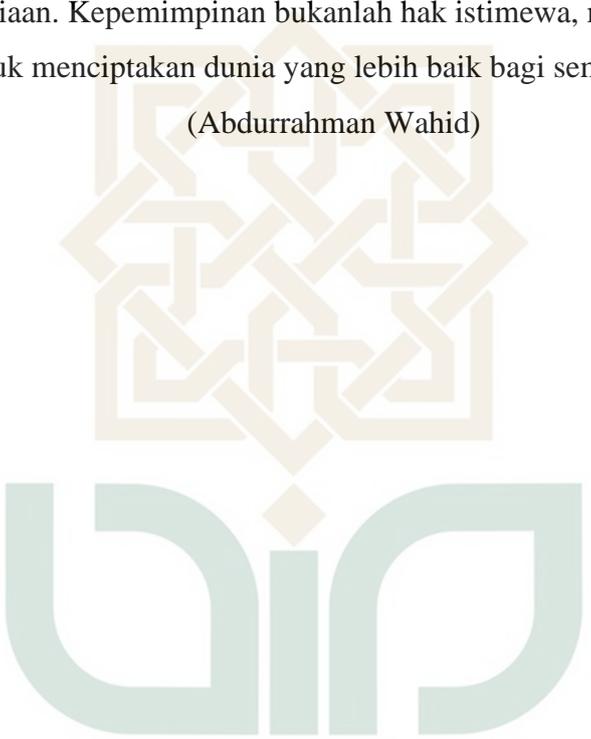
Yogyakarta, 14 Agustus 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 64e85999b8102

## MOTTO

"Kepemimpinan sejati adalah pelayanan yang tulus kepada orang lain. Pemimpin yang besar adalah mereka yang tidak hanya berbicara tentang perubahan, tetapi menjadi agen perubahan dalam tindakan nyata. Berani melangkah maju, menginspirasi orang lain untuk bergerak bersama, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Kepemimpinan bukanlah hak istimewa, melainkan tanggung jawab untuk menciptakan dunia yang lebih baik bagi semua." - Gus Dur<sup>1</sup>

(Abdurrahman Wahid)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Motivasi tentang Kepemimpinan dari Gusdur (Abdurrahman Wahid)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater tercinta  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رَسُولَ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تَتَكَّمَّ  
الْجَنَّةُ أَوْ رِثْمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufik hidayah dan bimbingan-Nya semata sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan kita, suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan keselamatan di dunia dan akhirat, yang syafaatnya senantiasa kita harapkan. Tak lupa pula shalawat dan salam atas keluarga beliau, sahabat serta mereka yang mengikuti beliau hingga akhir zaman.

Berkat taufik, hidayah dan inayah Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ANALISA KEBIJAKAN PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA.” Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu tahap akhir pada Program (S1) Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis meyakini bahwasanya kesempurnaan itu hanyalah milik Allah SWT, jadi apabila dalam penulisan tesis ini terdapat kekurangan dan kekeliruan maka penulis mengharapkan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak untuk hasil yang lebih lagi. Dalam kesempatan kali ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan motivasinya kepada penulis.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para staf yang telah membantu penulis selama melaksanakan perkuliahan.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan juga Dosen yang telah membantu penulis selama melaksanakan perkuliahan.
4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan juga Dosen yang telah membantu penulis selama melaksanakan perkuliahan.
5. Bapak Rinduan Zain, S.Ag, MA., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, informasi, dan nasehat kepada penulis selama perkuliahan dan sebelum pelaksanaan penulisan skripsi.
6. Bapak Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan nasihatnya kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan dan penulisan skripsi.
7. Seluruh Dosen beserta Tenaga Kependidikan, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu yang begitu bermanfaat dan juga pelayanannya yang begitu luar biasa.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Bapak Prof. Dr. Waryono, M.Ag selaku Direktur PD. Pontren Kementerian Agama Republik Indonesia atas bimbingan, dorongan, serta menjadi inspirator dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Dra. Hj. Siti Sakdiyah, M.Pd selaku Kasubdit PMDT Kementerian Agama Republik Indonesia atas dorongan semangat, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Kasi dan staff PMDT Sub. Direktorat PD. Pontren Kementerian Agama Republik Indonesia (Bapak Ofa Mustofa, Bapak Asep Qohar, Ibu Reka Suarni, Ibu Ratna, Bapak Achmad Chair Maulida, Bapak Wawan Darmawan, Bapak Muhammad Tasrip) atas dorongan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap Keluarga Besar Puangaji Seni.
13. Keluarga Besar Ditpdpontren Kemenag RI yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
14. Keluarga Besar *GORDUKA JOGJA* dan *KALIJAGA UINSPIRE* yang telah menjadi keluarga baru serta kebersamai semasa awal masuk ke dunia perkuliahan sampai batas akhir perjuangan penulisan skripsi ini.
15. Teman-teman satu angkatan Al-Ma'wa (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019) yang telah memberikan dukungannya.
16. Sahabat Sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia khususnya KORP SAKTI 2019 yang telah menjadi wadah perkembangan karakter diri menjadi lebih baik kedepannya.

17. Saudari Ludfi Ghusman yang telah setia menjadi *supportsystem* dan terus memotivasi agar selesainya skripsi ini tepat waktu karena banyak target penting kedepan setelah dunia perkuliahan.

Semoga Allah SWT, melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada mereka semua dan mencatat bagi mereka kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda di sisi-Nya. Akhirnya, dengan mengharap ridha dan karunia-Nya semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menambah khazanah ilmu pengetahuan untuk khalayak luas, Penulis tidak dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh beliau-beliau ini, namun penulis hanya dapat memanjatkan doa agar kebaikan yang telah diberikan senantiasa dapat dibalas oleh Allah SWT sebagaimana mestinya.

وَبِاللّٰهِ التَّوْفِیْقُ وَالْهَدَیْةُ وَالسَّلَامُ عَلَیْكُمْ وَرَحْمَةُ اللّٰهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yogyakarta, 23 Juni 2023

Penulis

  
**Muhammad Fajrul Husni Hafsa**  
**NIM. 19104090009**

## ABSTRAK

**Muhammad Fajrul Husni Hafsa.** Analisa Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia. *Skripsi, Yogyakarta: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2023.*

Kementerian agama mengalami krisis penurunan aspek nilai kepemimpinan disetiap tahun priodenya. Penurunan ini terjadi dari beberapa tahun terakhir dari data *observasi* serta wawancara langsung bahkan melaksanakan praktek kerja lapangan di salah satu Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia mengalami penurunan sebanyak 17% suatu upaya individu untuk menginspirasi, memotivasi, mengendalikan, dan menggerakkan bawahan sehingga mereka termotivasi agar bisa melanjutkan pekerjaan dengan semangat serta kepercayaan diri menuju target program kerja kita sebut yaitu kepemimpinan. diperlukan sebagai pribadi yang Inspiratif serta visioner, ialah cara memimpin dengan visi yang jelas hendak mengetuai Subdirektorat yang dipimpinnya ke jalur yang benar. Kondisi ini berdampak bagi eksistensi lembaga. Tujuan penelitian adalah: a.) Mendeskripsikan Side Effect berartinya peran *kepemimpinan* dalam menguatkan peningkatan *profesionalitas* Sumber Daya Manusia meliputi Staff, Karyawan serta mahasiswa praktek lapangan di lembaga pemerintahan Subdit PMDT. b.) Mendeskripsikan Spillover serta dampak pkeberhasilan *kepemimpinan* dalam menguatkan peningkatan *profesionalitas* Sumber Daya Manusia meliputi Staff, Karyawan serta mahasiswa praktek lapangan di lembaga pemerintahan Subdit PMDT.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber data primer yang dilakukan melalui proses observasi dan wawancara kepada *key informant* secara *indepth interview*. Sumber data sekunder berupa dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu mengacu pada Miles dan Huberman yang terdiri dari *data reduction*, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pentingnya Upaya mengoptimalkan pembangunan Rutinitas lingkungan pekerjaan yang positif bagi kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan menudukung perkembangan professional SDM, menciptakan lingkungan yang kondusif serta dampak kepemimpinan dalam peningkatan profesionalitas serta produktivitas. Selain dampak peran yang bisa kita contoh sebagai teladan yang baik pemimpin juga memberi dukungan dan bimbingan kepada SDM untuk mengembangkan kemampuan serta potensi.

**Kata Kunci :** *Analisa Kebijakan, Kepemimpinan, Pendidikan, Profesionalitas, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

## ABSTRACT

**Muhammad Fajrul Husni Hafsa.** Analysis of Madrasah Diniyah Takmiliyah Education Policy Ministry of Religion of the Republic of Indonesia.. *Mini Thesis, Yogyakarta: Management of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga, 2023.*

The Ministry of Religion is experiencing a crisis of decreasing the value of leadership in each period year. This decline occurred in the last few years from observational data and direct interviews and even carrying out field work practices at one of the Directorates of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia, which decreased by 17% an individual effort to inspire, motivate, control and mobilize subordinates so that they are motivated to continue work with enthusiasm and confidence towards the target of the work program we call leadership. Required as an inspirational and visionary person, namely how to lead with a clear vision of wanting to lead the sub directorate he leads to the right path. This condition has an impact on the existence of the institution. The aims of the research are: a.) To describe the significance of the role of leadership in strengthening the professionalism of Human Resources including staff, employees and students doing field practice in PMDT sub-directorate government institutions. b.) Describe the supporting factors and the impact of inhibiting the success of leadership in strengthening the increase in the professionalism of Human Resources including Staff, Employees and students doing field practice in government agencies, PMDT Sub-Directorate.

The type of research conducted by researchers is descriptive qualitative research, the approach used in this research is a case study. There are two sources of data in this study, namely primary data sources, which are carried out through the process of observation and interviews with key informants in in-depth interviews. Secondary data sources in the form of documentation. The data analysis technique used refers to Miles and Huberman which consists of data reduction, data presentation, verification and drawing conclusions.

The results of the study show that: the importance of optimizing the development of positive work environment routines for good leadership can create a positive work culture and support the professional development of human resources, create a conducive environment and influence leadership in increasing professionalism and productivity. In addition to the impact of the role that we can emulate as a good role model, leaders also provide support and guidance to human resources to develop their abilities and potential.

**Keywords:** *Policy Analysis, Leadership, Education, Professionalism, Human Resource Management.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumus Masalah.....	11
C. Tujuan Serta Manfaat Penelitian.....	12
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	15
E. Kerangka Teori.....	25
F. Metode Penelitian.....	45
G. Sistematika Pembahasan .....	58
<b>BAB II GAMBARAN UMUM.....</b>	
A. Gambaran Lokasi Penelitian .....	

- B. Sejarah Singkat Subdirektorat PMDT Kementerian Agama RI .....
- C. Visi, Misi dan Tujuan Subdirektorat PMDT Kementerian Agama RI.....
- D. Struktur Subdirektorat PMDT Kementerian Agama RI.....
- E. Sarana Prasarana Subdirektorat PMDT Kementerian Agama RI .....

**BAB III HASIL PEMBAHASAN .....**

- A. Landasan Hukum Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah .....
- B. Output Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Sesuai prinsip Manajemen Pendidikan.....
- C. Side Effect (Efek Samping) Faktor Pendukung Pendidikan Madrasah Takmilyah Diniyah .....
- D. Spillover Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Sesuai prinsip Manajemen Pendidikan.....

**BAB IV PENUTUP ..... 61**

- A. Kesimpulan ..... 61
- B. Saran..... 65
- C. Penutup..... 68

**DAFTAR PUSTAKA ..... 70**

**LAMPIRAN..... 73**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... 145**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0534b/U/1987.

### I. Konsonan Tunggal

Tabel 1: Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Huruf Latin	Nama
ا	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	b	Be
ت	t	Te
ث	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	j	Je
ح	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kh	Ka dan ha
د	d	De
ذ	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	r	Er
ز	z	Zet
س	s	Es
ش	sy	Es dan ye
ص	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	`	Koma terbalik (di atas)
غ	g	Ge

ف	f	Ef
ق	q	Ki
ك	k	Ka
ل	l	El
م	m	Em
ن	n	En
و	w	We
ه	h	Ha
ء	‘	Apostrof
ي	y	Ye

II. Konsonan rangkap karena *tasydīd*

مُثَبِّهَةٌ      ditulis      *musyabbihah*  
مُجَسِّمَةٌ      ditulis      *mujassimah*

III. Tā’ marbūtah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ‘h’

هبة      ditulis      *hibah*  
جزية      ditulis      *jizyah*

Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya.

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis ‘t’:

نعمة الله      ditulis      *ni’matullāh*  
زكاة الفطر      ditulis      *zakātul-fitri*

IV. Vokal pendek

ا      ditulis a      ضَرَبَ      *daraba*  
ي      ditulis i      فَهِمَ      *fahima*  
و      ditulis u      كَتَبَ      *kutiba*

V. Vokal panjang

1. Fathah + Alif dengan ā (garis di atas)  
 جاهلية            ditulis            *Jāhiliyah*
  2. Fathah + Alif maqsūr dengan ā (garis di atas)  
 يسعي                ditulis                *Yas'ā*
  3. Kasrah + Ya mati dengan ī (garis di atas)  
 مجيد                ditulis                *majīd*
  4. Dammah + Wau mati dengan ū (dengan garis atas)  
 فروض             ditulis             *furūd*
- VI. Vokal rangkap
1. Fathah + yā mati, ditulis ai  
 بينكم              ditulis              *bainakum*
  2. Fathah + wau mati, ditulis au  
 قول                ditulis                *qaul*
- VII. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof
- |      |         |                |
|------|---------|----------------|
| أنتم | ditulis | <i>a'antum</i> |
| أعدت | ditulis | <i>u'iddat</i> |
- VIII. Kata sandang Alif dan Lām
1. Bila diikuti huruf qamariyah, ditulis dengan al-  

القران	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
  2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan huruf syamsiyyah  

الشمس	ditulis	<i>As-syams</i>
السماء	ditulis	<i>As-samā'</i>
- IX. Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)
- X. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya.
- |            |         |                      |
|------------|---------|----------------------|
| ذوي الفروض | ditulis | <i>zawi al-furūd</i> |
|------------|---------|----------------------|

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Transliterasi Konsonan .....	xv
Tabel 2: Rincian Jumlah Lembaga yang Masuk Dalam Tahapan <i>long list</i> .....	
Tabel 3: Rincian Jumlah Lembaga yang Masuk Dalam Tahapan <i>short list</i> .....	
Tabel 4: Transkrip Wawancara .....	81
Tabel 5: Hasil Penelitian .....	137



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Pedoman Wawancara, Observasi serta Dokumentasi.....	73
Lampiran II : Transkrip Wawancara .....	81
Lampiran III : Skema Analisis Penelitian .....	119
Lampiran IV : Dokumentasi Penelitian.....	120
Lampiran V : Surat Penunjukan Dosen Pembimbing.....	124
Lampiran VI : Surat Bukti Telah Melaksanakan Seminar Proposal .....	125
Lampiran VII : Surat Keterangan Penelitian .....	126
Lampiran VIII : Surat Izin Penelitian .....	127
Lampiran IX : Kartu Bimbingan Skripsi .....	128
Lampiran X : Sertifikat PBAK.....	129
Lampiran XI : Sertifikat SOSPEM.....	129
Lampiran XII : Sertifikat PKTQ.....	130
Lampiran XIII : Sertifikat User Education.....	130
Lampiran XIV : Sertifikat PLP KKN Uin Sunan Kalijaga .....	131
Lampiran XV : Sertifikat PLP KKN Ditpdpontren Kemenag RI .....	132
Lampiran XVI : Sertifikat ICT .....	132
Lampiran XVII : Sertifikat IKLA.....	133
Lampiran XVIII : Sertifikat TOEFL.....	134
Lampiran XIX : Sertifikat Saka Bhayangkara.....	135
Lampiran XX : Sertifikat Kursus Mahir Pembina Tingkat Dasar .....	136
Lampiran XXI : Sertifikat Kursus Mahir Pembina Tingkat Lanjutan .....	136
Lampiran XXIV : Hasil Penelitian .....	137
Lampiran XXIII : Surat Keterangan Cek Plagiasi.....	144

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Urgensi Kepemimpinan (Seseorang Pemimpin yang memimpin) pada lembaga pemerintahan merupakan salah satu faktor utama penunjang profesionalisme kepemimpinan serta kinerja dalam melaksanakan tugas lembaga tersebut dalam struktur organisasi kelembagaan satuan kekuasaan. Pimpinan adalah motor penggerak di balik program kerja Subdirektorat dan tidak sempat menyelesaikan diskusi. Masalah tersebut bisa diketahui dari persepsi pentingnya pemimpin. Karena elektibilitas pemimpin berarti inti dari ritme serta skema interaksi antara Stakeholder/Perangkat kepegawaian di dalam struktur organisasi di unit kerja tersebut, peran kepemimpinan dan manajer mengarah pada pengembangan, peningkatan grafik elektibilitas tersebut, dan bahkan penurunan ritme bagi sub-direktorat. Ketika berhadapan dengan suasana program kerja yang berubah, sangat masuk akal untuk memiliki pemimpin dengan kelincuhan, kelincuhan, dan kemampuan beradaptasi yang membuat organisasi tetap hidup.

Kepemimpinan adalah upaya individu untuk menginspirasi, memotivasi, mengendalikan, dan menggerakkan bawahan sehingga mereka termotivasi agar bisa melanjutkan pekerjaan dengan semangat serta kepercayaan diri menuju target program kerja. Hingga rutinitas yang menyesuaikan Lembaga pada dasarnya sebagian orang bisa dikatakan telah mampu mencapai karyanya yang bisa melaksanakan aturan serta menaati pelaksanaan peran aktif, menarik,

imajinatif inspiratif serta kreatif. diperlukan sebagai pribadi yang Inspiratif inofatif serta visioner, ialah cara memimpin menggunakan tujuan serta visi sejelas jelasnya hendak mengetuai Subdirektorat yang dinahkodai ibarat suatu kapal pergerakan ke jalur ritme kebenaran.<sup>2</sup>

Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah, Kementerian Agama RI adalah salah satu Subdit yang bernaung di Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren. Mandat yang diteruskan oleh Disipilin serta Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama RI, Point/Pasal 252, Subdit Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah mempunyai tugas menyusun rumusan tersebut. Koordinasi dan Implementasi Kebijakan Tujuan utama Subdit Pendidikan Madrasah Dinyah Takmiliyah yang sangat bermakna adalah untuk membangun aspek aturan, norma, acuan serta elektibitas proses yang nyata, standar, teknis atau aksi yang dibimbing serta supervisi, termasuk evaluasi Pendidikan Madrasah Dinya Takmiliyah. Jelas bahwa kami memiliki Beragam pekerjaan di bidang kurikulum, kekuasaan dan infrastruktur yang meliputi fasilitas, institusi, kerja sama, pendidikan. Kami sedang meninjau hasil wawancara awal dan literatur yang signifikan.

Dari 91,75% ataupun Rp13.670. 137. 000. yang hendak dialokasikan serta dilaksanakan di semester 2 tepatnya setelah semester 1 berlangsung. Madrasah

---

<sup>2</sup> Raga, KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs DARUL QUR ' AN KEC . PERCUT SEI TUAN PROGRAM STUDI MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MT, 2021.

Diniyah Takmiliyah (MDT) ialah lembaga pendidikan keagamaan non- formal yang penyelenggaraannya selaku aksesoris untuk siswa pembelajaran universal, dalam rangka menguatkan keimanan serta ketakwaan. Dengan demikian para santri MDT diharapkan mempunyai mental spiritual yang kuat dengan senantiasa mencermati pertumbuhan era. Mengingat berartinya perih di atas butuh upaya buat membetulkan serta tingkatkan kedudukan MDT ditengah warga. Upaya yang dicoba Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren yakni dengan mengaplikasikan penguatan di bidang regulasi, dorongan fasilitas prasarana serta operasional dan juga system penjaminan kualitas pada regulasi, kelembagaan, ustadz, guru madrasah, kurikulum serta fasilitas prasarana.

Kala berdialog dengan ritme kepemimpinan yang visioner serta handal kita berdialog terkait Kepemimpinan yang mempunyai gebrakan baru serta dapat mempertanggungjawabkannya selaku hasil/output dari pengembangan intuisi, temuan, serta upaya kreativitas, yang setelah itu dikonsistensikan selaku visi yang kokoh buat mendesak program kerja kedepan baik di masa saat ini serta masa depan.<sup>3</sup> Sehingga dalam mengetuai/memimpin, dia bisa melaksanakan tujuannya lewat serangkaian kebijakan serta aksi progresif dengan melaksanakan satu persatu. Adaptif berperan aktif terhadap seluruh wujud

---

<sup>3</sup> Muhammad Sugianto, "Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo," *At- Ta'lim : Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 160–75, <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>.

pergantian serta tantangan yang dialami. Dan efisien serta efektif pada pengelolaan sumber energi yang dipunyai.

Bagi Ibnu Sair, kepemimpinan visioner dimaksud selaku pemimpin yang mempunyai visi yang serius dalam mencapai tujuannya Subdirektorat di suatu Lembaga. Seseorang dengan cara konsistensi Kememimpinan yang visioner bisa membangkitkan semangat segala anggotanya dengan membagikan motivasi supaya Subdirektorat yang dipimpinnya lebih hidup, menggerakkan segala komponen yang terdapat supaya program kerja bisa tumbuh, lewat elektibilitas yang cerdas dalam pengamatan sesuatu dinamika di masa yang mendatang dapat ditafsirkan dalam visi misi yang jelas.<sup>4</sup> Tidak dibedakan juga pada organisasi/lembaga pemerintahan negara atau siklus struktural pejabat semacam Ditpdpontren. Kepemimpinan Direktur Ditpdpontren ialah aspek berarti buat menggapai tujuan lembaga pemerintahan nasional. Selaku pemimpin, Direktur jadi inti serta tumpuan pusat utama buat memastikan mau kemana kemajuan Lembaga itu digerakka sangat jelas yang dipimpinnya cocok melwati penawaran berupa gagasan yang paten serta gagah bahkan lewat visi serta misi tujuan dalam jadi seorang yang memimpin di Direktorat tersebut. kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan membenarkan penerapan yang pas dari aktivitas guna manajemen kepemimpinan pada Lembaga dan efektifitas pegawai juga teratur dengan dinamika semacam ritme yang telah

---

<sup>4</sup> L Q Nada, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Di Mts Darul Huda Mayak ...," 2021, 112–14, <http://etheses.iainponorogo.ac.id/15770/>.

diatur atau biasa dikatakan seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penerapan (actuating) serta pengawasan (controlling).<sup>5</sup>

Telah diatur sebagaimana Peraturan Kesetaraan Nasional No. 13 Tahun 2017 tentang Kriteria Direksi/Madres di lingkungan Direksi, direksi harus memenuhi lima kriteria kompetensi: Karakter, Manajemen, Kewirausahaan, Pengawasan dan Kemasyarakatan. Seorang direktur diharuskan memprioritaskan 5 komponen atau point kompetensinya supaya direktur yang dinahkodainya menghasilkan output program kerja yang berkualitas tinggi. Kedisiplinan sub jurusan, suasana kantor, efektivitas Pendidikan Madrasah Ustadz Diniyah Takmilyah, pelayanan administrasi, sikap santri serta aspek kehidupan lainnya di wilayah Pesantren Direktur Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, memberikan bimbingan dengan berkaitan dengan semua aspek di Direktorat Terkait dengan Direktur oleh karena itu bertanggung jawab untuk berbagi instruksi dan tutorial dengan seluruh komunitas kelembagaan untuk mencapai tujuan Direktorat.

Pandangan seorang peneliti tentang sistem kepemimpinan yang dapat dipercaya menyatakan: "Tujuan kepemimpinan adalah bertujuan kiranya meningkatkan dan menunjang profesionalitas Sumber Daya Manusia sehingga orang dapat saling berguna dan menyerah Kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kuasa Kepribadian bias Memuliakan sesama." Diberi penjelasan bahwa ia adalah orang yang tidak sakit, memiliki berpengetahuan luas, kompeten,

---

<sup>5</sup> Z Umanansyah, "Aplikasi Fungsi-Fungsi Manajemen Di Bank Sampah Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya," 2015, 22–46, <http://digilib.uinsby.ac.id/4084/>.

kreatif, mandiri, serta dapat menjadi masyarakat yang berdemokrasi serta dapat dipertanggungjawabkan di negaranya.

Tujuan program kerja ini bisa terpenuhi bila stakeholder/Perangkat kepegawaian, catatan kurikulum, sarana ruangan, serta administrasi keuangan dikelola dengan pas, guna Pendidikan yang termanaje berguna dalam suasana yang dibidang sangat efisiensi serta daya guna pelayanan pembelajaran dalam rangka penuh yang memiliki tujuan Pendidikan serta pembelajaran. Dalam manajemen kualitas kepemimpinan, ada sebagian komponen serta elektibilitas kecil yang terdapat dalam perangkat nasional yang bertaraf standar pembelajaran. salah satunya yakni Stakeholder/Perangkat kepegawaian (Sumber Daya Manusia) ialah grafik kesetaraan pimpinan serta tenaga kerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai pengaruh kokoh dalam lembaga pemerintahan. Sistem manajemen yang tidak efektif pasti akan merendahkan penilaian kulaitas bahkan hendak pengaruhi mutu instansi lembaga pemerintahaan yang dijelaskan sebelumnya.

Analisis Kebijakan Evaluasi Program Kerja Subdit PMDT:

1. **Tujuan Program:** Evaluasi kebijakan perlu dimulai dengan memahami tujuan awal dari program kerja Subdit PMDT. Apa yang ingin dicapai dengan program ini? Apakah tujuan tersebut masih relevan dengan kondisi terbaru?

2. **Efektivitas Pelaksanaan:** Analisis harus melihat sejauh mana program ini telah berhasil diimplementasikan. Apakah target tercapai? Bagaimana efektivitasnya di lapangan?
3. **Keterkaitan dengan Kebijakan Lain:** Evaluasi juga harus melihat bagaimana program ini terkait dengan kebijakan-kebijakan lainnya, baik di tingkat yang sama maupun lebih tinggi. Apakah ada sinergi atau konflik yang muncul?
4. **Keterlibatan Pihak Terkait:** Apakah pihak-pihak terkait, seperti masyarakat, mitra kerja, atau pihak berwenang, terlibat dengan baik dalam program ini? Apakah ada dukungan yang memadai?
5. **Pengukuran Kinerja:** Evaluasi harus dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja yang jelas dan terukur. Ini memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang pencapaian program dan peluang perbaikan.

Untuk menghubungkan implikasi kepemimpinan dengan analisis kebijakan evaluasi, Anda bisa mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi setiap aspek evaluasi program. Misalnya, kepemimpinan yang memotivasi tim dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, sedangkan komunikasi yang terbuka dapat membantu dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan merancang solusi yang tepat.

Sampai saat itu, pemimpin harus memiliki pendekatan visioner dan semangat kepemimpinan profesionalitas dan transformasional yang diharuskan

mampu mengantisipasi atau memperkirakan kebutuhan kelembagaan di masa depan. Sebagai pemimpin, Direktur atau kepala subdirektorat memiliki kewenangan penuh untuk melaksanakan tugas, salah satunya merumuskan visi, misi, dan tujuan program kerja seluruh kepemimpinan dan karyawannya. Sumber Daya (Mukoodamah Ivon)

Berdasarkan uraian serta cuitan yang ada diatas, dapat dikatakan bahwa Seseorang yang memimpin dalam orientasi visioner dan profesionalitas diperlukan saat ini untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan program kerja serta untuk memperkuat Stakeholder/Perangkat kepegawaian (Sumber Daya Manusia) yang ada.<sup>6</sup> Kekuatan seseorang yang memimpin dengan visioner yang telah dijelaskan tentu hendak meningkatkan kebijakan serta operasional yang bermacam- macam buat pencapaian target yang dituju.

Diprediksi terdapat pelakuan rendahnya mutu Stakeholder/Perangkat (Sumber Daya Manusia) serta kompleks yang nyata dengan kasus mutu sumber daya manusia hingga periset menyangka kalau berartinya kedudukan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan profesionalitas Sumber Daya Manusia yang bisa mengakomodasi serta memenuhi yang dibutuhkan serta yang dituntut pemerintahan terkait peemanfaatan daya serta Stakeholder/Perangkat kepegawaian (Sumber Daya Manusia) yang mandiri.

Kekuatan seseorang yang memimpin dapat digerakkan oleh visi harus menciptakan kebijakan dan operasionalisasi yang berbeda berdasarkan visi

---

<sup>6</sup> Mustiningsih Mustiningsih, Maisyaroh Maisyaroh, and Nurul Ulfatin, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 101–12, <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p101>.

untuk mencapai tujuan. Berangkat dari isu ini, penulis terlibat langsung dalam melakukan kajian dengan topik "Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas Sumber Daya Manusia (Analisa Kebijakan Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia)" Hal ini dikarenakan subdirektorat masih menyesuaikan dengan peraturan serta keberlangsungan restrukturisasi kepegawaian dan legalitas kinerja pemimpin. Hal ini terbukti dari temuan laporan pertanggungjawaban hasil program kerja. Hanya di bawah naungan Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah 2022.

Aspek lain yang membuat penulis melakukan penelitian di Subdit Madrasah Diniyah Takmiliyah merupakan upaya bagaimana implementasi kepemimpinan visioner dan kredibel dalam meningkatkan profesionalisme yang diterapkan oleh Direktur Ditpdpontren beserta kedudukannya serta Kemauan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan visioner berlaku. Kepemimpinan dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia yang tersedia.

Selanjutnya, kepemimpinan didefinisikan sebagai individu yang bergerak, fokus, dan mempengaruhi cara berpikir dan bekerja sehingga dapat bekerja secara mandiri, terutama dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan untuk mempercepat pencapaian tujuan.<sup>7</sup> Kepala lembaga secara hierarkis mengatur struktur birokrasi yang berisi semua trik yang secara khusus terkait dengan kepresidenan atas sumber daya manusia, alat warisan untuk mencapai

---

<sup>7</sup> "Etika\_14490026\_BAB-I\_IV-Atau-V\_DAFTAR-PUSTAKA.Pdf," n.d.

tujuan organisasi/kelembagaan. Semua organisasi/lembaga tentunya memiliki tuntutan yang sama terhadap stakeholder/Sumber Daya Manusia agar kiranya bertujuan dapat berfungsi secara efisien serta optimal untuk tujuan dan menyelesaikan masalah dalam program kerja organisasi.

Lembaga tersebut bisa terealisasikan namun disisi lain pula wajib mencermati sebagian perihal baik bertabiat modul ataupun non- modul yang nantinya dikira sangat berarti serta hendak pengaruhi berjalannya ritme serta elektibilitas Lembaga pada pencapaian visi serta misi. Organisasi atau lembaga yang efisien umumnya ditetapkan oleh pemimpin yang efisien demikian juga kebalikannya. Kedudukan Seorang yang memimpin sangat strategis sekalian posisi paling sentral atau penting selaku nahkoda pergerakan dengan suatu yang ingin dicapai dalam output visi, misi dan tujuan organisasi/ lembaga.

Dengan Dunia yang selalu berkembang pesat pada kemajuan layaknya saat ini, ada berbagai macam perumpamaan makna yang telah memiliki perkembangan untuk menafsirkan Seorang pemimpin dalam Kepemimpinan, serta bermunculan perumpamaan makna baru guna kiranya mendefinisikan dan mengkategorikan aksi Kepemimpinan yang digunakan para Pemimpin ketika menahkodai Lembaga/Organisasi mereka. digunakan. Dalam dunia penelitian, sebenarnya banyak penelitian dan penelusuran tentang kepemimpinan professional serta transformasional, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan yang dapat dipercaya. Ini adalah gaya kepemimpinan transformatif dari kepemimpinan kredibilitas. Kepemimpinan transformasional juga mencakup metode aksi serta konsolidasi para Perangkat Pimpinan serta

bawahannya menuai pemicu untuk menghasilkan tingkat moral serta motivasi yang keutamaan dalam kepentingan terkait kewajiban, amanah, bahkan tanggung jawab.<sup>8</sup>

Implementasi tulisan ini mengkaji dan memanipulasi bagaimana gaya kepemimpinan transformatif, visioner, dan otoritatif diterapkan di lembaga-lembaga pemerintahan. Penelitian ini akan membawa sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan sehingga warga pemerintahan khususnya dan warga dunia umumnya dapat mengenali kepemimpinan yang transformatif, visioner dan bertanggung jawab serta bagaimana menerapkannya dengan benar serta bijaksana ketika memimpin dan mengorganisir. Saya berharap penelitian ini dilakukan di Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah Ditpdpontren Kementerian Agama Republik Indonesia. Alibi yang mendukung pelaksanaan penelitian ini adalah penulis mendukung terciptanya solusi dan kritik positif terhadap dinamika kerja, program kerja, dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, yang merupakan otoritas positif pemerintahan. Saya belum menemukan penelitian serupa di lembaga-lembaga keagamaan di tempat lain jadi penulis ingin mengambil kesempatan ini untuk melakukan riset ilmiah wawancara dan observasi di Lembaga pemerintahan ini.

## **B. Rumus Masalah**

Berdasarkan problematika penulis atau peneliti yang ada diatas, kasus-kasus yang akan menjadi fokus sang peneliti dalam penelitian ini dapat

---

<sup>8</sup> Heru Setiawan, "Manajemen Kepemimpinan Transformasional," *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2020): 11.

dirumuskan sebagai berikut.

- a. Landasan Hukum Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah
- b. Output Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sesuai prinsip manajemen
- c. Side Effect (Efek Samping) Faktor Pendukung Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah
- d. Spillover (Faktor Penghambat) Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah

### C. Tujuan Serta Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Ada pula hal yang ingin dituju bahkan diselesaikan dari riset ini ialah:

- a. Mendeskripsikan Landasan Hukum *kepemimpinan* dalam menguatkan peningkatan *profesionalitas* Sumber Daya Manusia meliputi Staff, Karyawan serta mahasiswa praktek lapangan di lembaga pemerintahan Subdirektorat Pendidikan Diniyah Madrasah Takmilyah.
- b. Mendeskripsikan Side Effect (faktor pendukung) dan Spillover (penghambat keberhasilan) *kepemimpinan* dalam menguatkan peningkatan *profesionalitas* Sumber Daya Manusia meliputi Staff, Karyawan serta mahasiswa praktek lapangan di lembaga pemerintahan Subdirektorat Pendidikan Diniyah Madrasah Takmilyah.
- c. Mendeskripsikan Analisa Kebijakan serta memperoleh data mengenai pelaksanaan program kerja dalam menunjang acuan *profesionalitas* serta mutu sumber daya manusia di Subdirektorat Pendidikan Diniyah

Madrasah Takmiliyah.

- d. Mendeskripsikan Output Kebijakan serta memperoleh data terpaut aspek keberhasilan *kepemimpinan* visioner (Kasubdit) dalam meningkatkan *profesionalitas* serta mutu sumber daya manusia di Subdirektorat Pendidikan Diniyah Madrasah Takmiliyah.
- e. Mengkritisi pelaksanaan program kerja dari kendala kendala yang dihadapi 3 tahun kebelakangan ini dan juga mencari solusi dan menyelesaikan masalah dari problematika minimnya profesionalitas yang terjalin di SDM Subdirektorat PMDT.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Secara Teoritis

Secara teoritis, penemuan riset ini hendak menyokong guna menjabarkan pengetahuan yang maju dicakup dalam universal serta berperan selaku bahan rujukan dalam perencanaan serta penerapan program kerja. Paling utama dalam perihal kedudukan Anlisa Kebijakan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan profesionalitas mutu Stakeholder/Perangkat Kepegawaian (Sumber Daya Manusia).

### b. Secara Praktis

Ada pula secara praktis manfaat riset ini antara lain:

- 1) Selaku data bahan untuk Kepala Subdirektorat, penemuan riset ini terdapat harapan bisa meningkatnya keterampilan Kepala Subdirektorat dalam melaksanakan Seorang Pemimpin dalam

Kepemimpinan visioner serta profesional dalam ritme perkembangan profesionalitas serta mutu staff pegawai atau stakholder di Subdirektorat Pendidikan Diniyah Takmiliyah.

- 2) Selaku bahan data untuk Subkoord Subdit PMDT serta pula Staff, diharapkan bisa dimanfaatkan selaku acuan buat tingkatkan mutu kinerja yang efisien serta efektif.
- 3) Selaku bahan rujukan ataupun pustaka untuk pemuka akademisi atau civitas akademik, dimohon kiranya bisa menunjang berkembangnya ilmu pengetahuan eksklusifnya Terkait Seorang Pepimpin dalam Kepemimpinan yang visioner pimpinan didalam tingkatkan profesionalitas mutu Perangkat Kepegawaian/Stakehoder di Subdirektorat Pendidikan Diniyah Madrasah Takmiliyah.
- 4) Selaku anjuran data, kritik positif serta pula pemecahan dari bermacam permasalahan dalam kasus internal pada program kerja serta pula sumber energi manusia staff karyawan serta kepala seksi bidang serta kebijakan masing masing, diharapkan bisa tingkatkan program kerja yang unggul buat masa depan PMDT serta pula sumber daya manusia yang bermartbat dalam peradaban islam di Subdirektorat Pendidikan Diniyah Madrasah Takmiliyah.
- 5) Untuk Organisasi atau Lembaga : Riset ini menghasilkan serta dapat diharapkan selaku point penting pemecahan pada perumusan otoriter kebijakan yang alternatif bisa membagikan dampak nyata

pada Manajemen Perangkat Kepegawaian dalam meningkatkan profesionalitas kepemimpinan.

- 6) Untuk Penulis serta Pembaca dan peneliti selanjutnya : Riset ini menghasilkan serta dapat diharapkan selaku point penting yang sanggup membagikan khasanah keilmuan dalam memaksimalkan manajemen stakeholder/staff pegawai atau sumber daya manusia dalam kenaikan profesionalitas kepemimpinan di lembaga pemerintahan sehingga bisa membangun dan menguatkan eksistensi lembaga pemerintahan dan sanggup menciptakan inovasi baru yang berorientasi pada perfect work serta pula hasil riset diharapkan bisa jadi bahan penilaian buat meningkatkan kepemimpinan yang progresif, adaptif, inspiratif serta futuristik bertujuan dengan kerjasama hingga baiknya perjalanan yang sama-sama dituju, maupun kinerja yang berhasil ataupun yang harus dievaluasi lagi ataupun ikatan personal individu serta pula membagikan cerminan universal kepemimpinan transformasional, visioner serta handal di subdirektorat pendidikan madrasah diniyah takmiliah.

#### **D. Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah dilakukan oleh penulis/peneliti, tetapi dalam Riset penelitian ini Penulis berfokus pada kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan keahlian sumber daya

manusia yang didirikan di lembaga pemerintahan, terutama Kementerian Agama. Kami fokus pada kepemimpinan yang kuat, visioner, dan bertanggung jawab. Penelitian lebih umum diperuntukkan mempelajari guru kelas. Untuk meminimalisir bahkan melarang keras ritme pembentukan duplikasi dalam studi, para peneliti melakukan pra-penyaringan beberapa studi kasus sehubungan dengan studi manajerial yang ingin mereka coba. Ada juga survei perpustakaan yang dilakukan oleh peneliti Atas kinerja tersebut.

Pertama, artikel jurnal **Diah K.Wardani dkk** yang berjudul “Implementasi Seorang Pepimpin yang Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah, Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesia - Bali) menyatakan bahwa terlihat adanya pelaksanaan kepemimpinan transformasional di lingkungan akademik yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan direktur akademik. Pada pelaksanaannya di tingkat *supporting* masih tidak terlihat jelasnya hasil atau penyebab akar dari pola kerja kesiapan dalam setiap pelaksanaan organisasi sekolah menjadi perhatian utama. Hal ini mencakup perubahan paradigma dengan mengakui bahwa kepemimpinan transformasional mengandalkan transformasi secara tegas, menggunakan otoritas dan kekuasaan yang dimiliki, untuk menggantikan pola hidup lama dan menciptakan yang baru. Pentingnya komitmen dari semua pihak untuk berani keluar dari zona nyaman yang hanya bergantung pada satu orang dalam pengambilan keputusan membuat kepemimpinan transformasional semakin

relevan dan menjadi solusi yang tepat.<sup>9</sup>

Kedua, artikel jurnal **Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astro Rini** yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Pekerjaan yang Hidup, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya” memberi pernyataan Terkait Kepemimpinan transformasional secara akurat signifikan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung dan bersifat positif melalui kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku ekstra peran para guru sekolah menengah umum di kota Surabaya. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional tidak signifikan mempunyai pengaruh melalui komitmen organisasi terhadap perilaku ekstra peran.<sup>10</sup>

Ketiga, artikel jurnal **Budi Rahayu dan M.Dian Ruhamak** yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap) ” Mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses seseorang menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang secara terus menerus sehingga dapat mempengaruhi pengikut yang dipimpinnya (*followers*) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan berdasarkan hasil analisis path pengaruh langsung antara kepemimpinan insentif.

---

<sup>9</sup> D K Wardhani and M Yudana, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah:(Studi Kasus Di Sekolah Highscope Indonesia–Bali),” *Jurnal Administrasi* ... 4 (2013), [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/673/458](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/673/458).

<sup>10</sup> Chritian Yogi Pratama, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja,” *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, no. 1 (2012): 22–27.

Keempat, skripsi **Muh. Fauzan Abadi yang berjudul** “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Balai Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Reginal III Yogyakarta” mengatakan bahwa berdasarkan hasil uji secara empiris, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan (BBPPKS) Regional III Yogyakarta dengan nilai signifikan.<sup>11</sup>

Dan juga selanjutnya peneliti mengambil penelitian dari pendahulu sebagai berikut:

Sesuai urutan pikiran **Rachmawati (2004 : 47)** kinerja adalah suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

Menurut **Serdamayanti (2004 : 147)** kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Kouzes (2004:17)**, mengatakan serta memberikan deskripsi bahwa pemimpin transformasional, visioner dan profesional adalah visioner sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak

---

<sup>11</sup> P. Strajhar et al., “No Title,” *Nature Methods* 7, no. 6 (2016): 2016, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>.

diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Menurut **Sudriamunawar (2006:1)**, mengatakan pemimpin transformasional, visioner serta profesional didalam sistem Kepemimpinan yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut **Matondang (2008:5)**, mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional, visioner dan profesional ialah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.

Menurut **Bennis (1998:71)**, mengatakan bahwa pemimpin transformasional, visioner dan profesional ialah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.

Menurut **Kartono (2005:51)**, menyatakan dan memberi tanggapan pemimpin transformasional, visioner dan profesional ialah seseorang secara pribadi yang mempunyai tentuan superioritas, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan dan memberi intruksi terhadap orang-orang melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Sesuai pemikiran yang dijelaskan **Rivai (2004:65)**, menyatakan pemimpin transformasional, visioner dan profesional dapat diartikan dari

suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Menurut **Sudriamunawar (2006:1)**, Dialektika suatu pemimpin transformasional, visioner dan profesional dapat dijabarkan sebagai seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya dan atasannya sebagai acuan kerah sampainya pekerjaan yang dilakukan dalam pencapaian sebelumnya serta yang dituju kedepannya.

**Raven dalam Wirjana (2006:4)**, mengatakan bahwa pemimpin transformasional, visioner dan profesional adalah “seseorang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya”.

Sesuai pemikiran yang dilontarkan **Nawawi (2004:9)**, menjelaskan Kepemimpinan itu transformasional, visioner dan profesional adalah orang yang memimpin untuk menciptakan sumber daya manusia sesuai target.

Sedangkan pengertian pemimpin transformasional, visioner dan profesional sebagai landasan anyar lokomotif cara memimpin *post modern* dari menurut Lantu dalam penelitian yang dibukukan (2007:29), Memberi pernyataan pelayan itu pemimpin serta sebaliknya. Penjelasan yang terus dibaca peneliti sangat menarik sampai akhirnya terdapat Seorang pemimpin yang dilayani tapi tidak saling melayani.

Pada inti pembahasan Seorang Pemimpin bisa diartikan perangkat pendukung dalam kapasitas serta pengikut yang mempunyai hak kebijakan .<sup>12</sup> kepemimpinan dijadikan banyak arti dari kharismatik dan gaya kepemimpinan seperti ujar mas handoko. Tidak luput dari definisi kepemimpinan serta juga urgensi kepemimpinan transformasional, visioner dan profesional yaitu proses untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok tim ujar pak toha dan juga berperilaku sebagaimana tuas masing masing dengan contoh baik dari pimpinan yang baik ujar mas idrawijaya dan juga perbedaan yang dimiliki oleh urgensi kepemimpinan yaitu Seorang yang memimpin diartikan sebagai kekuatan untuk memberi pergerakan serta mentransfer pengaruh orang yang meliputi dalam kaitan kita. Seorang pemimpin diartikan juga sebagai dinamika alat, akses sarana, ataupun metode dengan cara membujuk orang lain sekiranya mau melaksanakan sesuatu dengan keikhlasan. Berbagai macam faktor yang dapat menjadi acuan gerak orang dapat dirangkum seperti aksi yang mengancam, selebrasi penghargaan, sikap otoriter serta komunikasi dalam kecocokan. Pemimpin yang memiliki peran sangat diperlukan keberadaannya dalam mengatur grafik bisnis ataupun non bisnis. Seorang pemimpin yang adaptif serta bisa dibilang produktif diharuskan selalu tidak luput dari arahan kepada pekerjaan yang diusahakan sesampainya pada suatu yang dituju dalam semangat yang membara.

---

<sup>12</sup> Fabiana Meijon Fadul,” 2019.

Kegiatan peneliti dari pengetahuan-pengetahuan yang ada sebelumnya didalam elektibitas pelaksanaan berbagai kegiatan-kegiatan perencanaan yang memilki pencapaian tertuju, aktifitas perusahaan dalam alunan pergerakan perangkat karyawan tidak luput dari peran Seorang Pemimpin. Pengaruh dalam lingkup peran kegiatan dalam rangka sukses Perangkat Karyawannya sendiri. Pengaruh serta usaha pemimpin pada lingkup pergerakan Perangkat Kepegawaiannya bisa diartikan dengan Ritme Kepemimpinan. Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang Kepemimpinan menurut beberapa ahli :

Kepemimpinan transformasional, visioner serta profesional dijabarkan dalam konteks sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi **(Siagan) dalam handoko,2007.**

Kepemimpinan transformasional,visioner dan profesional dapat diartikan kegiatan untuk mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok **(Thoha, 2015:9).**

Kepemimpinan transformasional, visioner serta profesional dapat diistilahkan kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak serta berperilaku sebagaimana diharapkan

terutama bagi tercapainya tujuan yang ditetapkan (**Idrawijaya**) dalam **Agung,2013**.

Kepemimpinan Seorang Pemimpin transformasional, visioner dan profesional dijabarkan kemampuan untuk mengarahkan pengikut dengan membangun kepercayaan dan memotivasi mereka untuk bekerja tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ini melibatkan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Proses mempengaruhi ini dapat melibatkan berbagai elemen kekuatan, seperti ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Dalam pandangan tertentu, kepemimpinan diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dipandang sebagai alat atau proses yang digunakan untuk membujuk orang lain agar mereka secara sukarela melakukan sesuatu. Faktor-faktor seperti ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan dapat menjadi pendorong bagi orang lain untuk bergerak dan berpartisipasi dalam kegiatan yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Seorang Pemimpin yang berperan transformasional, visioner serta profesional dalam suatu organisasi bisnis ataupun non bisnis sangat diperlukan keberadaannya. Kepemimpinan efektif harus memberikan pengarahan kepada usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan antusias.<sup>13</sup>

Kelima, skripsi **Farida Susanti** yang berjudul “Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga

---

<sup>13</sup> <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman ” menjelaskan bahwasanya Kepala Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 (satu) Depok gaya mampu diterapkan Kepemimpinan transformasional dengan baik, hal ini dapat dilihat dari empat ranah yaitu penguatan internal staff, pengembangan terhadap kompetensi staff, pengambilan kebijakan, dan penguatan visi sekolah. Selain itu jugakepemimpinan transformasional yang memberikan penerapan serta dampak yang positif pada sistem Pendidikan serta pembelajaran yang diajarkan Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 1 Depok, indikator ini dapat terlihat dalam tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian.<sup>14</sup>

Telah dilaksanakannya Telaah, penulis Riset yang terdapat Hasil variabel namun penemuan kesamaan masih sangat minim Kepemimpinan Tranformasional dalam kaitan riset yang harus dihasilkan, visioner serta profesional berlanjut dari sikap Tranformasional di Lembaga Kenegaraan, Terkait Kepemimpinan dengan sikap tersebut sangat minimnya rangkuman riset tingkat sekolah maupun perusahaan industri sehingga penulis akan yang minim dilakukan maka penjabaran riset oleh Penulis merangkum penjelasan dengan tema **“ANALISA KEBIJAKAN PENDIDIKAN MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA”**

---

<sup>14</sup> Longitudinal StudyCha” 2013.

## E. Kerangka Teori

### 1. Implikasi

#### *a. Pengertian Implikasi*

Implikasi dalam artian Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),<sup>15</sup> Implikasi dimaksud Jakarta- Implikasi merupakan sesuatu akibat yang terjalin sebab sesuatu perihal baik perkataan maupun peristiwa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menarangkan kata implikasi merupakan keterlibatan ataupun kondisi ikut serta serta tercantum, disugestikan namun tidak dinyatakan. Bagi penjelasan Islamy, implikasi merupakan seluruh suatu yang sudah dihasilkan akibat dari proses formulasi kebijakan. Sehingga bisa dimaksud kalau implikasi merupakan konsekuensi- konsekuensi serta akibat yang timbul dengan terdapatnya kebijakan ataupun aktivitas tertentu yang dilaksanakan.

Sebaliknya bagi Silalahi, implikasi merupakan akibat yang dihasilkan oleh terdapatnya pelaksanaan sesuatu kebijakan ataupun program yang sifatnya dapat baik ataupun tidak terhadap pihak- pihak yang jadi sasaran aktivitas tersebut. Bagi Winarno, paling tidak terdapat lima ukuran yang tertantum dalam implikasi: Implikasi kebijakan pada orang- orang yang ikut serta ataupun masalah- masalah publik. Kebijakan bisa jadi saja mempunyai implikasi pada kelompok- kelompok ataupun keadaan- keadaan di luar tujuan kebijakan. Kebijakan yang terdapat mungkin memiliki implikasi pada suasana ataupun kondisi saat ini serta yang

---

<sup>15</sup> Erisa Nurlaila, "Analisis Makna Gaya Bahasa Sinekdoke Dan Metonimi Dalam Novel Kimi No Suizou O Tabetai Karya Sumino Yoru," *Jurnal Lontar* 6, no. 1 (2018): 1–23.

hendak tiba. Penilaian berkaitan dengan bayaran yang dikeluarkan buat aktivitas serta program- program kebijakan publik. Bayaran ataupun pengeluaran yang sifatnya tidak langsung ditanggung oleh warga akibat terdapatnya kebijakan publik.<sup>16</sup>

*b. Tipe Implikasi*

Dalam Buku Fundamental oleh Profesor Doktor Bambang Sugeng, MA. ada 5 tipe implikasi<sup>17</sup> ialah selaku berikut:

**1) Implikasi teoritis**

Kategori implikasi yang pertama adalah implikasi teoritis, yang merupakan hadiah berupa hasil penelitian terhadap teori atau pengetahuan sebelumnya. Istilah ini biasa digunakan dalam kegiatan dan kolaborasi pengumpulan data selama tinjauan observasional pendekatan informasi dan wawancara.

**2) Implikasi Etik Ethical**

merupakan hasil dari tindakan. Melakukan analisis dampak etis berarti memeriksa sesuatu dari perspektif moral.

**3) Implikasi Budaya**

Sebaliknya, tipe ketiga adalah konotasi budaya. Ini berarti bahwa setiap kebijakan, peristiwa, atau gerakan harus memiliki budaya tertentu.

**4) Implikasi Metodologi**

---

<sup>16</sup> N Rahayuningsih, "Pengertian Implikasi," *Tesis*, 2020, 11–50, <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>.

<sup>17</sup> Buku Fundamental oleh Profesor Doktor Bambang Sugeng, MA.

memperhatikan prosedur analitis dan hasil analitis. Suasana ini menjadi standar untuk metode statistik.

### 5) Implikasi Matematis

Bagi Britannica, implikasi matematis mengacu pada dua proposisinya di mana subjek kedua menghadapi konsekuensi logis dari subjek aslinya.

## 2. Kepemimpinan

### a. *Penafsiran kepemimpinan*

Kepemimpinan itu merupakan tentang gimana pengaruhi orang lain, bawahan ataupun pengikut supaya ingin menggapai tujuan yang di idamkan seorang yang memimpin.

Apa itu Model Kepemimpinan?

Penjelasan Terkait Keilmuan kemanajemen biasanya, diketahui 3 (tiga) metode serta model seseorang pemimpin atau bisa dibilang Seorang yang memimpin Kepemimpinan. Pada biasanya ketiga metode atau model cara Memimpin ini kerap kita lihat terhadap diri para Perangkat Pimpinan dalam praktek tiap hari memanejemen Lembaga ataupun industri. Tiap- tiap model memiliki warna tertentu, terdapat yang munculnya sebab mukjizat serta berkah bahkan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, terdapat pula munculnya hubungan yang dimiliki disimpulkan sangat harmonis dengan watak ataupun kepribadian dari seorang itu sendiri, apalagi terdapat yang mencuat

sebab hasil dari metode dengan cara pendidikan.

*b. Model kepemimpinan*

Ketiga model kepemimpinan tersebut bisa dijabarkan selaku berikut:

**1) *Kepemimpinan Karismatik* merupakan:**

Kepemimpinan Langsung dari Anugerah Tuhan, yang mana pemimpin tersebut memiliki keahlian luar biasa, Sibghoh yang kokoh serta terdapatnya ketertarikan emosional yang kokoh dari yang dipandu kepada pemimpinnya.

Contohnya: Bung Karno, Anwar Sadat, Mahatma Gandhi.

**2) *Kepemimpinan Transaksional* merupakan:**

a. Buat mengatur dengan metode memakai kekuasaan buat menggapai tujuan yang apik serta hasil yang sangat baik.

b. Mengelola staff pegawai bawahan dengan berikan pengahrgaan (reward) serta sanksi.

c. Biasa mempraktikkan transaksi yang silih menguntungkan dengan bawahan.

**3) *Kepemimpinan Transformasional* merupakan:**

Model serta metode seseorang pemimpin dengan adaptif serta efisien serta sudah dijabarkan terapan di bermacam Organisasi Diluar lingkup internal atau universal pengelolaan dalam ikatan dari pemimpin untuk yang dipimpin serta pengikutnya dan juga memberi penekanan pada faktor-faktor diantaranya perhatian atensi (attention), komunikasi (communication), keyakinan (trust),

kehoramatan (respect) serta efek (risk).

Seseorang yang memimpin dijadikan banyak makna dari kharismatik serta style kepemimpinan seperti ucapan Mas Handoko. Kepemimpinan transformatif, visioner dan dapat dipercaya juga merupakan proses mempengaruhi sikap kelompok orang dan regu, Pak Thoha juga menggambarkan setiap tuas dengan contoh kepemimpinan yang baik. Mengatakan perilakunya juga termasuk dalam perbandingan dengan Mas Idrawijaya. Urgensi kepemimpinan adalah kepemimpinan, kekuatan yang diberi pemahaman serta penyesuaian agar bisa membuat orang-orang terpengaruh dalam tindakan serta gerakan. Kepemimpinan sebagai lembaga, lembaga, proses membujuk orang lain untuk melakukan sesuatu secara sukarela dapat melibatkan berbagai aspek, seperti ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Dalam setiap organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis, peran kepemimpinan sangat penting. Kepemimpinan yang efisien harus memberikan arahan yang jelas dan bersemangat dalam usaha mencapai tujuan bersama melalui kerjasama seluruh anggota tim.

Aktivitas periset dari pengetahuan pengetahuan yang terdapat lebih dahulu dalam melakukan bermacam kegiatannya buat menggapai pencapaian tujuan yang telah direncanakan dalam industri tidak dapat lepas dari peran seorang pemimpin yang mampu menggerakkan dan memotivasi karyawan. Pemimpin

berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan industri. Usaha dan metode yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Peranan kepemimpinan transformasional, visioner serta handal dalam sesuatu organisasi bisnis maupun non bisnis sangat dibutuhkan keberadaannya. Kepemimpinan efisien wajib membagikan pengarahannya kepada usaha-usaha seluruh pekerjaan dalam menggapai tujuan dengan bersemangat.

### **3. Profesionalitas**

#### *c. Definisi Profesionalitas*

Profesionalitas dimaksud melakukan pekerjaan secara disiplin, kompeten, pas lamanya dengan memberpaiki output. Profesionalitas memberi pencerminan kompetensi serta kemampuan. Dengan begitu, pegawai di area Departemen Agama dapat terus tingkatkan Profesionalitas mereka, sehingga bisa mengemban amanahnya dengan baik guna mendapatkan proses serta hasil yang maksimal. Penanda positif handal dilihat dari: Melaksanakan pekerjaan cocok kompetensi jabatan. disiplin serta bersungguh-sungguh dalam bekerja melaksanakan pekerjaan secara terukur, melakukan serta menuntaskan tugas pas waktu, menerima reward serta punishment cocok dengan syarat. Sebaliknya penanda negatif, ialah: Melaksanakan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang, melaksanakan pekerjaan tidak cocok dengan tugas serta guna, malas dalam bekerja,

melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tidak cocok dengan skala kecocokan yang dimaksud. Dalam Al- Quran, handal (kerja keras) selaku nilai budaya kerja sudah dipaparkan dalam Pesan Al- An' am ayat 135 yang maksudnya:“ Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sebetulnya akupun berbuat (pula). Nanti kalian hendak mengenali,, siapakah yang hendak memiliki baiknya hasil di dunia ini. Sebetulnya orang yang zalim, tidak hendak beruntung.”<sup>18</sup>

Bagi Nana Sudjana yang dilansir oleh Kunandar, pekerjaan yang bertabiat handal ialah perumpaan output kerja yang dapat dicoba oleh mereka spesial dipersiapkan buat itu serta bukan pekerjaan yang dicoba oleh mereka sebab tidak mendapatkan Perangkat kerja lainnya.

Bagi Howard Meter. Vollmer serta Donald L. Mills yang dirujuk oleh Sudarwan Danim serta dilansir oleh Ali Mudlofir, berkomentar kalau profesi merupakan sesuatu pekerjaan yang menuntut keahlian intelektual spesial yang diperoleh lewat aktivitas belajar serta pelatihan yang bertujuan buat memahami keahlian ataupun kemampuan dalam melayani ataupun membagikan advis pada orang lain dengan mendapatkan upah ataupun pendapatan dalam jumlah tertentu.<sup>19</sup>

UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru serta Dosen Profesi guru merupakan kemampuan serta kewenangan spesial sesuai kemampuan pembelajaran, pengajaran, serta pelatihan yang ditekuni buat jadi mata

<sup>18</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, “Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia,” 2014, 13, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=nilai+nilai+budaya+organisasi+kementerian+agama>.

<sup>19</sup> Kunandar, “Guru Profesional Dan Implementasi KTSP.Pdf,” 2007.

pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Orang yang terdidik akan melahirkan Pemimpin sangat handal pula serta terlatih dengan baik, dan mempunyai pengalaman yang kaya di bidangnya.

Soedijarto yang dilansir oleh Kunandar, berkomentar kalau guru selaku jabatan handal membutuhkan pembelajaran lanjutan serta latihan spesial (*advanced education and special training*), hingga guru selaku posisi handal, semacam dokter serta lawyer, membutuhkan pembelajaran pascasarjana.<sup>20</sup>

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### a. manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian kegiatan organisasi yang ditunjukkan buat menarik, meningkatkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efisien. Manajer mempunyai kedudukan besar dalam memusatkan orang-orang yang terletak di organisasi buat menggapai tujuan yang diharapkan, tercantum memikirkan gimana mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sanggup bekerja secara efisien serta efektif. Memanglah telah jadi tujuan universal bagian MSDM buat sanggup membagikan pekerjaan yang memiliki kepuasan yang optimal kepada berbagai pihak manajemen industri yang lebih sanggup jauh

<sup>20</sup> Adhar Adhar, "Peran Sertifikasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kedisiplinan Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran," *Jurnal Ilmiah Islam Futura* 13, no. 1 (2013): 71, <https://doi.org/10.22373/jiif.v13i1.573>.

bawa pengaruh pada nilai industri (company value) baik secara jangka pendek ataupun jangka panjang.

Supaya penafsiran MSDM ini lebih jelas, di dasar ini diformulasikan serta dilansir definisi yang dikemukakan oleh para pakar: bagi Marwansyah (2014: 3- 4) berkomentar kalau manajemen sumber energi manusia bisa dimaksud selaku pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dicoba lewat fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen serta pilih, pengembangan sumber energi manusia, perencanaan serta pengembangan karir, pemberian kompensasi serta kesejahteraan, keselamatan serta kesehatan kerja, serta ikatan industrial. Tidak hanya itu bagi Edy Sutrisno (2016: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan: “Aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemakaian SDM buat menggapai tujuan baik secara orang ataupun organisasi.” Bagi Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia merupakan “ ilmu serta seni mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efisien menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan, serta warga”.

Sebaliknya bagi Kasmir (2016: 25), melaporkan kalau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan: “ Proses pengelolaan manusia, lewat perencanaan, rekrutmen, pilih, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan serta kesehatan dan melindungi ikatan industrial hingga pemutusan ikatan

kerja guna menggapai tujuan industri serta kenaikan kesejahteraan stakeholder.”

Bagi Bintoro serta Daryanto (2017: 15) melaporkan kalau “Manajemen sumber energi manusia, disingkat MSDM, merupakan sesuatu ilmu ataupun metode gimana mengendalikan ikatan serta peranan sumber energi (tenaga kerja) yang dipunyai oleh orang secara efektif serta efisien dan bisa digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama industri, karyawan serta warga jadi optimal”.

Sebaliknya bagi Sedarmayanti (2017: 3- 4) MSDM merupakan sesuatu pendekatan dalam mengelola permasalahan manusia bersumber pada 3 prinsip bawah, ialah:

- 1) Sumber energi manusia merupakan harta/ peninggalan sangat berharga serta berarti yang dipunyai organisasi/ industri sebab keberhasilan organisasi sangat didetetapkan oleh faktor manusia.
- 2) Keberhasilan sangat bisa jadi dicapai, bila kebijakan prosedur serta peraturan yang berkaitan manusia dari industri silih berhubungan serta menguntungkan seluruh pihak yang ikut serta dalam industri.
- 3) Budaya serta nilai organisasi industri dan sikap manajerial yang berasal dari budaya tersebut hendak berikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Bersumber pada sebagian komentar dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan stakeholder/perangkat kepegawaian, mulai

dari berbagai aspek pada umumnya serta perencanaan hingga pemberhentian, dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bagi Veithzal Rivai (2015: 8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan selaku berikut:

- a. Memastikan mutu serta keahlian Perangkat Kepegawaian dalam rangka pengisian seluruh Posisi dalam industri.
- b. Memberi jaminan tenaga kerja yang tersedia pada saat ini ataupun dimasa mendatang, sampai pada akhirnya terdapat yang mengerjakan pekerjaannya.
- c. Menjauhi terbentuknya miss manajemen serta acuh tak acuh/tumpang tindih dalam penerapan tugas.
- d. Memudahkan koordinasi, integrasi, serta sinkronasi( KIS) sehingga produktivitas kerja bertambah.
- e. Menjauhi kekurangan serta kelebihan karyawan.
- f. Memberi penerapan agar terbentuknya serta terciptanya penerapan pedoman, seleksi, ritme pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta mencopot pengabdian Perangkat Kepegawaian.
- g. Memberikan pelaksanaan pedoman pada mutasu (vertikal atau horizontal). Pada mutase yang dapat terciptanya usatu pedoman (vertikal ataupun horizontal).
- h. Memberikan Evaluasi dasar pada Perangkat Kepegawaian.

Bagi Edwin B. filippo serta Malayu S. P Hasibuan (2016: 21) guna

manajemen sumber daya manusia merupakan selaku berikut:

## 1. Fungsi manajerial

### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

### c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai

keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

**5. Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama**

a. Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama

Menerangkan buat menggapai memberikan makna dari hasil upaya yang dikerjakan, diperlukan ruh dengan nilainya yang mengikat serta mempunyai jiwa tersendiri. Dikatakan diawal merupakan upaya berdiskusi dengan segala elemen Departemen Agama, supaya jadi lebih baik. Hingga setelah itu, dibutuhkan nilai yang hendak diformulasikan serta diresmikan 5 Nilai Budaya Kementerian Agama ialah: integritas,

profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, serta keteladanan.<sup>21</sup> Lima nilai tersebut setelah itu dijabarkan dalam wujud definisi, serta dielaborasi dalam wujud gejala positif serta negatif. Dengan mempraktikkan lima nilai budaya kerja tersebut, tiap aparatur serta pegawai Kementerian Agama diharapkan bisa melakukan tugas serta guna dengan sebaik-baiknya, berkinerja besar, dan bebas dari seluruh wujud kelalaian disiplin serta ketidaktaatan terhadap sanksi.

Kelima aspek yang kita memiliki norma berharga tersebut hakikatnya ialah nilai yang telah hidup dalam tiap ajaran agama, tetapi kenyataannya tidak tidak sering terkontaminasi oleh hawa nafsu internal serta godaan-godaan eksternal.<sup>22</sup>

Guna mensterilkan serta memberi norma yang berharga pada pengaturan awal yang telah hidup, kita butuh melaksanakan perubahan moral, ialah membuang moralitas kurang baik serta memperkenalkan bagaimana moralitas yang baik itu. Lewat reformasi moral inilah kita bisa melaksanakan revolusi mental sebagaimana sudah digariskan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo.

Dalam rangka menggapai perihal tersebut, kami mendesak supaya kelima nilai ini secara selalu diimplementasikan kepada segala aparatur

---

<sup>21</sup> ANDI FIRDHA MUAFAH,(2019): 55.

<sup>22</sup> A D Sari, "Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo," 2021, [http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/50962%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/50962/2/Astri Diana Sari\\_D03217005.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/50962%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/50962/2/Astri%20Diana%20Sari_D03217005.pdf).

serta pegawai Kementerian Agama.<sup>23</sup> Perizinan akses dan menjaga konsistensi bergeraknya Lima Nilai Budaya Kerja ini, dikeluarkan pada November 2014 lalu, secara resmi langsung dari Menteri Agama RI Lukman Hakim Saifudin serta disosialisasikan secara serentak di Kementerian Agama seluruh Indonesia, Untuk mendapatkan penjelasan lebih jelasnya, Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Integritas**

Integritas diberikan makna atau diartikan selaku keselarasan antara hati, benak, perkataan, serta perlakuan yang baik serta benar. Penanda positif integritas bisa dilihat ialah: Berniat serta berkemauan agar kiranya perbuatan hal hal baik, beranggapan positif, arif, serta bijaksana dalam melakukan tugas serta guna, mematuhi peraturan perundang- undangan yang berlaku, menolak korupsi, suap, ataupun gratifikasi. Sebaliknya penanda negatif, ialah: Melanggar sumpah serta janji pegawai/ jabatan, melaksanakan perbuatan rekayasa ataupun manipulasi, menerima pemberian dalam wujud apapun di luar

Apabila merujuk pada ajaran Islam, terdapat banyak ayat Al- Quran yang memerintahkan manusia supaya mempunyai sikap yang

---

<sup>23</sup> *Kementerian Agama Republik Indonesia, "Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia."*

berintegritas (berbuat baik). Allah SWT berfirman dalam Q. S Al-Qasash ayat 77 Yang maksudnya:

“ Serta carilah imbalan (pahala) negara akhirat dengan apa yang sudah Dianugerahkan Allah kepadamu, namun janganlah kalian lupakan bagianmu di dunia serta berbuat baiklah( kepada orang lain) sebagaimana Allah sudah Berbuat baik kepadamu, serta janganlah kalian berbuat kehancuran di bumi. Sangat, Allah tidak menggemari manusia yang hancur atas perbuatannya.”

## **2. Profesionalitas**

Profesionalitas dimaksud melaksanakan pekerjaan didampingi secara disiplin, dengan kompeten, pas waktu dengan hasil terbaik. Profesionalitas mencerminkan kompetensi serta kemampuan. Dengan begitu, pegawai di area Departemen Agama dapat terus tingkatkan profesionalitas mereka, sehingga bisa mengemban amanahnya dengan baik guna mendapatkan proses serta hasil yang maksimal. Penanda positif handal dilihat dari: Melaksanakan pekerjaan cocok kompetensi amanah bahkan jabatan. disiplin serta memiliki kesungguhan terhadap pekerjaan pada pelaksanaan secara terukur, melakukan serta menuntaskan tugas pas waktu, menerima penghargaan reward serta penobatan sanksi cocok dengan syarat. Sebaliknya penanda negatif, ialah: Melaksanakan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang, melaksanakan pekerjaan tidak cocok dengan tugas serta guna, malas

dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tidak cocok dengan minimal kecocokan.<sup>24</sup>

Dalam Al- Quran, handal (kerja keras) selaku nilai budaya kerja sudah dipaparkan dalam Pesan Al- An' am ayat 135 Yang maksudnya:

“ Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sebetulnya akupun berbuat( pula). Nanti kalian hendak mengenali, siapakah yang hendak mendapatkan baiknya output dari usaha di dunia ini Sebetulnya orang yang zalim, tidak hendak beruntung.”

### 3. Inovasi

Inovasi bisa dimaksud Menyempurnakan yang telah terdapat serta mengkreasi perihal baru yang lebih baik. Dalam dunia kerja, terkadang kita terjebak rutinitas tiba absen kerja serta kembali. Serta berdampak pekerjaan pegawai yang monoton. Hingga dibutuhkan inovasi buat melaksanakan perihal baru untuk warga luas..<sup>25</sup> Indikator positif inovasi adalah: Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan, bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi, berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan indikator negatifnya yaitu : Merasa cepat

---

<sup>24</sup> Ahmad Zainuri, “Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima,” *Medina-Te* 12, no. 1 (2017): 1–14.

<sup>25</sup> Zainuri.

puas dengan hasil yang dicapai, bersikap apatis dalam merespons kebutuhan stakeholder dan user, malas belajar, bertanya, dan berdiskusi, bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan<sup>26</sup>

Dalam Al-Quran, Allah SWT juga telah memerintahkan umatnya untuk memiliki Strategi penerapan lima nilai budaya kerja di kementerian agama menuju pelayan prima.

Yang artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

#### **4. Tanggung jawab**

Tanggung jawab dapat dipahami sebagai bekerja secara tuntas dan konsisten terhadap semua pekerjaan. Dimana pekerjaan diselesaikan hingga akhir. Upaya yang tidak negatif dari tanggung jawab bisa dilihat dari : Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan

---

<sup>26</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, “Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia.”

langkah-langkah serta tahap tahap perbaikan, mengatasi masalah dengan segera, komitmen dengan tugas yang diberikan. Sedangkan indikator negatif dari tanggung jawab adalah : Lalai dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda dan/atau menghindar dalam melaksanakan tugas, selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain, menolak resiko atas hasil pekerjaan, memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi, menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.<sup>27</sup> Dalam Al-quran Surat Al-Hasr ayat 18, Allah SWT telah memerintahkan kita untuk melakukan pekerjaan secara bertanggungjawab. Yang artinya:

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan.”

## 5. Keteladanan

Keteladanan diartikan memberikan contoh yang baik bagi orang lain. Kementerian Agama memiliki tugas pokok dalam mengurus tentang agama selalu dijadikan teladan. Masyarakat akan selalu menilai, mulai dari pekerjaan, cara bicara, dan cara berpakaian. Indikator positif bisa dilihat dari : Berakhlak terpuji, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil, membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat, melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri. Sedangkan indikator negatif berupa : Berakhlak tercela, melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati, memperlakukan orang

---

<sup>27</sup> PMA (Kementerian Agama Republik Indonesia).

berbeda-beda secara subjektif, melanggar peraturan perundang-undangan, melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.<sup>28</sup> Nilai budaya kerja mengenai keteladanan, dalam Islam disebut Akhlaqul Karimah.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian diberi makna atau diartikan sebagai suatu langkah serta proses ilmiah, sistematis serta terukur untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu yang telah dilaksanakan sesuai dengan cara-cara sistematis, efisien, faktual, empiris, rasional sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku pada metodologi penelitian. Melalui penelitian ini diharapkan hasil penelitiannya dapat sebagai sumbangsih referensi dalam perumusan pengambilan kebijakan pengembangan. Data yang telah diperoleh dari metode penelitian ini sebagai sarana yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.<sup>29</sup> Berikut metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

### **1. Jenis Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah KEMENAG RI” dilaksanakan dari penulis atau peneliti dengan menggunakan jenis penelitian

---

<sup>28</sup> Zainuri, “Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima.”

<sup>29</sup> Samsu, “Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43, [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf).

kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif ini digunakan agar menulisir arti paham kejadian terkait apa yang dialami oleh subjek penelitian secara rata/holistik, menyeluruh, serta dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata tak luput juga bahasa, pada suatu konteks khusus secara alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan data mengenai peningkatan Profesionalitas SDM Subdirektorat PMDT. Penjelasan intensif serta terperinci akan menggali informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Kepemimpinan sebagai suatu langkah Kebijakan strategis dalam memperkuat Tim dan membangun Profesionalitas dalam memperkuat eksistensi SDM pada Subdirektorat dengan didapatkan secara kualitatif.<sup>30</sup>

Pendekatan yang dilaksanakan oleh peneliti/penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan studi manajerial. Studi manajerial merupakan suatu rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, yang sedang terjadi untuk memperoleh informasi mendalam terkait dengan kondisi yang terjadi yang bertujuan untuk mempelajari serta menemukan solusi terkait dengan permasalahan, fenomena yang sedang terjadi.<sup>31</sup> Instrument serta sub indikator yang disusun dengan “bagaimana”, digunakan untuk menguraikan dan memperoleh data secara mendalam.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini pertanyaan

---

<sup>30</sup> MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019, [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf).

<sup>31</sup> Yudik Setiyawan,” 2017, 1–14.

<sup>32</sup> Samsu, “Metode Penelitian Metode Penelitian.”

“bagaimana” digunakan untuk mengetahui pentingnya konsep Kepemimpinan dalam peningkatan kinerja dan profesionalitas SDM. Pertanyaan “bagaimana” digunakan untuk mengetahui Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah KEMENAG RI. Pertanyaan “bagaimana” digunakan untuk menganalisis hasil Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah KEMENAG RI.

## **2. Sumber Data Penelitian**

### *a. Sumber Data Primer*

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang didapatkan dengan melakukan observasi dan wawancara.<sup>33</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan pertama melalui observasi, peneliti menggunakan observasi partisipatif dengan mengamati secara langsung kondisi dan strategi Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama. Selagipun ditemukannya diskusi personal dengan pelaksanaan adalah semi terstruktur dimana pelaksanaannya lebih bebas untuk menemukan

---

<sup>33</sup> MN Ningtyas, “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metode Penelitian*, 2018, 32–41, file:///C:/Users/WindowsX/Downloads/BAB III METODA PENELITIAN.pdf.

permasalahan secara lebih

terbuka, dengan melakukan wawancara kepada *key informant* secara *indepth interview* bersama Kepala Subdit, *staff subdirektorat*, dan Subdkoord PMDT.

#### *b. Sumber Data Sekunder*

Sumber sekunder merupakan sumber data yang digunakan sebagai pendukung dari sumber data primer dalam pendapatan media informasi yang informatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sekunder yang didapatkan dari dokumentasi berupa buku laporan realisasi program dan buku induk hasil evaluasi pelaksanaan program di dua tahun Program Kerja terakhir atau juga Kebijakan Analisa evaluasi yang berkaitan dengan strategi Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM pada Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmilyah KEMENAG RI.<sup>34</sup>

### **3. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian serta riset yang dilakukan dari November sampai Februari 2023 dengan agenda riset yang sudah dirancang oleh periset/penyusun. Ada pula posisi yang hendak diseleksi oleh periset ialah Subdirektorat PMDT Direktorat Pendidikan Diniyah serta Pondok Pesantren Lantai 8 KEMENAG RI. Alibi penentuan letak tersebut disebabkan Subdirektorat

---

<sup>34</sup> Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

PMDT Direktorat Pendidikan Diniyah serta Pondok Pesantren Lantai 8 KEMENAG RI ialah salah satu Lembaga/ Kemeterian yang mempunyai predikat selaku Lembaga keunggulan dibidang melahirkan kader kader Pemimpin Umat, Kebijakan toleransi dan memiliki program Toleransi serta moderasi beragama secara mandiri dalam mengaktualisasi keahlian cocok dengan setiap agama yang ada di indonesia.

Tidak hanya itu lembaga pemerintahan yang saat ini berumur 77 tahun yang dikala ini dihadapkan dengan perkara berkurangnya nilai toleransi dalam kebijakan penghormatan satu agama serta agama yang lain dilembaga tersebut dengan dibuktikan dari informasi aktivitas tahunan banyak yang kurang optimal serta keterlambatan penataan laporan sehingga perihal ini jadi atensi yang sungguh- sungguh buat memberikan tanggapan ide serta konsep susunan langkah strategis memantapkan SDM dengan apa dipunyai pada Profesionalitas yang telah terbangun dalam penguatan pada zona subdirektorat dalam tingkatan terkenalnya Lembaga yang sudah dipaparkan tersebut.

#### 4. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, tekni sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Adapun dalam penelitian ini menggunakan *snowball sampling*.<sup>35</sup> Subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini nantinya adalah kepala Subdit (Ibu Hj.Siti Sakdiyah, M.Pd dan Bapak Basnag Said), staff subdirektorat (Bapak Muhammad

---

<sup>35</sup> Ibid hal 49

Tasrif), dan Subdkoord PMDT (Bapak Ofa Mustofa, Bapak Asep Qohar dan juga Ibu Ratnasari Yusuf dan juga Bapak Dede Rosyada selaku Direktur Eselon II Ditjen Pendis) . Dari subjek penelitian ini Teknik sampling yang saya gabungkan yakni informasi dan data data PMDT dan juga referensi jurnal kepemimpinan hingga terjadi kecocokan dari jurnal kepemimpinan dan hasil kerja program kerja PMDT dalam Profesionalitas Penulis atau pencari riset mempunyai harapan nantinya dapat mengetahui serta memperoleh data mengenai Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah KEMENAG RI.

## **5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Untuk memperoleh data yang valid dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, peneliti akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

### **a. Observasi**

Menurut Gordon E Mills dalam buku Dr. Umar Sidiq, M.Ag. dan Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA, menyebutkan bahwa observasi adalah suatu kegiatan yang terencana dan terfokus pada suatu titik guna mengamati, melihat, dan juga mencatat berbagai perilaku maupun sistematis yang mempunyai tujuan tertentu, serta 51 mengungkap berbagai hal yang menjadi sebab adanya perilaku dan landasan

mengenai suatu sistem.<sup>36</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini observasi memiliki sebuah tujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengamati berbagai hal yang ada di lapangan sehingga memudahkan untuk mendeskripsikannya.

**b. Wawancara**

Menurut Moleong dalam buku Dr. Umar Sidiq, M.Ag. dan Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA, menyebutkan bahwa wawancara merupakan suatu percakapan yang memiliki maksud dan tujuan tertentu, yang mana percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara atau orang yang memberikan pertanyaan dan narasumber atau orang yang diwawancarai dengan menjawab berbagai pertanyaan yang diberikan oleh pewawancara. Definisi tersebut memberi arti bahwa teknik wawancara dalam sebuah penelitian maka harus berkomunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan narasumber, hal ini mengingat komunikasi tersebut memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang valid sesuai dengan tema atau judul dalam sebuah penelitian.

Adapun langkah-langkah yang dapat digunakan dalam melakukan sebuah wawancara menurut Lincoln dan Guba dalam Sanapiah Faisal

---

<sup>36</sup> Khotimatul Azizah, "Analisis Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW Dalam Bidang Pendidikan," *Ash-Shuffah: Jurnal Penelitian Mahasiswa* 1, no. 1 (2022): 67, <http://jurnal.staiannawawi.com/index.php/Ash-Shuffah/article/view/454>.

yang terangkum dalam buku Dr. Umar Sidiq, M.Ag. dan Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA, antara lain<sup>37</sup>

- 1) Memilih dan menetapkan narasumber;
- 2) Menyiapkan keperluan wawancara dan pokok-pokok bahasan masalah yang menjadi bahan pembicaraan;
- 3) Mengawali percakapan dalam alur wawancara;
- 4) Melaksanakan proses wawancara sesuai alur yang telah ditetapkan;
- 5) Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara;
- 6) Mengakhiri dan menutup proses wawancara;
- 7) Menuliskan hasil wawancara dalam catatan lapangan;
- 8) Mengidentifikasi tindak lanjut dari hasil wawancara yang diperoleh dari lapangan.

Teknik wawancara yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian juga memiliki berbagai macam jenis, hal ini sebagaimana menurut Escberg yang memberikan pendapatnya bahwa wawancara mempunyai beberapa macam, antara lain<sup>38</sup>

- 1) Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*)

---

<sup>37</sup> MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019, 59.

<sup>38</sup> MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019,

Wawancara terstruktur yaitu suatu teknik wawancara yang telah terformat, atau dalam artian berbagai pertanyaan yang akan diajukan oleh pewawancara telah disusun secara rapi, bahkan pewawancara juga bisa jadi telah mengetahui informasi yang akan diperoleh nantinya.

## 2) Wawancara Semi Struktur (*Semistructured Interview*)

Wawancara semi struktur yaitu suatu teknik wawancara yang termasuk dalam *in-depth interview* atau wawancara yang bersifat mendalam. Sebab dalam wawancara jenis ini memiliki sifat yang lebih terbuka, yang mana berbagai pertanyaan juga dapat keluar dari instrumen yang telah disusun, hal tersebut bertujuan agar informasi yang didapatkan oleh pewawancara dapat lebih mendetail terkait sebuah permasalahan yang sedang diteliti.

## 3) Wawancara Tak Berstruktur (*Unstructured Interview*)

Wawancara tak berstruktur yaitu suatu teknik wawancara yang dalam praktiknya tidak memerlukan pedoman wawancara. Jenis wawancara seperti ini biasanya hanya menggunakan pedoman yang sifatnya hanya berupa garis besar pokok permasalahan saja.

Berdasarkan berbagai macam jenis wawancara di atas, maka teknik wawancara yang digunakan peneliti dalam menggali berbagai informasi di lapangan yaitu menggunakan wawancara semi struktur, sebab berkaitan dengan kebutuhan peneliti untuk menggali

informasi secara mendalam. Adapun sebelum melakukan wawancara, peneliti menyusun instrumen wawancara untuk masing-masing narasumber atau informan yang akan diwawancarai. Kemudian dalam praktiknya, peneliti menggunakan beberapa alat, antara lain: *handphone* sebagai alat perekam, teks transkrip wawancara sebagai instrumen, dan jam untuk mengetahui waktu selama wawancara berlangsung.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang-barang tertulis. Menurut Sugiyono dalam buku Dr. Umar Sidiq, M.Ag. dan Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA, memberi pengertian bahwa dokumen yaitu suatu catatan peristiwa yang telah berlalu dalam berbagai bentuk, seperti tulisan, gambar, maupun karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dalam penelitian kualitatif yaitu merupakan sebuah pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (*interview*). Hal ini mengingat dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan berbagai dokumen dan data-data yang diperlukan dalam pokok permasalahan terkait penelitian yang sedang dilakukan untuk kemudian ditelaah secara mendalam, sehingga dapat menjadi pendukung data dan bukti terhadap suatu peristiwa.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019,

Senada dengan hal tersebut, dalam penelitian ini yaitu juga menggunakan teknik dokumentasi dengan cara mencari data-data pendukung yang diperlukan sesuai dengan judul penelitian, seperti brosur, surat-surat, dan lain sebagainya. Selain itu juga dalam penerapannya teknik dokumentasi ini yaitu dengan cara merekam.

Implikasi Kepemimpinan subdit dalam Peningkatan Profesionalitas sumber daya manusia meliputi pegawai dan karyawan dalam Pelaksanaan Program Kerja yang akan di konsolidasi dengan Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah KEMENAG RI, Observasi dengan menggunakan surat perizinan untuk subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah selaku lapangan tempat atau lokasi penelitian dan juga KASUBDIT PMDT selaku narasumber pada wawancara pertama tentang profesionalitas Sumber Daya Manusia dan juga Pimpinan subdit lain untuk mengambil wawancara urgensi kepemimpinan agar mendapat paparan dan persamaan persepsi yang ada di DITPDPONTREN.

## **6. Teknik Analisis Data Penelitian**

Laporan progres terdapat pada monitoring dan evaluasi MDT ke berbagai daerah dan juga laporan kegiatan yang diagendakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia. Setelah semua data bahan dan laporan hasil dari observasi lapangan dan wawancara akan disusun menjadi proposal skripsi sebagai acuan untuk

evaluasi kedepannya yang dimiliki SUBDIREKTORAT PMDT DITPDPONTREN KEMENAG RI.

Metode dengan cara data yang dianalisis serta dianalisa yang dilaksanakan dalam penelitian ini diteliti dengan cara simultan melalui pengumpulan data, selain itu dalam proses mengumpulkan data juga dilakukan langkah analisis dari data-data yang diperoleh di obyek penelitian. Hal ini disampaikan oleh Andi Prastowo dikutip dari Miles dan Huberman menyatakan bahwa segala aktivitas yang dilakukan untuk menganalisis data penelitian kualitatif dengan metode ini meliputi: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).<sup>40</sup>

Kumpulan rincian yang ada dari aktivitas dalam menganalisis data dilakukan dengan langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data (*data reduction*)

Metode dengan cara reduksi data dilakukan setelah data yang terkumpul melalui metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan datanya menggunakan wawancara (*indepth interview*), observasi dan dokumentasi yang dipakai untuk menggali serta mengupas informasi data tentang Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah

---

<sup>40</sup> Agus, "September (2012): 1-47.

Takmiliah KEMENAG RI. Dalam proses reduksi data ini dilakukan metode pilah-pilih data dari hasil pengumpulan data melalui wawancara *indepth interview* dengan kepala subdit subkoord pmdt dan karyawan staff, menggunakan tahapan pada reduksi data yang upayanya terkumpul kemudian dirangkum serta disesuaikan dengan tujuan penelitian yang telah disusun dalam penelitian ini.

b. Penyajian data

Tahapan penyajian data dalam penelitian ini berisi hasil dari reduksi dari pengumpulan data yang telah disesuaikan dengan tujuan dari penelitian, kemudian disusun secara sistematis kedalam penyajian data berbentuk *table*, *flowchart* dan narasi dari data yang ditampilkan. Melalui tahapan penyajian data ini membantu dalam menyajikan informasi yang disusun secara terorganisir disertai dengan deskripsi sesuai dengan hasil yang diperoleh sebagai bahan dalam penyusunan/penarikan kesimpulan dari informasi-informasi dari reduksi data yang didapatkan dari obyek penelitian.

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Tahapan ini meliputi proses analisis teoritik dari hasil reduksi dan penyajian data informasi yang diperoleh yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, hal ini bertujuan untuk melahirkan temuan konseptual berupa “Skripsi Implikasi Kepemimpinan dalam Peningkatan Profesionalitas SDM dalam Pelaksanaan Program Kerja Studi Manajerial Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah

KEMENAG RI, setelah pertanyaan penelitian terjawab, peneliti studi kasus melakukan langkah selanjutnya, yaitu melakukan dialog temuan tersebut dengan teori yang telah dibahas dibagian kajian teoritik.<sup>41</sup>

## **7. Keabsahan Data**

Penelitian kualitatif untuk mengetahui keabsahan datanya maka digunakan langkah triangulasi data berdasarkan dari temuan-temuan dalam pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung secara objektif, jujur, transparansi data serta dapat dipertanggungjawabkan dan profesional hasil dari temuannya. Selanjutnya dari hasil langkah triangulasi data ini maka dalam simpulan hasil penelitian dengan membuat sintesis dari semua yang telah dikemukakan sebelumnya, serta peneliti mencantumkan implikasi teoritik terhadap penelitian yang dilakukan.<sup>42</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Struktur tinjauan penelitian ini dijelaskan dalam Lima Bagian, yang meliputi: Pendahuluan

### **Bab I Pendahuluan**

yang berisi latar belakang masalah yang saat ini diidentifikasi, penjabaran perumusan masalah dengan memberikan pedoman untuk pertanyaan yang terlibat dalam menjawab inti penelitian, dan maksud dan tujuan tujuan. untuk memberikan efektivitas. Pelaksanaan penelitian, yang menurut penulis penelitian sebelumnya berguna sebagai refleksi penelitian, peneliti dapat

---

<sup>41</sup> *Ibid hal 56*

<sup>42</sup> *Ibid hal 57*

terlebih dahulu mencoba memperbaiki kekurangan yang terkandung dalam penelitian, bagaimana penelitian dijelaskan Struktur tinjauan, termasuk pembagian menjadi beberapa Bab, agar sistematis memahami dan juga lebih memudahkan pembaca.

## **Bab II Gambaran umum Implikasi Kepemimpinan**

Teori yang terdapat pada pembahasan yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh pencari riset/peneliti, sehingga dapat memberikan gambaran sekaligus penunjang peneliti dalam melakukan penelitian.

Pada Bab Ini juga terdapat cakupan refleksi universal dari makna kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia serta sejarah singkat terkait Lembaga :

1. Letak Geografis Penelitian Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah
2. Sejarah Singkat Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah
3. Visi, Misi, dan Tujuan
4. Struktur Subdirektorat
5. Sarana dan Prasarana

Serta mencakup temuan penelitian di bidang ini, serta informasi tentang kepemimpinan transformatif, visioner dan bertanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia, bagaimana menerapkan strategi kepemimpinan transformatif, serta karyawan Ini berisi informasi tentang bagaimana komunikasi terjadi antara karyawan dan pimpinan.

## **Bab III Hasil Pembahasan**

meliputi poin poin hasil penelitian yang menjawab pembahasan yang telah dirangkum indah oleh peneliti riset dengan tema/judul : Analisa Kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah Kementerian Agama Republik Indonesia

Bab ini menyajikan data objek yang sedang diselidiki, termasuk isi hasil survei lapangan serta menjabarkan rumusan masalah yaitu mengenai faktor pendukung dan penghambat keberhasilan kepemimpinan bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalitas serta bagaimana kebijakan kepemimpinan sesuai prinsip manajemen.

#### **Bab IV Penutup**

menjelaskan terkait tulisan yang memiliki kesimpulan dari hasil riset, saran-saran peneliti/penulis terhadap output pengumpulun riset serta pengupasan artikel serta riset yang didapat. Tidak hanya itu serta ada catatan dari daftar pustaka serta lampiran- lampiran.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Bedasarkan Penelitian yang menjadikan output itu memiliki hasil dari Observasi, Wawancara serta hasil analisis yang telah peneliti lakukan dapat dibahas pada rangkuman yang disimpul dari penelitian dengan Judul “Implikasi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Profesionalitas Sumber Daya Manusia” (Studi Manajerial Pelaksanaan Program Kerja Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia) adalah sebagai berikut :

- 1) Upaya mengoptimalkan pembangunan Rutinitas lingkungan pekerjaan yang positif kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan menudukung perkembangan professional SDM, Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif serta dampak kepemimpinan dalam peningkatan profesionalitas serta produktivitas. Selain dampak peran yang bisa kita contoh sebagai teladan yang baik pemimpin juga memberi dukungan dan bimbingan kepada SDM untuk mengembangkan kemampuan dan potensi mereka dari Pendidikan dan pelatihan mentoring atau coaching.
- 2) Kebijakan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Profesionalitas Sumber Daya Manusia (Studi Manajerial Pelaksanaan Program Kerja Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia) pada lembaga pemerintahan merupakan salah satu faktor utama

penunjang profesionalisme visioneritas serta adaptif atau tidaknya kepemimpinan serta kinerja dalam melaksanakan tugas lembaga tersebut dalam struktur organisasi kelembagaan satuan kekuasaan. Pimpinan adalah motor penggerak di balik program kerja Subdirektorat dan tidak sempat menyelesaikan diskusi. Dalam presepsi yang sangat penting bisa kita ketahui pentingnya peran seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah. Karena kepemimpinan adalah inti dari pola interaksi antara SDM/perangkat Kepegawaian di dalam struktur organisasi di unit kerja tersebut, peran kepemimpinan dan manajer mengarah pada pengembangan, upaya pendewasaan diri, dan bahkan kematian bagi sub-direktorat. Suasana yang kita hadapai sudah tepat kapan serta dimana jadi tidak perlu dijelaskan panjangx lebar program kerja yang berubah, sangat masuk akal untuk memiliki pemimpin dengan kelincahan, kelincahan, dan kemampuan beradaptasi yang membuat organisasi tetap hidup.

- 3) Hasil Implikasi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Profesionalitas Sumber Daya Manusia (Studi Manajerial Pelaksanaan Program Kerja Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Kementerian Agama Republik Indonesia) pada memiliki visi serta misi yang jelas juga akan membantu dalam mengarahkan tujuan serta arah Lembaga Pendidikan. Hal ini akan membantu kepemimpinan dalam merancang program program kerja yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan Lembaga serta juga menetapkan realistis yang terstruktur dan terukur akan memudahkan dalam mengevaluasi kinerja Lembaga Pendidikan serta memberikan umpan balik

yang positif kepada seluruh stakeholder Dalam meningkatkan program kerja Lembaga Pendidikan Islam di Subdit Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Kebijakan kepemimpinan yang adaptif dan juga efektif nilai nilai menerapkan sistem manajemen yang efektif membantu dalam mengelola sumber daya Lembaga Pendidikan dengan optimal. Sistem manajemen yang baik akan mempercepat proses pengambilan keputusan, mengurangi biaya operasional serta meminimalkan risiko, memperkuat hubungan dengan stakeholder seperti para pimpinan, pegawai, anak magang, pendidik madrasah serta SDM dan juga masyarakat sekitar akan membantu dalam memperkuat reputasi Lembaga Pendidikan.<sup>43</sup> Hal ini akan mempermudah dalam memperoleh dukungan serta kolaborasi dalam mencapai tujuan yang akan dituju,

- 4) Solusi dari Faktor Penghambat serta Pendukung faktor pendukung keberhasilan kerangka dinamika yang terus terbangun dari kepemimpinan Kepala Subdirektorat yang mencakup visi bahkan misi yang jelas, teladan yang baik, kemampuan mengembangkan Sumber Daya Manusia, membangun hubungan kerja yang baik, serta kebijakan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar mendukung terciptanya profesionalitas Sumber Daya Manusia yang berintegritas di Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah, serta faktor

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Kepala Subdit Pondok Pesantren Kementerian Agama RI 14 Mei 2023 Di Ruang Kasubdit Pada Pukul 14.00.

penghambat yang berdampak dengan adanya keberhasilan kepemimpinan dalam memperkuat profesionalitas dalam sikap visioner staff, karyawan, serta Sumber Daya Manusia, termasuk tenaga Praktek Kerja Lapangan di instansi pemerintahan Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam memperkuat profesionalitas Sumber Daya manusia khususnya di Subdirektorat maka evaluasi dari faktor faktor penghambat akan terus berlangsung agar meminimalisir hambatan keberhasilan kepemimpinan konsistensi yang terus dijaga agar faktor pendukung lebih dominan menguasai jalannya faktor keberhasilan dibandingkan faktor penghambat, tidak bias dihilangkan maka kita kurangi, tidak bias di cegah maka kita obati.

- 5) Dampak peran kepemimpinan Hal ini dapat membantu SDM untuk memiliki fokus dan mengetahui kemana arah yang harus diambil secara tidak langsung Rutinitas pekerjaan yang dalam metode tahap pembangunan yang positif kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung perkembangan profesional Sumber Daya Manusia budaya kerja yang positif dapat menciptakan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Kepemimpinan yang progresif tidak luput dan bosan dari motivasi yang terpancar dalam ritme peningkatan semangat dan kinerja perkembangan dari dampak tersebut dihiasi juga dengan penghargaan kepada Sumber Daya Manusia yang telah mencapai hasil terbaik dengan Bahasa lain melakukan prestasi yang luar biasa.

Selaku pemimpin, relasi silaturahmi dan konsolidasi yang tertata menjadikan komunikasi yang baik dan menghasilkan kerja sama yang baik diantara berbagai unit kalangan tingkatan maupun PNS maupun karyawan honorer lainnya Hal ini dapat memperkuat kolaborasi dan sinergi di antara SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan proker tahunan dan target lainnya.

- 6) Spillover dari kebijakan terdapat dampak positive dan negative yang sama sama bertujuan membangun Analisa dari kebijakan Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian di atas, maka pada dasarnya Implikasi Kepemimpinan dalam peningkatan Profesionalitas SDM sangat penting serta harus diprioritaskan. Maka dari itu harapannya Dinamika Kaderisasi Kepemimpinan tetap terus memperhatikan segala hal yang dibutuhkan di Lembaga Pendidikan sebagai acuan dalam mencetak generasi-generasi yang dapat bermanfaat ke depannya. Selain itu harapannya peralatan serta program yang telah ada Subdirektorat Pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliah dapat semakin digunakan semaksimal mungkin dengan memperhatikan perawatannya, sehingga nantinya tidak ada evaluasi tentang sarana prasarana serta bagian lainnya yang terpaksa harus diberi peringatan terlebih dahulu Tidak Luput juga Peneliti ingin menyampaikan beberapa saran serta masukan terhadap Subdit PMDT khususnya serta Sumber Daya Manusia Didalamnya terkait terkenanya beberapa hal agar kiranya manajemen SDM semakin kuat didalam

proses membangun *Profesionalitas* di Lembaga Pendidikan Islam terdapat Kepercayaan yang meningkat pula dari Para Pimpinan, Staff serta Sumber Daya Manusia dan Stakeholder Lainnya sehingga dalam proses Kepemimpinan Maju Untuk Negeri bisa dijalankan secara maksimal tak hanya penyesuaian minimal. Berbagai keberadaan saran dari Riset yang dilaksanakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen Kepemimpinan diartikan sebagai alat penunjang eksistensi di titik pusat contoh pegawai-pegawai dibawahnya Sumber Daya Manusia proses peningkatan Profesionalitas setiap Periodenya. Oleh sebab itu dalam rangka menguatkan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki konotitansi perjanjian yang disetujui sama-sama terhadap seluruh aspek stakeholders Lembaga menyatukan Kebersamaan persepsi langkah serta bersinergi dalam membangun Profesionalitas bidang yang memiliki kompetensinya masing -masing pada Sumber Daya Manusia yang terdapat di Lembaga. Setiap kompetensi bidang Sumber Daya Manusia serta suatu ciri khas yang dimiliki agar pengoptimalan seimbang akan lahir dari masing -masing keunggulan, Pendidikan Kepemimpinan dalam basis ritme produk secara mendalam terhadap nyatanya bukti dari hasil pengkaderan Sumber Daya Manusia yang optimal.
- 2) Subdit PMDT menjadi salah satu Subdit unggulan serta penting yang ada di Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren predikat yang diraih oleh sekolah keunggulan di bidang Pendidikan madrasah dan pemberdayaan santri Diniyah Takmiliah, sehingga untuk mengoptimalkan manajemen

peningkatan profesionalitas maka pengoptimalisaian output setiap tahunnya harus benar benar dioptimalkan sebagai acuan seleksi sehat antara santri, staff, maupun stakeholders lainnya.

- 3) Faktor Penghambat seperti Kebijakan yang kurang jelas : kebijakan yang kurang jelas dapat menghambat kemampuan kepemimpinan untuk memberikan arahan serta tujuan yang jelas bagi Sumber Daya Manusia, Sehingga menghambat upaya untuk memperkuat profesionalitas.

Perbedaan Kepentingan : Perbedaan kepentingan antara Sumber Daya Manusia serta Pimpinan dapat menghambat upaya untuk memperkuat profesionalitas, sehingga mempengaruhi kualitas serta kinerja Sumber Daya Manusia.

Resistensi Perubahan : Resistensi Perubahan dapat menghambat upaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan perubahan serta inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalitas Sumber Daya Manusia.

Keterbatasan Teknologi : Keterbatasan Teknologi dapat menghambat kemampuan Sumber Daya Manusia untuk mengakses informasi atau alat yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalitas mereka, sehingga mempengaruhi kualitas kinerja mereka, faktor penghambat keberhasilan kepemimpinan dalam memperkuat profesionalitas dalam sikap visioner staff, karyawan, serta Sumber Daya Manusia, termasuk tenaga Praktek Kerja Lapangan di instansi pemerintahan Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam memperkuat profesionalitas Sumber Daya manusia khususnya di Subdirektorat maka evaluasi dari faktor faktor penghambat

akan terus berlangsung agar meminimalisir hambatan keberhasilan kepemimpinan konsistensi yang terus dijaga agar faktor pendukung lebih dominan menguasai jalannya faktor keberhasilan dibandingkan faktor penghambat, tidak bisa dihilangkan maka kita kurangi, tidak bisa di cegah maka kita obati.

### C. Penutup

Penelitian Skripsi yang saya tulis tentu adanya banyak tidak bisa dijelaskan sejumlah keterbatasan, bahkan kekurangan didalamnya salah satunya pada program pendukung yang menjadi bagian penting terkait pembahasan *Implikasi Kepemimpinan dalam peningkatan profesionalitas*, dikarenakan sangat memilih prioritas pada penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pembahasan *peningkatan profesionalitas* dalam memperkuat manajemen Sumber Daya manusia diharapkan menyempurnakan penelitian hingga sempurna, Lembaga Pendidikan Islam. Peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan inovasi-inovasi serta bentuk program peningkatan profesionalitas SDM lembaga pendidikan Islam yang dapat mendukung serta meningkatkan eksistensi dari manajemen Kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Mungkin hanya itu Rekomendasi serta penutup Tak lupa juga selalu menggaungkan Puji serta Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT selayaknya rasa syukur karena telah menyelesaikan skripsi ini. Meskipun selalu berusaha semaksimal mungkin, pencari riset menyadari dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan

masih perlunya kritik serta saran. Namun, walaupun peneliti selalu berdoa serta berharap agar adanya skripsi ini dapat memberikan perbaikan evaluasi diri bagi peneliti, serta manfaat bagi dosen serta pembaca.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhar, A. (2013). Peran Sertifikasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kedisiplinan Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 13(1), 71. <https://doi.org/10.22373/jiif.v13i1.573>
- Agus. (2012). Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Surono.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).  
<http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN>.
- Never Quit (*Fatturoyhan – Half Time Indonesia*)
- Mahfudzhat (Al muqtathofat – 4)  
etika\_14490026\_BAB-I\_IV-atau-V\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf. (n.d.).
- Fabiana Meijon Fadul. (2019).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2014). Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia.  
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=nilai+nilai+budaya+organisasi+kementerian+agama>
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional dan Implementasi KTSP*.pdf.
- MUAFIAH, A. F. (2019). No TitleEAENH. Αγαη.
- Mustiningsih, M., Maisyaroh, M., & Ulfatin, N. (2019). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0.  
*Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 101–112.  
<https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p101>
- Nada, L. Q. (2021). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Di Mts Darul Huda Mayak).
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32–41. file:///C:/Users/WindowsX/Downloads/BAB III METODA PENELITIAN.pdf  
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Nurlaila, E. (2018). Analisis Makna Gaya Bahasa Sinekdoke Dan Metonimi

- Dalam Novel Kimi No Suizou O Tabetai Karya Sumino Yoru. Jurnal Lontar.
- Patras, Y. E., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keadilan, dan Kepercayaan pada Keterlibatan Kinerja Dosen. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 85–101. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-06>
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psycholog.*
- Raga. (2021). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs DARUL QUR ' AN KEC . PERCUT SEI TUAN PROGRAM STUDI MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MT.
- Rahayuningsih, N. (2020). Pengertian Implikasi. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Samsu. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Sari, A. D. (2021). Hubungan lima nilai budaya kerja dengan kualitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
- Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*.
- Setiyawan, Y. (2017). STUDI KASUS DALAM PENELITIAN KUALITATIF: KONSEP DAN PROSEDURNYA.
- Strajhar, P., Schmid, Y., Liakoni, E., Dolder, P. C., Rentsch, K. M., Kratschmar, D. V., Odermatt, A., Liechti, M. E., Ac, R., No, N., No, C., Oramas, C. V., Langford, D. J., Bailey, A. L., Chanda, M. L., Clarke, S. E., Drummond, T. E., Echols, S., Glick, S. *Nature Methods*, 7(6), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997> <http://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- StudyCha, L. (2013).
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi di MAN 2 Probolinggo. *At- Ta'lim. Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>
- Umanansyah, Z. (2015). Aplikasi Fungsi-fungsi Manajemen di Bank Sampah Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya. 22–46. <http://digilib.uinsby.ac.id/4084/>

Wardhani, D. K., & Yudana, M. (2013). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah:(Studi Kasus Di Sekolah Highscope Indonesia–Bali).

Jurnal Administrasi [https://ejournal.pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal.pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/673/458](https://ejournal.pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/673%0Ahttps://ejournal.pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/673/458)

Zainuri, A. (2017). Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima. *Medina-Te*, 12(1), 1–14.

Qs.Shod ayat 26.

Wawancara dengan Kepala Subdit PMDT Kementerian Agama 8 Mei 2023 Di Ruang Kepala Subdit PMDT Pada Pukul 08.00.

QS. An-Nisa' Ayat 59.

Wawancara dengan Sub Koordinator Subdit Kementerian Agama RI 10 Mei 2023 Di Ruang Subkoord Seksi Kesantrian PMDT Pada Pukul 10.00.

Wawancara dengan Sub Koordinator Subdit Kementerian Agama RI 12 Mei 2023 Di Ruang Subkoord Seksi Kurikulum PMDT Pada Pukul 10.00.

Wawancara dengan PPNP (Pegawai Honorer) Subdit Kementerian Agama RI 14 Mei 2023 Di Ruang Pertemuan PMDT Pada Pukul 14.00.

Wawancara dengan Subkoord bagian sarana prasarana Subdit Kementerian Agama RI 16 Mei 2023 Di Ruang Subkoord Subit PMDT Pada Pukul 08.00.

Wawancara dengan Kepala Subdit Pondok Pesantren Kementerian Agama RI 14 Mei 2023 Di Ruang Kasubdit Pada Pukul 14.00.

Motivasi tentang Kepemimpinan dari Gusdur (Abdurrahman Wahid)

Khotimatul Azizah, “Analisis Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW Dalam Bidang Pendidikan,” *Ash-Shuffah: Jurnal Penelitian Mahasiswa* 1, no. 1 (2022): 67,

<http://jurnal.staiannawawi.com/index.php/Ash-Shuffah/article/view/454>.

MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019,

3. *Public Speaking* : \*\*\*\*\*

4. *Leadership* : \*\*\*\*\*

5. *Media Auditor* : \*\*\*\*\*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 Juni 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fajrul Husni Hafsa'.

**Muhammad Fajrul Husni Hafsa**  
**NIM. 19104090009**