

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**

DISERTASI

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

ANDI WARISNO

NPM:1203020040



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM DOKTOR (S3) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1437 H /2016 M**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**

DISERTASI

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**ANDI WARISNO
NPM: 1203020040**

Promotor :

- 1. Prof. Dr. Hj. NIRVA DIANA M.Pd**
- 2. Prof. Dr. H. M. NASOR, M.SI**
- 3. Dr. H. ACHMAD ASRORI, M.A**



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM DOKTOR (S3) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1437 H /2016 M**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Warisno
NPM : 120302040
Program Studi : Ilmu Tarbiyah
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN” adalah benar-benar karya asli saya, terkecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Sidoarjo, April 2016
Saya yang menyatakan,

ANDI WARISNO
NPM. 1203020040

PERSETUJUAN

Judul Disertasi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan

Nama Mahasiswa : ANDI WARISNO

NPM : 1203020040

Jenjang Pendidikan : Program Doktor (S3)

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka pada program pascasarjana IAIN Raden Intan Bandar Lampung.

Bandar Lampung , Maret 2016

Menyetujui
Komisi Promotor

Promotor : **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd** (.....)
NIP. 196408281988032002

Copromotor I : **Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si** (.....)
NIP. 195707151987031003

Copromotor I : **Dr. Achmad Asrori, MA** (.....)
NIP. 195507101985031003

Bandar Lampung, Maret 2016
Direktur Pasca Sarjana

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

PENGESAHAN

Disertasi yang berjudul “**Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan**” ditulis Oleh **Andi Warisno**, NPM :1203020040 telah diujikan dalam Ujian Tertutup dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka pada Program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

| | | | |
|--------------|---|-------------------------------------|---------|
| Katua Sidang | : | Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag | (.....) |
| Penguji I | : | Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag | (.....) |
| Penguji II | : | Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd | (.....) |
| Penguji III | : | Prof. Dr. H. M. Nasor, M.SI | (.....) |
| Penguji IV | : | Dr. H. Achmad Asrori, MA | (.....) |
| Penguji V | : | Prof. Dr. H. M. Sulthan Syahril, MA | (.....) |
| Sekretaris | : | Dr. M. Akmansyah, MA | (.....) |

Tanggal Lulus Ujian Tertutup : 24 Februari 2016

Bandar Lampung, Maret 2016
Ketua Program Studi

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan

Andi Warisno

NPM : 1203020040

Problema yang dihadapi madrasah saat ini, adalah masih adanya permasalahan-permasalahan internal yang sangat fundamental, pada seluruh sistem kependidikannya, terutama sistem manajemen dan etos kerja yang rendah, kualitas dan kuantitas Pendidik yang kurang memadai, kurikulum yang tidak efektif, dan sarana fisik serta fasilitas yang masih belum cukup. Karena faktor-faktor tersebut menjadikan madrasah kurang mendapat respon dari masyarakat, sehingga eksistensinya menjadi termarginalkan dari dunia pendidikan. Meskipun banyak persoalan yang muncul dari penyelenggaraan sistem pendidikan Islam di madrasah sebagaimana tersebut di atas, ada beberapa lembaga pendidikan Islam (madrasah) di Lampung Selatan yang ternyata dapat dianggap unggul dan mampu bersaing dengan lembaga sekolah maju lainnya, bahkan beberapa madrasah tersebut banyak diminati oleh masyarakat meski berstatus swasta yaitu MTs Mathla'ul Anwar Cintamulya, MTs. Hidayatul Mubtadii Jati Agung dan MTs. Al Ishlah Sukadamai Natar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi multikasus. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diperiksa kebenaran, kecocokan dan keahliannya melalui triangulasi metode dan sumber. Selanjutnya data diorganisasi, dimaknai dan disimpulkan pada setiap kasus penelitian, kemudian dibandingkan dengan data pada kasus penelitian yang lain, selanjutnya kemudian ditarik kesimpulan akhir.

Berdasarkan hasil penelitian di tiga lembaga madrasah, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu, bahwa *pertama*, Pengembangan sumber daya Pendidik didasarkan pada Evaluasi diri dan analisis kebutuhan; penyusunan program; pelaksanaan program; Melakukan Evaluasi pelaksanaan; Target pencapaian; dan Orientasi pengembangan sumberdaya Pendidik bagi madrasah. *Kedua*, Strategi pengembangan SDM Pendidik dimulai dari proses “*buy*” (rekrutmen) dan “*make*” (pembinaan/pengembangan). *Ketiga*, Bentuk kegiatan dalam rangka pembinaan/pengembangan SDM Pendidik dilakukan dengan benar dan sistematis sesuai standar mutu. Begitu pula dengan pengembangan sumber daya Kependidikan (pegawai) dilakukan dengan : perencanaan, latihan dan pengembangan, penilaian persentasi kerja, pemberian imbalan/perencanaan karier pegawai. Adapun strategi pengembangan SDM pegawai hampir sama dengan Pendidik, yakni dimulai dari proses “*buy*” (rekrutmen) dan “*make*” (pembinaan/pengembangan), yang selanjutnya pembinaan dilakukan dengan benar dan sistematis sesuai standar mutu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pulapeningkatan mutu lulusan dapat tercapai jika SDM (Pendidik dan tenaga Kependidikan) dioptimalkan melalui manajemen yang handal.

Kata Kunci : Lembaga Pendidikan Islam, Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Lulusan.

ABSTRACT

Human Resource Development In Improving The Quality Of Graduates In Islamic Educational Institutions In The District South Of Lampung

Andi Warisno

NPM : 1203020040

The problem faced by the madrasah is still the problems of internal fundamental, the whole system to its educational, especially management systems and low work ethic, quality and quantity of teachers is inadequate, the curriculum is not effective, and physical facilities as well as the facilities are still not enough. Because of these factors make the madrasa was abandoned less getting a response from the public, so that its existence be less developed than the world of education. Although many of the problems that arise from Islamic education, as mentioned above, there are some Islamic educational institutions in southern Lampung that it can be considered superior and able to compete with other developed school institutions. that is MTs Mathla'ul Anwar Cintanulya Candipuro, MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, dan MTs. Al Islah Sukadamai Natar..

This research uses qualitative multiple case study design. Data collected by using in-depth interviews, observation, participant, and documentation. The collected data are then checked correctness, compatibility, and reliability through triangulation of methods and sources. Furthermore, data is organized interpreted and summarized in each case study, then compared with the data in the case of other research, then subsequently drawn final conclusions.

Based on the results of the study in three institutes of madrasah, this research resulted in several findings, namely, that the first teacher resource development based on self-evaluation and needs analysis; programming; the implementation of the program; evaluating implementation; achievement of targets; and orientation of resource development for madrasah teachers. Secondly, human resource development strategy the teacher begins the process of "buy" (recruitment) and "make" (coaching / development). Thirdly, forms of activities in order to develop or human resource development of teachers is done properly and systematically appropriate quality standards. Similarly, the development of non-teacher resources (employees) done: planning, training and development, work presentation appraisal, remuneration or employee career planning. The employee human resource development strategy is almost the same as the teacher started from "buy" (recruitment) and "make" (coaching / development), which further coaching or development is done properly and systematically appropriate quality standards. Based on the research also improving the quality of graduates can be achieved if the Human Resource (Educators and Education personnel) are optimized through reliable management.

Keywords: Human Resource Development, Improving the Quality of Graduates.

ملخص البحث

اندي وارسنا، اطروحة الدكتوراة، تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الاسلامية (دراسة الحالات المتعددة في المدرسة الاثناوية مطلع الانوار مقاطعة جنتا ملي، المدرسة الاثناوية هداية المُبتدئين مقاطعة جاتي اقع، المدرسة الاثناوية الاصلح مقاطعة نثار) واجهتمشاكلالمدارسالدينيةاليوم، لايزالمشاكلهمالداخليةهيالأساسيةجدا، علانظامالتعليميرمته، وخاصةنظامالإدارةومنخفضةأخلاقياتالعملوالجودةوالمربيبينكميةغيركافية،والمناهجالدراسيةليستفعالة،والبنيةالتحتيةوالمراقباتالتيلا تزالاللايكفي . ونظرالهداهالعواملتجلاقلالمدارسلاقتاستجابةمنالمجتمع،حتنانوجودهاأصبالحالمهمشمةالتعليم . علانارغممنأنالعديدمنالقضاياالناشئةعنتنفيذنظامالتربيةالإسلاميةفيمدرسة،كماذكرأعلاه،هناكبحعضالمؤسساتالتعليميةالإسلامية) المدارسالدينية (فيجنوبلامبونجانهمكنااعتبارمتفوقهوقادرةعلانافسةمعالمؤسساتمدرسةمتقدمةأخرى،وهيفيالمدرسةالاثناويةمطلعالانوارمقاطعةجنتاملي،المدرسةالاثناويةهدايةالمُبتدئينمقاطعةجاتياكع،المدرسةالاثناويةالاصلمقاطعةنثار.

تستخدم هذاالدراسة البحثيةالنوعيمع عدةتصميمدراسة حالة .البياناتالتي تم جمعهاباستخدامالمقابلات المتعمقة، الملاحظة بالمشاركة والتوثيق .ثم يتم فحص البيانات التي تم جمعها دقة وملاءمة وموثوقية من خلال التثليث وسائل ومصادر .ويتم تنظيم المزيد من البيانات، تفسير وتلخيصها في كل دراسة حالة، ومن ثم مقارنتها مع البيانات في حالة من أبحاث أخرى، ثم تعادل في وقت لاحق استنتاجات نهائية

وبناء على نتائج البحوث على ثلاث مؤسسات الكتاتيب، وأسفرت هذه الدراسة في بعض النتائج، أي أن أول والمعلمين تنمية الموارد تقوم على التقييم الذاتي وتحليل الاحتياجات، البرمجة؛ تنفيذ البرنامج؛ القيام بتقييم التنفيذ؛ استهداف الإنجاز؛ ومرب تنمية الموارد التوجيه لالكتاتيب .ثانيا، استراتيجية التنمية المربي الموارد البشرية بدءا من "شراء" (التوظيف) و "جعل" (التدريب / التطوير .(الثالث، شكل من أشكال النشاط من أجل تطوير / تطوير المربي الموارد البشرية القيام به بشكل صحيح ومنتظم معايير الجودة المناسبة .وبالمثل، يتم تطوير الموظفين الموارد (موظف) مع التخطيط والتدريب والتطوير، تقييم نسبة التخطيط الوظيفي العمل والأجر / موظف .أما بالنسبة لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية يشبه المربي الموظفين، أي بدءا من "شراء" (التوظيف) و "جعل" (التدريب / التطوير)، والذي تطور آخر يتم بشكل صحيح ومنتظم معايير الجودة المناسبة .واستنادا إلى البحوث أيضا تحسين نوعية الخريجين يمكن أن يتحقق إذا تم تحسين الموارد البشرية (شؤون الموظفين المربين والطاقة) من خلال إدارة موثوقة.

كلمات البحث: تنمية الموارد البشرية، وتحسين نوعية الخريجين.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam disertasi ini secara utuh mengacu pada pedoman transliterasi yang ditetapkan dalam pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi IAIN Raden Intan Lampung, yaitu sebagai berikut:

A. Konsonan

| Huruf Arab | Huruf Latin | Huruf Arab | Huruf Latin |
|------------|---------------------|------------|-------------|
| ا | Tidak di lambangkan | ط | T |
| ب | B | ظ | z |
| ت | T | ع | ‘ |
| ث | Ts | غ | G |
| ج | J | ف | F |
| ح | <u>H</u> | ق | Q |
| خ | Kh | ك | K |
| د | D | ل | L |
| ذ | Z | م | M |
| ر | R | ن | N |
| ز | Z | و | W |
| س | S | ه | H |
| ش | Sy | ‘ | ‘ |
| ص | S | ي | Y |
| ض | D | | |

B. Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf dan harakat

ا = a

ي = i

و = u

C. Diftong

اي = ai

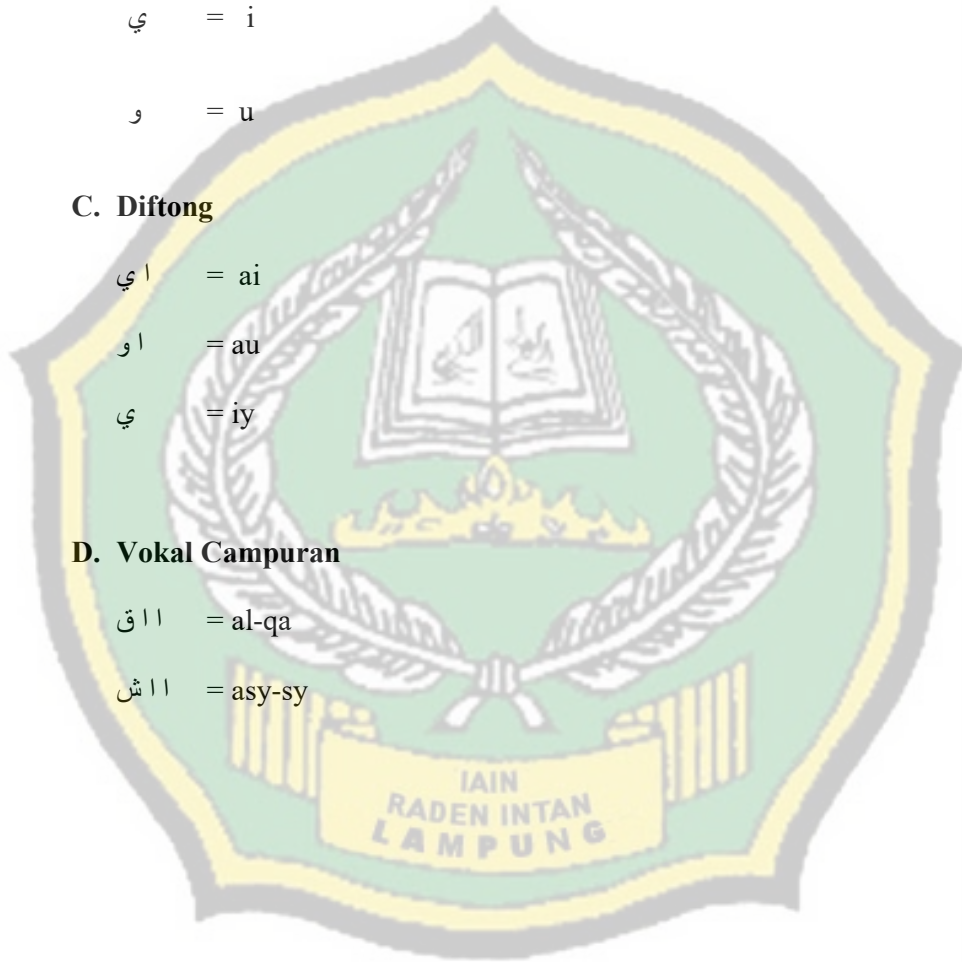
او = au

ي = iy

D. Vokal Campuran

اق = al-qa

اش = asy-sy



Kata Pengantar

Puji syukur dihaturkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan limpahan taufik, rahmah dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulisan disertasi ini bisa diselesaikan. Disertasi berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan ini merupakan bagian dari tugas akhir penulis untuk mendapatkan gelar doktor (Dr) dari Program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian disertasi ini sungguh merupakan pekerjaan yang berat karena diperlukan ketekunan, kesabaran, kerja keras, dan memerlukan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikannya. Selesaiannya penulisan disertasi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung Bapak Prof. Dr.H. Muhammad Mukri M.Ag
2. Direktur Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung Bapak Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag, beserta Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung Bapak Prof. Dr. H. M. Sulthan Syahril, MA
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program S3 Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung Ibu Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd dan seluruh staf administrasi Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuan dan layanan selama penulis mengikuti studi.
4. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana M.Pd, Bapak Prof. Dr. H. M. Nasor, M.SI dan Bapak Dr. H. Achmad Asrori, M.A. selaku Promotor, yang telah memberikan bimbingan secara intensif dengan penuh kesabaran serta tidak bosan-bosannya memberikan dorongan agar penulisan disertasi ini segera diselesaikan.
5. Demikian juga penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada para dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis selama

yang tidak mungkin disebutkan semua disini. Semoga kegiatan tersebut tercatat sebagai amal jariyah dan menjadi ilmu yang bermanfaat dan barakah.

6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Bapak Hasanuddin, M.Pd.I, Kepala MTs. Mathla'ul Anwar Islamiyah Cinta Mulya Kec. Candipuro, Ibu Nurhidayah M.Pd.I Kepala MTs. Hidayatul Muftadi'in Sidoharjo Kec. Jati Agung, dan Bapak Mulyana, S.Pd.I, Kepala MTs. Al Ishlah Suka Damai Natar, yang telah memberikan izin penelitian di masing-masing madrasah yang beliau kelola.
7. Dengan penuh kerendahan hati, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua Bapak Trimorjo (almarhum) dan Ibu Sarah yang telah berjuang mengantarkan penulis ke jenjang perPendidikan tinggi. Demikian juga terima kasih juga yang tak terhingga kepada istri ku tercinta Nur Hidayah, M.Pd.I , anak-anak ku Royhan Ismail, Habib Husen, Anita Zahra Choirunnisa, dan Aulia Nida Zakia. Mereka dengan penuh pengertian dan kesabaran telah membantu dan mendo'akan penulis sehingga disertasi ini dapat diselesaikan.

Akhirnya, penulis hanya dapat berdo'a semoga amal baik mereka diterima oleh Allah swt. Penulis berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Amien ya robbal 'Alamin!

Jati Agung, April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 21 |
| C. Batasan Masalah..... | 21 |
| D. Rumusan Masalah | 22 |
| E. Tujuan Penelitian | 23 |
| F. Manfaat Penelitian | 23 |
| G. Penelitian terdahulu..... | 24 |
| H. Kerangka Pikir..... | 30 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 33 |
| A. Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam..... | 33 |
| 1. Konsep Tentang Madrasah..... | 33 |
| 2. Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam..... | 34 |
| B. Sumber Daya Manusia..... | 42 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 42 |
| 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 66 |
| C. Mutu Lulusan | 98 |

| | | |
|----------------|---|-----|
| | 1. Pengertian Mutu..... | 98 |
| | 2. Karakteristik Mutu..... | 103 |
| | 3. Konsep Mutu Madrasah | 106 |
| | 4. Mutu Lulusan..... | 114 |
| | D. Madrasah dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 120 |
| | 1. Konsep Tentang Sumber Daya Manusia di Madrasah..... | 125 |
| | 2. Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah | 127 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 137 |
| | A. Jenis dan Rancangan Penelitian | 137 |
| | B. Lokasi Penelitian | 140 |
| | C. Kehadiran Peneliti | 140 |
| | D. Informan (subjek penelitian)..... | 141 |
| | E. Prosedur Pengumpulan Data | 142 |
| | F. Analisis Data | 143 |
| | G. Pengecekan Keabsahan Data..... | 144 |
| BAB IV | PAPARAN DATA PENELITIAN | 144 |
| | A. Karakteristik Latar Penelitian..... | 146 |
| | 1. MTs. Mathla'ul Anwar Islamiyah Cinta Mulya Kec. Candipuro | 146 |
| | 2. MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kec.Jati Agung | 157 |
| | 3. MTs Al Ishlah Suka Damai kec. Natar | 163 |
| | B. Perbandingan Ketiga Madrasah..... | 167 |
| | C. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah..... | 169 |
| | 1. Pengembangan Sumber Daya Pendidik MTs. Mathla'ul Anwar Islamiyah Cinta Mulya Kec. Candipuro | 170 |
| | 2. Pengembangan Sumber Daya Pendidik MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kec.Jati Agung | 182 |
| | 3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik MTs Al Ishlah Suka Damai kec. Natar..... | 196 |

| | | |
|---------------|---|-----|
| D. | Pengembangan Sumber Daya Pegawai di Madrasah..... | 210 |
| 1. | Pengembangan Sumber Daya Pegawai MTs. Mathla'ul Anwar Islamiyah Cinta Mulya Kec. Candipuro | 210 |
| 2. | Pengembangan Sumber Daya Pegawai MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kec.Jati Agung | 216 |
| 3. | Pengembangan Sumber Daya Pegawai Al Ishlah Suka Damai kec. Natar | 221 |
| E. | Mutu Lulusan | 227 |
| 1. | MTs. Mathla'ul Anwar Islamiyah Cinta Mulya Kec. Candipuro | 227 |
| 2. | Mutu MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kec.Jati Agung..... | 229 |
| 3. | Mutu MTs Al Ishlah Suka Damai kec. Natar | 231 |
| BAB V | ANALISIS DAN PEMBAHASAN LINTAS KASUS | 232 |
| A. | Pengembangan Sumber Daya Pendidik..... | 233 |
| B. | Pengembangan Sumber Daya Pegawai | 252 |
| C. | Diskusi Lintas Kasus dengan Teori Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah | 258 |
| D. | Analisis Perbedaan dan Persamaan Pengembangan SDM di Madrasah..... | 267 |
| E. | Analisa Mutu Lulusan | 272 |
| BAB VI | PENUTUP | |
| A. | Kesimpulan | 280 |
| B. | Implikasi Teoritik | 283 |
| C. | Keterbatasan Kajian | 285 |
| D. | Rekomendasi | 286 |

DAFTAR PUSTAKA

GLOSARIUM

INDEKS

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|-----|
| Tabel 1.1 | Tabel Prestasi Akademik MTs Mathla'ul Anwar Cinta Mulya..... | 15 |
| Tabel 1.2 | Tabel Prestasi Non Akademik MTs Mathla'ul Anwar Cinta Mulya..... | 16 |
| Tabel 1.3 | Tabel Prestasi MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung..... | 18 |
| Tabel 1.4 | Tabel Prestasi MTs Al Ishlah Sukadamai Natar..... | 20 |
| Tabel 4.1 | Perbandingan Data Siswa..... | 168 |
| Tabel 4.2 | Perbandingan Pendidik dan Tenaga Kependidikan..... | 168 |
| Tabel 4.3 | Perbandingan Rekapitulasi nilai Hasil Ujian Nasional Di MTs Mathla'ul Anwar, MTs Hidayatul Mubtadiin, dan MTs Al Ishlah..... | 234 |
| Tabel 4.4 | Perbandingan Rekam Jejak Alumni Tahun Pelajaran 2011/2012..... | 235 |
| Tabel 4.5 | Perbandingan Rekam Jejak Alumni Tahun Pelajaran 2012/2013..... | 235 |
| Tabel 4.6 | Perbandingan Rekam Jejak Alumni Tahun Pelajaran 2013/2014..... | 236 |
| Tabel 5.1 | Analisis Temuan Lintasan Kasus Pengembangan SDM Pada Tiga Madrasah..... | 275 |
| Tabel 5.2 | Analisis Mutu..... | 278 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 1.1 | Kerangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pada Lembaga Pendidikan Islam..... | 32 |
| Gambar 2.1 | Keterkaitan SDM dengan Kebutuhan Lembaga..... | 75 |
| Gambar 2.2 | Model Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia | 79 |
| Gambar 2.3 | Model Sosio-Ekonomi Battle | 80 |
| Gambar 2.4 | Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Dari Vetter | 81 |
| Gambar 2.5. | Model Perencanaan SDM R.Wayne Mondy & Robert M, Noe | 82 |
| Gambar 2.6 | Model Perencanaan SDM dari Wayne Cascio | 83 |
| Gambar 2.7 | Perencanaan Strategis | 84 |
| Gambar 2.8 | Posisi MSDM dalam Organisasi | 86 |
| Gambar 2.9 | Fungsi dan Aktivitas MSDM yang Terintegrasi | 90 |
| Gambar 2.10 | Stake Holder dan MSDM | 91 |
| Gambar 2.11 | Tekhnik pengawasan mutu | 114 |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi MTs Mathla’ul Anwar Cintamulya..... | 157 |
| Gambar 4.2 | Struktur Organisasi MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo..... | 162 |
| Gambar 4.3 | Stuktur Organisasi MTs Al- Ishlah Sukadamai Natar | 165 |
| Gambar 4.4 | Pengembangan Sumber Daya Pendidik | 209 |
| Gambar 4.5 | Pengembangan sumber daya Tenaga Kependidikan..... | 226 |
| Gambar 5.1 | Kerangka Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir..... | 262 |
| Gambar 5.2 | Sistem Peencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Andre E. Sikula..... | 263 |
| Gambar 5.3 | Bagan Siklus Manajemen SDM..... | 264 |
| Gambar 5.4 | Gambaran Umum Pengembagn SDM pada Ketiga Madrasah | 265 |
| Gambar 5.5 | Perencaan Strategis..... | 266 |
| Gambar 5.6 | Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja..... | 269 |