

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN**

**(Studi Dampak Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI Terhadap
Peningkatan Kinerja Dosen PAI Di Perguruan Tinggi Umum
Se Bandar Lampung)**

DISERTASI

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

ATIK RUSDIANI

NPM 1403020028

Promotor : Prof. Dr. Nanang Fatah, M.Pd

Kopromotor I : Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag

Kopromotor II : Dr. Jamal Fakhri, M.Ag

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1438 H / 2017 M**

PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atik Rusdiani

Npm : 1403020028

Program studi : Ilmu Tarbiyah

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul “**Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen (Studi Dampak Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI Terhadap Peningkatan Kinerja Dosen PAI Di Perguruan Tinggi Umum Se Bandar Lampung)**” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Bandar Lampung 6 November 2017
Yang Menyatakan

ATIK RUSDIANI

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan, terutama di perguruan tinggi, karena dengan SDM yang baik akan mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu peneliti ingin mencoba untuk menganalisa lebih dalam implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dosen di Perguruan tinggi Umum se Bandar Lampung. Untuk itu maka Pertanyaan Penelitiannya adalah: (1) Bagaimanakah prosedur implementasi kebijakan pada perumusan masalah kebijakan, ramalan alternative kebijakan, dan penerapan kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di perguruan tinggi umum se Bandar Lampung? (2) Bagaimanakah monitoring dan evaluasi kebijakaan diukur dengan tingkat kecukupan dan efektifitas serta ketepatan kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di perguruan tinggi umum se Bandar Lampung? (3) Apakah dampak kebijakan sumber daya dosen PAI terhadap peningkatan kinerja dosen PAI di Perguruan Tinggi Umum Se Bandar Lampung?

Pengembangan SDM merupakan proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM. Sebagaimana pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Pengembangan SDM ini telah tertuang dalam Firman Allah, Surat Ali Imran ayat 159, yang dapat dijadikan landasan filosofis dari bentuk pengembangan sumber daya manusia berupa pendelegasian, yaitu agar setiap bagian dapat menjalankan aktivitas kinerja yang produktif, dan pada saatnya dapat dituntut tanggungjawab terhadap tugas yang didelegasikan kepadanya.

Penelitian ini ditempuh melalui observasi langsung kelokasi penelitian, wawancara, dan dokumentasi. Dan analisa datanya melalui reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis kualitatif ini membandingkan teori dengan data yang sudah diolah dan diaplikasikan, lalu dirumuskan berupa pernyataan yang disajikan dalam bentuk narasi kalimat, lalu diklasifikasikan menurut tema dan sub bahasan secara logis dan sistematis sampai penarikan kesimpulan

Dari hasil temuan terkait penelitian ini, maka dapat disebutkan bahwa hasil yang dicapai dalam implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dosen di Perguruan tinggi Umum se Bandar Lampung antara lain (1) terjadi perbedaan pelaksanaan kebijakan pengembangan sumber daya dosen antara di UNILA dan UBL yaitu dari rumusan masalah kebijakan, pelaksanaan kebijakan, sampai monitoring dan evaluasi, yang mana kebijakan ini tidak efektif dan cukup serta tepat, dan (2) pelaksanaan pengembangan sumber daya dosen PAI yang tidak optimal dan merata, serta tidak memenuhi kebutuhan individu dan lembaga, baik di UNILA maupun UBL, (3) kinerja dosen PAI yang tidak mencapai tujuan kebijakan secara optimal.

Sebagai kesimpulan akhir dari disertasi ini diperoleh hasil bahwa : pada perumusan masalah terdapat berbagai masalah dalam pengimplementasian kebijakan sumber daya dosen PAI, dan pada ramalan alternative bahwa UNILA telah mencoba membuat SK agar kegiatan pengembangan dilaksanakan walupun tidak merata, tidak halnya di UBL. Monitoring dan evaluasi kebijakan tidak efektif tidak cukup, dan tidak tepat, sehingga belum mencapai hasil dari tujuan pengembangan dosen secara maksimal, walaupun dengan begitu tetap ada nilai dan hasil implementasi. Dampak kebijakan sumber daya dosen PAI terhadap peningkatan kinerja dosen PAI di Perguruan Tinggi Umum Se Bandar Lampung relatif memenuhi kepuasan dan baik, dan sebagian lagi dianggap gagal dan tidak memenuhi kepuasan, karena kebijakan pengembangan sumber daya dosen yang tidak efektif, cukup dan tidak tepat untuk dosen PAI di PTU

ABSTRACT

Human resources is one of the important factors in development, especially in College, because with a good HR will achieve good performance, for it needs to support through the Government's policy as an umbrella law. Regulatory restrictions and rules provided for pengampuh Professor of Islamic education courses in performing the tri darma College in accordance with the mandate of the Act. Therefore research want to try to analyze the deeper implementation of policy development lecturer as well as their impact on the improvement of the performance of lecturers in Public universities se Bandar Lampung

This research is through direct observation location research, interviews, and documentation. And analysis of data through the reduction, the presentation of data, and the with of the conclusion. This qualitative analysis comparing theory with data that have been processed and applied formulated in the form of a statement are presented in the form of narrative sentences, then classified by theme and sub topics in a logical and systematic withdrawal until the conclusion

From the results of this research related findings, then it can be mentioned that the results achieved in the implementation of development policy resources lecturer as well as their impact on the improvement of the performance of lecturers in Public universities of Bandar Lampung, among others, (1) the difference in the implementation of the policy resource development lecturer at UNILA and the formulation of UBL policy issues, implementation of the policy, to monitoring and evaluation, which is where this policy is not effective and sufficient and appropriate , and (2) the implementation of the resources of the lecturer is not optimal and equitable, as well as not meeting the needs of individuals and institutions, in both the UNILA or UBL, (3) the performance of the lecturer who does not achieve policy objectives optimally.

As the final conclusions of this thesis obtained results that: implementation of policy development lecturer as well as their impact on the improvement of the performance of lecturers in Public universities se Bandar Lampung in the formulation of the problem there are various problems in implementation of policy resources, and lecturer on alternative forecasts that UNILA has tried to make the DECREE so that development activities implemented walupun uneven, not the case in the UBL. Monitoring and evaluation of the kebijakan not effective enough, and precise, so that it has not yet reached the result of development goals that most professors, although with so there is value and results of implementation. Impact of policy resources towards improved performance lecturer Lecturer in College of public Se Bandar Lampung relative satisfaction and good, and some are considered failed and no satisfaction, since policy development resources that lecturers are not effective enough, and not right for lecturer in PTU

ملاخص البحث

التنمية البشرية أحد العوامل الهامة في التنمية الوطنية، ولا سيما في الكلية والجامعة، لأنها مع التنمية البشرية جيدة سوف تحقيق أجراا جيدا، لذلك تحتاج إلى الدعم من خلال السياسة الحكومية. القيود التنظيمية والسياسة الحكومية لمحاضر التعليم الاسلامية يأدي الي ثلاث وجبات في الكلية وفقا لقانون التنظيمية. ولذلك تريد الباحث ان يبحث محاولة التحليل الأعمق عن تطبيق السياسة الحكومية في تنمية المحاضرين، و اثارها علي تحسين أداء المحاضرين بالجامعات العامة في بندر لمفوع

هذا البحث من خلال البحوث الملاحظة المباشرة والمقابلات. وتحليل البيانات عن طريق التخفيض وعرض البيانات والاستنباط. هذا التحليل مقارنة بين نظرية و البيانات تم يشملها في رمز المسئلة و يبحثه حتى اختتام.

من نتائج هذه البحوث المتعلقة بالنتائج التي توصل إليها، فإنه يمكن الإشارة إلى أن النتائج تطبيق السياسة الحكومية في تنمية المحاضرين، و اثارها علي تحسين أداء المحاضرين بالجامعات العامة في بندر لمفوع ، هي : (1) الفرق في تطبيق السياسة الحكومية لتنمية محاضرين بين جامعة لمفوع و جامعة بندر لمفوع, وهو من رمز المسئلة, وتطبيق سياسة الحكومة حتي تقويم السياسة الحكومية، و (2) تطبيق تنمية محاضر تعليم الاسلامية غير التمام والعاذل، و لاتوصيل احتياج المحاضر والجامعة، (3) اجراء المحاضر الذي لا يوصل أهداف السياسة الحكومية.

الاستنتاجات الختامية لهذا البحث هي: تطبيق السياسة الحكومية في تنمية المحاضرين، و اثارها علي تحسين أداء المحاضرين بالجامعات العامة في بندر لمفوع , وهي صياغة المسئلة المختلفة في تطبيق السياسة الحكومية موارد المحاضرين الاسلامية، وفي اختيار السياسة الحكومية بجامعة لمفوع أن يجعل مرسوم حكومة مدير الجامعة لتطبيق تنمية المحاضرين ولا في جامعة بندر لمفوع. الرصد و التقويم السياسة الحكومية غير متكافئ كاملا، ولذلك لا يحصل الي أهداف الإنمائية للمحاضرين. علي رغم ذلك, هناك قيمة ونتائج تنفيذ. فاما أثر السياسة الحكومية الموارد علي تحسين أداء المحاضرين بالجامعة العامة في بندر لمفوع حسنا، وبعض فصل لا يحصل لان السياسة الحكومية في تنمية الموارد المحاضرين ليست فعالة والكفاية، وغير تمام للمحاضر في الجامعات العامة

MOTTO

* وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ
 أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ ﴿١٣٣﴾ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ
 الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٣٤﴾ وَالَّذِينَ إِذَا
 فَعَلُوا فَحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَن يَغْفِرُ
 اللَّهُ فَذُنُوبُهُمْ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ ﴿١٣٥﴾ أُولَٰئِكَ
 جَزَاؤُهُمْ مَّغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا
 وَنَعَمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ﴿١٣٦﴾

Artinya

133. dan bersegeralah kamu kepada ampunan dari Tuhanmu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertakwa,
134. (yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan mema'afkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.
135. dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau Menganiaya diri sendiri[229], mereka ingat akan Allah, lalu memohon ampun terhadap dosa-dosa mereka dan siapa lagi yang dapat mengampuni dosa selain dari pada Allah? dan mereka tidak meneruskan perbuatan kejinya itu, sedang mereka mengetahui.
136. mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan Itulah Terbaik-takut pahala orang-orang yang beramal.

(Al-Qur'an AL-Karim, Surat Al-Imron 133-134)

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN KUALIFIKASI DISERTASI**

Promotor

Co-Promotor 1

Co-Promotor 2

Prof.Dr.Nanang Fatah,M.Pd Prof.Dr.Idham Kholid,M.Pd Dr. Jamal Fakhri, M.Ag

Mengetahui,

Ketua Program Studi MPI
PPs IAIn Raden Intan Lampung

Dr. Siti Fatimah, M.Pd

Nama : Atik rusdiani

Npm : 1403020028

Angkatan : 2014

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN

ATAS PERBAIKAN UJIAN KWALIFIKASI DISERTASI

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Sulthan Syahril, MA (Ketua)		
2	Dr. Siti Fatimah, M.Pd (Sekretris)		
3	Prof. Dr. Nanang Fatah, M.Pd (Promotor)		
4	Prof. Dr. Idham Kholid, M.Pd (Co-Promotor 1)		
5	Dr. Jamal Fakhri, M.Ag (Co-Promotor @)		

PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Huruf Latin		Huruf Arab	Huruf Latin
ا	a		ط	ṭ
ب	b		ظ	ẓ
ت	t		ع	‘
ث	ṣ		غ	g
ج	j		ف	f
ح	ḥ		ق	q
خ	kh		ك	k
د	d		ل	l
ذ	ẓ		م	m
ر	r		ن	n
ز	z		و	w
س	s		ه	h
ش	sy		ء	‘
ص	ṣ		ي	y
ض	ḍ			

Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harkat dan Huruf	Huruf dan tanda
اَ - اِ - اِي	â
يِ - يَ - ي	î
وُ - و	û

Pedoman transliterasi ini dimodifikasi dari: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Transliterasi, Arab-Latin*, Proyek Pengkajian dan pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, karunia dan cahaya petunjukNya yang tiada tara, sehingga penelitian dan penulisan disertasi ini dapat terselesaikan. solawat dan salam semoga tetap teruntuk pada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan umatnya dengan *girroh* perjuangan

yang tinggi dan keikhlasan yang mendalam dalam memberantas kebodohan dan menegakkan kebenaran di muka bumi ini.

Disertasi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber daya Dosen PAI (dampak kebijakan terhadap peningkatan kinerja dosen PAI di PTU se Bandar Lampung)” ini merupakan hasil penelitian yang ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar akademik Doktor (S3), pada program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Lampung. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan, terutama di perguruan tinggi, dengan SDM yang baik akan mencapai kinerja yang baik, untuk itu perlu dukungan melalui kebijakan pemerintah sebagai payung hukum.

Regulasi batasan-batasan dan aturan-aturan yang disediakan untuk dosen pengampuh mata kuliah Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi sesuai dengan amanat undang-undang.

Oleh karena itu peneliti ingin mencoba untuk menganalisa lebih dalam implemementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dosen PAI di Perguruan tinggi Umum se Bandar Lampung dengan harapan hasil penelitian disertasi ini dapat diberdayakan secara optimal dan memperkaya khazanah ilmu pendidikan agama Islam.

Disertasi ini terdiri atas 5 bab. Bab I tentang latar belakang penelitian, permasalahan, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Selanjutnya Bab II kajian teoritis tentang kebijakan sumber daya manusia dan kinerja dosen. Lalu Bab III menyajikan tentang metode penelitin dan tehnik analisis data. Bab IV tentang hasil penelitian baik berupa gambaran umum tentang lokasi penelitian dan proses analisis data tetang implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dose PAI terhadap peningkatan kinerja dosen PAI, dan pada Bab terakhir yaitu Bab V merupakan kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan.

Penulis sangat sadar bahwa apa yang telah diraih bukanlah suatu hal mutlak yang berdiri sendiri. Selain atas *ma'unah* Allah sebagai *Robbul jalil*, kepedulian, bimbingan dan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak juga turut menentukan apa yang penulis raih ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini tidak terlalu berlebihan bila penulis menyampaikan terimakasih terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Idham Kholid, M.Pd, selaku direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Sekaligus Co promotor satu. yang selalu memberikan motivasi, pengarahan dan bimbingan sehingga akhirnya disertasi ini dapat terselesaikan guna mendapatkan gelar Doktor Manajemen Pendidikan Islam
2. Dr. Siti Fatimah, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang selalu tak henti hentinya memberikan motivasi dan pengarahan.

3. Prof. Dr. Nanang Fatah, M.Pd, selaku Promotor yang begitu sabar dan optimal memberikan pemikirannya dan berkat ilmu yang diberikan dapat membuka cakrawala berfikir sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini.
4. Dr. Jamal Fakhri, M.Ag selaku Co Promotor dua yang bersedia memberikan bimbingan dan Ilmu pengetahuannya dalam membimbing sehingga terselesaikannya disertasi ini.
5. Para dosen pasca sarjana UIN Raden Intan yang tidak dapat disebutkan.
6. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P, selaku Rektor Universitas Lampung, dan Dr. Ir. M. Yusuf Sulfarano Barusman, MBA selaku rektor Universitas Bandar Lampung yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Ke empat orang tua yang saya sayangi dan hormati atas doa dan motivasi yang tak henti-hentinya untuk penulis.
8. Seluruh keluarga yang sangat saya sayangi doa dan motivasi yang tak henti-hentinya untuk penulis.
9. Suami dan anak tercinta, M. Syaifullah dan M.Akram Syadidan Hafidz El Syaifa yang telah memberikan izin dan mendoakan serta mendukung penulis.
10. Rekan-rekan seperjuangan kelas beasiswa angkatan 2014, mpok Siti Nurhasanah yang sama-sama berjuang menyelesaikan disertasi, serta sahabat seperjuangan.

Alhamdulillahirobbila 'alamin

Bandar Lampung, 03 Juli 2017

Atik Rusdiani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
ABSTRAK.	iii
MOTTO	vi
PERSETUJUAN TERBUKA	vii

PENGESAHAN TERBUKA	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang ..	1
B. Fokus Penelitian	29
C. Sub Fokus Penelitian	29
D. Pertanyaan Penelitian	30
E. Tujuan Penelitain	30
F. Manfaat Penelitian ..	31
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	32
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kebijakan	42
1. Pengertian kebijakan	42
2. Kebijakan publik ..	44
3. Kebijakan pendidikan	46
4. Analisis kebijakan publik	50
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	70
C. Kinerja	85
D. Pengembangan SDM Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Dosen. Kerangka Pikir.....	99 101
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode dan Prosedur Penelitian	102
1. Metode Penelitian	102
2. Pendekatan Penelitian.....	103
B. Tempat dan waktu Penelitian.....	105
1. Tempat Penelitian.....	106
2. Waktu Penelitian.....	106
C. Data dan Sumber Data.....	106
1. Data penelitian.....	106
2. Sumber Data.....	114
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	115
E. Prosedur Analisis Data.....	120
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	122
1. Sejarah Universitas Lampung	122
2. Sejarah Universitas Bandar Lampung	131
B. Temuan Penelitian.....	134
1. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber	

daya dosen PAI.....	134
a. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UNILA.....	134
1) Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UNILA.....	134
2) Meramalkan Alternatif Kebijakan (Prediksi)	153
3) Merekomendasikan penerapan kebijakan... ..	154
4) Monitoring dan evaluasi kebijakan.....	179
b. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UBL.....	179
1) Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di UBL.....	179
2) Meramalkan Alternatif Kebijakan (Prediksi)	199
3) Merekomendasikan penerapan kebijakan	199
4) Monitoring dan evaluasi kebijakan	208
2. Dampak Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen PAI Di PTU Se Bandar Lampung.....	212
a. Dampak kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI dalam meningkatkan kinerja dosen PAI di UNILA.....	212
b. Dampak kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI dalam meningkatkan kinerja dosen PAI di UBL.....	222
C. HASIL ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DOSEN PAI DI PTU SE BANDAR LAMPUNG.....	227
1. Prosedur implementasi kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI di PTU se Bandar Lampung.....	227
2. Dampak kebijakan pengembangan sumber daya dosen PAI dalam meningkatkan kinerja dosen PAI di PTU se Bandar Lampung.....	269
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan	229
B. Rekomendasi	302
DAFTAR PUSTAKA	305
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1	Prosedur Analisis Umum Menurut Waktu Dan Tindakan
53	

	Kebijakan	
2	Kriteria Dan Sifat Evaluasi Kebijakan	68
3	Jenis Data Penelitian Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI Terhadap Dampaknya Pada Kinerja Dosen PAI Di PTU Se Bandar Lampung	109
4	Data Dosen Prodi Pengampuh Mata Kuliah PAI UNILA	159
5	Data Dosen Kontrak Pengampuh Mata Kuliah PAI UNILA	160
6	Rekapitulasi Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI Universitas Lampung	167
7	Kode, Nama, Indikator Kinerja, Dan Target Kinerja Kegiatan (<i>Output</i>) UNILA Tahun 2016-2020	173
8	Rekapitulasi Capaian Renstra 2016	176
9	Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI di UNILA	177
10	Rekapitulasi Capaian Renstra 2016	182
11	Kriteria Evaluasi Kebijakan Sumber Daya Dosen PAI di UNILA	184
12	Prosedur Kebijakan Sumber Daya Dosen PAI di UNILA	185
13	Data Dosen Prodi Pengampuh Mata Kuliah PAI UBL	202
14	Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI di UNILA	206
15	Kriteria Evaluasi Kebijakan Sumber Daya Dosen PAI di UBL	210
16	Prosedur Kebijakan Sumber Daya Dosen PAI di UBL	211
17	Kinerja Dosen PAI UNILA	219
18	Kinerja Dosen PAI UBL	226
19	Kebijakan Sumber Daya Dosen PAI Yang Terimplementasi	257
20	Rekapitulasi Capaian Renstra 2016	266
21	Temuan Perbedaan Hasil Penelitian Berdasarkan Obyek Penelitian	284
22	Analisis Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI di PTU Se Bandar Lampung	291

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

1	Siklus Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
2	Analisis Kebijakan Kalangan Akademis Dan Praktis	49
3	Kebijakan, Keputusan, Kebijaksanaan	51
4	Bagan Pencarian Solusi	58
5	Sekuensi Implemntasi Kebijakan	62
6	Prosedur Analisis Kebijakan	69
7	Siklus Pengembangan Sumber Daya Manusia	76
8	Kerangka Fikir Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI di PTU	101
9	Struktur Organisasi UNILA	129
10	Struktur Organisasi UBL	133
11	Kerangka kerja logis dan program Kemenristekdikti	148
12	Keterkaitan Arah Kebijakan Unila Dengan Arah Kebijakan Institusi Eksternal	150
13	Implemetasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Dosen PAI UNILA	150
14	Keterkaitan Antara Arah Kebijakan,Strategi, Dan Program UNILA	150
15	Rencana Sumber Daya Dosen PAI UNILA	159
16	Implemetasi Kebiajakan Pengembangan Suber Daya Dosen PAI UNILA	172
17	Rencana Sumber Daya Dosen PAI UBL	202
18	Kerangka kerja logis dan program Kemenristekdikti	233
19	Prosedur Analisis Kebijakan dosen PAI di PTU se Bandar Lampung	268