



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

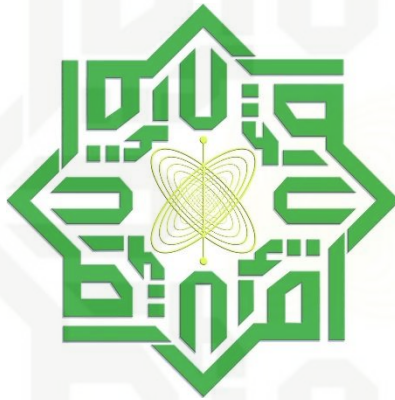
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No: skrps/mpi/ftk/Uin.143/21

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun oleh

LISDARTINA
NIM: 11713200469

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/2021 M

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin*”, yang ditulis oleh Lisdartina, NIM. 11713200469 dapat diterima dan diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru 29 Jumadil Awal 1442 H
13 Januari 2021 M

Menyetujui,

Pembimbing

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Asmuri, S.Ag, M.Ag



Rini Setyaningsih, M.Pd

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengurniakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fattah Yasin*. Disusun oleh Lisdartina NIM : 11713200469 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Tanggal 11 Februari 2021. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru 29 Jumadil Akhir 1442 H
11 Februari 2021 M

Menyetujui,
Sidang Munaqasyah

Penguji I


Dr. Drs. Ahmuddin, M. Ag

Penguji II


Dr. H. Umar Faruq, S.Pd.I, M.Pd.I

Penguji III


Dr. Tutu Andriani, S.Ag., M.Pd.

Penguji IV


Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740704 199803 1 001

PENGHARGAAN



Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, shalawat dan salam tidak lupa juga penulis doakan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan seperti yang kita rasakan seperti saat sekarang ini.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin, merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Selanjutnya penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada keluarga tercinta serta tak lupa kepada yang teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Yusnan dan Ibunda Rosmidar, Kakak tercinta Murni susanti, Abang tercinta Isman, kakak tersayang Animar serta Nenek, Tante dewi dan sanah yang telah memberikan penulis doa, semangat dan kasih sayang yang tak terhingga dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam kelancaran penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan karena keterbatasan yang penulis miliki. Namun berkat bantuan, serta bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak skripsi ini dapat terselsaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Suyitno, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Sayrif Kasim Riau. Dr. H. Suryan A Jumrah, M.A, sebagai Wakil Rektor I dan Drs. H. Promadi, M.A, Ph.D, selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. Drs Alimudidin, M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dr. Dra. Rohani, M.Pd, selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dr. Drs. Nursalim, M.Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
3. Dr. Asmuri, S,Ag, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Nasrul Hs, S.Pd.I, MA, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Rini Setyaningsih, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis, yang telah banyak membantu dan juga memberikan masukan terhadap skripsi yang penulis buat sehingga bisa terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Tohirin, M.Pd, selaku Penasehat Akademik (PA) penulis yang telah membimbing penulis selama belajar di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Ibu Dosen yang telah mendidik dan juga membantu penulis dalam menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag., selaku penulis buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam yang penulis gunakan sebagai sumber primer dalam skripsi Library Research dan juga telah banyak membantu penulis dalam melengkapi data untuk skripsi.

9. Teruntuk Mutia, Aini, Arrum, Anjar, Nurin dan Wulan yang telah memberikan banyak sekali pengetahuan, motivasi, serta pengalaman untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan untuk sahabat-sahabatku Latifah Ainy, Nur, Ifa, Nia, yang telah menghibur dan juga memberikan pengetahuan serta motivasi dalam hidup penulis.
11. Teruntuk teman kos sekaligus adik, Azizah yang telah banyak menghibur, dan juga memberikan motivasi kepada penulis.
12. Teruntuk sahabat-sahabat seperjuangan yakni MPI AP A 17, COC (*Community of Cosial*), Tim KKN Kecamatan Rao 2020, Tim PPL MTsN 2 Pasaman 2020 dan teman-teman lain yang telah membantu, menemani dan memotivasi penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dari berbagai pihak. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Pekanbaru, 13 Januari 2021
Penulis

Lisdartina
NIM. 11713200469

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamiin, Bersyukur Hamba Kepadamu Ya Allah
Yang Telah Memberikan Rahmat Dan Hidayah-Mu
Kepada Hamba,
Sujud Syukur Hanya Kepada-Mu Yang Telah Melimpahkan Begitu
Banyak Karunia
Serta Nikmat Yang Tak Terhitung.
Perjuangan Yang Belum Seberapa Dibanding Perjuangan Kedua
Orang Tua Yang Begitu Besar
Sehingga Penulis Bisa Sampai Pada Titik Ini.
Do'a Mereka Yang Selalu Menyertai Langkah Penulis,
Karna Tanpa Do'a Dari Mereka
Penulis Tidak Akan Bisa Sampai Pada Titik Ini.
Semoga Ini Bisa Menjadi Hadiah Kecil Untuk Mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurniakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

Jadilah baik sampai kamu lupa apa itu menyakiti



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

Lisdartina (2020): Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang teori serta model yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian *Library Research* (penelitian pustaka) dengan menggunakan teknik analisis induktif. Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia Ahmad Fatah Yasin menjelaskan teori-teori mengenai pengembangan sumber daya manusia, yang mana terdapat dua pendekatan pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu yang pertama Pendekatan “*buy*”, yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau yang biasa disebut dengan *recruitment* Sumber Daya Manusia (SDM) dan yang kedua Pendekatan “*make*” yaitu pendekatan yang berorientasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang berupa: pendidikan, bimbingan dan juga pelatihan. Yang paling menonjol dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin yaitu mengenai model pengembangan sumber daya manusia, yang mana ada lima model dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci : Pengembangan, Sumber Daya manusia, Pendidikan Islam, Ahmad Fatah Yasin

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Lisdartina, (2020): The Development of Human Resources at Islamic Educational Institution According to Ahmad Fatah Yasin

This research aimed at knowing the theory and model that were used in development of human resources. This research was a library research using inductive analysis technique. Ahmad Fatah Yasin explained the theories on development of human resources quality concept consisted of two approaches, first is a withdrawal-oriented approach (buy/recruitment approach), and second is an approach oriented to the development of Human Resources such as education, guidance and training (make approach). The most prominent thing in development of human resource according to Ahmad Fatah Yasin is the development of human resource model which consisted of five models.

Keywords: Development, Human Resources, Islamic Educational, Ahmad Fatah Yasin

ملخص

ليسدرتينا، : تنمية الموارد البشرية في مؤسسات التربية الإسلامية حسب أحمد فتاح يس

الغرض من هذا البحث معرفة النظريات والنماذج المستخدمة في تنمية الموارد البشرية. وإن هذا البحث لبحث مكتبي باستخدام تقنية التحليل الاستقرائي. في مفهوم تنمية الموارد البشرية، شرح أحمد فتاح يس النظريات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، وهناك مدخلان لتطوير جودة الموارد البشرية، وأولهما مدخل "الشراء"، وهو مدخل موجه نحو التجنيد أو يسمى بتوظيف الموارد البشرية، والثاني مدخل "الصنع" وهو مدخل موجه نحو تنمية الموارد البشرية في شكل : التعليم والتوجيه والتدريب. إن أبرز ما في تنمية الموارد البشرية حسب أحمد فتاح يس هو نموذج تنمية الموارد البشرية الذي يوجد منه خمسة نماذج في تنمية الموارد البشرية.

الكلمات الأساسية : تطوير, الموارد البشرية ، التربية الإسلامية، أحمد فتاح يس

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dilindungi undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Defenisi Istilah	6
E. Fokus Penelitian	7
F. Peneitian Relevan	7
G. Kerangka Teoritis	9
H. Kerangka Konseptual Penelitian	21
I. Asumsi	23
J. Metode Penelitian	23
BAB II GAMBARAN UMUM TOKOH AHMAD FATAH YASIN	
A. Biografi Ahmad Fatah Yasin	30
B. Karya-karya Ahmad Fatah Yasin	31
BAB III PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MENURUT AHMAD FATAH YASIN	
A. Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Ahmad Fatah Yasin	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

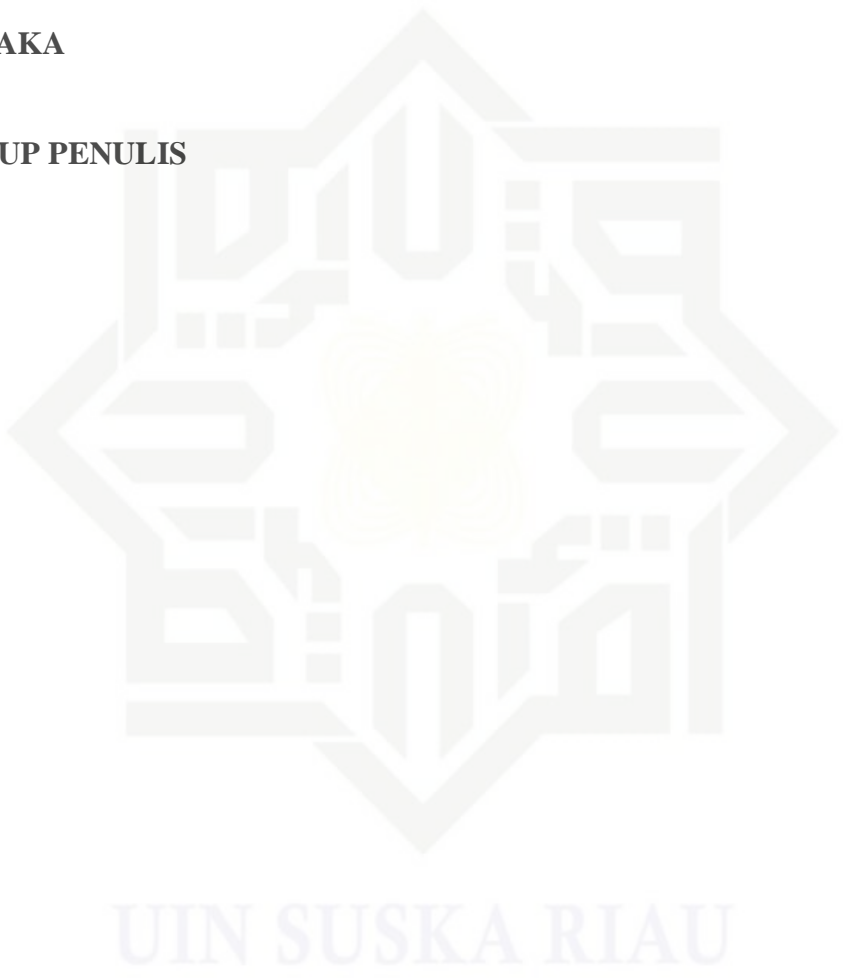
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Model-model Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Ahmad Fatah Yasin..... 48

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan..... 57
 B. Saran 59

**DAFTAR PUSTAKA
 LAMPIRAN
 RIWAYAT HIDUP PENULIS**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
---	----



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Pendungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar disposisi sinopsis
- Lampiran 2. Surat pengajuan pembimbing
- Lampiran 3. Surat pembimbing skripsi
- Lampiran 4. Lembar ACC proposal
- Lampiran 5. Lembar pengesahan perbaikan proposal
- Lampiran 6. Blanko kegiatan bimbingan proposal
- Lampiran 7. Blanko kegiatan bimbingan skripsi
- Lampiran 8. Surat perpanjangan pembimbing
- Lampiran 9. Tampak depan buku Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Ahmad Fatah Yasin
- Lampiran 10. Tampak belakang buku Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Ahmad Fatah Yasin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya.¹ Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi (tenaga kerja ataupun karyawan). Pada lembaga pendidikan sumber daya yang dimaksud yaitu guru dan juga tenaga personalia lainnya. Keberadaan tenaga kerja ataupun karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi organisasi. Seiring dengan berkembangnya zaman dan juga adanya pertumbuhan tenaga kerja yang semakin pesat, hal tersebut mengharuskan agar Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kemampuan serta keahlian yang memadai. Dengan begitu, maka diperlukan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat menghasilkan manusia-manusia yang berdaya guna bagi SDM.

Menurut Handoko, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah upaya yang lebih luas dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non-fisik, dan agar nantinya dapat menjadi manusia-manusia yang berdaya guna bagi SDM.² Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM (Sumber Daya

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 3

² Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h. 71-72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM.³

Dengan adanya pengembangan SDM, maka akan dapat meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga masing-masing fungsinya secara optimal. Dan juga dengan adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif.⁴ Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini. Saat ini telah memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), yang mana dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang biasa saja dilakukan dengan sangat selektif.⁵

Dalam perkembangannya, sebuah organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan tenaga kerja. Dengan begitu, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional yang dilakukan oleh departemen tersendiri dalam sebuah organisasi, yaitu *Human Resource Departement*. Mengelola SDM di era globalisasi ini bukanlah sebuah hal yang mudah, oleh karena itu perlu disiapkan suprastruktur dan infrastruktur agar mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas.

Jika istilah pengembangan ini dihubungkan dengan pendidikan, maka akan mempunyai tingkat yang lebih luas dalam rangka menciptakan suatu kematangan. Pengembangan madrasah merupakan suatu upaya dalam

³ Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Asksara, 2014), h. 249

⁴ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h. 62

⁵ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UB Media, 2016), h. 160



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan perbaikan seluruh sistem dalam pendidikan madrasah sebagai konsekuensi dari identitasnya sebagai sekolah umum yang berciri khas agama Islam. Madrasah dituntut agar selalu melakukan perubahan serta pengembangan untuk menjadi sekolah yang alternatif dan juga selalu menjadi tumpuan SDM. Keberhasilan suatu madrasah pun akan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya (kepala sekolah) dalam mengelola sumber daya manusia pada madrasah tersebut. Salah satu fungsi yang harus dilaksanakan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan adalah mengembangkan sumber daya manusianya.⁶ Dalam hal ini madrasah akan menjadi *agen of change*, namun tanpa menghilangkan ciri ke-Islamannya.⁷

Dijelaskan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Mukafi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, bahwa ada beberapa kendala-kendala dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut pemikiran Hasibuan. Yaitu dapat terlihat dari beberapa unsur, diantaranya dari unsur peserta, yaitu adanya perbedaan latar belakang peserta pengembangan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan. Unsur lain yang menjadi kendala dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dari pelatih dan infrastruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum dan dana pengembangan.⁸

Dalam penelitian oleh Mala Sari mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, bahwa dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam merancang kegiatan tentang program kualifikasi dan

⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Op.Cit*, h. 13

⁷ *Ibid.*, h. 57-59

⁸ Mohammad Mukafi, Skripsi: “ *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pemikiran Pendidikan dalam Mengembangkan SDM Menurut Mohammad Iqbal)*” (Surabaya: Uiniversitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017), h. 145-146



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyetaraan sertifikasi belum dilakukan secara teratur dan terarah.⁹ Berdasarkan penelitian lainnya juga oleh Krismiyati, bahwa dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di SDN Inpres Angkasa, dalam pelaksanaan program pelatihannya belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan.¹⁰

Teori dan praktik Ahmad Fatah Yasin yang dituliskan dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hasil penelitian dari beberapa madrasah unggul dan maju dari aspek Sumber Daya Manusia nya. Ahmad Fatah Yasin secara jelas telah memberikan sebuah gambaran secara teoritis dan juga praktis mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam. Ahmad Fatah Yasin menyebutkan bahwa banyak terdapat masalah yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sekolah sebagai sebuah organisasi, terutama dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Masalah-masalah tersebut diantaranya yaitu dalam mendefinisikan tujuan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, mengadakan fasilitas, dan menentukan kebijaksanaan. Kegiatan-kegiatan tersebut perlu keterlibatan dari orang-orang dengan latar belakang yang berbeda-beda, seperti guru yang profesional, pustakawan, laboran dan sebagainya.

Dari contoh hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) masih belum terlaksana dengan baik, karena terdapat beberapa kendala yang ada. Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka peneliti akan mengkaji secara lebih rinci mengenai

⁹ Mala Sari, Skripsi: “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), h. 86

¹⁰ Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, *Jurnal Office*, Vol. 3, No. 1, 2017, h. 49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang bisa diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana teori-teori pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin ?
2. Bagaimana model-model perencanaan pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui bagaimana teori-teori pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin.
- b. Untuk mengetahui bagaimana model-model perencanaan pengembangan sumber daya manusia menurut Ahmad Fatah Yasin.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperkaya keilmuan mengenai pengembangan sumber daya manusia.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi bagi perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Harcipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Dapa dijadikan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya.

D. Defenisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya penegasan istilah. Maka penulis menegaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul, yaitu:

1. Pengembangan

Menurut Magginson dan Mathews, pengembangan merupakan sebuah proses jangka panjang dalam rangka meningkatkan potensi dan efektifitas.¹¹ Dalam pembahasan ini, pengembangan yang dimaksud yaitu pengembangan mengenai sumber daya manusia. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan intelektual dan juga emosional yang diperlukan dalam rangka menjalankan pekerjaan kepada arah yang lebih baik.¹²

2. Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai, sumber daya manusia merupakan seorang yang siap, mampu serta mau memberi sumbangan berupa usaha dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Abdurrahmat Fathoni, sumber daya manusia merupakan sebuah modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sebagai faktor pertama dalam proses pembangunan, Sumber Daya Manusia (SDM) selalu jadi subjek serta objek pembangunan. Manusia mempunyai kemampuan dasar

¹¹ Ahmad Fatah Yasin, *Op.Cit*, h. 71

¹² Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 146-147



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang akan menggerakannya ke arah dalam mencapai sasaran dan juga hasil.¹³

3. Pendidikan Islam

Pendidikan Islam merupakan suatu kegiatan pembinaan yang dilakukan terhadap manusia yang berada dalam kehidupan agar dapat menjadi manusia yang sempurna secara fitrahnya dan juga mampu berperan dalam kehidupan sesuai kondisi ataupun keadaan, baik itu terkait kehidupan pribadi, bermasyarakat berbangsan dan bernegaran serta beragama.¹⁴

E. Fokus Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian hanya pada “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin.”

F. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan menjadi teori pembandingan ataupun manipulasi dalam terselesaikannya sebuah karya ilmiah serta menjadi bahan pendorong yang menguatkan bahan penelitian peneliti yang benar-benar belum pernah diteliti orang lain:

1. Mohammad Mukafi, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Program Pascasarjana 2017, dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Studi Tentang Pemikiran Pendidikan dalam Mengembangkan*

¹³ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), h. 18-19

¹⁴ Halid Hanafi & La Adu *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 410



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDM Menurut Mohammad Iqbal)”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa metode pengembangan terdiri dari metode latihan atau *training* dan metode pendidikan. perbedaan penelitian yaitu terdapat pada fokus penelitian, yang mana pada penelitian ini membahas mengenai pemikiran-pemikiran pendidikan oleh Mohammad Iqbal tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Mustofa, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2016, dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Implementasinya dalam Pendidikan Nasional (Studi Pemikiran H.A.R. Tilaar)”. Di dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Implementasi strategi pengembangan sumber daya dalam pendidikan nasional terletak pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitiannya, yaitu pada penelitian ini membahas mengenai strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Mala Sari, Mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tahun 2018, dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa program pengembangan potensi sumber daya manusia di dunia pendidikan meliputi program peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik dan program penyetaraan dan sertifikasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, yang mana di penelitian ini membahas mengenai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengembangan sumber daya manusia yang dilihat dari program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi.

G. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan kerangka berfikir kita yang sifatnya teoritis berkaitan dengan masalah yang akan kita teliti. Kerangka teoritis tersebut akan menggambarkan hubungan antara konsep ataupun variabel yang akan diteliti. dalam hal ini, kerangka teoritis berarti yaitu teori dibuat untuk memberikan gambaran secara sistematis berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.¹⁵

1. Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam

Agama akan dapat membentuk manusia yang bermoral apabila dilakukan melalui jalur pendidikan ataupun pendidikan agama Islam. Proses pendidikan merupakan sebuah upaya dalam rangka penanaman serta pewarisan nilai-nilai budaya untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki manusia, sekaligus proses produksi nilai-nilai budaya yang baru sebagai hasil dari interaksi potensi dengan konteks pada kehidupan. Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sebuah sub sistem pendidikan nasional pada hakikatnya bertujuan untuk berpartisipasi dalam rangka membangun kualitas bangsa dalam segala aspek, terutama dalam hal peningkatan moral.

Dalam penyelenggaraannya pendidikan Islam diatur oleh pemerintah melalui beberapa jalur, yaitu jalur formal, non formal serta

¹⁵ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), h. 158



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informal. Keberadaan lembaga pendidikan yang berkembang di masyarakat yang paling banyak yaitu model lembaga pendidikan formal seperti madrasah. Madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam khas dari umat Islam serta lahir dari proses sejarah panjang umat Islam. Lembaga pendidikan madrasah telah digunakan oleh para umat Islam untuk dapat mempelajari berbagai ilmu sebagai pengembangan kehidupan umat Islam.

Penyelenggaraan model pendidikan madrasah ini sudah menyebar serta berkembang hampir di seluruh pelosok-pelosok wilayah Indonesia. Dengan adanya lembaga pendidikan formal seperti madrasah, tidak terlepas dari kepentingan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan juga negara dimana lembaga pendidikan tersebut diselenggarakan. Keberadaan lembaga pendidikan madrasah merupakan hasil dari sebuah proses pemikiran mengenai model pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang lama.

Madrasah sudah menjadi salah satu wujud entitas budaya bangsa Indonesia yang telah menjalani proses sosialisasi secara intensif serta dalam waktu yang cukup panjang.¹⁶ Ada tiga pengertian madrasah, yaitu:

1. Menurut peraturan Menteri Agama Nomor 1 tahun 1946 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 7 tahun 1950, madrasah yaitu:
 - a. Sebuah tempat pendidikan yang diatur sebagai sekolah untuk pendidikan dan juga ilmu pengetahuan.
 - b. Pelajaran Agama Islam menjadi pokok pengajarannya .

¹⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 3-9



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Pondok dan juga pesantren memberi pendidikan yang setingkat dengan madrasah.
2. Menurut Surat keputusan Bersama (SKB) Tiga Menteri pada tahun 1975 dalam Bab 1 di pasal 1, menyebutkan bahwa madrasah merupakan lembaga pendidikan yang menjadikan mata pelajaran Agama Islam sebagai dasar, yang mana sekurang-kurangnya sebanyak 30 persen di samping mata pelajaran yang umum.
3. Menurut peraturan pemerintah Nomor 28 tahun 1990, madrasah merupakan sekolah yang berciri khas Agama Islam.¹⁷

Madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan merupakan fenomena yang sudah merata di seluruh negara, baik itu negara-negara Islam, ataupun negara lainnya yang di dalam negara tersebut terdapat komunitas masyarakat Islam.¹⁸ Namun tidak semua lembaga pendidikan yang berbentuk madrasah menamakan dirinya sebagai madrasah, ada juga lembaga pendidikan yang menamakan dirinya sebagai sekolah.¹⁹

2. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Magginson dan Mathews, kata pengembangan merupakan proses jangka panjang dalam rangka untuk meningkatkan efektivitas dan juga potensi. Sedangkan sumber daya Manusia merupakan faktor yang

¹⁷ Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), h. 150

¹⁸ Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam* (Lumajang: Kencana Prenada Media Grup, 2016), h. 174

¹⁹ Samsul Nizar, *Sejarah Sosial & Dinamika Intelektual* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 259



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sentral di dalam sebuah organisasi.²⁰ Dijelaskan oleh Handoko, yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu upaya yang lebih luas dalam memperbaiki dan juga meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan serta sifat-sifat kepribadian.

Sedangkan Riadi mengartikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu proses yang dilakukan secara sadar, terprogram, terarah serta terpadu. Hal tersebut bertujuan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun secara non-fisik, agar menjadi manusia-manusia yang berdaya guna bagi Sumber Daya Manusia (SDM), bangsa serta negara yang dilandasi dengan nilai moral dan juga agama.²¹ Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk:

- 1) Membentuk individu dari aspek keterampilan, sikap dan juga pengetahuan.
- 2) Berguna untuk pengembangan karir.
- 3) Mengatur serta membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program penilaian dan perencanaan seperti perencanaan tenaga kerja dan penilaian kinerja.
- 4) Agar mendapat Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan juga alat organisasi yang bertujuan sebagai perbaikan dan peningkatan.

²⁰ Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), h. 3

²¹ Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 71-72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Penyesuaian sistem dan juga kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko serta faktor eksternal.²²

Dalam sebuah lingkungan unit kerja, baik itu pada departemen, lembaga pendidikan ataupun lembaga-lembaga yang lainnya, yang dimaksudkan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja, karyawan ataupun pegawai.²³ Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berarti meningkatkan pengetahuan agar lebih memahami:

- a. Seluk beluk pelaksanaan pekerjaan secara lebih dalam.
- b. Perkembangan di dalam organisasi.
- c. Sasaran yang akan dicapai di dalam organisasi.
- d. Perlunya kerja sama ketika melakukan pekerjaan.
- e. Agar memahami informasi yang disampaikan di dalam organisasi.
- f. Kesulitan yang sedang dihadapi organisasi.
- g. Hubungan antara organisasi dengan lingkungan.
- h. Kebijakan yang berlaku di dalam organisasi.
- i. Sistem dan juga prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas.²⁴

Istilah pengembangan mengandung pengertian yang luas, terutama jika diterapkan dalam pembangunan bangsa. Akan tetapi, jika istilah pengembangan ini dikaitkan dengan pendidikan, maka ini akan memiliki

²² Yostan A. Labola, *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, 2019, h. 29-30

²³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 7

²⁴ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), h. 89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat yang lebih luas lagi juga menyeluruh. Pengembangan madrasah adalah sebuah upaya perbaikan seluruh sistem pendidikan madrasah sebagai konsekuensi dari identitasnya sebagai sekolah umum namun berciri khas Islam, terutama ketika sedang dihadapkan pada sebuah kebijakan pembangunan nasional dalam bidang pendidikan.

Madrasah dituntut untuk selalu dapat melakukan pengembangan serta perubahan agar madrasah tetap menjadi sekolah alternatif dan juga selalu menjadi tumpuan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal ini madrasah akan menjadi *agen of change* dengan tanpa menghilangkan ciri keIslamannya.²⁵

3. Madrasah dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap kegiatan pendidikan merupakan sesuatu yang melekat dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Karena melalui pendidikan kekayaan budaya dalam SDM dapat diwariskan, dikembangkan serta dipelihara dari generasi ke generasi berikutnya. Melalui pendidikan maka generasi baru akan memperoleh pengetahuan, kemampuan dan juga pemahaman yang bersifat jasmanah maupun rohaniah.

Dalam pewarisan budaya, misi pendidikan (dalam Islam) akan selalu dikaitkan dengan konteks budaya dan juga tuntutan kehidupan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai zamannya. Sebagaimana dikatakan Sayyidina Ali RA “didiklah anak kalian sesuai dengan zamannya, karena mereka akan lahir sesuai dengan zamannya, karena mereka lahir pada zamannya dan juga bukan pada zaman dimana kalian dididik”. Oleh

²⁵ Ahmad Fatah Yasin, *op.cit*, h. 59-60



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurniakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena itu, seharusnya pendidikan diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga masa depan.

Madrasah merupakan sebuah pendidikan Islam yang apabila dikelola dengan baik dan juga profesional sesuai dengan teori manajemen, maka akan sangat memungkinkan agar bisa berkembang kepada arah yang lebih baik, unggul dan juga maju. Madrasah merupakan sebuah lembaga persekolahan formal yang di dalamnya terdapat manusia sebagai bentuk investasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya akan dididik agar memiliki kualitas yang dapat diharapkan untuk dapat menjadi pelaku-pelaku perubahan serta transformasi nilai-nilai kemajuan bagi kehidupan masyarakat, bangsa dan juga negara.²⁶

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Faktor yang mempengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia di antaranya:

- a. Faktor hukum dan juga politik, yaitu sifat serta stabilitas sistem politik yang berbeda antara suatu wilayah ataupun negara dengan wilayah ataupun negara lain yang akan mempengaruhi arah kebijakan politik di dalam pendidikan. Jika kondisi politik tidak stabil, maka akan mempengaruhi pola pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai organisasi, termasuk pada dunia pendidikan.
- b. Faktor ekonomi, ekonomi sangat berhubungan dengan permasalahan politik, budaya dan juga hukum. Sistem perekonomian di sebuah

²⁶ Ahmad Fatah Yasin, *op.cit*, h. 53-55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

negara akan mempengaruhi banyak hal, diantaranya budaya konsumsi, sistem sosial dan lain sebagainya. Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, maka hal itu dapat mempengaruhi inovasi dunia pendidikan yang membutuhkan biaya.

- c. Faktor budaya, pengaruh kebudayaan banyak menimbulkan persoalan penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kebudayaan akan mempengaruhi nilai-nilai keyakinan serta tindakan seseorang maupun kelompok.²⁷

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, yang menyangkut tentang visi dan juga misi organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat serta jenis kegiatan dan juga teknologi yang digunakan di dalam organisasi.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar sebuah organisasi tetapi memberikan pengaruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan organisasi, menyangkut kebijaksanaan pemerintah, sosio-budaya dari masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan juga perkembangan teknologi.²⁸

Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat secara internal dan juga eksternal yang berasal dari organisasi, yaitu:

²⁷ Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 89

²⁸ Asmara Indahingwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), h. 123



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a) Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, yang menyangkut sebagai berikut:

1) Visi organisasi.

Visi organisasi sangat mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki visi yang kuat, luas dan juga ambisius maka pengembangan sumber daya manusia akan dilakukan secara agresif juga disertai dengan ketersediaan dana yang memadai.

2) Misi organisasi

Misi merupakan visi namun dalam tahap yang lebih operasional. Misi akan memberikan arahan penting yang perlu untuk dilakukan sehingga visi dapat terwujud. Sebuah organisasi yang agresif di dalam ekspansi juga memiliki misi dalam pengembangan SDM yang agresif pula.

3) Strategi pencapaian tujuan

Strategi akan menggambarkan bagaimana misi yang sudah dibuat dapat dilaksanakan. Strategi yang baik perlu dukungan melalui taktik yang tepat, yang mana hal tersebut juga akan membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang baik pula.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4) Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan juga jenis kegiatan sebuah organisasi sangat besar pengaruhnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

5) Teknologi yang digunakan

Penggunaan teknologi juga sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi. Organisasi yang dapat memanfaatkan teknologi secara unggul akan menjadi organisasi yang mampu untuk bersaing dalam berbagai level.

b) Faktor eksternal, yaitu faktor yang asalnya dari luar organisasi namun juga memberikan pengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia, terdiri dari:

1) Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah baik itu yang dikeluarkan oleh perundang-undangan, surat keputusan Menteri ataupun pejabat pemerintah, peraturan pemerintah dan sebagainya adalah arahan yang penting untuk diperhitungkan oleh organisasi. Karena kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi proses pengembangan SDM di dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio-budaya masyarakat

Faktor sosio-budaya organisasi tidak bisa diabaikan oleh sebuah organisasi. Hal ini karena organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat-masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh karena itu, faktor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ini menjadi salah satu faktor yang perlu untuk dipertimbangkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi.

3) Perkembangan ilmu pengetahuan

Pegawai harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada, sehingga suatu organisasi yang terkait mampu untuk terus berkembang.

4) Perkembangan teknologi

Faktor perkembangan teknologi pada eksternal berbeda dengan kebutuhan teknologi yang secara internal. Perkembangan teknologi pada eksternal lebih kepada aspek eksternal yang muncul dari luar organisasi, yang mana perkembangan teknologi saat ini sangatlah cepat dan hal itu perlu didukung dengan adanya kemampuan organisasi untuk dapat beradaptasi dan juga menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.²⁹

5. Prinsip dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam mengelola sebuah Sumber Daya Manusia, dibutuhkan beberapa prinsip yang sangat perlu diperhatikan, diantaranya :

- d. Orientasi pada pelayanan, dengan memenuhi kebutuhan serta keinginan dari Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Manusia (SDM) yang puas akan berusaha selalu dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan konsumennya. Melalui pengembangan Sumber Daya

²⁹ Donni Juni Priansa, *Op.cit*, h. 159-161



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Manusia, juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan menuju lebih baik.³⁰

- e. Membangun kesempatan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan ataupun organisasi lainnya, agar dapat menciptakan semangat kerja dan juga untuk memotivasi Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- f. Menumbuhkan jiwa *intrapreneur* Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan ataupun organisasi lainnya.³¹ Jiwa *intrapreneur* merupakan kepercayaan ataupun penerimaan yang kuat terhadap perilaku kewirausahaan, baik itu kemauan untuk bekerja keras dan juga memelihara hubungan antara sesama anggota.³²

Adapun prinsip di dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu peningkatan kualitas, kuantitas ataupun kemampuan kerja pegawai dalam rangka mengemban tugasnya pada masa yang akan datang. Kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) akan berhasil apabila sudah diprogram terlebih dahulu. Prinsip lain yang perlu diperhatikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor motivasi pegawai, laporan kemajuan, perbedaan individu pegawai dan juga latihan.³³ Pada dasarnya motivasi merupakan proses dalam

³⁰ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV Irdh, 2019), h. 94

³¹ Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*, h. 91

³² Sukirman, *Jiwa Kewirausahaan dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Perilaku Kewirausahaan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 20, No. 1, April 2017, h. 120

³³ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), h. 121

rangka mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain yaitu berupa dorongan dari luar.³⁴

2. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian merupakan *review* dari tinjauan pustaka dan kajian empirik untuk menggambarkan hubungan berbagai konsep yang akan diteliti. Dipaparkan dalam bentuk deskriptif dan gambar atau bagan. Kerangka atau alur pikir ini mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

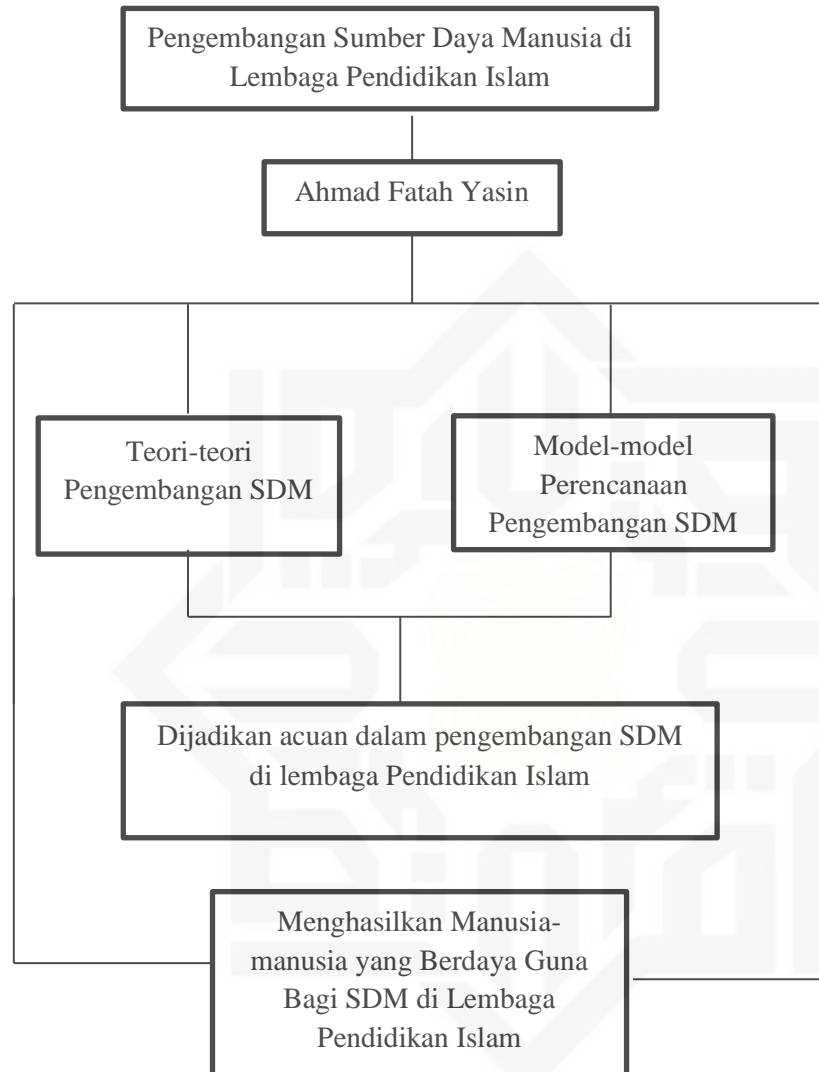
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

³⁴ Rismanto, dkk, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*, Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 9, September 2017, h. 104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Dari peta konsep di atas, dapat diketahui bahwa di dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut, yaitu:

- a. Madrasah sebagai institusi Pendidikan Islam
- b. Madrasah dan orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi orientasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Prinsip dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dengan memperhatikan keempat hal tersebut, maka akan dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupan manusia, baik itu secara fisik ataupun secara non-fisik, dan juga agar nantinya dapat menjadi manusia-manusia yang berdaya guna bagi Sumber Daya Manusia (SDM), bangsa dan juga negara, yang tetap dilandasi dengan nilai-nilai moral dan juga agama.

3. Asumsi

Asumsi merupakan anggapan dasar dalam sebuah penelitian yang diakui kebenarannya oleh peneliti. Asumsi dalam penelitian ini yaitu: “jika pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Islam dilakukan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kualitas di dalam kehidupan manusia, baik itu secara fisik ataupun non-fisik. Dan nantinya akan menghasilkan manusia-manusia yang akan berdaya guna bagi Sumber Daya Manusia (SDM), bangsa serta negara dengan tetap dilandasi melalui nilai-nilai moral dan juga agama.

4. Metode Penelitian

4. Setting Penelitian

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang berlandaskan dari data-data berupa teks atau angka yang telah ada dan sudah pernah diteliti, penelitian ini memiliki beberapa ciri-ciri khusus antara lain: (1) penelitian ini berpangku langsung pada teks maupun data berupa angka, (2) peneliti tidak harus terjun kelapangan, karena dalam penelitian ini bersifat siap langsung dipakai, (3) data yang peneliti dapat dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perpustakaan merupakan data sekunder yang mana peneliti memperoleh data dari orang kedua, (4) data di perpustakaan tidak dibagi oleh ruang dan waktu.³⁵

Berdasarkan ciri-ciri khusus di atas, penelitian ini dilakukan dengan mengambil data berupa teks di perpustakaan *online*, *E-Book* serta jurnal-jurnal yang sudah diterbitkan oleh beberapa universitas yang dapat diakses di internet. Melalui perpustakaan *online*, *E-Book* dan jurnal yang tersedia sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.

5. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan.

Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelaahan terhadap buku, catatan, literatur dan juga berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dikaji.³⁶ Yang mana ada empat ciri khusus studi kepustakaan, yaitu:

- a. Peneliti akan berhadapan langsung dengan teks ataupun data angka dan bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan ataupun saksi mata.
- b. Sifat data pustaka yang digunakan yaitu bersifat siap pakai.
- c. Umumnya data pustaka merupakan sumber sekunder, yaitu bahwa peneliti memperoleh bahan dari tangan kedua, bukan data dari tangan pertama di lapangan.

³⁵ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004)

³⁶ Milya Sari dan Asmendri, *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*, Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA, Vol. 6, No. 1, 2020, h. 43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengurniakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Kondisi data pustaka yaitu tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.³⁷

Penelitian ini dapat berupa kritik pemikiran ataupun penelitian tentang karya tertentu. Untuk mendapatkan segala kebutuhan dalam penelitian kepustakaan maka dapat dicari melalui perpustakaan, perpustakaan *online*, internet (jurnal).

6. Sumber Data

- a. Sumber Primer merupakan sumber ataupun data yang diperoleh dari tangan pertama ataupun oleh pelaku sejarah itu sendiri³⁸, sumber primer dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, karya Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag. yang berisi mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia pada lembaga pendidikan Islam yaitu pada Madrasah.

- b. Sumber Sekunder, merupakan sumber yang diperoleh dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari tangan pertama di lapangan.³⁹

Sumber sekunder dalam penelitian ini yaitu:

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi, Jurnal karya Yostan A. Labola, tahun 2019.

³⁷ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), h. 4-5

³⁸ *Ibid.*, h. 5

³⁹ *Ibid.*, h. 5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, jurnal karya Haromain, tahun 2013.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak, jurnal karya Krismiyati, tahun 2017.
4. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, jurnal karya Endah winarti, tahun 2018.
5. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan, jurnal karya Elfrianto, tahun 2016.
6. Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, jurnal karya Rismanto, Rosida P. , Adam dan Bakhri Hasanuddin, tahun 2017.
7. Manajemen Sumber Daya Manusia, karya Mamik berisi tentang manajemen di dalam Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk di dalamnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
8. Manajemen Sumber Daya Manusia, karya Asmara Indahingwati berisi tentang seluruh kegiatan manajemen di dalam Sumber Daya Manusia termasuk di dalamnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian pustaka dilakukan dengan banyak mencari sumber-sumber bacaan baik itu dari buku, jurnal,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

makalah, artikel sampai dengan peraturan dan undang-undang terkait dengan judul yaitu peran masyarakat dalam pendidikan.

Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam untuk pengumpulan data pada penelitian pustaka, yaitu:

- a. Mengumpulkan data-data dari berbagai sumber yang terpercaya, ini dilakukan agar pada saat peneliti menulis terkait dengan judul maka referensinya sudah tersedia dengan cara pengumpulan data-data sebelumnya.
- b. Memahami dan menganalisa data-data tersebut untuk dijadikan sebagai bahan dalam penelitian pustaka.

Secara umum tidak ada metode khusus yang dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian kepustakaan, karena setiap peneliti memiliki kiat atau metode berbeda dalam mengumpulkan sampai dengan mengolah data untuk ditulis menjadi sebuah penelitian.

8. Teknik Analisis Data

Dalam proses pengumpulan data tentu tidak akan terlepas dari yang namanya sistem analisis data. Stainback mengemukakan bahwa analisis data merupakan sebuah hal yang kritis di dalam penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, analisis itu sendiri merupakan sebuah proses untuk mencari dan juga menyusun data secara sistematis yang telah diperoleh dari hasil penelitian dengan cara mengorganisasikan data tersebut ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit serta membuat kesimpulan sehingga dapat lebih mudah dipahami untuk diri sendiri



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ataupun orang lain.⁴⁰ Analisis data yang dilakukan di awal penelitian akan memudahkan peneliti dalam menerapkan strategi yang akan digunakan dalam pengumpulan data-data.⁴¹

Teknik analisis yang digunakan disesuaikan dengan tipe data yang telah terkumpul, yaitu apakah menggunakan data kuantitatif atau kualitatif. Disini teknik analisis yang akan peneliti gunakan yaitu menggunakan analisis induktif. Yang mana analisis induktif itu merupakan sebuah penalaran yang mendasarkan pada fakta, kemudian fakta-fakta tersebut dikumpulkan berdasarkan kejadian-kejadian ataupun perihal khusus yang setelah itu dipakai untuk membuat sebuah kesimpulan umum. Dalam berfikir induktif, seseorang harus melakukan pengamatan sendiri, mencari fakta demi mencapai sebuah generalisasi.⁴²

Melalui analisis induktif, maka hal tersebut sesuai dengan penelitian ini, yaitu diangkat dari fakta-fakta yang ada mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag. dan juga telah dianalisa dari berbagai aspek agar dapat menarik sebuah kesimpulan secara umum. Yang mana analisis induktif disini bahwa pada kenyataannya proses pengembangan sumber daya manusia masih terdapat beberapa kendala, yang mana kendala tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya

⁴⁰ Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 236-237

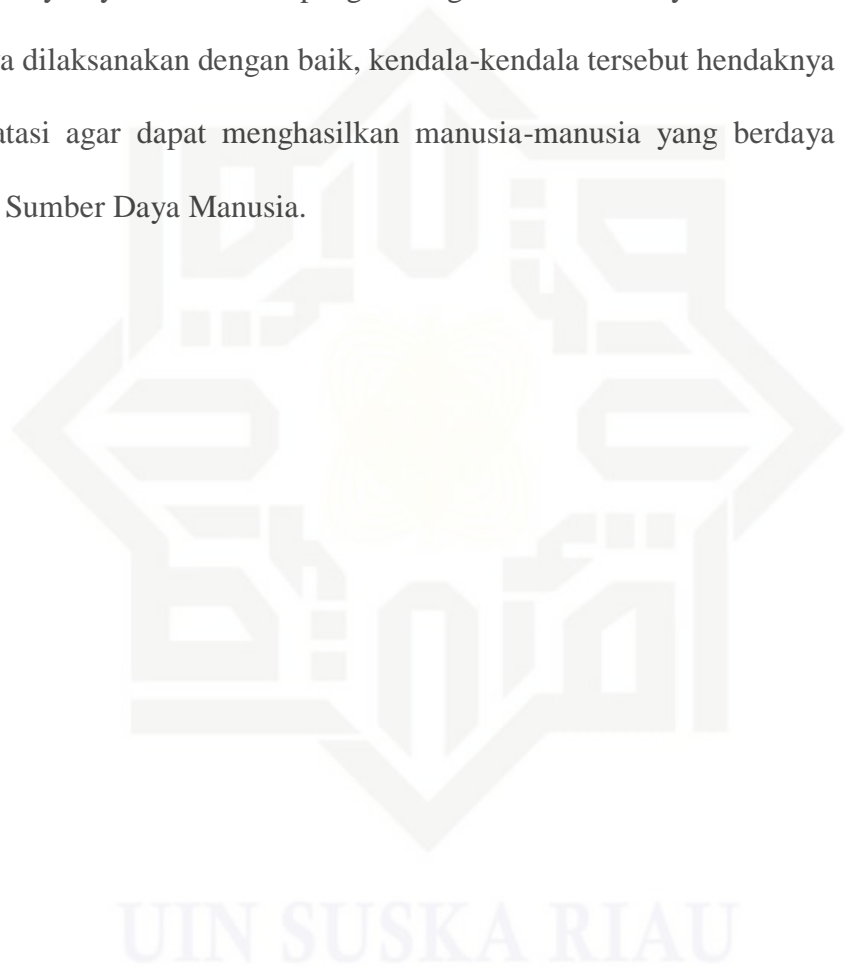
⁴¹ Ilham Junaid, *Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian Pariwisata*, Jurnal Kepariwisata, Vol. 10, No. 01, 2016, h. 64

⁴² Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), h. 14

yaitu perbedaan latar belakang peserta pengembangan yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, program pelatihan belum dilaksanakan secara maksimal, masalah dalam mengadakan fasilitas, menentukan kebijaksanaan dan mendefinisikan tujuan. Kesimpulannya yaitu bahwa pengembangan sumber daya manusia seharusnya dilaksanakan dengan baik, kendala-kendala tersebut hendaknya dapat teratasi agar dapat menghasilkan manusia-manusia yang berdaya guna bagi Sumber Daya Manusia.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

GAMBARAN UMUM TOKOH AHMAD FATAH YASIN

A. Biografi Ahmad Fatah Yasin

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag. lahir di Lamongan 20 Desember 1967. Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag. merupakan sarjana Pendidikan Islam yang diperoleh dari fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel di Malang pada tahun 1992. Kemudian gelar Magister Agama Konsentrasi Pendidikan Islam diperoleh di Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) pada tahun 1999, selanjutnya Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag. mengikuti program Doktor (S-3) di Rasah Islamiyah konsentrasi Pendidikan Islam di IAIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2010. Kini Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag. mengajar di fakultas Tarbiyah dan juga pada program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag. juga aktif menjadi narasumber di dalam berbagai *workshop*/pelatihan guru-guru PAI madrasah yang diselenggarakan oleh fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, narasumber dalam berbagai *workshop*, seminar serta diklat yang diselenggarakan oleh Lembaga Insan Cendekia (LIC) Malang, Tim Fasilitator/Instruktur/Trainer Islamic Education dan juga Civic Education di Pusat Studi Agama, politik serta masyarakat (PuSAPoM).



UIN SUSKA RIAU

B. Karya-karya Ahmad Fatah Yasin

Karya ilmiah berupa buku oleh Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag. yang pernah dipublikasikan diantaranya:

1. Metodologi Pendidikan Islam (2008), Dimensi-dimensi Pendidikan Islam (2009),
2. Tim Penulis buku Pendidikan Kewarganegaraan di PuSAPoM (2007),
3. Tim Penulis buku Kemampuan Dasar Mengajar Fak. Tarbiyah UIN Malang (2009),
4. Tim Penulis buku Materi Pokok Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Fak. Tarbiyah UIN Malang (2010).

Selain itu, beliau juga aktif dalam melakukan penelitian di bidang pendidikan, di antaranya penelitian kompetitif PTAI tingkat nasional tentang “Model Pendidikan Keluarga dalam Membentuk Kepribadian Anak” pada tahun 2000. Dan beliau juga sering menulis berbagai artikel ilmiah tentang pendidikan dalam berbagai majalah, jurnal serta surat kabar terutama di Jawa Pos Radar Malang.⁴³

⁴³ Ahmad Fatah Yasin, *Op.cit*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Teori pengembangan sumber daya manusia

Menurut Ahmad Fatah Yasin yaitu bahwa terdapat dua pendekatan pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu yang pertama Pendekatan “*buy*”, yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan atau yang biasa disebut dengan *recruitment* Sumber Daya Manusia (SDM) dan yang kedua Pendekatan “*make*” yaitu pendekatan yang berorientasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang berupa: pendidikan, bimbingan dan juga pelatihan. Menurut Riadi, yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebuah proses yang dilakukan secara sadar, terprogram, terarah dan juga terpadu. Fokus utama dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu memberikan kontribusi pada suksesnya sebuah organisasi.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo makna pengembangan sumber daya manusia itu dapat dilihat dari dua cara yaitu secara makro yang pengembangan sumber daya manusia itu merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa, sedangkan secara mikro pengembangan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan pendidikan, pelatihan serta pengelolaan terhadap tenaga kerja dan juga karyawan untuk dapat mencapai hasil yang optimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sedangkan menurut Flippo, dalam buku Donni Juni Priansa, pengembangan sumber daya manusia itu proses yang terdiri dari pendidikan dan juga pelatihan.

2. Terdapat lima model-model perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam buku karangan Ahmad Fatah Yasin, yaitu:

- a. Model sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Andrew E. Sikula, model ini terdiri dari lima komponen yaitu tujuan SDM, perencanaan organisasi, pengauditan SDM, peramalan SDM serta pelaksanaan program SDM.
- b. Model soio-ekonomi Battelle, pada model ini orang-orang memenuhi kebutuhan mereka melalui pendekatan sosiologi.
- c. Model perencanaan Sumber Daya dari Vetter, model ini digunakan untuk kebutuhan peramalan (memperkirakan kebutuhan jumlah tenaga kerja pada waktu yang akan datang) dan juga untuk perencanaan kebutuhan SDM.
- d. Model perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari R.W. Mondy dan Robert M. Noe, model ini menggunakan perencanaan strategik namun dengan tetap memperhatikan faktor lingkungan internal ataupun eksternal organisasi.
- e. Model perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari Wayne Cascio, model ini digunakan dalam menghadapi tantangan ataupun persaingan yang ada, yait dengan menyusun strategi-strategi sumber daya manusia sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.



B. Saran

Demikianlah analisis mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam yang ditulis oleh Ahmad Fatah Yasin. Karena pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) begitu penting demi terciptanya manusia-manusia yang berdaya guna bagi SDM, bangsa dan negara. Maka dari itu penulis memberikan beberapa saran berkenaan dengan skripsi ini, yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Indonesia hendaknya harus dikembangkan dengan baik, agar dapat meningkatnya kualitas kehidupan manusia karena adanya manusia-manusia yang berdaya guna dan juga untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik.
2. Dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), hendaknya juga harus menggunakan strategi, pendekatan dan juga model pengembangan yang tepat, agar nantinya dapat menghasilkan manusia yang berdaya guna serta keunggulan yang kompetitif untuk organisasi terkait.

Dalam penulisan ini masih banyak sekali terdapat kekurangan dan juga kesalahan, oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik beserta saran dari pembaca sebagai perbaikan untuk ke depannya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri. Semoga kita semua selalu berada di jalan Allah, Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Aisyah, Siti. *Perkembangan Peserta Didik & Bimbingan Belajar*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Alisman. "Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 2014:50.
- Amiruddin, Idris. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Asmendri, Milya Sari. "Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dalam Penelitian Pendidikan IPA." *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*. 2020: 43
- Chaerudin, Ali. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak, 2019.
- Daulay, Haidar Putra. *Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV Irdh, 2019.
- Elfrianto. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Jurnal EduTech*, 2016:48.
- Fatimah, Nurul dan Zef Rizal. "Pengaruh Perencanaan dan Peramalan Untuk Membangun Komitmen Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2018:75.
- FoEh John dan Kadek Suryani. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra, 2019.
- Hamid, Sanusi. *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Hanafi, Halid. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Haromain. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 2013:139.
- Indahningwati, Asmara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Junaid, Ilham. "Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian Pariwisata." *Jurnal Kepariwisata*, 2016:64.



- Krismiyati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office*, 2017: 49.
- Labola, Yostan A. "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2019: 29-30.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Mala Sari. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014.
- Mohammad Mukafi. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia(studi tentang pemikiran pendidikan dalam mengembangkan SDM Menurut Mohammad Iqbal)*. Program Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Mustofa. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Implementasinya dalam Pendidikan Nasional* (Studi Pemikiran H.A.R. Tilaar). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nata, Abuddin. *Ilmu Pendidikan Islam*. Lumajang: Kencana Prenada Media Grup, 2016.
- Nizar, Samsul. *Sejarah Sosial & Dinamika Intelektual*. Jakarta: Kencana, 2013
- Nugroho Budi, Yohanes Arianto. *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2014). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Purnaya, Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016
- Rianto, Adi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2004
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Media, 2016.



Rismanto. " Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.", *Jurnal Katalogis*, 2017: 104.

Setiawan, Albi Anggito & Johan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.

Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2016.

Siregar, Robert Tua, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.

Sudiro, Achmad. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang:Universitas Brawijaya Press, 2011.

Sukirman. "Jiwa Kewirausahaan dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Perilaku Kewirausahaan.", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2017:120.

Sutadji. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish, 2010.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.

Taufikurrahman, M. T. (2016). *Aktualisasi Nilai-nilai Kecerdasan Emosional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Pamekasan: Duta Media Publishing.

Thamrin. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.

Winarti, Endah. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Jurnal Tarbiyatuna*, 2018: 13.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.

Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004.



LAMPIRAN 1

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR DISPOSISI

INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi) Tanggal : 3 - Januari - 2020 Nama : LISDARTINA	
Tanggal Penyelesaian : Sifat :	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar di tunjuk sebagai pembimbing: <i>Rini Setyaningsih, Mpd.</i>	DITERUSKAN KEPADA: 1. Kajur MPI Catatan Kajur MPI a. <i>Judul dapat</i> b. <i>diterima.</i> c. <i>3/1-2020</i> d. <i>M.</i>
Pekanbaru, <i>3/1-2020</i> Kajur MPI, <i>[Signature]</i> Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag NIP. 197508052003121002	DITERUSKAN KEPADA : 2. Wakil Dekan I
*) 1. Kepada bawahan "instruksi" atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret "instruksi"	



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 2

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 03 Januari 2020

Hal : Permohonan pengajuan SK Pembimbing

Lampiran : 5 (lima) Lembar

Yth. Dekan

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat, Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Lisdartina

Nim : 11713200469

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (AP)

Semester/Tahun : V (Lima)/2020

Alamat : Jl. Satria Garuda Sakti

Dengan Ini Mengajukan Permohonan Pembimbing Proposal/Skripsi Dengan Judul: "Pelaksanaan Supervisi Akademik Melalui Pendekatan Kolaboratif Di MTs Darul Hikmah Pekanbaru." Sebagai persyaratan program S1. Adapun Pembimbing yang Direkomendasikan Oleh Ketua Jurusan Adalah:

Rini Setyaningsih, M.Pd

Sebagai Bahan Pertimbangan, Saya Lampirkan:

1. Foto Copy Lembar Disposisi
2. Foto Copy Kartu Tanda Mahasiswa
3. Foto Copy Kartu Rencana Studi Terbaru
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi
5. Sinopsis Yang Sudah Disetujui Oleh Prodi

Demikian Permohonan Ini Saya Sampaikan, Atas Bantuan Bapak Saya Ucapkan Terima Kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui,

Ketua Jurusan MPI

Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag

NIP.197508052003121002

Hormat Saya

Lisdartina

NIM.11713200469



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web: www.fk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/114/2020
 Sifat : Biasa
 Lamp. : -
 Hal : *Pembimbing Skripsi*

Pekanbaru, 06 Januari 2020

Kepada
 Yth. Rini Setyaningsih, M. Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Pekanbaru

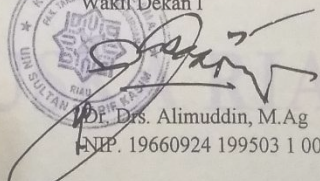
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : LISDARTINA
 NIM : 11713200469
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Pelaksanaan Supervisi Akademik Melalui Pendekatan Kolaboratif di MTs Darul Hikmah Pekanbaru
 Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

Wassalam
 an, Dekan
 Wakil Dekan I



Dr. Drs. Alimuddin, M. Ag
 NIP. 19660924 199503 1 002

Tembusan :
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

(S.Pd)



Disetujui untuk diujikan
(Munawaroh)
13 Januari 2021



UIN SUSKA RIAU

Oleh

Lisdartina

NIM: 11713200469

Dosen Pembimbing:

Rini Setvaningsih, M.Pd

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H/2020.



LAMPIRAN 5

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Lisdartina
 Nomor Induk Mahasiswa : 11713200469
 Hari/Tanggal Ujian : Kamis/09-Juli-2020
 Judul Proposal Ujian : Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Nunu Mahnun, M.Pd.	PENGUJI I		
2.	H. Umar Faruq, M.Pd.	PENGUJI II		

Mengetahui
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I

 Dr. Drs. Alimudin, M.Ag.
 NIM. 19660924 199503 1 002

Pekanbaru, 25 Agustus 2020
 Peserta Ujian Proposal

Lisdartina
 NIM. 11713200469



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : Skripsi
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Rini Setyaningsih, M.Pd
 - a. NIP : 199103102018012002
3. Nama Mahasiswa : Lisdartina
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11713200469
5. Kegiatan : Bimbingan Proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	TTD	Keterangan
1.	27 Juli 2020	Konsultasi Judul untuk <i>Library Research</i>		
2.	30 Juli 2020	Konsultasi Mengenai Pemilihan Buku Untuk <i>Library Research</i>		
3.	6 Agustus 2020	Bimbingan Mengenai Makna serta cara Menganalisis di <i>Library Research</i>		
4.	13 Agustus 2020	Bimbingan Mengenai Cara Penulisan yang Baik		
5.	17 Agustus 2020	ACC Proposal		

Pekanbaru, 17 Agustus 2020
Pembimbing,

Rini Setyaningsih, M.Pd
NIP. 199103102018012002



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 7

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat : J. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : Skripsi
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Rini Setyaningsih, M.Pd
 - a. NIP : 199103102018012002
3. Nama Mahasiswa : Lisdartina
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11713200469
5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	TTD	Keterangan
1.	16 September 2020	Mengirim Lanjutan Skripsi untuk Dikoreksi Pembimbing		
2.	24 Desember 2020	Revisi Abstrak		
3.	8 Januari 2021	Revisi Biografi Penulis		
4.	9 Januari 2021	Revisi Latar Belakang		
5.	10 Januari 2021	Revisi Sumber Data		
6.	11 Januari 2021	Revisi Analisis		
7.	13 Januari 2021	ACC Skripsi		

Pekanbaru, 13 Januari 2021
Pembimbing,

Rini Setyaningsih, M.Pd
NIP. 199103102018012002



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/10784/2020
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : **Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)**

Pekanbaru, 29 September 2020

Kepada
Yth. Rini Setyaningsih, M. Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : LISDARTINA
NIM : 11713200469
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin
Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

Wassalam

an. Dekan
Wakil Dekan I



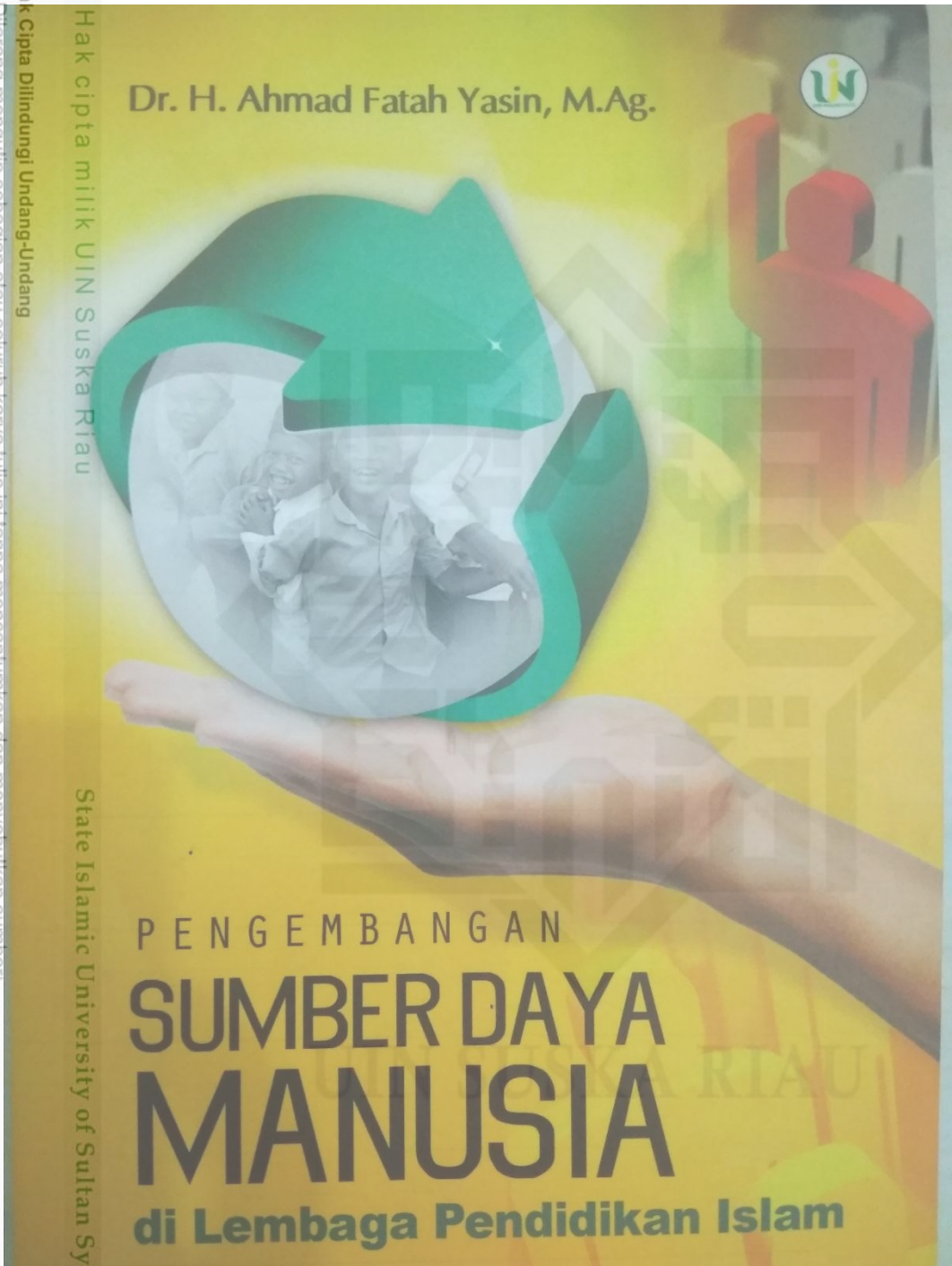
Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag.
NIP. 19660924 199503 1 002

Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 9

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

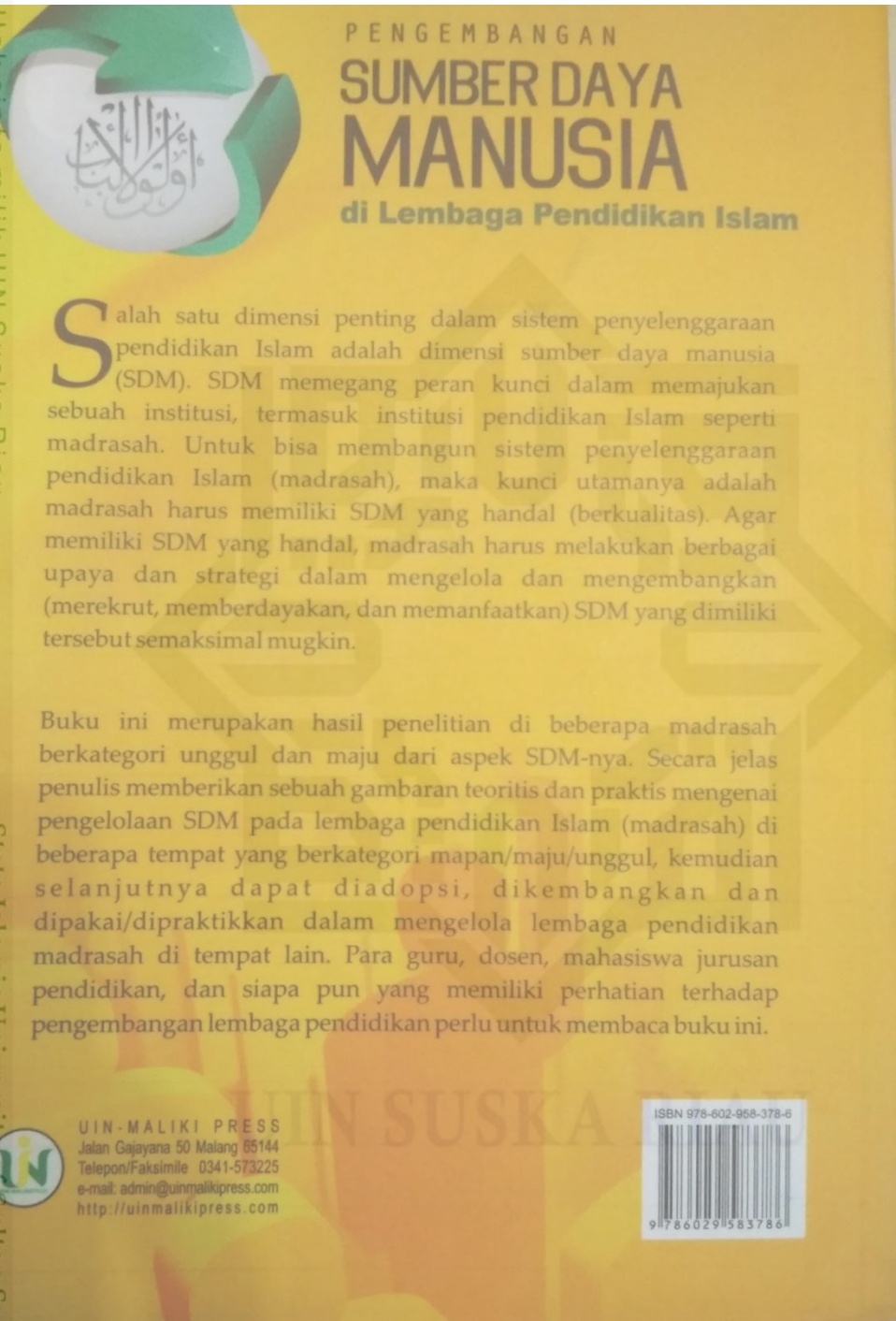


LAMPIRAN 10

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengurnankan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau




PENGEMBANGAN
**SUMBER DAYA
MANUSIA**
di Lembaga Pendidikan Islam

Salah satu dimensi penting dalam sistem penyelenggaraan pendidikan Islam adalah dimensi sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peran kunci dalam memajukan sebuah institusi, termasuk institusi pendidikan Islam seperti madrasah. Untuk bisa membangun sistem penyelenggaraan pendidikan Islam (madrasah), maka kunci utamanya adalah madrasah harus memiliki SDM yang handal (berkualitas). Agar memiliki SDM yang handal, madrasah harus melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mengelola dan mengembangkan (merekruit, memberdayakan, dan memanfaatkan) SDM yang dimiliki tersebut semaksimal mungkin.

Buku ini merupakan hasil penelitian di beberapa madrasah berkategori unggul dan maju dari aspek SDM-nya. Secara jelas penulis memberikan sebuah gambaran teoritis dan praktis mengenai pengelolaan SDM pada lembaga pendidikan Islam (madrasah) di beberapa tempat yang berkategori mapan/maju/unggul, kemudian selanjutnya dapat diadopsi, dikembangkan dan dipakai/dipraktikkan dalam mengelola lembaga pendidikan madrasah di tempat lain. Para guru, dosen, mahasiswa jurusan pendidikan, dan siapa pun yang memiliki perhatian terhadap pengembangan lembaga pendidikan perlu untuk membaca buku ini.

UIN-MALIKI PRESS
Jalan Gajayana 50 Malang 65144
Telepon/Faksimile 0341-573225
e-mail: admin@uinmalikipress.com
<http://uinmalikipress.com>

ISBN 978-602-968-378-6





Gusmira.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama Lisdartina, lahir pada tanggal 20 Mei 1999 di Kubu Cotu, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Penulis merupakan putri keempat dari pasangan Bapak Yusnan dan Ibu Rosmidar, penulis mempunyai tiga saudara kandung yaitu Isman, Murni Susanti dan

Penulis tumbuh di keluarga yang sederhana tetapi sangat istimewa. Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh yaitu SDN 03 Tarung-Tarung Utara pada tahun 2005 sampai 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MTsN Langsat Kadap pada tahun 2011 sampai tahun 2014, dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Rao pada tahun 2014 sampai pada tahun 2017.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu di UIN Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SPAN-PTKIN dan lulus pada prodi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Penulis telah melaksanakan ujian proposal pada tanggal 09 Juli 2020 dengan jenis penelitian *Library Research* dengan judul penelitian “Peran Serta Masyarakat dalam Pendidikan Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Standar Nasional Pendidikan”. lalu mendapatkan revisi untuk mengganti judul proposal menjadi “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin”.