

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Cita-cita sebuah organisasi atau institusi yang bermutu adalah harapan semua orang. Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan mutu, mutu tidak terjadi begitu saja. Ia harus direncanakan, tanpa adanya perencanaan sebuah institusi tidak dapat merencanakan peningkatan mutu.¹ Selain mutu, suatu organisasi mutlak harus mempunyai tujuan yang jelas. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan. Perumusan tujuan harus didasarkan pada perencanaan yang matang. Perencanaan membantu kita untuk mengetahui apa yang harus dilakukan. Perumusan tujuan harus didasarkan pada perencanaan yang matang. Louis A. Alien, berpendapat *Planning is fundamentally of action is discovered*, artinya perencanaan menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.² Secara singkat suatu perencanaan harus disesuaikan dengan kondisi yang ada dan menggunakan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran atau tujuan yang ingin dicapai benar-benar terealisasi. Menurut Husaini Usman, perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandung unsur-unsur (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, (2) adanya proses, (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.³ Adapun salah satu tujuan perencanaan untuk mengetahui siapa saja yang terlibat (struktur organisasinya), baik kualifikasinya maupun kuantitasnya.

Terkait dengan siapa yang terlibat maka organisasi harus memperhatikan perencanaan sumber daya manusia yang sangat menentukan bagi keberhasilan

¹ Edward Sallis, *Total Quality Manajement in Education (Manajement Mutu Pendidikan)*, Yohyakarta: Penerbit IRCSoD, 2006, Halaman 211

² Samsudin. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2006, halaman 60

³ Husain Usman, *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 2013), halaman 77

organisasi yang bersangkutan. Sondang P. Siagian berpendapat dalam pengelolaan sumber daya manusia meliputi hal-hal sebagai berikut: pertama, perencanaan sumber daya manusia. Kedua, analisis dan rancang bangun pekerjaan. Ketiga, rekrutmen tenaga kerja. Keempat, seleksi pegawai. Kelima, penempatan pegawai. Keenam, pengembangan sumber daya manusia. Ketujuh, perencanaan karier. Kedelapan penilaian prestasi kerja. Sembilan, system imbalan pemeliharaan hubungan dengan karyawan. Sepuluh, pemeliharaan hubungan industrial dan kesebelas, audit kepegawaian. Dalam perencanaan sumber daya yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, kesemuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai yang telah dan akan ditetapkan.⁴

Perencanaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang vital dan terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya perencanaan merupakan proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia di tengah kondisi yang terus berubah, karena organisasi atau perusahaan harus bersifat terbuka dan adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah, maka perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan dan kebutuhan yang berkesinambungan.⁵ Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat dilakukan analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan. Komponen utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (jangka pendek, jangka menengah, dan panjang).

Perencanaan tenaga kerja merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan. Untuk menyusun rencana tenaga kerja, seorang manajer sumber daya manusia akan memproyeksikan penawaran dan permintaan terhadap sumber daya

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1996), hal. 41

⁵ Husain Usman, Op.cit. halaman 61

manusia. Perencanaan lalu menentukan perbedaan antara permintaan dengan suplai, yakni terhadap kelebihan atau kekurangan atau berapa jumlah suplai sumber daya manusia yang akurat untuk tipe tenaga kerja atau jabatan tertentu.⁶

Menurut Suparno, pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau personel di suatu organisasi merupakan hal sangat krusial, karena jika sumber daya yang mahal ini tidak dapat didayagunakan dengan baik, organisasi akan mendapat kerugian yang sangat berarti. Terciptanya kondisi orang yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right man in the right place*) perlu mendapat perhatian yang besar bagi pimpinan organisasi dan pejabat bagian SDM. Program pembinaan dan pengembangan karier ini agar dapat berhasil harus terintegrasi dengan program SDM perusahaan secara keseluruhan dan sejalan dengan perencanaan SDM.⁷

Hal yang sangat penting terkait dengan perencanaan adalah perencanaan dan pengembangan jenjang jabatan atau pangkat karyawan. Organisasi atau perusahaan akan semakin dinamis jika perencanaan dan pengembangan karier terlaksana dengan baik dan lancar. Menurut Sadili, perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Menurut Sondang. P. Siagian dalam mengartikan karier adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya. Walaupun menurutnya sulit untuk menemukan arti karier secara universal karena ada orang meraih kemajuan dalam kariernya tanpa direncanakan, namun Sondang P. Siagian meyakini terlepas dari nasib seseorang, prestasi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang.⁸ Perencanaan karier ini akan tercapai dengan baik apabila diikuti dengan pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Pengembangan

⁶ Samsudin. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2006, halaman 61

⁷ Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015, halaman 109

⁸ Sondang P. Siagian, *Op.cit.* halaman 206

karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁹ Pengembangan karier mempunyai tujuan untuk membantu individu atau perusahaan mencapai kesuksesan dan kedudukan yang lebih tinggi, seperti disampaikan Anwar Prabu Mangkunegara, tujuan pengembangan karier membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan/organisasi. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.¹⁰ Sehingga pengembangan karier ini bisa dijadikan alat untuk mencapai dua tujuan yaitu tujuan individu dan tujuan organisasi atau perusahaan, seperti juga disampaikan oleh Leobovitz, *career development is not a one-shot training program or career-planning workshop. Rather, it is an ongoing organized and formalized effort that recognizes people as a vital organizational resource.*¹¹ Atas dasar itu, dapat dikemukakan bahwa pengembangan karier dapat dijadikan alat mempertemukan kepentingannya. Melalui pengembangan karier organisasi dapat menawarkan kepada pegawai jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh pegawai sampai dengan posisi puncak apabila yang bersangkutan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang memenuhi syarat. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering dijumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seorang pegawai akan berhasil atau sukses dalam kariernya bilamana pegawai tersebut sudah menjadi atau menempati posisi pimpinan suatu instansi publik maupun swasta

Dalam lembaga pendidikan posisi puncak adalah kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah, model

⁹ Sondang P. Siagian, *Op. cit*, halaman 141

¹⁰ Suparno, *Op. Cit.* Halaman 115

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, halaman 336

kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi-dimensi di atas harus dimiliki dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.¹² Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu menjadi motivasi guru dan siswa dalam menjalankan fungsinya, seperti disampaikan oleh Wahjosumidjo, sekolah yang berhasil adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Kepemimpinan sekolah yang baik akan menciptakan kultur sekolah yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar keras tanpa paksaan.¹³

Untuk mencapai kesuksesan lembaga pendidikan, pemimpin harus punya kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan, sehingga perintah dilaksanakan dan tujuan organisasi tercapai. Kesuksesan ini, menunjukkan efektifitas kepemimpinan. Menurut Ambar Teguh, kesuksesan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahan tersebut masih dibedakan antara sukses yang efektif dan sukses yang tidak efektif. Sukses yang efektif adalah keberhasilan pencapaian tujuan organisasi plus kesadaran dan kepuasan anak buah. Sedangkan sukses yang tidak efektif adalah jika pemimpin di dalam mempengaruhi dan memotivasi kurang memperhatikan faktor individu, harapan, kepentingan bawahan sehingga hanya memetingkan pada tugas dan tujuan organisasi.¹⁴ Dalam lembaga pendidikan ada dua tenaga kependidikan yang menjadi kunci kualitas pendidikan yakni Kepala Sekolah dan Guru, sinergi antara dua tenaga pendidikan ini harus tercipta. Kepala sekolah dan guru harus mampu menjalankan fungsi dan perannya. Problematika pendidikan menuntut kepala sekolah harus profesional, banyak hal yang harus dipahami, banyak masalah yang harus dipecahkan, dan banyak strategi yang harus dikuasai. Maka menurut Mulyasa, untuk menciptakan kepala sekolah yang profesional maka

¹² Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, Tahun 2013, halaman 16

¹³ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, Tahun 2009, halaman 14

¹⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, Yogyakarta, PT. Gava Media, Tahun 2008, halaman 78

pengangkatan juga harus professional. Menjadi kepala sekolah bukan karena lamanya menjadi guru. Kepala sekolah juga tidak jabatan seumur hidup namun kepala sekolah perlu dipilih dalam kurun waktu tertentu (3-5 tahun), dan setelah itu dilakukan pemilihan yang baru, kepala menjadi guru lagi, hal ini akan menumbuhkan iklim demokrasi di sekolah yang akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang optimal untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik.¹⁵ Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Siagian, Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumusan dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi.¹⁶ Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk menentukan produktivitas kerja demi mencapai tujuan, dan mewujudkan visi menjadi aksi.

Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan. Awal mula lembaga pendidikan yang pertama kali didirikan pada tahun 1930 adalah Madrasah Ibtidaiyah. Pada saat itu masih bernama Furuiyah Matholiul Falah, cabang dari Matholiul Falah Kajen. Hal ini terjadi karena pendiri dan tenaga pengajar berasal dari Matholiul Falah Kajen. Pengelolaan praktis dari Matholiul Falah Kajen bekerjasama dengan tokoh-tokoh

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Rosda Karya, Tahun 2007, halaman vii

¹⁶ *Ibid*, halaman 158

yang di Desa Pekalongan. Imbas dari ditutupnya pendidikan Islam Matholiul Falah Kajen oleh penjajah pada saat itu maka nama Furuiyah Matholiul Falah yang berada di Desa Pekalongan juga tidak boleh beroperasi, maka atas inisiatif tokoh-tokoh di Desa Pekalongan diganti dengan Tarbiyatul Banin sebagai bentuk mengelabui penjajah sehingga nama ini dipakai sampai sekarang.

Pada saat ini Yayasan Tarbiyatul Banin telah memiliki 6 unit jenjang pendidikan yaitu KB/RA (Kelompok Bermain/Raudlatul Athfal), MI (Madrasah Ibtidaiyah), MTs (Madrasah Tsanawiyah), MA (Madrasah Aliyah) dan Ponpes (Pondok Pesantren). Dengan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 102 orang dan peserta didik sekitar 1000 siswa.¹⁷ Dengan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan serta siswa yang mengalami perkembangan tentu pengelolaan juga harus lebih baik. Dinamika perjalanan Yayasan Tarbiyatul Banin memang cukup panjang sehingga dari masa ke masa juga beraneka ragam kebijakan maupun peraturan yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan.

AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga), POY (Pedoman Operasional Yayasan), aturan-aturan lain telah dibuat dan ditetapkan dalam rangka memperbaiki sistem yang ada di Yayasan Tarbiyatul Banin. Aturan mulai dari Mubes (Musyawarah Besar), Rapim (Rapat Pimpinan), rekrutmen guru, karyawan, kepemimpinan, pengangkatan dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan dan lain-lain telah diatur secara lengkap.

Proses perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin terjadi pada jabatan kepemimpinan yang terdiri dari Kepala dan Wakil Kepala. Jabatan-jabatan ini mendapat tunjangan dengan besaran, diakumulasi dengan jam pelajaran. Syarat untuk menjadi kepala satuan pendidikan diatur secara detail dan khusus dalam Pedoman Operasional Yayasan (POY). Demikian pula wakil kepala juga diatur secara rinci dalam Pedoman Operasional Yayasan (POY). Dua jabatan ini dianggap sangat penting dan vital sehingga perlu adanya aturan yang ketat dan jelas. Salah satu contoh, untuk menjadi kepala satuan

¹⁷ Hasil Observasi di *Lembaga Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati*, tanggal 14 Nopember 2014

pendidikan harus pernah menjadi wakil kepala minimal satu periode. Adapun untuk menjadi wakil kepala harus guru tetap yayasan.¹⁸

Perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin tidak seperti perencanaan dan pengembangan karier di perusahaan atau lembaga-lembaga pemerintah. Perusahaan atau lembaga-lembaga pemerintah mempunyai tenaga pengelola tentang administrasi personalia, bidang kepegawaian yang mengatur karier pegawai, sistem promosi dan lain-lain. Perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin hanya mengatur bagaimana sistem atau aturan untuk dapat mencapai posisi tertinggi di satuan pendidikan. Yayasan Tarbiyatul Banin adalah yayasan yang mengelola pendidikan Islam yang memadukan pendidikan pesantren dengan pendidikan nasional. Nuansa kepesantrenan sangat kuat sehingga mempengaruhi sistem pendidikan di Yayasan Tarbiyatul Banin. Nilai-nilai kepesantrenan sangat kuat dalam mempengaruhi pendidikan di Tarbiyatul Banin seperti akhlak, keikhlasan, perjuangan. Dari nilai-nilai ini sehingga ketika berbicara tentang karier jabatan, cenderung tertutup bahkan tabu. Menggunakan kata karier ini indentik dengan ambisi jabatan sehingga lebih nyaman menggunakan amanat (kepercayaan) yang dibebankan. Terlepas dari penggunaan kata karier yang tabu, Yayasan Tarbiyatul Banin merupakan organisasi atau lembaga yang dituntut untuk menyatukan gerak organisasi, menegakkan wibawa dan disiplin organisasi, seperti tercantum dalam Pedoman Penyelenggaraan Organisasi dan Administrasi Yayasan Perguruan Agama Islam Tarbiyatul Banin, sebagai berikut:¹⁹

Kecuali untuk memelihara keutuhan dan kesatuan gerak organisasi, adanya sistem administrasi itu juga untuk menegakkan wibawa organisasi dan disiplin organisasi bagi segenap anggota dan fungsionaris diseluruh tingkatan organisasi secara vertikal. Oleh karena itu terbitnya Pedoman Penyelenggaraan Tertib Administrasi merupakan suatu jawaban aktual ditengah-tengah mendesaknya keperluan akan adanya pedoman yang berlaku secara nasional dilingkungan Yayasan Tarbiyatul Banin.

¹⁸ Hasil Observasi di *Pedoman Operasional Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati*, tanggal 14 Nopember 2014

¹⁹ Pedoman Penyelenggaraan Organisasi dan Administrasi Yayasan Perguruan Agama Islam Tarbiyatul Banin, Bab I (Pendahuluan), halaman 01

Berdasarkan hal tersebut di atas mekanisme dalam perencanaan dan pengembangan karier juga harus diatur secara sistematis. Perencanaan dan pengembangan karier telah diatur dalam Pedoman Operasional Yayasan (POY) Tarbiyatul Banin tentang Pengelolaan Organisasi dan Ketenagaan Satuan Pendidikan. Perencanaan dan pengembangan karier disini mengatur proses penempatan tenaga pendidik dalam menduduki tugas tambahan sebagai wakil kepala dan kepala satuan pendidikan. Perencanaan dan pengembangan karier dimulai dari proses rekrutmen tenaga pendidik.

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan juga melalui mekanisme seleksi ujian tulis dan wawancara. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten.²⁰ Dua mekanisme dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang valid, karena kalau hanya mengandalkan ujian tulis, tidak dapat diketahui verbalitas dan komitmen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Khusus tenaga pendidik seleksi dilakukan dengan ujian tulis dan mikro teaching yang dilakukan oleh dewan pengurus yayasan koordinator bidang Ketenagaan.

Dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan untuk perencanaan dan pengembangan karir kepemimpinan di atas, mempunyai tujuan mendapatkan pemimpin yang kompeten secara akademik maupun manajerial. Namun dalam realitas pengurus yayasan kesulitan mendapatkan figure pemimpin yang sesuai kriteria dalam Pedoman Operasional Yayasan (POY), sehingga pengurus mengangkat pimpinan yang mendekati kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati), yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jabatan-jabatan kepemimpinan di unit pada Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati.

²⁰ Wawancara dengan Koordinator Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia, Dhofir Maqoshid, M. Pd. I, pada tanggal 08 Januari 2015

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati?
2. Bagaimana implementasi perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati?
3. Bagaimana implikasi perencanaan dan pengembangan karier terhadap mutu pendidikan di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengeksplorasi sistem perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati.
- 2) Untuk mengeksplorasi implementasi perencanaan dan pengembangan karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati.
- 3) Untuk mengeksplorasi sejauh mana implikasi perencanaan dan pengembangan karier terhadap mutu pendidikan di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati?

Sedangkan manfaat penelitian yang ingin didapatkan adalah:

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Memberikan kontribusi khasanah keilmuan dan kajian terhadap perencanaan dan pengembangan karier dan implikasinya terhadap pendidikan
 - b) Memberikan umpan balik bagi implementasi kebijakan perencanaan dan pengembangan karier dan implikasinya terhadap mutu pendidikan.

2) Manfaat praktis

- a) Sebagai bahan kajian dan pembandingan terhadap penelitian sejenis dan dapat dijadikan bahan masukan serta pertimbangan dalam perencanaan dan pengembangan karier di madrasah.
- b) Memberikan beberapa tawaran upaya-upaya alternative untuk pengembangan madrasah terkait perencanaan dan pengembangan karier.