

ABSTRAK

Disertasi dengan Judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Multi Kasus di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto)” yang ditulis oleh **Romadlon**, NIM. **12950121062** dengan dibimbing oleh

Kata Kunci: manajemen sumberdaya manusia, keunggulan kompetitif

Penelitian dalam disertasi ini dilatarbelakangi oleh penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Beberapa peningkatan penguasaan informasi dan teknologi di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto terlihat dalam pengamatan peneliti pada saat mengikuti beberapa kegiatan, mulai dari diklat penguasaan komputer, diklat pembelajaran berbasis teknologi komputer, pelatihan penguasaan pelayanan prima, perwakilan olimpiade sains untuk guru, dan peningkatan kualitas lainnya.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 2) Bagaimana perencanaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 3) Bagaimana rekrutmen sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 4) Bagaimana pembinaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 5) Bagaimana pengawasan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota Kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto?

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data situs individu dan analisis data lintas situs. Pengecekan Keabsahan data didasarkan atas beberapa kriteria diantaranya: derajat kepercayaan (*creadibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: 1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dilakukan pimpinan madrasah dengan menentukan terlebih dahulu pemetaan tentang analisis jabatan atau pekerjaan yang kosong serta persyaratan yang dibutuhkan oleh sekolah kemudian diadakan perekrutan bagi pegawai baru. Selanjutnya dilakukan internalisasi inovatif dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi juga dikembangkan kepala madrasah melalui program-program madrasah, seperti kegiatan intra kurikulum dan ekstra kurikulum di madrasah yang selalu mengalami *upgrade* program. 2. Perencanaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dilakukan dengan: pembagian jam mengajar dan wali kelas dan atau job tenaga kependidikan. Analisis jabatan berdasarkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, 3. Rekrutmen sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi tenaga pendidikan dengan rekrutmen yang diumumkan melalui media dan proses rekrutmen SDM melalui tes tulis, *microteaching* dan wawancara. 4. Pembinaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dilakukan dengan pembinaan tenaga kependidikan dengan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kinerja dan kecakapan kerja tenaga kependidikan. pengembangan dan pelatihan secara berkelanjutan untuk menambah pengetahuan tenaga pendidik baik dilakukan secara internal maupun eksternal. 5. Pengawasan sumberdaya manusia dilakukan monitoring dilakukan setiap saat dan evaluasi mingguan, evaluasi bulanan dan evaluasi semesteran secara berkesinambungan.

ABSTRACT

Dissertation with the title Human Resource Management in Increasing Competitive Advantage “(Multi Case Study at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto)” was written by Romadlon, NIM. 12950121062 advisor by 1. Prof. Dr. H. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I and 2. Prof. Dr. Ngainun Naim, M.H.I

Keywords: Human resource management, Competitive advantage

The research in this dissertation is motivated by the application of human resource development management which is expected to be able to carry out their duties better. Several improvements in the mastery of information and technology at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto were seen in the researchers' observations when taking part in several activities, starting from computer mastery training, computer technology-based learning training, excellent service mastery training, science Olympiad representation for teachers, and other quality improvements.

The research questions in this study are 1) How is the analysis of human resource needs in increasing competitive advantage at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 2) How is human resource planning to increase competitive advantage at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 3) How does human resource recruitment increase competitive advantage at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 4) How does human resource development increase competitive advantage at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto? 5) How does human resource monitoring increase competitive advantage at MAN 2 Kediri City and MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto?

The research approach uses qualitative methods. The data collection techniques are participant observation, in-depth interviews and documentation. The data analysis techniques used are individual site data analysis and cross-site data analysis. Checking the validity of data is based on several criteria including: degree of trustworthiness, transferability, dependability and confirmability.

From the results of this research, it can be concluded that: 1. Analysis of human resource needs in increasing competitive advantage is carried out by madrasah leaders by first determining a mapping regarding the analysis of vacant positions or jobs as well as the requirements needed by the school and then recruiting new employees. Apart from that, the aim of internalizing innovation in developing an organizational culture of achievement is also being developed by madrasa heads through madrasa programs, such as intra-curriculum and extra-curriculum activities in madrasas which are always undergoing program upgrades. 2. Human resource planning to increase competitive advantage is carried out by: dividing teaching hours and homeroom teachers and/or educational staff jobs. Job analysis based on the performance of educators and education staff. 3. Recruitment of human resources to increase competitive advantage is carried out through recruitment and selection of educational personnel by: Recruitment is announced through the media. The HR recruitment process is carried out through written tests, microteaching and interviews. 4. Human resource development in increasing competitive advantage is carried out by developing educational staff by working according to Standard Operating Procedures and the performance and work skills of educational staff. Continuous development and training to increase the knowledge of teaching staff is carried out both internally and externally. 5. Monitoring of human resources is carried out at any time and weekly evaluations, monthly evaluations and semester evaluations are carried out on an ongoing basis.

الملاخص

أطروحة تحت عنوان "إدارة الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية (دراسة حالة متعددة في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا)" الذي كتبه رمضان، رقم الدفتر القيد. 12950121062. المشرف: 1. فروفيسور. الدكتور. أحمد تنزيح، الماجستير. الحاج. و 2. فروفيسور. الدكتور. عين النعيم، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، الميزة التنافسية

الدافع وراء البحث في هذه الرسالة هو تطبيق إدارة تنمية الموارد البشرية التي من المتوقع أن تكون قادرة على القيام بواجباتها بشكل أفضل. شوهدت العديد من التحسينات في إتقان المعلومات والتكنولوجيا في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا في ملاحظات الباحثين عند المشاركة في العديد من الأنشطة، بدءًا من التدريب على إتقان الكمبيوتر، والتدريب على التعلم القائم على تكنولوجيا الكمبيوتر، والخدمة الممتازة التدريب على الإتقان، وتمثيل المعلمين في أولمبياد العلوم، وتحسينات الجودة الأخرى.

أسئلة البحث في هذه الدراسة هي (1) كيف يتم تحليل احتياجات الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا؟ (2) كيف يتم تخطيط الموارد البشرية لزيادة الميزة التنافسية في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا؟ (3) كيف يؤدي توظيف الموارد البشرية إلى زيادة الميزة التنافسية في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا؟ (4) كيف تعمل تنمية الموارد البشرية على زيادة الميزة التنافسية في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2 مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا؟ (5) كيف يمكن لمراقبة الموارد البشرية زيادة الميزة التنافسية في المدرسة العالية الإسلامية الحكومية 2

مدينة كديري و المدرسة العالية العليا مدرسة ذات معايير دولية الإسلامية أمانة الأمة فاجيت موجوكيرطا؟ يستخدم نهج البحث الأساليب النوعية. تقنيات جمع البيانات هي ملاحظة المشاركين والمقابلات المتعمقة والوثائق. تقنيات تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل بيانات الموقع الفردي وتحليل البيانات عبر المواقع. ويعتمد التحقق من صحة البيانات على عدة معايير منها: درجة الثقة، وقابلية النقل، والاعتمادية، والتأكيد.

ومن نتائج هذا البحث يمكن استنتاج ما يلي: 1. يتم تحليل احتياجات الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية من قبل قادة المدرسة من خلال تحديد خريطة أولية فيما يتعلق بتحليل المناصب أو الوظائف الشاغرة وكذلك المتطلبات التي يحتاجها الطلاب. المدرسة ومن ثم تعيين موظفين جدد. وبصرف النظر عن ذلك، فإن هدف استيعاب الابتكار في تطوير ثقافة تنظيمية للإنجاز يتم تطويره أيضاً من قبل رؤساء المدارس من خلال برامج المدارس، مثل الأنشطة داخل المنهج وخارجه في المدارس التي تخضع دائماً لترقيات البرامج. 2. يتم تخطيط الموارد البشرية لزيادة الميزة التنافسية من خلال: تقسيم ساعات التدريس ووظائف المعلمين و/أو أعضاء هيئة التدريس. التحليل الوظيفي على أساس أداء المعلمين والعاملين في التعليم. 3. يتم توظيف الموارد البشرية لزيادة الميزة التنافسية من خلال توظيف واختيار الكوادر التعليمية من خلال: يتم الإعلان عن التوظيف من خلال وسائل الإعلام. تتم عملية توظيف الموارد البشرية من خلال الاختبارات الكتابية والتعليم المصغر والمقابلات. 4. تتم تنمية الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية من خلال تطوير الكادر التعليمي من خلال العمل وفقاً لإجراءات التشغيل القياسية وأداء ومهارات العمل للكادر التعليمي. يتم التطوير والتدريب المستمر لزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس داخلياً وخارجياً. 5. تتم مراقبة الموارد البشرية في أي وقت ويتم إجراء التقييمات الأسبوعية والتقييمات الشهرية والتقييمات الفصلية بشكل مستمر.