

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan dan perubahan merupakan dua hal yang tidak boleh dipisahkan. Keduanya merupakan dua hal yang sama pentingnya untuk selalu dicermati. Pendidikan yang meninggalkan arus perubahan, sama artinya dengan tidak mampu memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Tidak luput juga dalam masalah sumberdaya manusia, sumberdaya manusia yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan juga harus senantiasa dapat memperhatikan perubahan-perubahan yang ada pada zaman sekarang, agar ilmu yang mereka miliki bisa selalu diperbarui sesuai dengan perubahan zaman.¹

Dalam lembaga pendidikan, personalia (sumberdaya manusia) terlebih kepala sekolah/madrasah memiliki peran vital. Sebagai puncak pimpinan tertinggi dan penaggung jawab pelaksanaan otonomi pendidikan di tingkat sekolah/madrasah, ia memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia. Aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personalia di lembaga pendidikan, sudah selayaknya dikelola secara efektif. Sebab jika tidak, maka organisasi pendidikan itu akan sulit berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, seperti lembaga pendidikan. Oleh karena

¹ Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin. *Manajemen Sumberdaya Pendidikan*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 45.

itu, sumberdaya manusia perlu dikelola sebaik-baiknya agar dapat di daya gunakan untuk kepentingan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.² Demikian pula pada organisasi pendidikan, organisasi pendidikan yang bernaung di lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan, lembaga pendidikan sebagai salah satu lembaga terpenting pencetak generasi bangsa haruslah memiliki sumber daya yang baik, baik itu sumber daya manusia ataupun non manusia karena dengan sumber daya yang baik akan menghasilkan generasi yang baik pula.

Sumberdaya manusia pendidikan merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu sekolah/madrasah. Untuk itu, sumberdaya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumberdaya manusia. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumberdaya manusia, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sumberdaya manusia dalam lingkungan pendidikan mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.³

²Hadari Nawawi*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), 45.

³Heryati dan Mumuh Muhsin. *Manajemen Sumberdaya*, 53.

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara baik dengan masyarakat. Menurut UUSPN NO. 20 tahun 2003, khusus bab 1 pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa “tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”, dan ayat 6 “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya pada pasal 39 ayat (1) menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan ayat (2) menyebutkan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan perguruan tinggi.⁴

Untuk memperoleh peserta didik yang unggul dibutuhkan proses pendidikan yang baik dan sumberdaya manusia (pendidik) yang profesional. Proses pendidikan yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab lembaga

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PP RI Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional dan Wajib Belajra.* (Bandung: Citra Umbara, 2014), 3.

penyelenggara pendidikan semata, tetapi juga harus didukung perannya oleh masyarakat dan pemerintah yang dalam hal ini bertindak sebagai pemegang amanah tertinggi dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945 untuk mencerdaskan bangsa Indonesia.

Manajemen lembaga pendidikan akan membentuk struktur yang merupakan peletakan dasar pertama dalam pengembangan tata pengaturan advokasi dan komitmen *stakeholders* dan pelaksana, kepemimpinan, kegiatan pembinaan dan pemantauan, menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan peningkatan kinerja. Proses pelaksanaannya meliputi penerapan standar profesi, bekerja sesuai dengan uraian kerja, kompetensi dan tanggung jawab, serta pelaksanaan diskusi kasus reflektif. Pada tahap awal memerlukan pembinaan dan pemantauan yang berkesinambungan, dan merupakan struktur dasar untuk dikembangkan dalam kerangka teknik tatapengaturan yang terintegrasi, terpadu yang menjamin menjamin tersedianya mutu pelayanan yang professional bagi pengguna jasa pendidikan.

Salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren adalah melalui pengembangan SDMnya. Pengembangan SDM ini penting dilakukan madrasah unggulan untuk dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan, karena bagaimanapun juga lulusan yang telah menyelesaikan pendidikannya akan berhadapan langsung dengan masyarakat sebagai user atau pengguna lulusan tersebut. Oleh sebab itu, pengembangan SDM harus mendapat perhatian sungguh-

sungguh berdasarkan perencanaan sistematik dan rinci yang mengacu kemasa depan.⁵

Pembangunan sumberdaya memang cukup mendasar sebagai sasaran pembangunan manusia dengan segenap perangkat fisik dan batinnya. Penyerapan sumberdaya alam dan lingkungan tanpa mengikuti sertakan pembangunan sumberdaya manusia, akan berakibat tumbuhnya eksploitasi yang berlebihan. Bahkan akan merusak lingkungan, juga akan memusnahkan sumber-sumber potensial bagi kemakmuran kemanusian. Tetapi perlu diingat bahwa pembangunan sumberdaya manusia tak bisa dilepaskan dengan pengembangan sosial kemasyarakatan. Karena apa artinya limpahan sumberdaya alam, tanpa suatu wujud masyarakat yang harmonis. Secara moril bagaimana melibatkan spiritualitas sosial tersebut dalam menata lingkungan sosialnya dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Sehingga madrasah unggulan harus lebih terbuka dan fleksibel dalam melihat realitas sosial, alam dan lingkungan serta sistem kelembagaannya, dengan segala kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada secara praktik harus mampu mendidik dan menyiapkan peserta didik yang berkualitas yang sesuai dengan tuntutan zaman.⁶

Mengenai sumberdaya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia yang umumnya dianggap kurang penting kontribusinya

⁵ Haromain, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren, *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Vol. 1 No. 2, 2012, 137.

⁶ Sulthon dan Khusnuridlo. *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Perspektif Global*. (Yogyakarta : LaksBang Pressindo, 2006), 95.

terhadap pembangunan masyarakat, dibandingkan aspek kualitas. Bahkan kuantitas SDM tanpa disertai kualitas yang baik, akan menjadi beban pembangunan pesantren itu sendiri. Sedangkan kualitas yang menyangkut mutu sumberdaya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan, baik kualitas fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Karena itu, untuk kepentingan pembangunan pesantren dalam hal kesiswaan (santri), maka perlu kualitas SDM (pendidik) yang lebih bermutu sebagai prasyarat mutunya pendidikan pesantren.

Perekrutan tenaga pendidik dan manajer sekolah biasanya telah menyelenggarakan pengenalan dan pelatihan dasar terkait dengan tugas dan kewajiban pegawai di lembaga pendidikan, meskipun dengan menyelenggarakan pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara lain untuk meningkatkan produktifitas kerja.⁷ Melihat pada fenomena yang ada, maka diperlukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia atau yang disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Schuler dan Youngblood yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), 12.

yaitu pendidikan dan pelatihan.⁸ Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Peningkatakan manajemen sumber daya manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan kemampuan berfikir melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain.⁹

Pelatihan pegawai akan meningkatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru, dan penyesuaian dengan peralatan teknologi yang baru. Hal ini akan bermanfaat pada penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan yang baru.¹⁰ Pelatihan adalah mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan

⁸ Sanerya Hendrawan, Indraswari, Sylvia yazid, *Pengembangan Human Capital*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 148

⁹ Yudo swasono & Endang Sulistyaningsih, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV. Izufa Gempita, 2013), 22.

¹⁰ Asri Laksmi Riani, *Manajemen SDM Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), 45

dengan pekerjaan. Dalam prakteknya, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.¹¹ Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi.¹² Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.¹³

Manajemen sumberdaya manusia (pendidik) perlu diperhatikan dalam mengelola lembaga pendidikan, baik lembaga umum maupun lembaga madrasah diniyah (lembaga yang terdapat di dalam pondok pesantren). Dalam pengelolaan pesantren tersebut hal yang diperlihatkan adalah sistem perencanaan, sistem rekrutmen pesantren, sistem seleksi, dan pengkaderan (penempatan) dalam menciptakan generasi yang lebih baik, pembinaan serta bimbingan, dan dari aktifitas manajemen SDM tersebut perlu adanya evaluasi agar terbentuk umpan balik yang memadai yang menyebabkan majunya mutu pendidikan pondok pesantren.

Kiai dan ustaz/ustadzah (pendidik) sebagai sumberdaya manusia di pesantren adalah faktor sentral dalam mengembangkan kualitas pendidikan pesantren. Apapun bentuk program kerja serta tujuannya pendidikan pesantren

¹¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 117.

¹²R.Wayne Mondy, *Manajemen SDM*, (Jakarta : Erlangga, 2008), 210.

¹³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), 62.

dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan santri dan kemajuan pesantren. Pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh pengurus pesantren. Jadi, santri (anak didik) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi pesantren. Selanjutnya, manajemen sumberdaya manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi pesantren agar tujuan lembaga dan pesantren dapat tercapai secara optimal.

MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto ini meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Adanya penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan para santri dan pembantu (santri pengabdi dan masyarakat luar) pondok dapat menjalankan tugas mereka 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 pelayaan prima, perwakilan olimpiade sains untuk guru, dan peningkatan kualitas lainnya. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan organisasi pendidikan. Oleh karena itu, beberapa komponen manajemen harus ditingkatkan. Menurut Mujamil Qomar, komponen dasar manajemen pendidikan terdiri dari pengelolaan terhadap murid, pengelolaan fasilitas belajar (sarpras), urusan karyawan, administrasi pembiayaan dan

pengelolaan sistem pembelajaran serta pengajarannya.¹⁴ Keseluruhan dari bagian terdapat tugas dan tanggung jawab berlainan, tetapi semuanya menuju pada satu tujuan yang sama.

Di masa desentralisasi pendidikan kini, edukasi dihadapkan pada tuntutan dominan dan beragam serta genting untuk melakukan adaptasi secara masif dalam mendongkrak kualitas kepuasan masyarakat. Problem tersebut adalah pengembangan kualitas lembaga pendidikan Islam atas tuntutan masyarakat global dan berkreasi pada tataran global sebagai respons terhadap iptek .¹⁵

Secara ketat dan berat, lembaga pendidikan terpacu untuk membuat perencanaan pengembangan kualitas. Beberapa lembaga telah berbenah dengan spekulasi menata kembali komponen di dalam lembaganya. Upaya lembaga tersebut antara lain menambah bagian dalam struktur organisasi, mengadaptasikan kurikulum nasional dan internasional, serta menata ulang sarana prasarana lembaga. Selain itu, juga dilakukan peningkatan sumber daya manusia dengan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia.

Timbulnya berbagai variasi dalam bidang teknologi dan pengetahuan berimbang pada edukasi pada dekade kini. Akhirnya edukasi berada dalam tuntutan yang semakin maju. Tuntutan tersebut terkait fasilitas yang menggampangkan bagi sisi kehidupan dan tidak sedikit menimbulkan

¹⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 128-129.

¹⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Yogyakarta: Arruzz Media, 2013), 15.

kriminal. Akibat fatal akan terjadi ketika iptek dimanfaatkan secara tidak benar.¹⁶

Krisis dimensional sedang melanda bangsa ini. Seluruh krisis ini bersumber pada krisis moral dan perilaku terpuji (akhlak). Hasil penyimpulan ini berdasarkan analisis berbagai disipliner ilmu serta bervariasi pendekatan. Dalam konteks kekinian, modernisasi dan globalisasi dalam Islam menjadi permasalahan serius dan memiliki potensi kuat. *Educational* dituntut untuk bertransformasi meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia, dan keseluruhan unsur di dalamnya sebagai responsiblity tuntutan perubahan global.

Mujamil menegaskan, masyarakat lebih jauh menilai bahwa hingga dekade ini lembaga pendidikan Islam masih berada di bawah lembaga pendidikan umum.¹⁷ Hal ini bermakna bahwa tingkat kepercayaan publik terhadap pendidikan Islam masih rendah. Secara tidak langsung pencitraan masyarakat ini mendorong perubahan seluruh komponen dalam organisasi pendidikan, bersaing meningkatkan kualitas dan kuantitasnya menuju pendidikan yang unggul dan bermutu. Walaupun ada beberapa lembaga pendidikan Islam yang melakukan rekonstruksi besar-besaran terhadap lembaganya, tetapi tidak berbading lurus dengan banyaknya lembaga pendidikan Islam melakukan rekonstruksi kemanajerialannya. Hal ini menimbulkan pencitraan dari lembaga pendidikan Islam yang semakin negatif.

¹⁶ Muhammad Muhyidin, *Mengajar Anak Berakh�ak Al-Qur'an*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), 17

¹⁷ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan*, xvii.

Fenomena di program unggulan MBI Amanatul Ummah Pacet berdasarkan hasil survey awalnya Pondok Pesantren Amanatul Ummah Pacet Mojokerto ini sejak 2006 hingga 2011 sudah bisa menjadi sekolah favorit, 2018 meraiah penghargaan tutoring, 2019 meraih Ponpes Modern Inspiratif nomor 1, 2020 meraih penghargaan excellent dan 2021 the most creatif. Lulusan Pondok Pesantren Amanatul Ummah Pacet Mojokerto juga sudah ribuan yang berhasil masuk perguruan tinggi favorit baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Selain itu MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto merupakan pondok pesantren yang sedang mengalami perkembangan cukup pesat bila dilihat dari jumlah santri yang terus meningkat setiap tahunnya dan memiliki beberapa pengurus yang bertugas sesuai dengan tugas pokok yang harus dikerjakan. Pengurus tersebut berada di bagian yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang diterapkan dalam di MA Amanatul Ummah Pacet Mojokerto adalah pengurus. Pengurus merupakan karyawan yang bertugas mengawasi serta mengatur kegiatan santri. Pengurus di Amanatul Ummah Pacet Mojokerto berupaya untuk merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan oleh pendiri pondok pesantren. Pengurus pesantren harus sudah mengetahui secara *detail* tentang kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.¹⁸

Pengembangan manajemen sumber daya manusia diperlukan, sehingga sumberdaya manusia madrasah mampu bersaing dalam dunia pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam perubahan sosial. Perkembangan pesantren di masa depan sangat

¹⁸ Wawancara dengan ustaz padatanggal 1 Maret 2023.

ditentukan oleh kemampuannya mengantisipasi dan mengatasi kesulitan, tantangan dan dilema yang selama ini menyelimutinya, sehingga dapat terlihat kinerja lembaga pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini dilaksanakan 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)**”.

B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas peneliti fokuskan penelitian ini adalah: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif khususnya terkait analisis kebutuhan sumberdaya manusia, perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen sumberdaya manusia, pembinaan sumberdaya manusia dan pengawasan sumberdaya manusia di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

2. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

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 umberdaya 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?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa temuan dan membangun proposisi dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto .
2. Untuk menganalisa temuan dan membangun proposisi dengan analisis perencanaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto .
3. Untuk menganalisa temuan dan membangun proposisi dengan analisis rekrutmen sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan

kompetitif di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto .

4. Untuk menganalisa temuan dan membangun proposisi dengan analisis pembinaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto .
5. Untuk menganalisa temuan dan membangun proposisi dengan analisis pengawasan sumberdaya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dapat dibagi menjadi dua yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

1. Kegunaan secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun konsep teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif menjadi fokus penelitian ini merupakan suatu hal yang menarik untuk mendukung teori tentang manajemen sumberdaya manusia secara tepat dilapangan. Dalam kerangka ini, kegunaan teoritis penelitian ini adalah penguatan pada dimensi keilmuan manajemen, khususnya manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi MAN 2 Kota Kediri

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kontribusi dan penambahan wawasan dalam pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif.

b. Bagi Pondok Pesantren

Penelitian ini hendaknya dapat memberikan masukan terkait tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan (pemikiran) untuk mengkaji lebih dalam dan mengembangkan penelitian dengan topik dan fokus penelitian yang lain, sehingga memperkaya temuan penelitian ini.

d. Bagi Perpustakaan Pascasarjana UIN SATU Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan koleksi penelitian khususnya terkait peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan juga bisa dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya atau peneliti lain yang ingin mengkaji lebih mendalam mengenai topik dengan fokus serta setting yang lain sehingga memperkaya temuan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual
 - a. Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁹
 - b. Sumberdaya Manusia Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.²⁰
 - c. Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) merupakan kelebihan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dibanding dengan pesaingnya dalam lingkungan kompetisi yang ada. *Competitive advantage* berasal dari keahlian suatu perusahaan untuk melaksanakan suatu hal pada level yang lebih tinggi daripada pesaingnya di industri tersebut.”²¹

2. Secara Operasional

Yang dimaksud dari judul tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Multi Kasus di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto) peneliti ingin meneliti mengenai: rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, penempatan/penugasan sumberdaya

¹⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 11.

²⁰ Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 5.

²¹ Leo Daphne, *MIAW-Management In Absurd Way* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 67.

manusia, pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia dan penilaian kinerja sumberdaya manusia di MAN 2 Kota kediri dan MAU MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.