



Isropil Siregar<sup>1</sup>  
 Mukhtar<sup>2</sup>  
 Kasful Anwar<sup>3</sup>  
 Mahmud MY<sup>4</sup>  
 Rita Sahara Munte<sup>5</sup>

## DAMPAK TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEUNGGULAN BERSAING DI SEKOLAH BERBASIS ISLAM TERPADU

### Abstrak

Penelitian ini menyelidiki dampak transformasi digital terhadap prestasi kerja dan keunggulan bersaing di sekolah berbasis Islam terpadu. Di era di mana teknologi digital memainkan peran kunci dalam transformasi pendidikan, penting untuk memahami bagaimana penerapan teknologi ini mempengaruhi kinerja guru dan daya saing sekolah. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam studi ini, dengan fokus pada studi kasus beberapa sekolah berbasis Islam terpadu. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan guru dan staf sekolah, observasi partisipatif di lingkungan sekolah, serta analisis dokumen terkait kebijakan dan praktik penggunaan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan cara yang lebih menarik dan interaktif, meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar mereka. Selain itu, dengan teknologi dapat memfasilitasi administrasi sekolah yang lebih efisien, membebaskan waktu guru untuk fokus pada kegiatan pengajaran dan pembelajaran. Keunggulan bersaing sekolah juga dipengaruhi oleh transformasi digital. Sekolah SMP Islam Al-Azhar 44 dan SMA Islam Al-Azhar 18 Grand Wisata Bekasi telah berhasil mengadopsi teknologi secara efektif cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan menarik minat siswa baru. Penggunaan platform pembelajaran, sistem manajemen sekolah yang terintegrasi, dan komunikasi digital yang efisien dengan orang tua menjadi faktor-faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang modern dan kompetitif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital membuka peluang besar bagi sekolah berbasis Islam terpadu untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan keunggulan bersaing. Namun, tantangan seperti akses terhadap teknologi yang memadai, pelatihan yang diperlukan bagi staf, dan kebijakan yang mendukung masih perlu diatasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya investasi dalam infrastruktur teknologi pendidikan dan pengembangan profesional bagi staf sekolah untuk memanfaatkan potensi transformasi digital secara maksimal.

**Kata Kunci:** Transformasi Digital, Prestasi Kerja, Keunggulan Bersaing.

### Abstract

This research investigates the impact of digital transformation on work performance and competitive advantage in integrated Islamic-based schools. In an era where digital technology plays a key role in educational transformation, it is important to understand how the application of this technology affects teacher performance and school competitiveness. Qualitative research methods were used in this study, focusing on case studies of several integrated Islamic-based schools. Data was collected through in-depth interviews with teachers and school staff, participatory observation in the school environment, and analysis of documents related to policies and practices for using technology. The research results show that digital transformation has a significant impact on teacher work performance. The integration of technology in the learning process allows teachers to deliver material in a more engaging and interactive way, increasing student engagement and their learning outcomes. In addition, technology can facilitate more efficient school administration, freeing up teacher time to focus on teaching and learning activities. School competitive advantage is also influenced by digital transformation. Al-Azhar Islamic Middle School 44 and Al-Azhar Islamic High School 18 Grand Wisata Bekasi have succeeded in adopting technology effectively and tend to have a better reputation and attract new students. The use of learning platforms, integrated school management systems, and efficient digital communication with parents are key factors in creating a modern and competitive learning environment. This research concludes that digital transformation opens up great opportunities for integrated Islamic-based schools to improve

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
 email: isropilsiregar91@gmail.com<sup>1</sup>, mukhtar66@gmail.com<sup>2</sup>, kasful@gmail.com<sup>3</sup>,  
 mamud07@gmail.com<sup>4</sup>, sahararita437@gmail.com<sup>5</sup>

teacher work performance and competitive advantage. However, challenges such as access to adequate technology, necessary training for staff, and supportive policies still need to be addressed. The practical implication of this research is the importance of investing in educational technology infrastructure and professional development for school staff to take full advantage of the potential of digital transformation.

**Keywords:** Digital Transformation, Work Performance, Competitive Advantage.

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam bertanggungjawab dalam mewujudkan cita-cita, mencerdaskan kehidupan bangsa dalam membentuk kepribadian berbudi luhur yang bisa mampu berkompetisi dalam persaingan global sehingga dapat menciptakan mutu pendidikan di sekolah. Berkaitan dengan hal itu, maka usaha untuk menjadikan lembaga pendidikan Islam agar tetap survive serta mampu bersaing di era globalisasi sehingga akhirnya memerlukan lembaga pendidikan Islam bermutu (Asnik Khuroidah & Binti Maunah, 2022).

Pada zaman globalisasi seperti saat ini, persaingan di dunia pendidikan tidak dapat dihindari lagi. Lingkungan persaingan yang semakin ketat perlu diperhatikan dan disikapi dengan baik, agar pendidikan swasta dapat terus bertambah banyak dan bahkan bisa lebih kompetitif dalam persaingan. Dalam hal ini lembaga pendidikan Islam saat ini harus mempunyai keunggulan bersaing yang tinggi agar dapat bertahan dan berjalan dengan baik. Porter (1990: 20) menyebutkan bahwa faktor penentu keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah: a) Kondisi permintaan, dan b) lembaga pendidikan yang terkait dan lembaga pendidikan penunjang. Serta dua faktor eksternal yaitu, penemuan baru dan faktor-faktor dari pemerintah (Bakti et al., 2019)

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan pada hampir setiap aspek kehidupan manusia, dan berbagai permasalahan hanya dapat diselesaikan dengan menguasai dan meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Azima et al., 2024; Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, 2022; Mei et al., 2024; Pebrianti, Febby, 2019; Wismanto, Agus Salim, Afdal, Deprizon, n.d.). Perubahan tersebut selain bermanfaat bagi kehidupan manusia, di satu sisi juga telah membawa umat manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Untuk dapat berperan dalam persaingan global, kita sebagai negara perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia kita. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kenyataan, dan juga merupakan suatu keniscayaan bahwa proses pembangunan harus direncanakan, terarah, intensif, efektif, dan efisien. Tuntutan era globalisasi telah menyebabkan pentingnya upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana membangun kualitas sumber daya manusia (Azima et al., 2024; Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2021; Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, 2022).

Sebuah sekolah memiliki keunggulan bersaing ketika profitabilitasnya lebih tinggi dari rata-rata para pesaingnya. Hal ini berarti, sekolah tersebut mempunyai keunggulan bersaing yang berkelanjutan ketika mampu mempertahankan profitabilitas yang unggul selama beberapa tahun ke depan. Dalam kajian Islam juga tidak menafikan persaingan, bahkan umat Islam dituntut untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, dengan catatan selama proses persaingan itu dilakukan dengan cara-cara yang benar dan tidak dalam bentuk intrik kecurangan. Allah SWT. Artinya: "*Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.*" (Q.S. Al Baqarah, 2 : 148)

Dalam tafsir Jalalain menjelaskan ayat di atas (dan bagi masing-masing) maksudnya masing-masing umat (ada arah dan tujuan) maksudnya kiblat (tempat ia menghadapkan wajahnya) di waktu shalatnya. Menurut suatu qiraat bukan 'muwallihaa' tetapi 'muwallaahaa' yang berarti majikan atau yang menguasainya, (maka berlomba-lombalah berbuat kebaikan) yakni segera menaati dan menerimanya. (Di mana saja kamu berada, pastilah Allah akan mengumpulkan kamu semua) yakni di hari kiamat, lalu dibalas-Nya amal perbuatanmu. (Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu)".

Lulusan lembaga bermutu merupakan sering disebut juga dengan istilah *competitive advantage* atau keunggulan bersaing. Bagi lembaga pendidikan keunggulan harga, lulusan yang bermutu dan mengetahui keinginan orantua, masyarakat dan yayasan dalam kaitannya dengan *competitive advantage* adalah hal yang harus dicapai. Untuk menentukan daya saing, lembaga pendidikan harus mengetahui mutu lulusan masing-masing.

Inovasi tersebut dimaksudkan sebagai upaya mewujudkan keunggulan kompetitif, dalam arti baik secara kelembagaan maupun lulusan memiliki keunggulan dibandingkan dengan pesantren lain pada umumnya. Secara spesifik, keunggulan yang dibangun adalah untuk menghasilkan lulusan paripurna, bukan hanya memiliki kompetensi di bidang keagamaan saja,

melainkan dilengkapi dengan kompetensi yang bersifat umum, seperti penguasaan ilmu pengetahuan umum, teknologi, bahasa asing selain bahasa Arab dan kompetensi kewirausahaan (Amadin, 2021). Dalam membangun keunggulan kompetitif sekolah yang berbasis Islam harus menerapkan pola pendidikan dengan memadukan dua basis keilmuan, yakni tradisi keilmuan pesantren yang lebih bersifat tradisional dan konserpatif yang penuh dengan nilai-nilai moral agama Islam yang sakral dengan tradisi keilmuan modern yang penuh dengan muatan nilai-nilai pengetahuan umum non agama. Secara operasional, untuk mendukung terciptanya pola pendidikan berbasis pesantren dalam menciptakan keunggulan kompetitif, pondok pesantren mengadopsi kurikulum pemerintah yang berlaku. (Amadin, 2021)

Keunggulan bersaing adalah segala sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan kekuatan kompetitifnya. Keunggulan sumber daya yang dimiliki menekankan pada aspek keunggulan dari sumberdaya tersebut juga keahlian dalam hal ini adalah kompetensi dan inovasi. Sedangkan kompetitif yang dimaksudkan adalah keunggulan dalam kinerja organisasi selama ini (Dalimunthe, 2017). Hasil inovasi produk memiliki pengaruh yang positif terhadap keunggulan bersaing. Pada bidang pemasaran, manufaktur dan bidang-bidang lainnya keahlian, sumber daya dan inovasi yang unik dipandang sebagai sumber dari keunggulan bersaing sebuah organisasi. Kemampuan dalam menjadikan karyawan sebagai bagian penting untuk mencapai keunggulan bersaing. kemampuan dalam mengembangkan keahlian karyawan menjadi strategi yang sulit ditiru oleh pesaing (Rahmadani & Qomariah, 2022). Terdapat 4 cara dalam pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif bagi sebuah institusi, hal ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Selective in recruiting digunakan untuk menghadapi tekanan dan kehati-hatian dalam proses seleksi tenaga kerja, sehingga terpilih karyawan yang memiliki potensi dan komitmen kepada institusi
2. High wages tingkat gaji atau puaah yang sesuai dengan kompetensi dan potensi karyawan akan mengasikkan tenaga kerja yang loyal kepada institusi
3. Incentive pay selain uang faktor lainnya yang bernilai melebihi uang seperti jaminan, pengakuan dan keadilan. hal-hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap individu
4. Trainning and skill development pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi tenaga kerja.

Pelatihan akan memberikan hasil yang positif hanya jika tenaga pekerja yang dilatih mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keahlian tersebut. Salah satu keunggulan bersaing adalah kemampuan dari pengajar, bisa menyampaikan atau transfer ilmu pengetahuan dengan seoptimalnya. Kapabilitas unggulan adalah kompetensi keterampilan yang diperlukan oleh pendidikan untuk dimanfaatkan secara optimal. Tanpa kapabilitas, sumber daya pendidikan nilainya menjadi sangat kecil. Kompetensi personal yang dimanfaatkan secara optimal dapat membangun keunggulan bersaing, hal ini sangat penting untuk menciptakan lembaga pendidikan yang memiliki unggul dan berkelas (Abad-Segura & González-Zamar, 2021). Keunggulan bersaing pendidikan dapat diciptakan dengan membuat (Sandi et al., 2019): a. Menampilkan ciri pembeda dengan sesama pesaing, b. Terjamin mutunya dengan baik. c. Lulusan yang diakui dan diterima lingkungan masyarakat. d. Tidak mudah ditiru atau inovatif.

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja yang ditampilkan. Kinerja individu dapat ditinjau dari pelaksanaan yang dilakukan terhadap tugas-tugas atau kewajiban yang diberikan kepadanya. Guru merupakan profesi yang bergerak dibidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Sari, 2022).

Competitive advantage (keunggulan bersaing) merupakan suatu hal yang seharusnya menjadi prioritas sebuah lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam. Bagaimana cara pihak sekolah membuat sebuah inovasi di sekolah tersebut agar semakin unggul dalam persaingan antar sekolah lainnya yang berada pada tingkat negeri. Competitive advantage (keunggulan bersaing) tidak hanya dibutuhkan dalam bidang bisnis saja tetapi juga turut andil dan berperan penting terhadap suatu lembaga pendidikan Islam. Competitive advantage (keunggulan bersaing) adalah faktor penting untuk mencapai kesuksesan pada lembaga pendidikan Islam dalam jangka panjang. Ketika sebuah lembaga pendidikan Islam dapat mengungguli pesaingnya, potensi dan kualitas lembaga tersebut akan meningkat sejajar dengan lembaga ditingkat negeri. Hal ini karena competitive advantage dapat mendatangkan pendidik maupun peserta didik baru yang lebih dari target yang diinginkan sekaligus menghasilkan output yang lebih unggul dalam pendidikan tingkat kota, nasional bahkan internasional.

Pemaparan tersebut, dapat dijelaskan bahwa salah satu indikasi sebuah sekolah/lembaga bermutu dan berdaya saing adalah tersedianya pendidik yang profesional/bermutu (Asmarika, Syukri, Mohd. Fikri Azhari, Mardhiah, 2022; Fitri et al., 2023; Hamzah, Tuti Syafrianti, Bambang Wahyu Susanto, Wismanto, 2022; Rusli Ibrahim, Asmarika, Agus Salim, Wismanto, n.d.), tersedianya pendidik yang bermutu tercapai apabila kinerja pendidik juga bermutu, dan kinerja yang bermutu tidak akan terbentuk begitu saja, harus ada pihak-pihak yang selalu konsisten mengembangkannya yang dalam hal ini adalah Pimpinan/kepala sekolah (Hamzah, Tuti Syafrianti, Bambang Wahyu Susanto, Wismanto, 2022; Hamzah et al., 2023; Muslim et al., 2023; Sakban, 2021). Kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer di sekolah dituntut profesional dalam mengemban tugas khususnya dalam meningkatkan kinerja pendidik. Semakin profesional pemimpin maka akan semakin besar harapan meningkatnya kinerja pendidik (Hamzah, Tuti Syafrianti, Bambang Wahyu Susanto, Wismanto, 2022; Hamzah et al., 2023; Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2021; Mardhiah, Amir Husin, Muhammad Imaaduddin Masjunaidi, 2022; Muslim et al., 2023; Sakban, 2021; Syukri, Abdul Rouf, Wismanto, 2023).

Pengaruh globalisasi terhadap prestasi kerja dan keunggulan bersaing agar tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan pembelajaran dan pengembangan siswa. Seorang kepala sekolah dan guru yang mempraktikkan prestasi kerja dan keunggulan bersaing dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar. sebagai contoh, dengan prestasi kerja dan keunggulan bersaing sekolah SMP Islam Al-Azhar 44 dan SMA Islam Al-Azhar 18 Grand Wisata Bekasi telah mampu menjadi sekolah terbaik dan termodern di Indonesia dalam menerapkan *digital classroom*se setiap tahunnya.

## METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif (Martanti, 2018) (Moelong, 2009) dengan pendekatan kualitatif-fenomenologi. Untuk mendapatkan informasi yang akurat diperlukan metode yang tepat yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebagai metode dokumenter. yaitu teknik perolehan data melalui pengumpulan dan analisis dokumen, seperti dokumen tertulis, gambar, karya dan elektronik. Dokumen yang diterima dianalisis, dibandingkan dan diintegrasikan (sintesis) menjadi suatu kajian yang sistematis, terpadu dan lengkap. Studi dokumenter tidak sekedar mengumpulkan dan merekam atau melaporkan dalam bentuk kutipan dari beberapa dokumen. Hasil penelitian yang dilaporkan merupakan hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut (Husin et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transformasi Digital

#### 1. Prestasi Keja

Kinerja dalam pandangan Islam terkait dengan tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk memakmurkannya. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi: Artinya: *Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."* (QS. Al-Baqarah: 30).

Ayat 30 pada surah Al-Baqarah tersebut secara jelas menegaskan bahwa manusia memiliki amanah guna mengatur bumi, hasilnya adalah kemaslahatan dunia, dan apabila diniatkan sebagai pengabdian maka bernilai ibadah yang membawa pada kemaslahatan akhirat. Konsep ini harus menjadi keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia atau berkinerja. Kinerja yang berkarakter Islami menampilkan akhlakul karimah yang merupakan sumber keunggulan dalam mewujudkan peradaban. Kesadaran sebagai khalifah mengharuskan manusia mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dianugerahkan oleh Allah SWT.

Allah SWT. Menjamin seluruh manusia yang ada di muka bumi untuk mendapatkan karunia berupa makanan dan kenikmatan lainnya. Namun semua itu dapat diperoleh apabila melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan ayat 15 surah Al-Mulk yang berbunyi: Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya, dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*(QS. Al-Mulk: 15)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa untuk mendapatkan karunia rejeki dari Allah SWT. hendaknya melakukan aktivitas pekerjaan. Tafsir "berjalanlah di segala penjurunya" maksudnya, untuk mencari rejeki dan penghasilan. Pekerjaan yang baik akan menghasilkan rejeki yang memuaskan. Jika berkinerja secara kurang baik, maka hasil yang akan dicapai juga

tidak maksimal. Untuk ini dalam berkinerja hendaknya seseorang mencurahkan segala kemampuannya secara optimal.

Sesuai dengan uraian tersebut jelas bahwa ajaran Islam sangat memperhatikan aspek kinerja. Syariat Islam menganjurkan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ada dalam Al-Qur'an dan hadis. Hasilnya sudah ada jaminan dari Allah ta'ala akan rejeki yang baik di dunia dan anugerah kebahagiaan yang sempurna di akhirat (Amin, 2024).

Prestasi Kerja atau Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata "*performance*" berarti *the act of performing, execution* (*Webster Super New School and Office Dictionary*). Menurut Henry Bosley Woolf, *performance* berarti *the execution of an action* (*Webster New Collegiate Dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Bernardin dan Russel memberi batasan mengenai kinerja sebagai: "*The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*"; yang berarti catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Fathurrohman dan Suryana, 2012: 28).

Menurut As'ad (1998:47) dalam (E. Parela, 2022) memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau "*successful role achievement*" dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Artinya prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian Menurut Soeprihanto dalam (E. Parela, 2022) memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. E. Parela menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri (Parela, 2022).

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi. Prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi) (Yusuf, 2016).

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni ketrampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan/kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja (Muslimin, 2020).

Kinerja pada Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja. Jika diberi awalan berkinerja, diartikan memperlihatkan prestasi, berkemampuan. Kinerja atau *performance* secara istilah diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategik (Amin, 2024).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut August W. Smith, *Performance* is output derives from proses, human or otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Sari, 2022).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mangngi et al., 2018).

Penilaian prestasi kerja harus dilakukan sesudah fase penerimaan tenaga kerja dari pegawai yang bersangkutan harus dievaluasi oleh seseorang pada waktu tertentu, suatu program

penilaian kerja akan membantu pimpinan untuk dasar rasional untuk menentukan siapa yang dipromosikan atau siapa yang akan menerima kenaikan gaji. Sebagai salah satu alternatif dasar yang dijadikan pimpinan untuk dapat membina dan menegembangkan karier pegawainya adalah dengan mengadakan prestasi kerja, karena dari sinilah untuk menentukan seseorang karyawan dalam mengembangkan kariernya atau juga mengevaluasi hasil pengembangan karier tersebut. Panggabean (2009:72) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan proses yang bertujuan untuk memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan pada perusahaan dan membandingkannya dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini penilaian prestasi kerja bersifat positif dalam mendorong karyawan untuk lebih berprestasi di masa yang akan datang, karena masih terbuka kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan dalam penilaian bersifat negatif, karyawan menjadi mengetahui kelemahannya, sehingga dapat memperbaiki dirinya untuk menutupi kelemahan tersebut. Dengan kata lain penilaian prestasi kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis kepada karyawan oleh beberapa ahli untuk suatu tujuan tertentu. Dengan demikian para pimpinan sestiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai perkerja bawahan mereka untuk mengendalikan prilaku mereka (Gea, 2021).

Prestasi kerja yang tinggi dari guru memberi dorongan pada pengembangan kompetensi kerja sehingga pada setiap diri guru memiliki peranan penting untuk memberikan kontribusi pada kinerja guru. Prestasi kerja yang tinggi dari guru ditandai dengan berkembangnya kompetensi kerja. Kompetensi kerja adalah suatu kapasitas individu secara menyeluruh untuk mengerjakan berbagai pekerjaannya (Soerjo Adi Poernomo, Zaenab Hanim, 2022)

Prestasi kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar (Rusman, 2012: 95). Menurut Rivai (2004: 309) kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengatakan di dalam membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran sudah lebih baik (Muslimin, 2020).

Prestasi kerja guru pada dasarnya adalah hasil kerja guru selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan (Hanim, 2018). Apabila prestasi kerja guru kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja yang nanti akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan menyebabkan turunnya kualitas pendidikan. Maka dari itu, lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pengajarnya dalam hal ini guru (Kew et al., 2018).

Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Prestasi kerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri (Soerjo Adi Poernomo, Zaenab Hanim, 2022)

Suatu perusahaan atau lembaga didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja, dengan kata lain menunjukkan suatu kinerja. Wibowo menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Sari, 2022).

Kinerja mengajar guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi sekolah. Kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya. Singkatnya, kinerja guru merupakan hasil kerja hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya. Menurut Sulistyorini kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan Tempe A Dale berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja guru merupakan kemampuan mengelola proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik. Dalam istilah Hasan Langgulung, guru harus mampu memanfaatkan semua sumber daya hingga dapat menjadi perangsang (stimulus) bagi siswa untuk lebih dapat memahami materi. Stimuli itu haruslah bersifat timbal balik, siswa juga diminta menanggapi, sehingga tercipta suasana belajar yang penuh pengalaman dan menyenangkan (Amin, 2024).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli penulis menyimpulkan prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, keikhlasan, pengalaman, dan kesungguhan.

### 1. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Pendidik

Menurut Suastha dalam (Aditya Wardana, 2021) penilaian prestasi kerja dikenal dengan istilah *performance rating*, *performance appraisal*, *personnel assesment*, *employ evaluation*, *merit rating*, *efficiency rating* dan *service rating*. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang atasan mengevaluasi atau menilai dan membuat laporan tentang prestasi kerja, tingkat pencapaian, kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut. (Wardana, 2021)

Prestasi kerja yang religius mengandung unsur tanggung jawab amanah, inovasi dan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Allah SWT berfirman dalam surah Al- Ahzab ayat 72 yang berbunyi: *“Sesungguhnya Kami telah menawarkan suatu amanat kepada langit dan bumi dan gunung-gunung, maka mereka enggan memilikinya dan merasa tidak sanggup, tetapi diembannya oleh manusia”*

Kemampuan manusia memanfaatkan potensi alam adalah menunjukkan kemampuan prestasi kerja manusia atas delegasi kekuasaan Allah SWT yang telah dilimpahkan kepada manusia. Allah SWT berfirman dalam surah Saba` ayat 12-13 yang berbunyi: *“Dan Kami tundukkan angin bagi Sulaiman, yang perjalanannya di waktu pagi sama dengan perjalanan sebulan dan perjalanannya diwaktu sore sama dengan perjalanan sebulan pula. Dan Kami alirkan cairan tembaga baginya dan sebagian dari jin ada yang bekerja dihadapannya (dibawah kekuasaannya) dengan izin Tuhannya. Para jin itu membuat apa yang dikehendaki Sulaiman dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku)”*.

Manusia sangat dianjurkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka kemudahannya untuk mengabdikan dan beribadah kepada Allah. Penetapan penilai (appraisal) yang qualified sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan di nilai supaya penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
- 2) Penilai mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (right or wrong), baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Dan tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas suka atau tidak suka (like or dislike).
- 3) Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaandari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
- 4) Penilai harus mempunyai kewenangan (authority) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil. Dalam persoalan siapa yang akan melakukan penilaian prestasi karyawan secara umum. (Rusby, 2019)

Menurut Flipppo dalam (Subiyanto, 2014), indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian; kualitas kerja yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan. Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan. Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran. Sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Subiyanto, 2016).

Berikut ini adalah indikator prestasi kerja yang menjadi bahan penelitian penulis, yaitu (Yusuf, 2016):

- 1) Kecakapan

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggungjawabkan. Kesulitan dalam mengukur kecakapan adalah

menentukan. Namun banyak perusahaan, jenjang pendidikan dan nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan dan kecakapan seseorang.

## 2) Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan kemahiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam penguasaan alat kerja. Seringkali di berbagai perusahaan, mengharapkan memiliki seorang karyawan yang mempunyai beberapa keterampilan khusus yang dimiliki sehubungan dengan tuntutan perusahaan, dimana keterampilan juga dibutuhkan dalam rangka memecahkan masalah-masalah pekerjaan.

## 3) Pengalaman

Pengalaman merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu bagian tertentu. Hal tersebut dapat memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Seringkali pengalaman kerja seorang karyawan dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan. Sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi serta mempunyai ide-ide yang dapat membangun kemampuan perusahaan.

## 4) Lingkungan

Kerja Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisiensi perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan dal (Wahyudin Maguni and Haris Maupa, 2018), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu di nilai adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 2. Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan kerja. 3. Keandalan Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama. 4. Inisiatif Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan. 5. Kerajinan Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin. 6. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.(Maguni & Maupa, 2018)

## **Keunggulan Bersaing (T2)**

### **1. Pengertian Keunggulan Bersaing**

Keunggulan kompetitif atau keunggulan daya saing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu organisasi untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pesaingnya pada industri atau pasar yang sama. Istilah ini dipopulerkan pertama kali oleh Michael Porter, dalam bukunya *Competitive Advantage* (1985), yang merumuskan dua jenis keunggulan daya saing yaitu biaya rendah atau diferensiasi produk. Keunggulan kompetitif adalah kondisi yang memungkinkan perusahaan atau negara menghasilkan barang atau jasa dengan harga lebih rendah atau dengan cara yang lebih diinginkan bagi pelanggan. Suatu organisasi dapat memberikan nilai yang sama dengan pesaingnya namun dengan harga lebih rendah, atau mengenakan harga lebih tinggi tapi dengan memberikan nilai lebih melalui diferensiasi. Keunggulan kompetitif bertumbuh secara fundamental dari suatu nilai yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai itu bagi para pembelinya, melebihi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menciptakannya (Arifin, 2017).

Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing. Keunggulan bersaing hanya data dicapai dengan mengembangkan produk dengan sangat spesifik dan lebih menguntungkan dibandingkan dengan para pesaing. Menurut Ireland, Hosdkinsson dan Hitt dalam Sopandi, strategi bersaing merupakan integrasi dan kordinasi dalam melakukan perancangan komitmen dan tindakan untuk memenangkan persaingan dalam pasar yang bersifat spesifik. Sedangkan menurut Hubbard dan Beamish dalam Sopandi, strategi bersaing adalah bagaimana organisasi memposisikan bisnisnya lebih kompetitif dibandingkan dengan industri sejenis lainnya. Dalam menghadapi persaingan sebuah perusahaan atau organisasi haruslah merencanakan penawaran yang memuaskan konsumennya sebagai pasar sasaran yang lebih baik ketimbang penawaran pesaingnya. Oleh sebab itu, untuk menghadapi pesaing tidak hanya melihat kebutuhan konsumen sarasannya tetapi juga harus memikirkan strategi dalam menghadapi pesaing lain agar lebih unggul. (Asnik Khuroidah & Binti Maunah, 2022).

Konsep keunggulan bersaing yang digambarkan Porter dalam Sondang sebagai inti dari strategi bersaing ada tiga, yaitu: 1. Strategi inovasi, digunakan untuk mengembangkan produk



atau jasa yang berbeda dari para pesaing. 2. Strategi penurunan biaya, digunakan untuk menekan biaya menjadi terendah. 3. Strategi peningkatan mutu, digunakan untuk menciptakan produk yang berkualitas meskipun produknya sama dengan pesaing. Keunggulan bersaing yang sudah tercapai dengan baik harus dijaga agar menjadi keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Menurut Barney dan Wright, ada empat kondisi yang harus dipenuhi sebelum suatu sumber daya dapat disebut sebagai sumber keunggulan bersaing yang berkelanjutan. (Asnik Khuroidah & Binti Maunah, 2022).

Konsep keunggulan daya saing, tidak bisa dipisahkan dari teori kompetisi. Berbagai studi menyimpulkan bahwa tidak ada akar teori tentang daya saing, namun berbagai konsep yang berbeda mencoba memberikan kerangka kerja untuk daya saing. Salah satu konsep daya saing yang lebih luas, di konteks nasional, disajikan mengikuti struktur Trabold (1995). Konsep ini menyajikan empat kemampuan kompetitif yaitu kemampuan untuk menjual, kemampuan untuk mendapatkan, kemampuan menyesuaikan diri, dan kemampuan untuk menarik (Arifin, 2017).

Untuk mencapai keunggulan bersaing, yaitu suatu posisi yang lebih unggul dibandingkan dengan kompetitor bukanlah hal yang mudah. Untuk dapat melakukan dan mengidentifikasi keunggulan-keunggulan apa saja yang dimiliki dan akan terus dikembangkan oleh perusahaan dibandingkan perusahaan pesaing, maka manajemen perlu memahami pola persaingan yang ada serta posisi perusahaan dalam persaingan (Nainggolan, 2018).

Dari beberapa pandangan para pakar dan juga dari perspektif pemikiran Islam di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa keunggulan bersaing merupakan sebuah keunggulan yang dapat dicapai oleh perusahaan atau organisasi dengan menciptakan sebuah produk atau jasa yang memiliki keunggulan diferensiasi yang lebih kompetitif dibanding para pesaingnya. Hal ini dapat dianalogikan bahwa ketika sebuah sekolah sedang membangun keunggulan bersaingnya, itu berarti sekolah tersebut sedang membangun benteng yang kuat di dalam persaingan pemasaran sekolah sehingga para pesaingnya akan terasa sulit untuk menghancurkan benteng tersebut. Keunggulan bersaing sebuah sekolah akan menciptakan nilai baik dalam jangka waktu yang relatif lebih lama.

Keunggulan bersaing secara progresif dapat didetailkan ke dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.1 SC Leadership and SC Competitive Advantage Linkage

Sumber: *SUPPLY CHAIN LEADERSHIP Developing a People-Centric Approach to Effective Supply Chain Management, 2022*(Johnson & W, 2022)

Berdasarkan gambar di atas, Gambar 1.3 mengilustrasikan hubungan antara kepemimpinan SC, keunggulan proses SC, Keunggulan kinerja SC, dan keunggulan kompetitif SC. Diagram ini dapat diambil sebagai kerangka teoritis hubungan antara faktor-faktor tersebut (konstruk). Singkatnya, keunggulan kompetitif SC dicapai melalui kinerja SC keunggulan, yang pada gilirannya dimungkinkan oleh keunggulan proses SC, yang secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan SC secara keseluruhan. Keunggulan proses SC pada gilirannya mencakup keunggulan strategi SC, desain, pelaksanaan, dan proses sumber daya manusia. Diagram ini sangat penting, karena hal ini memberikan peta jalan yang harus diikuti oleh para profesional SC dalam upaya mereka untuk berkembang keunggulan kompetitif SC yang asli (Johnson & W, 2022).

Calantone (2010, p. 53) menyatakan bahwa indikator dari keunggulan bersaing produk baru terdiri dari : kualitas, tahan uji, kebaruan produk, dan keunikan produk Keunggulan bersaing adalah jantung kinerja perusahaan dalam pasar bersaing. Keunggulan bersaing pada dasarnya tumbuh dari nilai atau manfaat yang dapat menciptakan perusahaan bagi pembelinya. Bila perusahaan kemudian mampu menciptakan keunggulan melalui salah satu dari tiga strategi generik tersebut, maka akan didapatkan keunggulan bersaing.

Perusahaan akan memperoleh keunggulan bila biaya yang dikeluarkan relatif lebih rendah dibanding dengan pesaing. Kombinasi yang berbeda dari tingkat diferensiasi dan tingkat biaya akan menghasilkan posisi strategis yang berbeda. Perusahaan yang paling berhasil adalah mereka yang mempunyai tingkat struktur biaya menguntungkan dan juga memiliki tingkat diferensiasi yang tinggi (Mowen, 2000).(Nainggolan, 2018) Hasil penelitian menunjukkan

bahwa inovasi memiliki pengaruh terhadap keunggulan bersaing. Makna temuan ini adalah dengan meningkatnya inovasi yang dilakukan oleh PT. Holcim Beton Surabaya berdasarkan indikator inovasi produk dan inovasi proses, maka akan meningkatkan keunggulan bersaing pada PT. Holcim Beton Surabaya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Nadia and Abd Aziz (2016) dan Kevin. (2013) yang menyatakan bahwa inovasi memiliki pengaruh terhadap Keunggulan bersaing (Bakti et al., 2019) penelitian menunjukkan bahwa keunggulan bersaing memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wen-yu Tsao (2014) dan Nelson Oly (2005) yang menyatakan bahwa keunggulan bersaing memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan (Bakti et al., 2019).

## 2. Model Keunggulan Bersaing

Lembaga yang mempunyai keunggulan kompetitif maka lembaga itu menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain. Menurut Porter dalam (Adelina Suryati, Etty Murwaningsari, and Sekar Mayangsari, 2022) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam meraih keuntungan ekonomis di atas laba yang mampu diraih oleh pesaing dalam lembaga pendidikan yang sama. Dengan keunggulan kompetitif, lembaga harus mempunyai kemampuan dalam memahami perubahan struktur pasar dan memilih strategi pemasaran yang efektif. Porter, menyatakan ada 3 (tiga) kategori dalam memperoleh strategi generik, yaitu *cost leadership*, *diferensiasi*, dan fokus untuk dapat meraih keunggulan kompetitif (Suryati et al., 2022).

Daya saing perusahaan sangat ditentukan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola manajemen pengetahuan yang kritis dalam memberikan respon perubahan lingkungan (Mardatillah et al., 2022). Menurut Mishra dalam (Mardatillah, Rosmayani, and Prayuda, 2022) Perusahaan harus dapat meningkatkan kapabilitas kemampuan bersaingnya dengan membentuk aliansi agar dapat bersinergi menghasilkan keuntungan yang optimal. Perusahaan menangkap peluang, memperoleh nilai dari kelebihan potensial sumber daya perusahaan, melakukan tinjauan dan audit manajemen secara teratur, dan mengidentifikasi situasi dengan fokus pada lingkungan yang sering berubah signifikan secara kognitif. Memanfaatkan peluang dari sumber daya yang dimiliki secara optimal akan menambah kekuatan sebagai pendorong perusahaan lebih mampu unggul kompetitif yang berkelanjutan dan kinerja perusahaan meningkat (Mardatillah et al., 2022).

Perspektif terkini tentang keunggulan bersaing dijelaskan oleh Adner dan Zimberi dalam (Suwignyo Widagdo, Emy Kholifah Rachmaningsih, and Yuniuritas Indah Handayani, 2019) yang mempertimbangkan perspektif berbasis permintaan. Menurut konsep ini keunggulan bersaing dapat dilihat dari tingkat kepentingan kualitas terhadap pasar dan mengklasifikasikan ke dalam 4 (empat) tipe sumber daya dalam penciptaan nilai, yaitu : proses sumber daya untuk menurunkan struktur biaya perusahaan, sumber daya produk untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sumber daya waktu untuk menghantarkan nilai sesuai waktu pasar, dan sumber daya inovasi untuk mempengaruhi teknologi. (Widagdo et al., 2019)

## SIMPULAN

Penelitian ini telah mengeksplorasi dampak transformasi digital terhadap prestasi kerja dan keunggulan bersaing di sekolah berbasis Islam terpadu. Melalui metode kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, penelitian ini menemukan bahwa integrasi teknologi digital membawa dampak positif yang signifikan dalam berbagai aspek operasional dan pendidikan di sekolah-sekolah ini.

Transformasi digital telah memungkinkan guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dengan memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Guru dapat menyajikan materi secara lebih interaktif dan menarik, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil belajar mereka. Selain itu, teknologi digital telah membantu meningkatkan efisiensi administrasi sekolah, membebaskan lebih banyak waktu bagi guru untuk fokus pada pengajaran.

Keunggulan bersaing sekolah juga mendapat dorongan kuat dari adopsi teknologi digital. Sekolah yang berhasil mengimplementasikan teknologi secara efektif cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan menarik minat lebih banyak siswa. Faktor-faktor seperti penggunaan platform pembelajaran daring, sistem manajemen sekolah terintegrasi, dan komunikasi digital yang efisien dengan orang tua telah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang modern dan kompetitif.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk memaksimalkan manfaat transformasi digital. Akses yang memadai terhadap teknologi, pelatihan berkelanjutan bagi guru dan staf, serta kebijakan yang mendukung adalah elemen penting yang harus diperhatikan. Tanpa dukungan yang memadai, upaya transformasi digital mungkin tidak dapat mencapai potensi maksimalnya.

Sebagai kesimpulan, transformasi digital memberikan peluang besar bagi sekolah berbasis Islam terpadu untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan keunggulan bersaing. Dengan investasi yang tepat dalam infrastruktur teknologi pendidikan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, sekolah dapat memanfaatkan potensi penuh dari teknologi digital untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif, efisien, dan menarik bagi semua pemangku kepentingan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amadin, A. (2021). Pola Pendidikan Berbasis Pondok Pesantren Dalam Upaya Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 2(2), 112–121.
- Amin, M. (2024). *Peran Kepala Madrasah dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta Di Kota Pekanbaru*. 5432.
- Arifin, Z. (2017). *Adopsi Teknologi untuk Keunggulan Daya Saing* (Issue October 2017).
- Asmarika, Syukri, Mohd. Fikri Azhari, Mardhiah, W. (2022). *PERAN GANDA GURU KELAS DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA DI SDIT AL-HASAN KEC. TAPUNG KAB KAMPAR*. 11, 301–308.
- Asnik Khuroidah, & Binti Maunah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156–167. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- Azima, N., Dewi, G. K., Amalia, S., Cornellya, I., & Wismanto, W. (2024). *Kemampuan Guru Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Sederhana Sebagai Sumber Belajar*. 1(2).
- Bakti, J. P. A., Rohman, F., & Sunaryo, S. (2019). Peran Keunggulan Bersaing Sebagai Mediasi Pengaruh Inovasi Dan Orientasi Pasar Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 181–190. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2665>
- Fitri, A., Nursikin, M., & Amin, Khairul, W. (2023). Peran Ganda Guru Pendidikan Agama Islam dalam Membimbing Siswa Bermasalah di SD Islam Al-Rasyid Pekanbaru. *Journal on Education*, 5(3), 9710–9717. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1786>
- Gea, N. E. (2021). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 420–428. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1364>
- Hamzah, Tuti Syafrianti, Bambang Wahyu Susanto, Wismanto, R. T. A. E. (2022). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru*. 4(6), 1734–10351.
- Hamzah, Syafrianti, T., Susanto, B. W., Wismanto, & Adilah, R. T. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru. *Journal on Education*, 06(01), 4652–4663.
- Husin, A., Asmarika, A., Fitri, Y., Syukri, S., & Siregar, I. (2023). Peran Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Religius Peserta Didik melalui Pendidikan Islam Berbasis Kisah-Kisah dalam Al-Quran di Era Disrupsi. *Mitra PGMI: Jurnal Kependidikan MI*, 9(2), 194–205. <https://doi.org/10.46963/mpgmi.v9i2.1134>
- Johnson, K. ., & W, S. L. (2022). *Behavior Theory Healthcare*.
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Khairul Amin, Imam subaweh, Taupik Prihatin, Yusnimar Yusri, W. (2022). *KEMAMPUAN SUMBER DAYAMANUSIA DALAMMENINGKATKAN KUALITAS MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAMDI ERA DISRUPSI I*Khairul. 11, 204–226.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Mardatillah, A., Rosmayani, & Prayuda, R. (2022). *Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Indigenous Product Creativity*.
- Mardhiah, Amir Husin, Muhammad Imaaduddin Masjunaidi, W. (2022). *IKHTIAR KEPALAMIS RAUDHATUL MUSHALLIN TANJUNG UNGGAT DALAMMENINGKATKAN EKSISTENSI MADRASAH YANG DIPIMPINNYA MELALUI PERBAIKAN MANAJEMEN*. 11(2), 285–294.
- Mei, N., Oktaviani, A. T., Amelia, F., Khasanah, I. S., Haekal, M. I., & Wismanto, W. (2024). *Motivation Among Student In Islamic Elementary School Pada Pengembangan Media Audio Visual untuk berpartisipasi dan mencapai tujuan pembelajaran . Tugas guru adalah menanamkan*. 2(3).

- Muslim, Yusri, Y., Syafaruddin, Syukri, M., & Wismanto. (2023). Manajemen Kepala Sekolah Dasar Islam dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter Religius di Era Disrupsi ( Studi kasus di SD Islam Al Rasyid Kota Pekanbaru ). *Journal of Education*, 05(03), 10192–10204.
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204.
- Nainggolan, A. (2018). 271130-Competitive-Advantage-Dan-Upaya-Meningka-B4C4B568. *Jurnal Manajemen*, 4, 1–14.
- Parela, E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara*.
- Pebrianti, Febby, wismanto dkk. (2019). Kemampuan guru dalam membuat media pembelajaran sederhana. *Prosiding Seminar Nasional Bulan Bahasa (Semiba)*, 4(2), 93–98. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/semiba>
- Rahmadani, R., & Qomariah, S. (2022). Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(2), 108–117. <https://doi.org/10.21093/twt.v9i2.4272>
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Rusli Ibrahim, Asmarika, Agus Salim, Wismanto, A. (n.d.). *Peran Guru dalam Membentuk Karakter Disiplin Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Al Barokah Pekanbaru*. 4(1), 1082–1088.
- Sakban. (2021). Implementasi Standar Kompetensi Manajerial Kepala Madarasah Aliyah Negeri 5 Mandailing Natal Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan. *Indonesia Journal of Islamic Educational Manajement*, 4(1), 1–6. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/11485>
- Sari, M. I. (2022). *Pengaruh kepemimpinan intruksional kepala sekolah, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru PAI pada sekolah lanjutan tingkat atas Di Kota Batam*. 1–214.
- Soerjo Adi Poernomo, Zaenab Hanim, L. K. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Samarinda. *Students' Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability*, 4(1), 1–12.
- Subiyanto, M. A. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati*. 4, 353–367.
- Suryati, A., Murwaningsari, E., & Mayangsari, S. (2022). *Keunggulan Kompetitif "Konsep dan Studi Kasus* (Vol. 1).
- Syukri, Abdul Rouf, Wismanto, K. A. R. Q. (2023). Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital. *Jurnal on Education*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.29210/146300>
- Wardana, A. (2021). Kinerja dan Penilaian Prestasi Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, December 2021, 201.
- Widagdo, S., Rachmaningsih, E. K., & Handayani, Y. I. (2019). Resource Based View: Strategi Bersaing Berbasis Kapabilitas dan Sumberdaya. In *Mandala Press*.
- Wismanto, Agus Salim, Afdal, Deprizon, A. F. (n.d.). *Peran Manejemen Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan di Era Disrupsi*. 4(3), 1290–1297.
- Yusuf, M. (2016). Kinerja Islami. *Lafadz Jaya*, 182.
- Ningsih, Nuning Setia Rosadi, and Kemas Imron My, Mahmud, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Al-Kinanaah Jambi”. *Jurnal Pendidikan* 06, No. 01, ( 2023): 5175-5182 Website: <http://jonedu.org/index.php/joe>