

ANALISIS HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, COMMUNITY DEVELOPMENT, DAN NETWORKING, DALAM MEMPENGARUHI COMPETITIVE ADVANTIGE PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM DI INDONESIA

Sutiah¹

¹Jurusan Pendidikan Agama Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

bu_sutiah@yahoo.com

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: November 2019

Direvisi: Agustus 2019

Diterbitkan: September 2019

Keywords:

Human Resources

Development (HRD)

Community Development

Analysis (CDA)

Networking

Commpetitive Advantage

Islamic Religious College

ABSTRACT

Today every university including PTKIN cannot avoid continually being prepared and competing with various other universities both at national and international levels. In winning the competition and replying to higher education the competitive advantage factor is taken into account. High performance of university which is based on three aspects, namely cost-based, product-based, and service-based. PTKIN must have quality and service excellence, as well as the ability to compete in the costs and excellence of majors / study programs offered. There are many factors that influence highly competitive universities, including the factors of human resource development, community development (analysis of community development) and the ability to build networks and cooperation. This study tries to annul the most dominant factors towards competitive advantage . The study took samples of Lecturers and Education Personnel at PTKIN UIN Malang, UIN Surabaya, UIN Jogjakarta, and UIN Bandung using simple random techniques. The sample of respondents is 200 people and check. Statistical analysis used multiple regression components of the Multivariate Principle. Research (1) The results showed (1) All the variables of Human Resource Development (HRD), Community Development Analysis (CDA), and Network & Cooperation (NP) related to Competitive Advantage (CA) or PTKIN competitiveness (production quality), quality of service (quality of service), also competitive advantage in financing and quality of safety management (price) unless the CDA converter variable is smaller than the others. (2) HRD variable regression coefficient value of 0.714. Increasing HRD, CA will also increase by 0.714 or 71.4% of the CDA variable value of -0.168. This means, if other factors are considered constant, there is no direct effect of CDA on CA or smaller than HRD and NP because the results are -0.168. While the NP variable value is 0.409. This means, for each increase in NP, CA will also increase by 0.409 or 40.9%. (3) The results of simultaneous testing show differences in variation together between HRD, CDA, NP against CA is 75.8% or accepted 24.2% is used by other factors that are not rejected. From the results of this study, PTKIN is important for developing HR (HRD) and increasing network and quality cooperation (NP) as well as developing CDA to increase PTKIN's competitiveness towards international class or WCU (Word Class University).

Copyright © 2019 JRCE.

Korespondensi:

Sutiah,
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
Jl. Gajayana No. 50 Malang, Jawa Timur, Indonesia 65144
bu_sutiah@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) di perguruan tinggi keagamaan Islam menjadi salah satu *key point* dalam membangun keunggulan kompetitif menuju *World Class University* (WCU). Kemajuan dan kemunduran suatu lembaga pendidikan tinggi ditentukan oleh kualitas SDM. Pemerintah melalui kementerian agama secara terus menerus mendorong Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di seluruh Indonesia untuk mengembangkan kualitas SDM dan meningkatkan mutu institusinya. Dalam mencapai keunggulan kompetitif dan mampu bersaing di pasar global, faktor lain yang harus dikembangkan PTKIN adalah melakukan pemberdayaan masyarakat (*Community development*) dan membangun hubungan kemitraan (*networking*). Faktor *community development* merupakan strategi membagi tanggung jawab (*responsibility*), dari dalam perguruan tinggi sebagai organisasi sampai ke luar perguruan tinggi pada aktivitas-aktivitas lokal yang relevan untuk memahami perilaku sosial dan lingkungan. Sedangkan Hubungan kemitraan (*networking*) dibangun untuk memperkuat eksistensi dan peningkatan pertumbuhan dan perkembangan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) menjadi lebih baik dalam mewujudkan standar nasional Pendidikan Tinggi (SNPT)

Perguruan tinggi memiliki peran yang strategis dalam membangun sumber daya manusia Indonesia yang unggul. Dalam UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 4 disebutkan bahwa fungsi pendidikan tinggi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut Conny R. Semiawan (1998:33) pendidikan tinggi berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang memiliki perilaku, nilai, dan norma sesuai sistem yang berlaku sehingga mewujudkan totalitas manusia yang utuh dan mandiri sesuai tata cara hidup bangsa. Perguruan tinggi keagamaan Islam mempunyai peran besar dalam mengantarkan bangsa Indonesia sebagai warga dunia. Peran PTKI sebagaimana disebutkan dalam "*World Declaration on Higher Education for the Twenty First Century: Vision and Action*" yang dikeluarkan oleh UNESCO, menyatakan bahwa misi dan fungsi Perguruan Tinggi adalah membantu untuk memahami, menafsirkan, memelihara, memperkuat, mengembangkan, dan menyebarkan budaya-budaya historis nasional, regional dan internasional dalam pluralisme dan keragaman budaya.

Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang pesat serta tantangan kompetisi dalam masyarakat global meniscayakan perubahan besar dalam pengelolaan perguruan tinggi Islam menuju standar universitas kelas dunia (*word-class university*). Menurut Swasta Edy Suandi Hamid, Pembina Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Islam mengatakan bahwa dari 400 perguruan tinggi Islam di Indonesia baru tiga yang menuju sebagai universitas dunia sehingga harus ditingkatkan mengingat besarnya potensi PTI dalam berkontribusi bagi kemajuan bangsa. Kondisi ini mendorong setiap organisasi termasuk pendidikan tinggi Islam untuk mengikuti dan berkembang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi Islam menjadi semakin kompleks dan memasuki persaingan yang semakin ketat. Hal ini menuntut pula terjadinya pergeseran- pergeseran paradigma dalam pengelolaan di bidang pendidikan tinggi Islam. Persaingan yang bersifat global dan tajam di bidang pendidikan tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan jumlah mahasiswa, kepercayaan masyarakat, yang mempengaruhi pendapatan yang diperoleh lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan tinggi Islam dalam memasuki persaingan tingkat lokal sampai pada persaingan dunia. Keadaan ini membuat manajemen mencari berbagai strategi baru yang menjadikan pendidikan tinggi Islam mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan tingkat nasional bahkan tingkat dunia. Hanya lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan pada tingkat nasional maupun internasional yang mampu bertahan dan berkembang, fleksibel memenuhi kebutuhan stakeholders, mampu menghasilkan lulusan (*out put*) yang bermutu, dan *cost effective* (Srimindarti dan Indarti, 2003).

Persaingan dapat dipandang sebagai pengelolaan sumber daya sedemikian rupa sehingga melampaui kinerja. Untuk berkompetisi secara global pendidikan tinggi Islam perlu memiliki keunggulan kompetitif yang merupakan jantung kinerja lembaga pendidikan Islam dalam sebuah pasar yang kompetitif. Menurut Porter (1985) menyatakan bahwa untuk mengidentifikasi sumber-sumber dan potensi keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan, diperlukan suatu alat analisis yang disebut konsep *community development* sebagai

suatu metode memecah tanggung jawab (*responsibility*), dari dalam organisasi sampai ke luar organisasi pada aktivitas-aktivitas strategis yang relevan untuk memahami perilaku sosial dan lingkungan. Karena suatu aktivitas biasanya hanya merupakan bagian dari kesatuan aktivitas yang lebih besar dari suatu sistem yang menghasilkan nilai (Shank dan Govindarajan, 1997).

Competitive Advantage menurut Ismail, merupakan bagian dari tingginya kinerja (*performance*) sebuah organisasi, yang menurut Ismail dapat didasarkan pada tiga aspek: *cost-based*, *product-based*, dan *service-based*. Secara teoritis ada beberapa faktor *Human Resources Development* atau pengembangan SDM, yang dapat mempengaruhi keunggulan dan daya saing Perguruan tinggi, antara lain (1) kualitas layanan SDM (dosen dan staff) atau kualitas layanan pendidikan dan pengajaran dosen, (2) Kualitas Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah, (3) Kualitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), dan (4) Peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan. Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam UU 14/2005 dan mutu dosen PTKIN dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. (Pusat Statistik Pendidikan, 2018)

Keunggulan dan daya saing Perguruan tinggi keagamaan Tinggi Islam juga di pengaruhi seberapa peran keterlibatan perguruan tinggi dan partisipasi masyarakat. Berdasarkan analisis *community development* berapa faktor *comdev* yang dapat mempengaruhi keunggulan dan daya saing Perguruan tinggi antara lain (1) peran atau kontribusi perguruan tinggi dalam pengembangan kompetensi masyarakat, (2) Peran Serta atau pengikutsertaan peran masyarakat dalam *comdev*, (3) pengembangan program-program *comdev* yang sesuai dengan sektornya, dan (4) keberhasilan *comdev* yang relevan atau sesuai dengan karakteristik dan harapan kelompok masyarakat kepentingan (*Stakeholders*) Sebagaimana diungkapkan Leliugiene, I., & Barsauskiene, V. (2003).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keunggulan dan daya saing Perguruan tinggi keagamaan Tinggi Islam adalah kemampuan perguruan tinggi dalam membangun *networking* (jejaring) dan *partnership* (kerjasama). Kegiatan ini merupakan upaya perguruan tinggi dalam membangun jaringan sosial yang dibangun dan terdiri dari kelompok-kelompok yang saling berkomunikasi satu dengan yang lain. Menurut Lemke, J. L. (1990). Ada dua faktor yang berpengaruh yaitu (1) berkelompok dan (2) berkomunikasi. Sedangkan suatu Perguruan tinggi keagamaan Tinggi Islam yang berdaya saing (*competitive advantages*) manakalah Perguruan tinggi tersebut memiliki keunggulan-keunggulan dalam mutu lulusan, keunggulan layanan dan mampu bersaing dalam harga maupun program studi yang ditawarkan. Sebagaimana diungkapkan Ismail, A. I., Rose, R. C., Uli, J., & Abdullah, H. (2012). *Competitive advantages* merupakan bagian dari tingginya kinerja (*performance*) sebuah organisasi, yang menurut Ismail dapat didasarkan pada tiga aspek: *cost-based*, *product-based*, dan *service-based*.

Dari masalah PTKIN UIN yang didukung oleh kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa *Competitive Advantages* (CA) sebagai (Y) PTKIN UIN di Indonesia dipengaruhi oleh variabel, *Human Resources Development* (HRD) (X1), *Community Development Analysis* (CDA) (X2), dan *Network & Partnership* (NP) (X3). Berangkat permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan sebagai berikut:

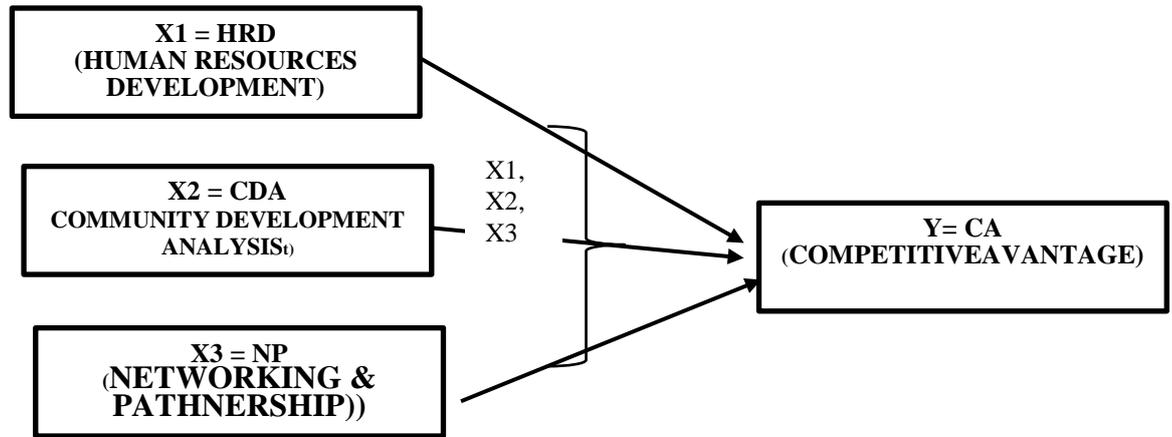
1. Apakah Analisis *Human Resource Development* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan karakter pendidikan tinggi keagamaan islam negeri (PTKIN) Universitas Islam Negeri yang unggul dan kompetitif?
2. Apakah Analisis *Development Community* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan karakter pendidikan tinggi keagamaan islam negeri (PTKIN) Universitas Islam Negeri yang unggul dan kompetitif ?
3. Apakah *networking* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan karakter pendidikan tinggi keagamaan islam negeri (PTKIN) Universitas Islam Negeri yang unggul dan kompetitif?
4. Bagaimana analisis *Human Resource Development*, *Development Community* dan *Networking* secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan karakter pendidikan tinggi keagamaan islam negeri (PTKIN) Universitas Islam Negeri yang unggul dan kompetitif?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis korelasional dengan mengkaji hubungan antara Analisis *Human Resource Development*, *Community Development* dan *networking* terhadap keunggulan kompetitif pendidikan tinggi keagamaan islam UIN di Indonesia. Dalam Penelitian ini, desain yang digunakan adalah *desain deskriptif* dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (*desain kausal*) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini data dihimpun secara *ex post facto*,

dengan kata lain peneliti mengandalkan pada persepsi responden untuk menerangkan pengalaman-pengalamannya dan selanjutnya dianalisis menurut desaiian deskriptif dan kausal.

Hubungan kausalitas ini Secara umum disajikan pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi antara variable HRD, CDA, NP terhadap CA dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan *software* SPSS versi 19.00 Nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,758.

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama anatar HRD, CDA, NP terhadap CA sebesar 75,8% atau sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel. 1. hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.271	.438		.620	.537
HRD	.714	.084	.660	8.493	.000
NP	.409	.103	.321	3.987	.000
CDA	-.168	.103	-.131	-1.628	.108

a dependen Y

3.1.1. Variabel HRD terhadap CA

Ho = tidak ada pengaruh HRD terhadap CA

Ha = ada pengaruh HRD terhadap CA

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel HRD adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau **Ha** diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel HRD memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel CA.

3.1.2. Variabel CDA i terhadap Variabel CA

Ho = tidak ada pengaruh CDA terhadap CA

Ha = ada pengaruh CDA terhadap CA.

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel CDA adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau **Ha** diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel CDA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel CA.

3.1.3. Variabel NP terhadap Variabel CA

Ho = tidak ada pengaruh NP terhadap CA

Ha = ada pengaruh NP terhadap CA.

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel NP adalah $0,108 < 0,05$ maka Ho diterima atau **Ha** ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel NP tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel CA

Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel HRD adalah sebesar 0,714. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan HRD maka CA akan ikut meningkat sebesar 0,714. Nilai koefisien regresi pada variabel CDA adalah sebesar 0,409. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan CDA maka CA akan ikut meningkat sebesar 0,409. Nilai koefisien regresi pada variabel NP adalah sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan HRD dan CDA karena hasilnya adalah sebesar -0,168.

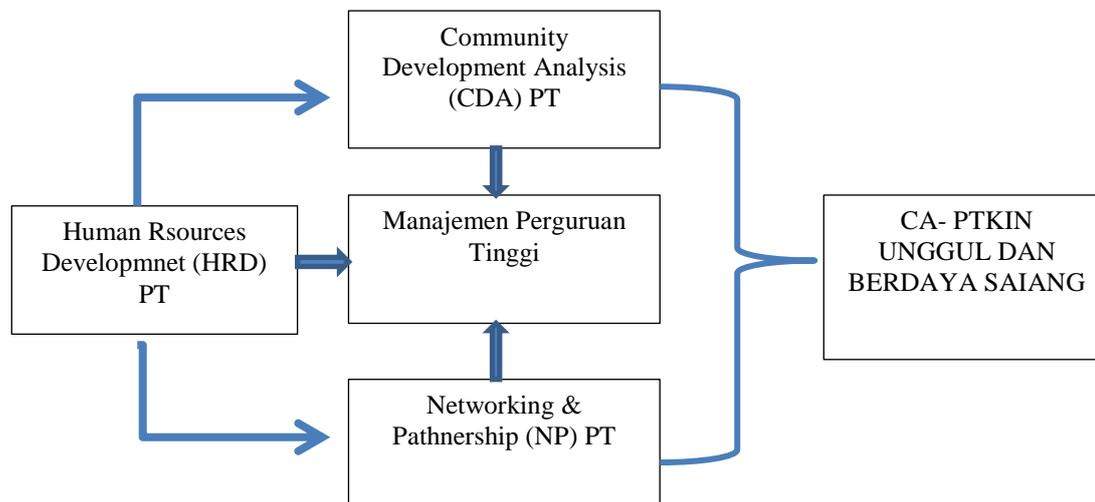
Beta untuk $X_1 = 0,660$. Untuk $X_2 = 0,321$. Dan untuk $X_3 = -0,131$. Dengan demikian variabel yang paling dominan, yang mempunyai koefisien beta = 0,660 adalah HRD diikuti oleh variabel CDA dengan koefisien beta = 0,321. Maka dengan mengacu pada hasil beta (Unstandardized Coefficients) di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0,168X_3$

3.2. Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi dan Uji F

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31,990 dan dengan probabilitas 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Competitive Advantage.

Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah signifikan dalam hal ini, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel HRD, CDA, NP secara bersama-sama berpengaruh terhadap Competitive Advantage Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIAN) di UIN Malang, Surabaya, Jogjakarta dan Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa: Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai $sig. 0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Human Resources Development (HRD) yakni pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu Tridharma perguruan tinggi dan pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan, Community Development Analysis (CDA) yakni Peran/kontribusi PT dalam meningkatkan kompetensi masyarakat, peningkatan keterlibatan dan partisipasi masyarakat, pengembangan program-program pemberdayaan yang tepat sasaran dan kesesuaian program dan hasil comdev dengan masyarakat pengguna, dan Networking & Partnership (NP) yakni kemampuan PT untuk membangun jejaring/berkelompok dan komunikasi dalam bekerjasama dengan berbagai pihak kepeninginan maka mengakibatkan semakin tinggi pula Daya Competitive Advantage, yakni keunggulan dan daya saing suatu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (UIN) di Indonesia



Gambar 2. Hasil Penelitian Secara Simultan

Secara Parsial

a. Pengaruh HRD terhadap CA

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara HRD terhadap CA PT. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,493 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa HRD PT berpengaruh positif terhadap CA PT artinya

bahwa ada pengaruh antara variabel HRD PTKIN UIN Malang, Surabaya, Jogjakarta, dan Bandung, hal ini disebabkan dengan adanya HRD PT yang baik maka CA PTKIN UIN akan menjadi LEBIH tinggi atau lebih baik pula.

b. Pengaruh variabel CDA terhadap CA

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara CDA terhadap CA PT. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.987 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa CDA berpengaruh positif terhadap CA PT artinya bahwa variabel CDA secara signifikan mempengaruhi CAPTKIN UIN Malang, Surabaya, Jogjakarta, dan Bandung disebabkan dengan adanya CDA yang baik maka CA akan baik, dengan demikian semakin PTKIN UIN dapat meningkatkan CDA maka CA juga akan semakin meningkat.

c. Pengaruh NP terhadap CA

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat tidak ada pengaruh antara NP terhadap CA. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar -1.628 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,108 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa NP tidak berpengaruh terhadap CA, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel NP terhadap kinerja CA PTKIN UIN. Hal ini disebabkan karena ada NP lain dari PTKIN UIN yakni memiliki hambatan dalam komunikasi dan bekerjasama yang tinggi dengan lembaga lain untuk bersama-sama mamajukan lembaga yang memiliki daya saing dan berkompetisi tinggi sebagai PT yang menjadi pilihan mahasiswa dan rebutan masyarakat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian teori dan pengujian di lapangan dengan data dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kesemua variabel HRD, CDA, dan NP berpengaruh terhadap *Competitive Advantage (CA)* atau daya saing PTKIN baik dalam dimensi keunggulan mutu lulusan (*product Quality*), mutu layanan (*Service Quality*), maupun keunggulan berkompertisi dalam pembiayaan dan mutu Pengelolaan kelembagaan (*Price*) kecuali variabel *Community Development Analysis (CDA)* pengaruhnya lebih kecil dibanding lainnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesemua variabel berpengaruh terhadap *competitive advantage* kecuali variabel *Community Development analysis*. Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,271 + 0,714X_1 - 0,168 X_2 + 0,409X_3$, di mana X_1 = *Human Resources deveopmnet (HRD)*, X_2 = *Community Devepment Analysis (CDA)*, dan X_3 = *Networking & Pthnership 9NP)*. Artinya konstanta sebesar 0,271 menyatakan bahwa faktor faktor selain variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yang mempengaruhi *Competitive Advantage* sebesar 0,271. Koefisien HRD sebesar 0,714 menyatakan bahwa apabila variabel X_1 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh CA sebesar 0.714 dengan anggapan variabel CDA dan NP dalah konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,168 Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh CDA lebih kecil dibandingkan dengan HRD dan NP. Dan apabila variabel X_3 bertambah satu satuan akan menambah CA sebesar 0,409 dengan anggapan variabel HRD dan CDA adalah konstan.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel HRD adalah sebesar 0,714. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan HRD maka CA akan ikut meningkat sebesar 0,714. Nilai koefisien regresi pada variabel CDA adalah sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh CDA lebih kecil dibandingkan dengan HRD dan NP karena hasilnya adalah sebesar -0,168. Sedangkan nilai koefisien regresi pada variabel NP adalah sebesar 0,409. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan NP maka CA akan ikut meningkat sebesar 0,409.
4. Hasil regresi antar variable HRD, CDA, NP terhadap CA dengan *software SPSS* versi 19.00 Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama anatar HRD, CDA, NP terhadap CA sebesar 75,8% atau sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
5. Variabel *Human Resources Development (HRD)* dengan dimensi kualitas layanan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan peningkatan kualitas dan kapasitas akademik para tenaga Pndidik dan kepndidikan di PTKAIN UIN secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan *Competitive Advantage (CA)*. Nilai koefisien regresi pada variabel *Human Resources Devepment (HRD)* adalah sebesar 0,714. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan HRD yang dilakukan oleh PTKIN

UIN di Indonesia maka Competitive Advantage (CA) akan ikut meningkat sebesar 0,714 atau, 71,4 %

6. Variabel *Community Development Analysis (CDA)* dengan dimensi peran kontribusi Perguruan tinggi dalam meningkatkan kompetensi masyarakat, partisipasi atau keterlibatan masyarakat, pengembangan program community development (Comdev), dan relevansi Comdev bagi masyarakat yang dilakukan PTKIAN UIN secara signifikan tidak berpengaruh positif (langsung) terhadap peningkatan Competitive Advantage (CA). Nilai koefisien regresi pada variabel *Community Development Analysis (CDA)* adalah sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh CDA lebih kecil dibandingkan dengan HRD dan NP karena hasilnya adalah sebesar -0,168. .

Variabel *Networking & Pathnership (NPA)* dengan dimensi Kemampuan PTKIAN dalam berkelompok dan berkomunikasi dalam membangun jaringan yang dilakukan PTKIAN UIN secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan Competitive Advantage (CA). Nilai koefisien regresi pada variabel *Networking & Pathnership (NPA)* adalah sebesar -0,409. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan NP maka CA akan ikut meningkat sebesar 0,409 atau 40,9 %.

5. SARAN

1. Hasil temuan penelitian ini memberikan informasi yang sangat penting bagi pengembangan PTKIN khususnya UIN di Indonesia dalam mempersiapkan mutu lulusan dan perguruan tingginya untuk siap berkompetisi di era globalisasi atau pasara bebas dan menjadi PTKIN menuju World Class University (WCU)
2. Disarankan bagi pengambil kebijakan PTKIN hendaknya mengambil kebijakan-kebijakan strategis untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi dengan prioritas pengembangan HRD, Networking & Pathnership dan program-program CDA yang tepat sasaran dan mendukung peningkatan mutu dosen dan mahasiswa
3. Disarankan bagi dosen, mahasiswa untuk dapat memperluas dan memperbanyak membangun kersama dengan masyarakat melalui Community development dalam peningkatan mutu tridarma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew H. 2009. *Kekuatan Networking*, Dalam <http://pembelajar.com> Tanggal 27 Januari
- Amin M.Abullah. 2011. Masa Depan Perguruan Tinggi Islam. Kompas. Com. 28/04/2011
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup
- Dadang Iskandar. 2010. *Manajemen Stratejik*. Kuliah I. Dalam <http://dangiskandar.blogspot.com>. 4 Januari.
- Hansen Don, R and Maryane M.Mowen. 1997. *Cost Management : Accounting and Control*. Cincinnati : South-Western College Publishing.
- Kadir. 2010. *Statistika untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Penerbit Rosemata Sampurna.
- Mustaqim Sirathal. 2008. *Penguatan Masyarakat Dengan Program CD*. Dalam <http://1.blot.spot.com>. 27 Februari.
- Porter, Michael, E . 1985. *Competitive Strategy*. Ney York : The Free Press.
- Shank, J.K., and Govindarajan. 1993. *Strategic Cost Management*. New York: The Free Press.

Srimindarti, Ceacilia dan MG. Kentris Indarti. 2003. "Value Chain Analysis: Pengelolaan Aktivitas untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif". *FokusEkonomi* 2, 1-7, Semarang : STIE Stikubang

Srivastava, Paul. 1994. *Strategic Management: Concept and Practices*. Ohio:South-Western Publishing Co.

Zamhariri. 2008. Pengembangan Masyarakat: Perspektif Pemberdayaan dan Pembangunan, *Komunitas, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol4, no. 1

Zulfikar. 2013. Analisis Regresi *Multivariate Principle Component* Dengan Metode *Ordinary Least Square* Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Tinggi Islam Ber *Competitive Advantage*