

TESIS

**STRATEGI PENGEMBANGAN REKOGNISI DOSEN
BERBASIS KINERJA TRI DHARMA DAN NILAI-NILAI
PESANTREN DALAM MENUNJANG PENCAPAIAN
AKREDITASI PERGURUAN TINGGI**



Oleh:

Ahmad Agus Afwil Kholil

NIM : 2311251025

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**



PRASYARAT GELAR

STRATEGI PENGEMBANGAN REKOGNISI DOSEN BERBASIS KINERJA TRI DHARMA DAN NILAI-NILAI PESANTREN DALAM MENUNJANG PENCAPAIAN AKREDITASI PERGURUAN TINGGI

TESIS

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:

Ahmad Agus Afwil Kholil

NIM : 2311251025

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Dengan Judul:

STRATEGI PENGEMBANGAN REKOGNISI DOSEN BERBASIS KINERJA TRI DHARMA DAN NILAI- NILAI PESANTREN DALAM MENUNJANG PENCAPAIAN AKREDITASI PERGURUAN TINGGI

Telah Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang Ujian Tesis

Pada Tanggal: 12 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Prodi



Dr. Muhammad Bisri Ihwan, Lc., M.Pd.
NIPY. 3151624068701

Pembimbing

A black ink signature of Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.
NIPY. 3150929038601

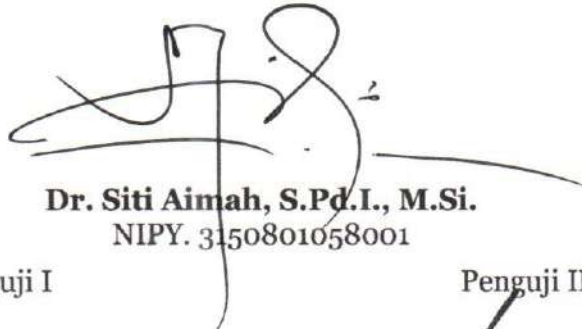
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara Ahmad Agus Afwil Kholil telah di Munaqosah kepada
Dewan Penguji Tesis Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi

Pada Tanggal: 12 Juli 2025

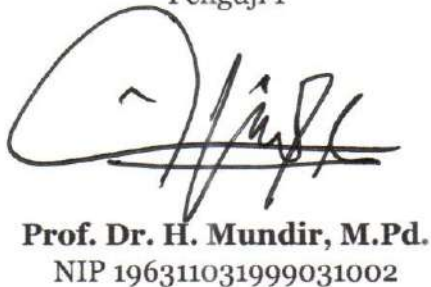
Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Tim Penguji:
Ketua



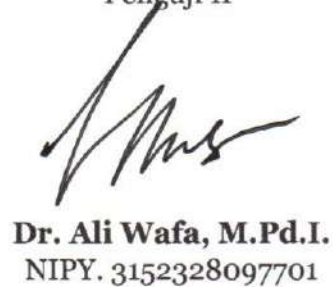
Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

Penguji I



Prof. Dr. H. Mundir, M.Pd.
NIP 196311031999031002

Penguji II



Dr. Ali Wafa, M.Pd.I.
NIPY. 3152328097701

Dekan



Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Persembahan:

1. Ibunda Sri Jumaiyah dan ayahanda Kholilurrahman orang yang paling berjasa dalam hidup saya dengan segala pengorbanan perjuangan dan kesabaran sehingga bisa mengantarkan sampai saat ini.
2. Bapak Harun Al Rosid selaku pembimbing tesis yang sabar dan telaten dalam mendampingi saya. Semoga beliau diberikan umur yang panjang, rizki yang barokah, dipermudah segala urusannya, dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
3. Seluruh dosen UIMSYA terutama dosen prodi S2 MPI terimakasih atas segala arahan, bimbingan serta ilmu yang sudah saya terima selama perkuliahan.
4. Saudara-saudari saya yang telah mendukung secara penuh berupa motivasi dan dukungan atas selesainya karya ini.
5. Teman-teman S2 MPI seangkatan khususnya S2 MPI (B) yang telah menemani di perjalanan dan perjuangan ini. Semoga kalian senantiasa diberi kesehatan dan kemudahan dalam melaksanakan hal apapun.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Ahmad Agus Afwil Kholil
NIM : 2311251025
Program Studi : S2 Manajemen Pendidikan Islam
Alamat Lengkap : Blokagung, RT. 03, RW. 04 Desa Karangdoro
Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Provinsi
Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 12 Juli 2025



Yang Menyatakan,



Ahmad Agus Afwil Kholil
NIM : 2311251025

ABSTRAK

Ahmad Agus Afwil Kholil. 2025. *Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma dan Nilai-Nilai Pesantren dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi.* **Pembimbing: Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.**

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Rekognisi Dosen, Tri Dharma, Nilai Pesantren, Akreditasi Perguruan Tinggi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sistem rekognisi dosen sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan mutu dan capaian akreditasi perguruan tinggi, khususnya di lingkungan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung (UIMSya). Rekognisi dosen yang tidak hanya berbasis kinerja Tri Dharma, tetapi juga memuat nilai-nilai pesantren seperti keikhlasan, tanggung jawab moral, dan kemandirian menjadi kebutuhan utama dalam mewujudkan budaya akademik yang unggul. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma; (2) menganalisis integrasi nilai-nilai pesantren dalam sistem rekognisi dosen; dan (3) merumuskan strategi pengembangan rekognisi dosen dalam menunjang pencapaian akreditasi perguruan tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, yang dianalisis secara deskriptif-kualitatif menggunakan matriks SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekognisi berbasis Tri Dharma telah berjalan melalui pemberian insentif seperti rekomendasi studi lanjut S3 dan promosi jabatan. Nilai-nilai pesantren juga tercermin dalam budaya kerja dosen yang menjunjung tinggi dedikasi dan integritas. Strategi pengembangan rekognisi dosen difokuskan pada penguatan sistem digitalisasi manajemen kinerja, pemberian insentif berbasis capaian, dan kolaborasi antar unit dalam membangun sinergi peningkatan mutu akademik.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekognisi dosen berbasis kinerja dan nilai pesantren memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas akademik dan daya saing institusi dalam akreditasi. Dengan demikian dibutuhkan penguatan kebijakan kelembagaan yang mendukung sistem rekognisi dosen secara objektif, terstruktur, dan berkelanjutan.

ABSTRACT

Ahmad Agus Afwil Kholil. 2025. Development Strategy of Lecturer Recognition Based on Tri Dharma Performance and Pesantren Values to Support University Accreditation Achievement. **Thesis adviser: Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.**

Keywords: Development Strategy, Lecturer Recognition, Tri Dharma, Pesantren Values, University Accreditation.

This research is motivated by the strategic importance of a recognition system for lecturers in enhancing the quality and accreditation achievements of higher education institutions. At Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung (UIMSya), the integration of Tri Dharma performance teaching, research, and community service with pesantren values such as sincerity, independence, and moral responsibility becomes crucial in shaping an academic culture rooted in excellence and integrity. The objectives of this study are: (1) to analyze the implementation of lecturer recognition based on Tri Dharma performance; (2) to explore the integration of pesantren values into lecturer recognition practices; and (3) to formulate a development strategy to support institutional accreditation.

Employing a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis. The data were analyzed descriptively using a SWOT matrix to formulate strategic directions. The findings indicate that lecturer recognition based on Tri Dharma performance has been implemented through performance evaluations and incentives such as scholarships and promotions. Furthermore, pesantren values have become an intrinsic part of the lecturers' work ethic and institutional culture. The proposed strategy focuses on enhancing digital systems for performance tracking, establishing performance-based reward mechanisms, and fostering collaboration across academic and administrative units. These efforts aim to boost lecturers' motivation, increase academic productivity, and support the achievement of superior accreditation status.

The study concludes that a recognition system rooted in both measurable performance and traditional moral values significantly contributes to the sustainable improvement of academic quality. It is recommended that institutional policies be refined to support a more objective, transparent, and sustainable recognition system, aligning academic excellence with the moral foundation of pesantren tradition.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi” ini dengan baik.

Dalam penyusunan tesis ini dapat terselesaikan bukan hanya dari kemampuan penulis saja, melainkan atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa’at, S.Sos.I., M.H. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa’at, M.A. selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa’at, Lc., M.E.I selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
5. Dr. M. Bisri Ikhwan, Lc. M.Pd. selaku Ketua Prodi S2 MPI Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.
6. Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal tesis ini.
7. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafa’at (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.
8. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis hingga selesai.

Banyuwangi, 19 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

TESIS	i
PRASYARAT GELAR	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Definisi Istilah.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Alur Pikir Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3 Kehadiran Peneliti	23
3.4 Subjek Penelitian (Informan)	23
3.5 Jenis dan Sumber Data	23
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	24
3.7 Keabsahan Data	27
3.8 Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Data Lapangan	31
4.2 Verifikasi Data Lapangan	35
4.3 Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Implikasi Penelitian.....	56
5.2.1 Implikasi Teoritis	56
5.2.2 Implikasi Praktis.....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian	57
5.4 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Matriks IFAS	27
Tabel 3.2 Matriks EFAS.....	28
Tabel 3.3 Matriks SWOT	28
Tabel 4.1 Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary).....	42
Tabel 4.2 Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary).....	43
Tabel 4.3 Matriks SWOT	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian	20
Gambar 4.1 Kampus 1	32
Gambar 4.2 Kampus 2	32
Gambar 4.3 Kampus 3	33
Gambar 4.4 Kerja sama UIMSYA dengan Kemenag RI.	41
Gambar 4.5 Alur sistem rekognisi dosen berbasis Tri Dharma	46
Gambar 4.6 Integrasi Rekognisi Dosen Berbasis Nilai Pesantren	49
Gambar 4.7 Strategi implementasi rekognisi terhadap akreditasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian Warek 1
- Lampiran 2 : Surat Pengantar Penelitian Warek 2
- Lampiran 3 : Surat Pengantar Penelitian Warek 3
- Lampiran 4 : Surat Pengantar Penelitian LPM
- Lampiran 5 : Surat Pengantar Penelitian LPPM
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 7 : Kartu Bimbingan Tesis
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Biodata Penulis
- Lampiran 10 : Daftar Target Informasi Yang Diperlukan
- Lampiran 11 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 12 : Plagiarisme

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Pedoman Transliterasi yang digunakan adalah sistem Transliterasi Arab-latin berdasarkan SKB menteri agama dan menteri P&K no. 158 tahun 1987 dan no. 0534B/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akreditasi merupakan instrumen utama dalam menjamin mutu dan integritas pendidikan tinggi. Melalui proses ini, lembaga seperti BAN-PT dan lembaga akreditasi mandiri menilai sejauh mana institusi telah memenuhi standar mutu nasional yang mencakup aspek akademik, kelembagaan, SDM, dan luaran. Penilaian ini bukan sekadar administratif, melainkan menjadi dasar bagi institusi dalam merumuskan strategi pengembangan jangka panjang (BAN-PT, 2021). Akreditasi juga memberi legitimasi kepada perguruan tinggi untuk bersaing secara nasional dan global.

Capaian akreditasi menentukan reputasi sebuah institusi. Mahasiswa, dosen, mitra industri, serta pemerintah menjadikan status akreditasi sebagai indikator kualitas. Institusi yang terakreditasi unggul cenderung memperoleh prioritas dalam pendanaan, kerja sama internasional, hingga kepercayaan publik (Harun et al., 2024). Bagi dunia kerja, akreditasi mencerminkan jaminan terhadap kompetensi lulusan dan kualitas penyelenggaraan pendidikan (Setiawan et al., 2020). Oleh karena itu, proses ini mendorong kampus untuk terus melakukan evaluasi diri secara menyeluruh.

Evaluasi akreditasi memerlukan dokumentasi aktivitas tridharma secara terstruktur dan konsisten. Institusi harus mampu menunjukkan keterkaitan antara visi-misi dengan program-program aktual. Dalam praktiknya, akreditasi menjadi momentum bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki kelemahan internal dan memperkuat sistem penjaminan mutu. Hal ini berdampak pada perbaikan budaya kerja akademik serta peningkatan kinerja dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan (Oktariani et al., 2024).

Perguruan tinggi yang telah memperoleh akreditasi unggul cenderung memiliki tingkat kompetitif yang lebih kuat, baik di tingkat nasional maupun global. Status akreditasi berfungsi sebagai bentuk pengakuan resmi terhadap pencapaian mutu suatu institusi dalam mengelola tridharma perguruan tinggi. Lembaga yang meraih akreditasi unggul tidak hanya menunjukkan kinerja akademik yang tinggi, tetapi juga tata kelola yang profesional, responsif terhadap perkembangan zaman, serta kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan global yang dinamis (Baskara & Maheswari, 2025).

Akreditasi yang tinggi berimplikasi langsung pada meningkatnya kepercayaan publik, baik dari calon mahasiswa, orang tua, mitra industri, hingga lembaga pemerintah. Institusi yang telah terakreditasi

unggul lebih berpeluang untuk menjalin kolaborasi akademik tingkat nasional maupun internasional, termasuk pengembangan program dual degree, pertukaran pelajar, hingga kerjasama riset antarnegara (Paiman, 2025). Selain itu, akreditasi juga menjadi tolok ukur penting dalam evaluasi kelayakan institusi dalam memperoleh pendanaan eksternal, hibah riset, serta dukungan beasiswa untuk mahasiswa dan dosen.

Pengakuan kualitas melalui akreditasi juga berdampak signifikan terhadap reputasi lulusan di dunia kerja. Institusi yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan akademik yang menantang dan kondusif bagi pengembangan soft skills dan kompetensi profesional mahasiswa. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kinerja organisasi perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh budaya mutu internal dan sistem pengakuan eksternal seperti akreditasi (Ulayya, 2025). Lulusan dari institusi yang berakreditasi baik cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri dan daya saing lebih tinggi di pasar kerja, baik nasional maupun global.

Salah satu elemen krusial dalam proses akreditasi perguruan tinggi adalah mutu sumber daya manusia, khususnya para dosen. Dosen memegang peranan kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui pelaksanaan tugas-tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, pemberian apresiasi atau pengakuan atas kinerja dosen menjadi unsur strategis yang dapat memperkuat perolehan akreditasi institusi secara optimal (Nyoto, 2021).

Berdasarkan observasi ditemukan data UIMSYA yang memiliki total 1.649 mahasiswa, dengan jumlah dosen sebanyak 94 orang. Dari jumlah tersebut, 33 dosen telah tersertifikasi. Prestasi mahasiswa di UIMSYA cukup beragam, seperti meraih juara pertama dalam lomba pidato, debat pekan raya, festival da'i, serta tahfidz 30 juz. Tidak hanya mahasiswa, para dosen juga memiliki pencapaian akademik, seperti publikasi jurnal di Sinta 1 dan 2. Selain itu, UIMSYA telah mendapatkan status akreditasi Baik, dengan empat program studi meraih akreditasi Baik Sekali, tujuh program studi berstatus Baik, dan tiga program studi dalam proses re-akreditasi.

UIMSYA telah menerapkan sistem rekognisi berbasis kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi, salah satunya dengan memberikan reward berupa beasiswa S3 dan promosi jabatan kepada dosen yang berprestasi. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dosen dalam berkontribusi terhadap peningkatan mutu akademik dan

akreditasi institusi. Rektor UIMSYA secara konsisten mendukung program-program Tri Dharma dengan terus memotivasi dosen dalam setiap pertemuan akademik.

Namun, meskipun telah ada langkah-langkah rekognisi, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Mekanisme penghargaan terhadap dosen dalam bentuk insentif akademik, pengakuan profesional, dan promosi jabatan perlu diperkuat agar lebih sesuai dengan kontribusi nyata dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sistem insentif bagi dosen yang aktif dalam penelitian dan publikasi ilmiah juga masih perlu diperluas untuk mendorong produktivitas akademik yang lebih tinggi.

Di sisi lain, pemanfaatan sistem informasi untuk merekam dan mengelola data kinerja dosen masih belum optimal. Digitalisasi dalam sistem rekognisi dapat membantu dalam meningkatkan transparansi dan akurasi dalam menilai kontribusi dosen terhadap institusi. Dengan sistem yang lebih terdigitalisasi, data kinerja dosen dapat terdokumentasi dengan lebih baik, sehingga mempermudah proses evaluasi serta pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia akademik (Anggela Oktaviana et al., 2022; Wulandika et al., 2020).

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memberikan solusi dalam mengembangkan sistem rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan adanya sistem rekognisi yang lebih baik, diharapkan motivasi dosen dalam meningkatkan kualitas akademik dan kontribusinya dalam pendidikan tinggi juga meningkat.

Penelitian ini akan menawarkan strategi yang dapat digunakan oleh Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung dalam mengembangkan sistem rekognisi yang lebih efektif. Penyusunan model rekognisi berbasis kinerja Tri Dharma akan membantu dalam merancang sistem penghargaan yang lebih objektif dan berbasis pada capaian nyata dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dengan adanya sistem penghargaan yang lebih baik, diharapkan dosen semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas akademiknya, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun pengabdian masyarakat (Eriyanto et al., 2023; Lisdiyanto, 2023).

Keberhasilan sistem rekognisi ini juga akan berdampak langsung pada pencapaian akreditasi yang lebih baik. Dengan adanya rekognisi yang jelas dan berbasis kinerja, dosen akan lebih terdorong untuk

berkontribusi dalam berbagai indikator yang menjadi penilaian akreditasi, seperti peningkatan jumlah publikasi ilmiah, kualitas pembelajaran, serta keterlibatan dalam pengabdian masyarakat (Liana, 2024). Selain itu, penelitian ini akan membantu universitas dalam membangun sistem yang lebih transparan dan efektif dalam manajemen sumber daya manusia akademik, sehingga pengelolaan dosen dapat dilakukan secara lebih profesional dan berbasis kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya penghargaan terhadap usaha dan kerja keras seseorang. Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang berbuat baik." (QS. At-Taubah: 120)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap usaha dan kontribusi yang diberikan oleh seseorang akan mendapatkan balasan yang sesuai. Oleh karena itu, dalam konteks akademik, sistem rekognisi yang baik adalah bentuk nyata dari penghargaan terhadap kinerja dosen yang telah berkontribusi dalam memajukan pendidikan tinggi.

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung menghadapi tantangan dalam sistem rekognisi dosen yang belum berbasis kinerja Tri Dharma. Penghargaan lebih banyak diberikan berdasarkan masa kerja atau jabatan struktural, sementara insentif akademik dan sistem monitoring kinerja masih terbatas, yang berdampak pada rendahnya produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah.

Penelitian ini penting untuk mengembangkan sistem rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma guna meningkatkan motivasi, produktivitas akademik, dan pencapaian akreditasi. Tanpa sistem yang objektif dan transparan, daya saing universitas dapat menurun, sehingga diperlukan solusi yang lebih profesional dan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akademik.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya integrasi teknologi digital dalam meningkatkan mutu layanan akademik di lembaga pendidikan Islam. Misalnya, penelitian oleh (Ikhrum, 2025) membahas pengembangan sistem pembelajaran digital di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam di Kabupaten Bengkalis, namun tidak secara spesifik mengaitkan dengan sistem rekognisi dosen. Studi oleh (Muksalmina, 2018) berfokus pada efektivitas Sistem Informasi Akademik (SIKAD) online dalam proses Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,

tetapi belum membahas implementasi teknologi digital dalam sistem rekognisi dosen. Sementara itu, penelitian oleh (Yusuf, Z., & Faridi, 2024) mengkaji tantangan dan peluang integrasi teknologi digital dalam lembaga pendidikan Islam, tanpa menyoroti aspek rekognisi dosen.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan mengembangkan sistem rekognisi dosen yang komprehensif berbasis kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup integrasi teknologi digital untuk meningkatkan transparansi dan efektivitas dalam penilaian kinerja dosen. Pendekatan semacam ini masih jarang diangkat dalam studi-studi terdahulu, khususnya yang berkaitan dengan perguruan tinggi Islam. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang berarti dalam upaya peningkatan kualitas akademik dan daya saing lembaga.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada uraian konteks penelitian sebelumnya, maka fokus kajian dalam penelitian ini dititikberatkan pada:

1. Bagaimana implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja tri dharma di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung?
2. Bagaimana implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung?
3. Bagaimana strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi perguruan tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja tri dharma di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
2. Untuk menganalisis implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
3. Untuk menganalisis strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi perguruan tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti, baik dalam ranah teoritis maupun praktis, sebagaimana uraian berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait

rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma dan nilai-nilai islam dalam meningkatkan akreditasi perguruan tinggi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Strategik, Manajemen Mutu Terpadu.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi

- 1) Memberikan rekomendasi strategis bagi Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung dalam mengembangkan sistem rekognisi dosen yang berbasis pada kinerja Tri Dharma.
- 2) Membantu perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas rekognisi dosen, yang berdampak langsung pada peningkatan peringkat akreditasi.
- 3) Menjadi acuan dalam pengelolaan SDM akademik yang lebih efektif, guna menciptakan lingkungan akademik yang kompetitif dan berkualitas.

b. Bagi Lembaga Akreditasi

- 1) Menyediakan wawasan mengenai implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma dalam meningkatkan kualitas institusi pendidikan tinggi.
- 2) Menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan akreditasi yang lebih komprehensif dan berbasis data empiris.

c. Bagi Peneliti Lain

- 1) Memberikan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait rekognisi dosen, manajemen SDM akademik, dan strategi peningkatan akreditasi.
- 2) Menjadi dasar bagi studi komparatif dengan perguruan tinggi lain guna menemukan model terbaik dalam rekognisi dosen yang mendukung pencapaian akreditasi unggul.

d. Bagi pemerintah atau lembaga regulator

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menyusun kebijakan rekognisi dosen yang lebih relevan dan aplikatif. Selain itu, bagi masyarakat luas, hasil penelitian ini menjadi gambaran konkret tentang pentingnya peran dosen dalam membangun ekosistem pendidikan yang bermutu dan berintegritas.

Berkat berbagai manfaat yang dihasilkan, penelitian ini diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung pengembangan kebijakan

akademik serta mendorong peningkatan kualitas pendidikan tinggi melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Definisi Istilah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian ini, beberapa istilah utama dalam judul penelitian didefinisikan sebagai berikut:

a. Rekognisi Dosen

Rekognisi dosen adalah pengakuan resmi terhadap kontribusi akademik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen. Rekognisi ini dapat berbentuk penghargaan, sertifikasi, indeksasi publikasi, atau bentuk pengakuan lainnya yang berkontribusi pada reputasi dan akreditasi institusi.

b. Kinerja Tri Dharma

Berbasis kinerja Tri Dharma berarti bahwa rekognisi dosen diberikan berdasarkan keterlibatan dan pencapaian mereka dalam tiga aspek utama pendidikan tinggi di Indonesia, yaitu:

- 1) Pendidikan dan Pengajaran: Kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pengembangan kurikulum.
- 2) Penelitian dan Pengembangan: Kegiatan ilmiah yang menghasilkan publikasi akademik, inovasi, atau hak kekayaan intelektual.
- 3) Pengabdian kepada Masyarakat: Kegiatan yang memberikan manfaat langsung kepada masyarakat, seperti pelatihan, pendampingan, dan pengembangan komunitas.

c. Nilai-Nilai Pesantren

Nilai-nilai pesantren mencakup prinsip-prinsip luhur yang berkembang dalam lingkungan pendidikan pesantren, seperti keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah (persaudaraan), dan tanggung jawab moral-spiritual. Dalam konteks ini, nilai-nilai tersebut menjadi landasan etika dan budaya kerja dalam membangun rekognisi dosen.

d. Pencapaian Akreditasi

Menunjang pencapaian akreditasi berarti bahwa sistem rekognisi dosen yang dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan peringkat akreditasi perguruan tinggi. Akreditasi merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh lembaga resmi (seperti BAN-PT) untuk menentukan kualitas suatu perguruan tinggi berdasarkan berbagai indikator, termasuk kinerja dosen.

Penyajian definisi istilah ini dimaksudkan untuk membantu pembaca dalam memahami secara lebih mendalam dan sistematis konsep-konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1 Teori Strategi

Strategi merupakan langkah sistematis yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Awalnya, konsep strategi banyak digunakan dalam dunia militer sebagai taktik untuk memenangkan pertempuran. Namun seiring perkembangan ilmu pengetahuan, strategi kini menjadi bagian integral dalam pengelolaan organisasi modern, termasuk institusi pendidikan tinggi (Haliza, 2020). Wheelen dan Hunger (2015) menyatakan bahwa strategi adalah perencanaan menyeluruh mengenai bagaimana organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya secara optimal. Dalam konteks manajemen pendidikan, strategi diperlukan untuk merancang kebijakan yang relevan dalam meningkatkan kinerja institusi.

Strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan bagi organisasi, tetapi juga menjadi alat pengambilan keputusan dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan eksternal. Dengan adanya strategi yang tepat, institusi mampu mempertahankan daya saing dan memperkuat posisi dalam dunia akademik. Strategi menjadi fondasi dalam menyusun rencana pengembangan jangka panjang dan jangka pendek yang dapat diukur dan dievaluasi.

Dalam QS. Al-Hasyr ayat 18 disebutkan,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok."

Ayat ini menunjukkan pentingnya perencanaan dan strategi dalam kehidupan, termasuk dalam manajemen lembaga pendidikan.

Dengan demikian, strategi memiliki peran sentral dalam menjawab berbagai tantangan organisasi. Penerapan strategi yang sistematis dalam perguruan tinggi akan mempermudah pencapaian target mutu dan prestasi. Selain itu, strategi yang berbasis nilai-nilai keislaman dan moralitas akan membentuk arah kebijakan yang tidak hanya fokus pada hasil duniawi tetapi juga berdampak pada pembangunan karakter dan nilai spiritual. Strategi dalam konteks ini menjadi instrumen manajerial yang

tidak dapat dipisahkan dari sistem pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai Islam dan pesantren.

2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pendidikan Tinggi

a. Manajemen

Konsep manajemen merupakan grand theory yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Manajemen secara umum dipahami sebagai seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins dan Coulter (2012) mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas yang mencakup koordinasi serta pengawasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan oleh individu lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Pengelolaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan keterlibatan berbagai pihak dan alokasi sumber daya secara proporsional.

Sementara itu menurut Schermerhorn (2013), manajemen merupakan proses terpadu yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pemanfaatan sumber daya untuk mencapai target kinerja tertentu. Dalam konteks perguruan tinggi, proses manajemen ini melibatkan pengelolaan akademik, administratif, dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dosen, guna mendukung peningkatan mutu institusi dan capaian akreditasi. Dengan kata lain, fungsi manajerial bukan hanya administratif, tetapi juga strategis dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Manajemen yang efektif mengharuskan adanya sistem kerja yang terstruktur, pengambilan keputusan yang berbasis data, serta pengawasan yang sistematis terhadap semua aktivitas organisasi.

Dalam QS. Yusuf ayat 55 disebutkan:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

Artinya: Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan."

Ayat ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial membutuhkan kemampuan menjaga amanah (*trustworthiness*) dan ilmu pengetahuan (*competence*), dua aspek penting dalam implementasi manajemen modern, termasuk dalam pengelolaan perguruan tinggi.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, mulai dari proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan. Dalam institusi pendidikan tinggi, MSDM memegang peranan strategis dalam memastikan bahwa setiap dosen mampu menjalankan fungsinya secara maksimal, khususnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Amstrong, Michael., & Taylor, 2014). MSDM adalah ilmu yang mengatur perencanaan dan pengembangan tenaga kerja secara terstruktur dan berkelanjutan (Dessler, 2021).

Menurut Storey (2019), terdapat tiga aspek utama dalam MSDM di perguruan tinggi. Pertama, pengelolaan kompetensi dosen, yaitu proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kedua, evaluasi dan penghargaan kinerja, yang bertujuan memberikan rekognisi yang adil dan berbasis capaian nyata. Ketiga, pengembangan karir akademik, yang menjamin adanya kejelasan jalur karir bagi dosen sesuai dengan kontribusinya terhadap institusi. Ketiga aspek ini menjadi fondasi penting dalam mengembangkan sistem MSDM yang mendukung mutu dan akreditasi.

Dalam penelitian ini, teori MSDM digunakan untuk menganalisis bagaimana rekognisi dosen dapat dikembangkan secara optimal dengan pendekatan kinerja Tri Dharma. Penerapan MSDM berbasis kinerja mendorong adanya budaya kerja yang kompetitif dan objektif, yang pada akhirnya akan menunjang tercapainya standar akreditasi yang ditetapkan oleh BAN-PT.

Dalam QS. Az-Zalzalah ayat 7 menyatakan:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil zarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."

Ayat ini menjadi pengingat bahwa setiap kontribusi dosen, sekecil apa pun, harus dihargai dengan adil dalam sistem manajemen yang Islami dan profesional.

c. **Rekognisi dan Penghargaan Kinerja**

Rekognisi dan penghargaan kinerja merupakan bagian integral dari sistem manajemen sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, termasuk dosen di perguruan tinggi. Rekognisi dalam konteks pendidikan tinggi tidak semata-mata merujuk pada bentuk formal seperti sertifikat penghargaan, promosi jabatan, atau surat tugas. Rekognisi adalah pengakuan resmi terhadap capaian, kompetensi, atau kontribusi seseorang, baik yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal maupun melalui pengalaman dan pengabdian nyata di masyarakat. Menurut *Permendikbudristek No. 41 Tahun 2021* tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), rekognisi mencakup penghargaan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja, pelatihan non-formal, atau kontribusi keilmuan yang signifikan.

Dalam praktiknya, rekognisi dosen mencakup dua bentuk utama:

- 1) Rekognisi administratif, berupa sertifikat, promosi jabatan fungsional, insentif publikasi, dan penghargaan lainnya yang diberikan oleh institusi berdasarkan indikator kinerja.
- 2) Rekognisi substansial, yakni pengakuan masyarakat akademik atas kualitas kontribusi seorang dosen dalam tridharma perguruan tinggi, termasuk peran sosial dan budaya yang tidak selalu terukur secara kuantitatif.

Menurut Robbins dan Judge (2019), pemberian penghargaan yang sesuai dan relevan dengan capaian kerja dapat mendorong perilaku positif, loyalitas, serta semangat kerja karyawan dalam jangka panjang. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengakuan terhadap pencapaian kinerja

Tri Dharma menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya akademik yang sehat dan kompetitif.

Menurut teori dua faktor Herzberg (Herzberg, 2018), rekognisi termasuk dalam kategori *motivator factors*, yaitu faktor yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Herzberg menyatakan bahwa adanya pengakuan terhadap pencapaian seseorang dapat menciptakan rasa puas dan dorongan untuk terus berprestasi. Sebaliknya, ketidakhadiran penghargaan dapat menimbulkan demotivasi. Dalam perguruan tinggi, penghargaan bisa berupa promosi jabatan, sertifikasi akademik, kesempatan studi lanjut, atau insentif berbasis kinerja. Dengan demikian, strategi rekognisi bukan hanya tentang hadiah material, tetapi juga bentuk penghormatan atas dedikasi ilmiah seorang dosen.

Pentingnya rekognisi juga ditegaskan dalam ajaran Islam. Dalam QS. Al-A'raf ayat 56, Allah berfirman:

إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik."

Ayat ini memberikan dorongan spiritual bahwa setiap amal baik akan diperhatikan dan diberi balasan. Dalam konteks manajemen, hal ini sejalan dengan prinsip penghargaan terhadap usaha dan pencapaian. Penghargaan terhadap kinerja akademik dosen yang dilandasi nilai-nilai spiritual tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperkuat integritas institusi dalam membina sivitas akademika yang unggul secara intelektual dan moral.

Dalam praktik manajerial modern, sistem penghargaan kinerja harus memenuhi prinsip transparansi, objektivitas, dan relevansi. Hal ini bertujuan untuk menghindari diskriminasi serta menciptakan keadilan di antara dosen. Setiap penghargaan hendaknya didasarkan pada indikator yang terukur, seperti jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, keterlibatan dalam pengabdian masyarakat, serta kualitas pembelajaran yang diberikan. Luthans (2011) menambahkan bahwa rekognisi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai konteks memiliki dampak yang lebih besar dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan produktif. Oleh

karena itu, sistem rekognisi harus dirancang secara strategis untuk menjadi bagian dari pengembangan kelembagaan.

Penerapan teori rekognisi dan penghargaan kinerja dalam perguruan tinggi bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen, tetapi juga menjadi instrumen dalam mencapai keunggulan institusional, termasuk akreditasi. Ketika dosen merasa dihargai atas kontribusinya, maka mereka akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja dalam aspek pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Strategi rekognisi berbasis nilai ini dapat membentuk budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen Islami dan tuntutan profesionalisme akademik.

2.1.3 Teori Kinerja Dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi

Kinerja dosen merupakan aspek fundamental dalam menentukan mutu perguruan tinggi. Kinerja ini mencakup sejauh mana dosen menjalankan kewajiban akademiknya yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Menurut Suharsaputra (2015), kinerja dosen dapat diukur dari ketercapaian indikator yang telah ditetapkan dalam Beban Kerja Dosen (BKD), termasuk di dalamnya pelaksanaan tugas pokok dan tambahan yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan profesionalitas individu dosen, tetapi juga menjadi tolok ukur kualitas institusi secara keseluruhan.

Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, kinerja dosen mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan perkuliahan, serta evaluasi hasil belajar mahasiswa. Dosen yang berkinerja baik tidak hanya menyampaikan materi secara informatif, tetapi juga mampu membimbing, menginspirasi, dan menjadi teladan bagi mahasiswa. Dikti (2017) menegaskan bahwa dosen wajib menciptakan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, dan berpusat pada mahasiswa. Kualitas pengajaran yang dilakukan akan sangat menentukan daya saing lulusan dan citra perguruan tinggi di mata publik dan dunia kerja.

Dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11, Allah berfirman:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

Ayat ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam pendidikan adalah bentuk amal yang sangat dihargai di sisi Allah SWT.

Selanjutnya kinerja dalam penelitian merupakan salah satu bentuk aktualisasi keilmuan dosen. Penelitian yang dilakukan dosen diharapkan mampu menghasilkan temuan baru, publikasi ilmiah, dan inovasi yang memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Produktivitas penelitian dosen menjadi indikator penting dalam akreditasi, serta menentukan reputasi akademik institusi di tingkat nasional maupun internasional. Menurut Wibowo (2016), kinerja penelitian dapat dilihat dari jumlah artikel yang dipublikasikan, jurnal terindeks, dana penelitian yang diperoleh, serta keterlibatan dalam forum ilmiah. Penelitian yang berkualitas tidak hanya meningkatkan indeks kinerja dosen, tetapi juga memperkuat jejaring dan kolaborasi akademik antar perguruan tinggi.

Aspek terakhir dari Tri Dharma adalah pengabdian kepada masyarakat, yang mencerminkan tanggung jawab sosial seorang dosen untuk berkontribusi dalam menyelesaikan persoalan masyarakat. Pengabdian ini dapat berupa pelatihan, penyuluhan, program pemberdayaan, hingga pendampingan komunitas berbasis keilmuan yang dimiliki dosen. Dirjen Dikti (2020) menekankan bahwa pengabdian kepada masyarakat harus berbasis riset dan berorientasi pada solusi. Kinerja pengabdian tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik terhadap perguruan tinggi, tetapi juga membumikan ilmu pengetahuan agar lebih aplikatif.

Dalam QS. Ali Imran ayat 104, Allah SWT berfirman:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung."

Ketiga aspek Tri Dharma tersebut harus dilaksanakan secara seimbang dan berkelanjutan. Sistem penilaian kinerja dosen

yang berbasis Tri Dharma berperan penting dalam menentukan insentif, promosi jabatan, hingga beban kerja. Perguruan tinggi perlu memiliki sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis bukti (*evidence-based*). Kinerja yang baik akan bermuara pada peningkatan mutu perguruan tinggi, peningkatan akreditasi, serta reputasi akademik yang kuat. Oleh karena itu, penguatan manajemen kinerja dosen melalui rekognisi, pelatihan, dan reward system berbasis Tri Dharma menjadi keharusan bagi setiap institusi pendidikan tinggi, khususnya yang berbasis nilai-nilai Islam dan pesantren.

2.1.4 Teori Nilai-Nilai Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang telah lama berperan dalam mencetak generasi muslim yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam akhlak, dan keteladanan sosial. Nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam pesantren telah menjadi fondasi kuat bagi pembentukan karakter individu dan sistem pendidikan berbasis moral. Menurut Zamakhsari Dhofier (2011), nilai utama yang terkandung dalam tradisi pesantren meliputi keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, *ukhuwah* (persaudaraan), dan pengabdian kepada masyarakat. Nilai-nilai tersebut merupakan prinsip hidup yang diinternalisasikan melalui proses pembelajaran dan keteladanan di lingkungan pesantren.

Nilai keikhlasan misalnya, menjadi kekuatan spiritual utama dalam setiap aktivitas pendidikan di pesantren. Para santri diajarkan untuk menuntut ilmu karena Allah, bukan demi popularitas atau materi. Nilai ini sejalan dengan QS. Al-Bayyinah ayat 5:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

Artinya: “Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).”

Ayat tersebut menekankan pentingnya keikhlasan dalam setiap amal, termasuk dalam proses akademik dan profesional. Dalam konteks perguruan tinggi Islam berbasis pesantren, nilai keikhlasan harus menjadi prinsip dalam pelaksanaan Tri

Dharma dosen, agar capaian akademik tidak hanya dinilai dari output, tetapi juga dari niat dan keberkahan amalnya.

Nilai kesederhanaan dan kemandirian juga menjadi karakteristik utama pesantren. Gaya hidup sederhana diajarkan bukan hanya sebagai bentuk asketisme, tetapi sebagai manifestasi kesadaran akan pentingnya hidup yang berorientasi pada nilai, bukan kemewahan. Kemandirian juga ditanamkan sejak dini melalui pelibatan santri dalam berbagai kegiatan produktif. Hal ini membentuk karakter tangguh dan berdaya saing tinggi.

Dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11, Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

Ayat ini menjadi pengingat bahwa transformasi individu dan institusi sangat bergantung pada perubahan sikap dan kerja keras secara mandiri.

Nilai ukhuwah atau persaudaraan dalam pesantren sangat menonjol dalam kehidupan sehari-hari. Santri hidup bersama dalam satu lingkungan, tanpa sekat status sosial, ekonomi, atau latar belakang budaya. Kebersamaan dan solidaritas ini menciptakan suasana kolektif yang kuat, yang sangat relevan dengan semangat kerja tim dan kolaborasi akademik di perguruan tinggi. Selain itu, nilai pengabdian menjadi nilai puncak yang selalu ditanamkan kepada santri: bahwa ilmu bukan untuk disimpan, tetapi harus diabdikan untuk umat. Ini paralel dengan Tri Dharma ketiga, yaitu pengabdian kepada masyarakat.

Dalam QS. Al-Ma'un ayat 7 menegaskan:

وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ۝

Artinya: "Dan mereka enggan (menolong) dengan barang berguna."

Ayat ini mengkritik sikap ilmuwan atau akademisi yang tidak memanfaatkan ilmunya untuk kemaslahatan sosial.

Dalam konteks pengembangan rekognisi dosen, nilai-nilai pesantren dapat dijadikan indikator etik dan moral yang menyertai indikator kinerja akademik. Misalnya, dosen yang

bekerja dengan penuh keikhlasan, membimbing mahasiswa dengan ukhuwah, dan melakukan pengabdian tanpa pamrih, perlu diberi apresiasi tersendiri. Rekognisi dosen tidak hanya menilai produktivitas ilmiah, tetapi juga integritas dan pengamalan nilai-nilai pesantren yang menjadi identitas institusi. Oleh karena itu, strategi pengembangan rekognisi dosen berbasis nilai pesantren merupakan bentuk integrasi antara profesionalisme akademik dan spiritualitas keislaman yang khas.

2.1.5 Teori Akreditasi Perguruan Tinggi

Akreditasi perguruan tinggi merupakan proses evaluasi sistematis terhadap kualitas dan kinerja suatu institusi pendidikan tinggi. Tujuan utama dari akreditasi adalah memastikan bahwa lembaga pendidikan memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh badan akreditasi nasional, seperti BAN-PT. Menurut Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023, akreditasi berfungsi sebagai alat pengendali mutu eksternal dan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis oleh pemangku kepentingan pendidikan tinggi. Akreditasi juga merupakan mekanisme akuntabilitas publik untuk menjamin bahwa institusi pendidikan mampu menyediakan layanan yang berkualitas, relevan, dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, akreditasi mencakup penilaian terhadap berbagai aspek kelembagaan, mulai dari visi dan misi, tata kelola, sumber daya manusia (terutama dosen), sarana dan prasarana, sistem pembelajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta kerja sama institusional. Menurut penelitian oleh Rijal dan Sutarto (2021), indikator yang paling berpengaruh terhadap akreditasi adalah kualitas dosen, terutama dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara konsisten dan terukur. Oleh karena itu, rekognisi dosen berdasarkan kinerja menjadi salah satu strategi kunci dalam mendorong peningkatan akreditasi, karena ia berkaitan langsung dengan produktivitas akademik dan daya saing institusi.

Akreditasi juga memiliki peran penting dalam menentukan kepercayaan masyarakat dan dunia kerja terhadap lulusan suatu perguruan tinggi. Institusi dengan akreditasi unggul cenderung lebih dipercaya oleh publik, mendapatkan akses yang lebih luas terhadap kerja sama nasional dan internasional, serta memiliki posisi tawar lebih tinggi dalam persaingan global. Sebagaimana

dijelaskan oleh Syah (2020), akreditasi dapat meningkatkan reputasi institusi secara signifikan, terutama jika pencapaiannya dilandasi oleh sistem penjaminan mutu internal yang kokoh. Dengan demikian, akreditasi tidak hanya menjadi alat pengakuan eksternal, tetapi juga cerminan dari budaya mutu internal perguruan tinggi.

Dari perspektif Islam, proses akreditasi dapat dikaitkan dengan prinsip ihsan (perbaikan berkelanjutan) dan itqan (ketelitian dalam bekerja).

Dalam QS. At-Taubah ayat 105 disebutkan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.

Ayat ini menekankan pentingnya kerja yang bertanggung jawab dan dapat dievaluasi oleh berbagai pihak. Prinsip evaluasi dan pertanggungjawaban inilah yang menjadi inti dari proses akreditasi. Maka, lembaga pendidikan Islam seharusnya menjadikan akreditasi bukan sekadar formalitas administratif, tetapi sebagai wujud komitmen terhadap profesionalisme, kualitas, dan nilai-nilai etis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini, sehingga dapat dijadikan sebagai pembanding antara studi terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, yaitu sebagai berikut:

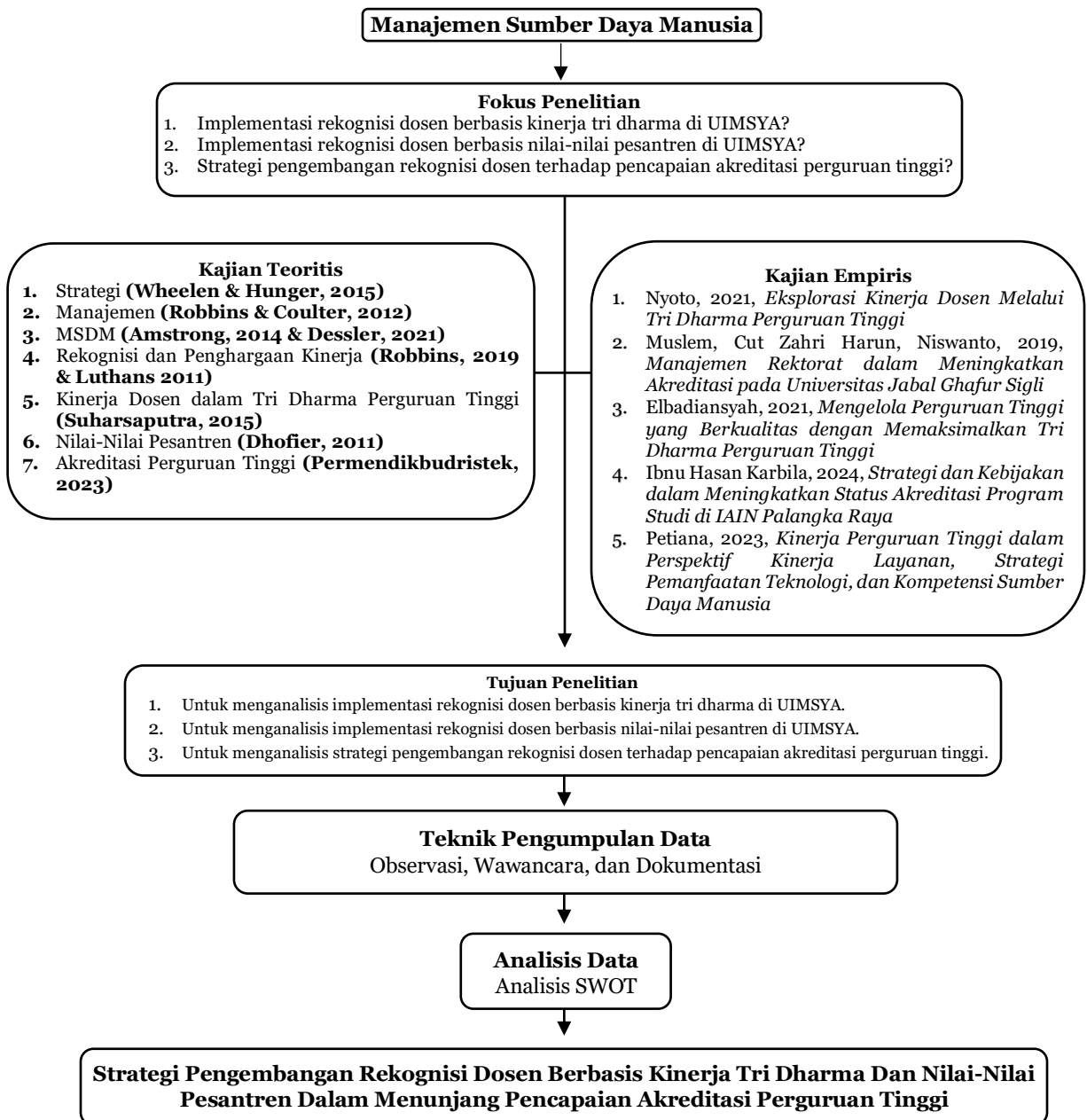
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Link artikel OJS, Nama Jurnal/ Skripsi/Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Nyoto, 2021, <i>Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi</i>	https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1792 Jurnal: Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen	Mengeksplorasi kinerja dosen melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner tertutup, dianalisis menggunakan	Kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen, dan manajemen pengetahuan.	Membahas kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

				Atlas.ti versi 8.			
2	Muslem, Cut Zahri Harun, Niswanto, 2019, <i>Manajemen Rektorat dalam Meningkatkan Akreditasi pada Universitas Jabal Ghafur Sigli</i>	https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/download/4135/2693 Jurnal: Intel: Jurnal Pendidikan Teknik Elektro	Mengetahui proses penyusunan program, pelaksanaan program, dan pengawasan dalam meningkatkan akreditasi di Universitas Jabal Ghafur Sigli.	Kualitatif dengan metode deskriptif; data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.	Proses penyusunan program sudah sesuai dengan visi dan misi; pelaksanaan program berjalan efektif; pengawasan dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan akreditasi.	Meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma.	Tidak secara spesifik mengaitkan kinerja dosen dengan pencapaian akreditasi.
3	Elbadiansyah, 2021, <i>Mengelola Perguruan Tinggi yang Berkualitas dengan Memaksimalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi</i>	https://www.cendikia.ikipgrikaltim.ac.id/index.php/cendikia/article/download/110/49/195 Jurnal: Cendikia: Jurnal Ilmiah Pendidikan	Menganalisis bagaimana pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas dapat dicapai melalui optimalisasi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Menganalisis bagaimana pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas dapat dicapai melalui optimalisasi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif; data dikumpulkan melalui studi literatur dan observasi.	Membahas hubungan antara pelaksanaan Tri Dharma dan kualitas perguruan tinggi.	Fokus pada pengelolaan perguruan tinggi secara keseluruhan, bukan hanya kinerja dosen.
4	Ibnu Hasan Karbila, 2024, <i>Strategi dan Kebijakan dalam Meningkatkan Status Akreditasi Program Studi di IAIN Palangka Raya</i>	https://gemapereencana.id/index.php/JIGP/article/download/150/79 Jurnal: Jurnal Ilmiah Gema Perencanaan	Menguraikan bahwa penjaminan mutu pendidikan di perguruan tinggi merupakan hal mutlak yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan, salah satu upaya melalui pelaksanaan akreditasi.	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif; data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi.	Penjaminan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan pelaksanaan akreditasi yang efektif dapat meningkatkan status akreditasi program studi.	Membahas strategi dan kebijakan dalam meningkatkan akreditasi program studi.	Tidak secara spesifik mengaitkan kinerja Tri Dharma dosen dengan pencapaian akreditasi.
5	Petiana, 2023, <i>Kinerja Perguruan Tinggi dalam Perspektif Kinerja Layanan, Strategi Pemanfaatan Teknologi,</i>	https://jurnal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/4088/2278/ Jurnal: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila	Menganalisis pengaruh strategi pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja layanan terhadap kinerja perguruan tinggi.	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif; data dikumpulkan melalui wawancara dan survei; dianalisis menggunakan analisis jalur	Strategi pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja layanan berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi.	Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perguruan tinggi.	Tidak secara spesifik mengaitkan kinerja Tri Dharma dosen dengan pencapaian akreditasi.

	<i>dan Kompeten si Sumber Daya Manusia</i>			(path analysis).			
--	--	--	--	---------------------	--	--	--

2.3 Alur Pikir Penelitian



Data olahan peneliti Maret 2025

Gambar 2.1: Alur Pikir Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena dalam konteks yang alami (Creswell, 2014; Muhith, 2020). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, perspektif, serta dinamika sosial yang terjadi dalam kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam menunjang pencapaian akreditasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi Tri Dharma di UIMSYA Blokagung. Studi kasus dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap fenomena spesifik dalam lingkungan tertentu, sehingga dapat mengungkap berbagai faktor yang memengaruhi pencapaian akreditasi perguruan tinggi (Poltak & Widjaja, 2024).

Studi kasus merupakan metode yang tepat digunakan dalam penelitian yang ingin memahami fenomena secara kontekstual dan kompleks, terutama ketika batasan antara fenomena yang dikaji dan konteksnya tidak jelas. Dalam hal ini, kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam mendukung akreditasi menjadi fenomena utama yang diteliti dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya (Yin, 2018).

Penelitian ini tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil ke populasi yang lebih luas, tetapi lebih kepada memahami secara mendalam bagaimana kinerja Tri Dharma berkontribusi dalam pencapaian akreditasi di perguruan tinggi tertentu. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali berbagai aspek yang mendasari strategi, kendala, serta faktor pendukung dalam implementasi Tri Dharma guna mencapai akreditasi yang unggul.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi akademik serta kepentingan dalam memahami bagaimana rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma dapat menunjang pencapaian akreditasi perguruan tinggi. UIMSYA Blokagung dipilih karena universitas ini sedang berupaya meningkatkan kualitas akademiknya melalui berbagai strategi, termasuk penguatan rekognisi dosen. Selain itu, universitas ini memiliki dosen-dosen yang aktif dalam

menjalankan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan aspek utama dalam sistem akreditasi perguruan tinggi.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai dari Januari 2025 hingga Juni 2025, yang mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis data, hingga pelaporan hasil penelitian.

3.3 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bersifat terbuka, di mana perannya sebagai peneliti diinformasikan kepada informan agar dapat membangun kepercayaan dan memperoleh data yang valid serta kredibel (Yusanto, 2020).

Peneliti akan terlibat secara langsung dalam pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi, sehingga dapat memahami fenomena yang diteliti secara lebih mendalam dan objektif.

3.4 Subjek Penelitian (Informan)

Subjek penelitian dalam studi ini adalah dosen dan pihak terkait di UIMSYA Blokagung, yang memiliki peran dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan proses akreditasi.

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Adapun kategori informan yang akan digunakan, yaitu:

- a. Informan Kunci: Dosen yang aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dan memiliki pengalaman dalam sistem rekognisi akademik, Wakil Rektor 1, 2 dan 3, Ketua LPM, Ketua LPPM.
- b. Informan Pendukung: Tim akreditasi, serta staf administrasi yang memiliki keterkaitan dengan pengelolaan rekognisi dosen.

Teknik ini digunakan agar informasi yang diperoleh lebih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder untuk mendapatkan informasi yang mendalam terkait pengembangan rekognisi dosen dalam menunjang akreditasi di UIMSYA Blokagung.

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui interaksi langsung dengan informan penelitian. Data primer dapat dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, serta diskusi terfokus guna memperoleh informasi yang mendalam dan kontekstual (Ardiansyah et al., 2023).

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang berperan dalam pengembangan rekognisi dosen, seperti wakil rektor, dekan, ketua program studi, serta dosen yang memiliki pengalaman langsung dalam proses akreditasi. Data yang diperoleh mencakup strategi yang digunakan oleh institusi dalam meningkatkan rekognisi dosen, kendala yang dihadapi, serta dampak rekognisi terhadap pencapaian akreditasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber lain atau dokumen yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian kualitatif dapat berupa dokumen akademik, laporan, kebijakan institusi, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sulung & Muspawi, 2024).

Untuk memperoleh data sekunder, peneliti mengumpulkan dokumen kebijakan akreditasi, laporan kinerja dosen dalam Tri Dharma, serta dokumen terkait rekognisi dosen, seperti sertifikat penghargaan, publikasi ilmiah, dan dokumen kerjasama institusi. Sumber data sekunder ini diperoleh dari dokumen resmi universitas, arsip fakultas, serta data dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) yang relevan.

Dengan kombinasi data primer dan sekunder ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai bagaimana pengembangan rekognisi dosen berkontribusi terhadap pencapaian akreditasi di UIMSYA Blokagung.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Tujuan utama dari suatu penelitian adalah memperoleh data, dan aspek terpenting dalam penelitian adalah proses pengumpulan data. Tanpa pemahaman yang baik mengenai prosedur pengumpulan data, penelitian tidak akan dapat menghasilkan data yang memenuhi standar yang ditentukan (Muhith, 2020; Sugiyono, 2020). Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data mencakup observasi, wawancara, serta dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif,

data dikumpulkan dalam kondisi alami (*setting alami*), dengan sumber data utama serta prosedur pengumpulan yang lebih kompleks (Muhith, 2020).

Adapun prosedur yang diterapkan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai aspek dalam pelaksanaannya (Ardiansyah et al., 2023). Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung praktik rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma di UIMSYA Blokagung. Observasi dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Observasi Partisipan

Dalam observasi partisipan, peneliti terlibat secara langsung dalam aktivitas akademik dan administrasi yang berkaitan dengan rekognisi dosen. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait bagaimana sistem rekognisi dosen diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap akreditasi universitas. Selain itu, interaksi langsung dengan subjek penelitian memungkinkan penggalan informasi yang lebih akurat.

2. Observasi Non-Partisipan

Observasi non-partisipan dilakukan tanpa keterlibatan langsung peneliti dalam kegiatan akademik di kampus. Peneliti hanya mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi terkait dengan rekognisi dosen, tanpa ikut serta dalam aktivitas tersebut. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih objektif mengenai kebijakan dan implementasi rekognisi dosen tanpa adanya intervensi dari peneliti

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik utama dalam pengumpulan data yang digunakan untuk menggali informasi dari berbagai informan yang memiliki keterkaitan dengan rekognisi dosen dan pencapaian akreditasi (Aimah & Khalimah, 2023). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan beberapa pihak, yaitu Wakil Rektor 1, Wakil Rektor 2, Wakil Rektor 3, LPM, LPPM di UIMSYA Blokagung. Wawancara dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga jenis:

1. Wawancara Terstruktur

Pada wawancara terstruktur, peneliti menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya secara sistematis. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih spesifik dan terarah terkait kebijakan rekognisi dosen.

2. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur bersifat lebih fleksibel dan terbuka, di mana peneliti tidak menggunakan daftar pertanyaan baku, melainkan hanya fokus pada aspek-aspek tertentu yang ingin digali. Metode ini memberikan keleluasaan bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan perspektif mereka mengenai rekognisi dosen dan kaitannya dengan akreditasi (Susanto et al., 2023).

3. Wawancara Semi-Struktur

Wawancara semi-struktur merupakan metode utama yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam metode ini, peneliti menyiapkan daftar pertanyaan, tetapi tetap memberikan ruang bagi informan untuk memberikan jawaban yang lebih luas dan mendalam (Waruwu, 2024). Pendekatan ini membantu peneliti memahami aspek-aspek kompleks dari rekognisi dosen, sekaligus memberikan fleksibilitas dalam memperoleh informasi tambahan yang mungkin muncul selama proses wawancara (Taliak et al., 2024).

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mendukung dan memperkuat hasil temuan penelitian (Fiantika et al., 2022). Dokumentasi dalam penelitian ini mencakup berbagai bentuk bukti tertulis yang berkaitan dengan rekognisi dosen dan proses akreditasi di UIMSYA Blokagung. Beberapa dokumen yang dikumpulkan meliputi:

1. Kebijakan akademik universitas yang mengatur tentang rekognisi dosen.
2. Laporan kinerja dosen terkait Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Dokumen akreditasi yang menunjukkan indikator kinerja dosen sebagai salah satu faktor penilaian.
4. Berita acara, notulen rapat, serta data lainnya yang mendukung penelitian.

Dokumentasi tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap informasi dari observasi dan wawancara, tetapi juga memberikan validasi terhadap data yang diperoleh. Dokumen dalam penelitian ini

dikategorikan berdasarkan relevansinya dengan aspek rekognisi dosen dan akreditasi, serta dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

3.7 Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan memiliki kredibilitas yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan teknik uji keabsahan data guna memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan fenomena yang diteliti. Terdapat beberapa teknik uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, di antaranya adalah perpanjangan pengamatan, triangulasi teknik, dan penggunaan bahan referensi (Muhith, 2020).

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dilakukan dengan cara peneliti kembali ke lokasi penelitian untuk mengamati lebih lanjut fenomena yang sedang diteliti. Dalam tahap ini, peneliti meninjau kembali data yang telah diperoleh sebelumnya dan melakukan pengecekan ulang terhadap informasi yang telah dikumpulkan. Melalui perpanjangan pengamatan, hubungan antara peneliti dan informan dapat terjalin lebih erat sehingga menciptakan suasana yang lebih terbuka dan penuh kepercayaan. Hal ini memungkinkan informan untuk memberikan informasi yang lebih mendalam dan tidak ada data yang disembunyikan. Dengan demikian, keakuratan data dapat lebih terjamin (Muhith, 2020).

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi dengan data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Jika data dari berbagai sumber dan metode menunjukkan kesesuaian, maka kredibilitas data semakin kuat. Pendekatan ini digunakan untuk menghindari bias dalam interpretasi data dan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar merefleksikan kondisi di lapangan (Muhith, 2020).

c. Menggunakan Bahan Referensi

Penggunaan bahan referensi merupakan langkah penting dalam menjamin keabsahan data. Bahan referensi yang dimaksud adalah dokumen atau bukti pendukung yang dapat memperkuat data yang

telah dikumpulkan (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti melengkapi data dengan berbagai dokumen, foto kegiatan, serta rekaman wawancara untuk memberikan validasi terhadap informasi yang diperoleh. Dokumentasi ini berfungsi sebagai bukti autentik yang dapat meningkatkan kredibilitas penelitian. Alat yang digunakan dalam proses dokumentasi mencakup perangkat elektronik seperti ponsel atau kamera untuk mengambil gambar dan merekam wawancara yang kemudian digunakan sebagai bahan analisis (Muhith, 2020).

3.8 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:130), analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi. Proses ini mencakup pengelompokan data ke dalam kategori tertentu, penyusunan pola, serta pemilahan informasi yang relevan guna mendukung fokus penelitian. Tujuannya adalah agar data lebih mudah dipahami dan hasil temuan dapat disampaikan kepada pihak lain. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Matriks IFAS

Menurut Rangkuti (2014:24), analisis IFAS merupakan rangkuman hasil evaluasi terhadap berbagai unsur internal yang berdampak pada kelangsungan suatu lembaga pendidikan.

Tabel 3.1: Matriks IFAS

Faktor Internal	Keterangan
<i>Strenghts (S)</i>	Temuan data kekuatan pada lembaga pendidikan
<i>Weaknesses (W)</i>	Temuan data kelemahan pada lembaga pendidikan

(Sumber: Rangkuti, 2014:24)

2. Matrik EFAS

Menurut Rangkuti (2014:26), analisis EFAS merupakan hasil penelaahan terhadap berbagai unsur eksternal yang berpengaruh terhadap keberlanjutan suatu lembaga atau organisasi.

Tabel 3.2: Matriks EFAS

Faktor Internal	Keterangan
<i>Opportunity (O)</i>	Temuan data peluang pada lembaga pendidikan
<i>Threats (T)</i>	Temuan data ancaman pada lembaga pendidikan

(Sumber: Rangkuti, 2014:26)

3. Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas akademik dan akreditasi (Wijayati, 2019 & Suriono, 2022).

Matriks SWOT merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi strategi yang tepat dalam meningkatkan rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma. Melalui analisis ini, peneliti dapat memahami bagaimana strategi yang diterapkan UIMSYA Blokagung dalam menghadapi peluang dan ancaman, serta bagaimana kekuatan dan kelemahan internalnya dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian akreditasi (Prayudi, D., & Yulistria, 2020).

Tabel 3.3 Matriks SWOT

EFAS IFAS	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
Peluang (Opportunity)	Strategi S-O Memanfaatkan kekuatan atas peluang yang telah diidentifikasi	Strategi W-O Memperbaiki atau meminimalkan kelemahan guna memanfaatkan peluang

Ancaman (Threats)	Strategi S-T Menciptakan strategi menggunakan kekuatan guna mengatasi ancaman	Strategi W-T Menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan guna menghindari ancaman
------------------------------	---	--

(Sumber: Rangkuti, 2014:21)

Keterangan tabel:

1. Strategi S-O (Strengths-Opportunities) adapun kombinasi strategi yang dihasilkan adalah dengan memanfaatkan kekuatan atas peluang yang telah diidentifikasi.
2. Strategi W-O (Weaknesses-Opportunities) adapun kombinasi strategi yang dihasilkan adalah memperbaiki atau meminimalkan kelemahan guna memanfaatkan peluang.
3. Strategi S-T (Strengths-Threats) adapun kombinasi strategi yang dihasilkan adalah menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan guna mengatasi ancaman.
4. Strategi W-T (Weaknesses-Threats) adapun kombinasi strategi yang dihasilkan adalah menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan guna menghindari ancaman.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

4.1.1 Sejarah Singkat UIMSYA

Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi merupakan institusi pendidikan tinggi berbasis pesantren yang berlokasi di kawasan paling timur Pulau Jawa, tepatnya di Dusun Blokagung, Desa Karangdoro, Kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Perguruan tinggi ini berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, sebuah pesantren besar yang memiliki pengaruh signifikan dalam perkembangan pendidikan Islam di wilayah tersebut. Transformasi kelembagaan dari bentuk sebelumnya menjadi universitas secara resmi disahkan melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 919 Tahun 2023. SK tersebut mengatur perubahan bentuk dari Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) menjadi Universitas KH. Mukhtar Syafaat, sebagai bentuk peningkatan mutu dan kapasitas institusi dalam mengakomodasi kebutuhan pendidikan tinggi yang lebih luas dan modern.

Perjalanan historis pendirian universitas ini dimulai sejak tahun 2001 dengan nama awal Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam (STAIDA) Blokagung Banyuwangi. Keberadaan STAIDA diperkuat secara hukum melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Nomor: Dj.II/36/03 yang diterbitkan pada tanggal 4 April 2003. Pada masa awal operasionalnya, STAIDA hanya membuka dua program studi, yaitu: (1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di bawah naungan Jurusan Tarbiyah, dan (2) Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) di bawah Jurusan Dakwah.

Sebagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas akademik dan memperluas cakupan keilmuan, pada tahun 2014 STAIDA resmi mengalami perubahan bentuk menjadi Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi. Perubahan ini didasarkan pada Keputusan Direktur Pendidikan Islam Nomor: 6266 Tahun 2014. Sebagai bagian dari pengembangan institusional, IAIDA kemudian mengusulkan pembukaan tiga program studi baru, yaitu: Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), serta Perbankan Syariah (PSY). Ketiga prodi tersebut mendapatkan izin operasional dari

Direktorat Jenderal Pendidikan Islam melalui SK Nomor: 1383 Tahun 2015.

Perkembangan selanjutnya pada tahun 2016, IAIDA kembali menunjukkan komitmen terhadap pengembangan akademik dengan membuka dua program studi tambahan, yakni Program Studi Tadris Bahasa Indonesia dan Program Studi Tadris Bahasa Inggris. Kedua program ini diresmikan melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: 3541 Tahun 2016, yang memberikan izin penyelenggaraan program studi tersebut di jenjang sarjana (S1).

Memasuki tahun 2022, IAIDA terus melanjutkan pengembangan akademiknya dengan membuka tiga program studi baru. Dua di antaranya merupakan program sarjana, yaitu: Program Studi Tadris Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) yang mendapat pengesahan melalui SK Menteri Agama Nomor: 1233 Tahun 2022, serta Program Studi Tadris Matematika yang diresmikan berdasarkan SK Menteri Agama Nomor: 465 Tahun 2022. Selain itu, IAIDA juga membuka satu program pascasarjana, yaitu Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2), yang telah mendapatkan izin operasional melalui Surat Keputusan Menteri Agama Nomor: 808 Tahun 2022.

Transformasi kelembagaan ini mencerminkan dinamika dan komitmen kuat universitas dalam menyediakan layanan pendidikan tinggi yang berbasis nilai-nilai pesantren, sekaligus menjawab kebutuhan zaman melalui penguatan mutu akademik dan pengembangan program studi yang relevan dengan tuntutan global.

4.1.2 Identitas Perguruan Tinggi

- a. Nama : Universitas KH. Mukhtar Syafaat
- b. Slogan : Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren
- c. Alamat Kampus 1 : Blokagung, RT.02/RW.04, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur 68485.



Gambar 4.1 : Kampus 1
Sumber : Profil UIMSya

- d. Alamat Kampus 2 : Dusun Sumberkembang Barat, Desa Karangmulyo, Kecamatan Tegalsari.



Gambar 4.2 : Kampus 2
Sumber : Profil UIMSya

- e. Alamat Kampus 3 : Desa Tamansuruh, Kecamatan Glagah, Kabupaten Banyuwangi.



Gambar 4.3 : Kampus 3
Sumber : Profil UIMSYA

- f. Nomor Telp : 0811-3129-333
- g. Situs Website : <https://uimsya.ac.id/>
- h. Email : official@uimsya.ac.id
- i. Akun Instagram : @uimsya_blokagung
- j. Akun Facebook : Uimsya Blokagung
- k. Akun Twitter : Uimsya Blokagung
- l. Akun Youtube : Uimsya Blokagung
- m. Akun Tiktok : @uimsya_blokagung

4.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi Perguruan Tinggi Pesantren yang Unggul dan Kompetitif di Tingkat Asia Tenggara”

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang berdaya saing.
- 2) Mengembangkan penelitian ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- 3) Mengembangkan dan mengimplementasikan desain pemberdayaan masyarakat berbasis penelitian.
- 4) Membudayakan nilai-nilai kepesantrenan yang berpaham ahlussunnah wal jama'ah.

4.1.4 Tujuan Perguruan Tinggi

- 1) Terlaksananya tata kelola UIMSYA Blokagung Banyuwangi yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
- 2) Tercapainya kualitas dan kuantitas kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian.
- 3) Mencetak lulusan yang memiliki kemampuan akademik dan berakhlakul karimah yang mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu - ilmu keislaman.
- 4) Memperoleh kebermanfaatan bersama yang positif dan produktif dari kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional dan internasional.
- 5) Terwujudnya internalisasi nilai-nilai kepesantrenan dalam Tridharma perguruan tinggi.

4.2 Verifikasi Data Lapangan

Berdasarkan data yang telah peneliti kumpulkan baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi, berikut ini paparan data terkait tema yang ada di lokasi penelitian.

4.2.1. Data tentang implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja tri dharma

Implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja tridharma di Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) diterapkan melalui sistem pelaporan kinerja dan evaluasi berbasis luaran tridharma, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kebijakan utama yang dijalankan adalah mewajibkan seluruh dosen menyusun laporan kinerja secara berkala setiap enam bulan melalui Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD). Laporan ini berfungsi tidak hanya sebagai syarat administratif, tetapi juga sebagai dasar utama dalam proses evaluasi dan pemberian penghargaan. Ketua LPM Bapak Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I., menjelaskan bahwa,

“UIMSYA membuat peraturan setiap dosen selama 6 bulan sekali, satu semester itu wajib melaporkan kinerja dalam pendidikan, penelitian, pengabdian, dan penunjang. Kalau tidak ada kewajiban itu, biasanya dosen hanya ngajar, tetapi penelitian dan pengabdian seringkali terabaikan.”
(wawancara, 18 Juni 2025)

Pernyataan tersebut menunjukkan pentingnya sistem pelaporan sebagai strategi untuk menjamin pelaksanaan tridharma secara menyeluruh dan berimbang.

Selain pelaporan kinerja, UIMSYA menerapkan sistem penilaian rekognisi berbasis capaian akademik melalui indeks Sintaspor. Indeks ini digunakan untuk mengukur performa dosen berdasarkan jumlah dan kualitas luaran seperti publikasi di jurnal SINTA, buku ber-ISBN, laporan pengabdian masyarakat, serta keberhasilan memperoleh hibah. Ketua LPPM, Bapak Ahmad Ainun Najib, M.A., menyampaikan bahwa, *“Rekognisi diberikan berdasarkan indeks Sintaspor yang dihitung dari publikasi SINTA, buku ber-ISBN, laporan pengabdian, dan penelitian. Bahkan nilai satu artikel jurnal internasional bisa mencapai 6 poin. Itu sangat diperhitungkan dalam penilaian.”* (wawancara, 14 Juni 2025)

Beliau juga menambahkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi tantangan dalam optimalisasi penghargaan,

“Idealnya insentif bisa sampai 10 juta, tapi saat ini kami hanya bisa beri satu juta per karya.” (wawancara, 14 Juni 2025)

Meskipun anggaran terbatas, LPPM tetap berupaya mempertahankan keberlangsungan sistem rekognisi dengan skema reward yang proporsional.

Rekognisi di UIMSYA tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek moral dan etika akademik yang menjadi bagian dari budaya pesantren. Wakil Rektor 3, Bapak Abdi Fauji Hadiono, S.Sos.I., M.Sos., M.H., menyampaikan bahwa,

“Keikhlasan memang tidak bisa diukur, tapi khidmah itu bisa terlihat dari keaktifan dalam kegiatan keagamaan kampus, disiplin, tanggung jawab, dan loyal terhadap tugas lembaga. Itu semua bagian dari rekognisi meski tidak tertulis.” (wawancara, 16 Juni 2025)

Beliau juga menjelaskan bahwa hasil kerja tridharma dosen sangat berkontribusi terhadap akreditasi institusi.

“Rekognisi ini juga berkontribusi besar terhadap nilai akreditasi karena publikasi, seminar, dan keterlibatan dosen semua dihitung sebagai poin akreditasi.” (wawancara, 16 Juni 2025)

Sementara itu, Wakil Rektor 1, Bapak Drs. Eko Budiyono, M.H., menegaskan bahwa rekognisi harus dipahami tidak hanya sebagai penghargaan dalam bentuk materi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan institusional atas kontribusi dan peran strategis dosen.

“Rekognisi itu tidak selalu berbentuk penghargaan dalam arti materi, tetapi pengakuan terhadap kompetensi, kebermanfaatan, dan peran dosen dalam institusi. Kadang dosen diberi amanah struktural atau jadi tim pengembang karena kinerjanya itu juga bentuk rekognisi.” (wawancara, 16 Juni 2025)

Beliau juga menekankan pentingnya sistem yang adil dan sesuai dengan karakter lokal kampus berbasis pesantren.

“Kita ingin membangun sistem rekognisi yang objektif tapi tetap sesuai nilai-nilai lokal kampus pesantren.” (wawancara, 16 Juni 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sistem rekognisi dosen di UIMSIA dijalankan melalui pendekatan kombinatorik antara kuantitatif (Sintaspur, LBKD) dan kualitatif (nilai dan sikap dosen). Dosen yang aktif dan produktif dalam tridharma memperoleh insentif, beasiswa studi lanjut, pelatihan akademik, serta kepercayaan dalam jabatan struktural. Di sisi lain, dosen yang menunjukkan loyalitas, khidmah, dan kedisiplinan juga memperoleh pengakuan dalam bentuk non-material, seperti kepercayaan kelembagaan dan peran representatif. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I., yang menyatakan,

“Banyak dosen yang sekarang sudah menjadi reviewer jurnal, pembicara seminar, bahkan sampai luar negeri. Itu semua karena rekognisi yang kita tanamkan secara berkelanjutan.” (wawancara, 18 Juni 2025)

Dapat disimpulkan bahwa implementasi rekognisi dosen di UIMSIA berjalan secara terstruktur dan mencerminkan keseimbangan antara pencapaian akademik dan nilai-nilai etika kampus berbasis pesantren. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran dan disparitas pemahaman, sistem ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dosen dan memperkuat mutu institusi secara menyeluruh, terutama dalam mendukung pencapaian akreditasi dan pengembangan SDM.

4.2.2. Data tentang implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren

Implementasi rekognisi dosen di Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSIA) tidak hanya berbasis pada kinerja tridharma seperti pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai luhur yang menjadi identitas pesantren. Nilai-nilai tersebut antara lain keikhlasan, khidmah (pengabdian), tawadhu (kerendahan hati), kedisiplinan, serta tanggung jawab moral dan spiritual. Dalam

konteks ini, rekognisi tidak selalu direpresentasikan dalam bentuk penghargaan finansial atau promosi jabatan, melainkan dalam bentuk pengakuan moral dan sosial yang diwujudkan dalam kepercayaan, amanah struktural, maupun keterlibatan dosen dalam berbagai kegiatan strategis kampus. Pendekatan ini menunjukkan bahwa UIMSYA tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, melainkan juga menekankan pembentukan karakter dosen yang sesuai dengan kultur keislaman kampus berbasis pesantren.

Ketua LPM, Bapak Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I., menjelaskan bahwa rekognisi di UIMSYA mencakup aspek adab dan kepribadian dosen yang tercermin dalam kehidupan kelembagaan sehari-hari. Dalam wawancara yang telah dilakukan beliau menyatakan,

“Kami juga melihat semangat pengabdian dan tanggung jawab dari sisi adab dosen. Ada yang tidak punya banyak publikasi, tapi sangat aktif dalam kegiatan lembaga, punya akhlak yang bagus, dan selalu siap menjalankan tugas. Itu juga kita akui sebagai bagian dari rekognisi.” (wawancara, 18 Juni 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun tidak tertuang dalam skor atau angka, dedikasi dan integritas dosen tetap mendapat tempat dalam sistem rekognisi yang diterapkan kampus. Hal ini juga menggambarkan bahwa penghargaan terhadap nilai-nilai etika dan moral menjadi bagian penting dalam upaya penguatan identitas institusional.

Senada dengan hal tersebut, Wakil Rektor 3, Bapak Abdi Fauji Hadiono, S.Sos.I., M.Sos., M.H., menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai pesantren sebagai bagian dari budaya akademik di UIMSYA. Dalam wawancara beliau menyampaikan,

“Keikhlasan memang tidak bisa diukur, tapi khidmah itu bisa terlihat dari keaktifan dalam kegiatan keagamaan kampus, disiplin, tanggung jawab, dan loyal terhadap tugas lembaga. Itu semua bagian dari rekognisi meski tidak tertulis.” (wawancara, 12 Juni 2025)

Ucapan tersebut menegaskan bahwa UIMSYA mengakui kontribusi dosen secara menyeluruh, termasuk aspek spiritual dan emosional yang tidak dapat dikuantifikasi secara numerik. Oleh karena itu, dosen yang menunjukkan konsistensi dalam kegiatan sosial-keagamaan serta loyal terhadap misi

kelembagaan tetap memperoleh penghargaan, meskipun tidak dalam bentuk materi. Rekognisi berbasis nilai ini juga menjadi sarana untuk memperkuat identitas kampus yang mengedepankan karakter dan integritas.

Wakil Rektor 1, Bapak Drs. Eko Budiyo, M.H., menambahkan dimensi penting lainnya dalam sistem rekognisi berbasis nilai, yaitu keadilan dan inklusivitas. Dalam wawancara beliau menyatakan,

“Rekognisi itu tidak selalu berbentuk penghargaan dalam arti materi, tetapi pengakuan terhadap kompetensi, kebermanfaatan, dan peran dosen dalam institusi. Kadang dosen diberi amanah struktural atau jadi tim pengembang karena kinerjanya itu juga bentuk rekognisi.” (wawancara, 17 Juni 2025)

Dengan demikian, rekognisi menjadi alat motivasi yang tidak hanya didasarkan pada produktivitas ilmiah semata, tetapi juga pada komitmen dan kontribusi nyata terhadap pengembangan institusi. Pendekatan ini memungkinkan setiap dosen, tanpa memandang latar belakang capaian akademik, untuk mendapatkan penghargaan yang proporsional dan bermartabat.

Ketua LPPM Bapak Ahmad Ainun Najib, M.A., dalam wawancara juga memberikan pandangan serupa. Beliau menyoroti bahwa nilai-nilai seperti keikhlasan dan kerelaan untuk berkontribusi tanpa pamrih sangat dihargai di lingkungan kampus. Beliau mengatakan,

“Kita bisa lihat siapa yang responsif ketika diajak kerja sama. Tidak semua harus ditulis di jurnal, tapi mereka yang punya keikhlasan itu kelihatan dari cara bekerja dan semangatnya.” (wawancara, 16 Juni 2025)

Pandangan ini menguatkan bahwa rekognisi bukan semata-mata soal administrasi atau luaran penelitian, tetapi juga pengakuan terhadap karakter dan semangat gotong-royong dosen. Sistem ini tidak hanya mendorong produktivitas individu, tetapi juga membangun kolektivitas dan solidaritas dosen sebagai kekuatan budaya kampus.

Berdasarkan data hasil tersebut, terlihat bahwa implementasi rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren di UIMSYA dilakukan secara informal tetapi konsisten. Tidak ada sistem penilaian tertulis yang secara eksplisit mencantumkan indikator moral, namun pengakuan dan kepercayaan diberikan berdasarkan

pengamatan terhadap dedikasi, integritas, dan loyalitas dosen dalam kehidupan kampus sehari-hari. Bentuk pengakuan tersebut antara lain berupa pelibatan dalam tim pelaksana kegiatan, penugasan struktural, dan apresiasi dalam forum resmi. Sistem ini memperlihatkan bahwa penghargaan terhadap nilai menjadi strategi penguatan budaya institusi yang khas dan berkelanjutan.

Dengan demikian, sistem rekognisi dosen di UIMSYA mencerminkan perpaduan antara pendekatan akademik dan pendekatan nilai. Di satu sisi, produktivitas tridharma tetap menjadi tolok ukur utama, namun di sisi lain, nilai-nilai pesantren seperti keikhlasan dan khidmah menjadi landasan moral yang memperkaya makna rekognisi. Pendekatan ini membentuk suasana kerja yang sehat, harmonis, dan penuh semangat kolektif, sekaligus memperkuat identitas UIMSYA sebagai kampus berbasis pesantren yang menjunjung tinggi etika dan spiritualitas akademik.

4.2.3. Data tentang strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi

Dalam konteks penguatan strategi rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi, Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung tidak hanya fokus pada sistem internal berbasis kinerja Tri Dharma, tetapi juga mengembangkan pendekatan eksternal melalui kerja sama kelembagaan. Salah satu inisiatif strategis yang dilakukan adalah menjalin kerja sama antar perguruan tinggi (MoU) sebagai bentuk sinergi dalam meningkatkan kualitas dosen dan memperkuat rekognisi akademik lintas institusi.

UIMSYA secara aktif mengaggas forum strategis bersama beberapa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) lainnya, dengan fasilitasi dari Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (Diktis) Kemenag RI, untuk menyusun strategi pengembangan bersama. Kerja sama ini difokuskan pada beberapa hal, antara lain:

1. Pertukaran dosen antar kampus dalam pelaksanaan Tri Dharma, termasuk kegiatan mengajar, pelatihan, dan pengabdian masyarakat.
2. Peningkatan kapasitas akademik melalui pelatihan dan workshop bersama.

3. Kolaborasi penelitian dan penerbitan jurnal nasional terakreditasi.
4. Pendampingan akreditasi lintas institusi, berbagi praktik baik dan sistem dokumentasi mutu.

Langkah ini menjadi bagian dari strategi peningkatan rekognisi dosen berbasis kolaboratif, di mana dosen UIMSYA diberi kesempatan untuk memperluas kontribusi ilmiahnya dalam lingkup nasional. Dampaknya bukan hanya pada pengakuan individu dosen, tetapi juga pada institusi yang memperoleh nilai tambah dalam akreditasi melalui indikator kerja sama dan kontribusi eksternal.

Kerja sama ini juga menunjukkan keseriusan UIMSYA dalam membangun ekosistem akademik yang inklusif dan terbuka, sesuai dengan nilai-nilai pesantren yang mengedepankan ukhuwah dan kolektivitas. Publikasi resmi UIMSYA pada laman [https://uimsya.ac.id/uimsya-blokagung-rumuskan-strategi-pengembangan-ptkis bersama-direktur-diktis-kemenag-ri/](https://uimsya.ac.id/uimsya-blokagung-rumuskan-strategi-pengembangan-ptkis-bersama-direktur-diktis-kemenag-ri/) menunjukkan bahwa kolaborasi ini disusun sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk mendorong peningkatan mutu PTKIS secara kolektif.

Berikut dokumentasi kegiatan kerja sama tersebut:



Gambar 4.4: Kerja sama UIMSYA dengan Kemenag RI.

Strategi pengembangan rekognisi dosen di Universitas KH. Mukhtar Syafaat diarahkan untuk mendukung capaian akreditasi institusi melalui penguatan pelaporan kinerja dan partisipasi dosen dalam tridharma. Ketua LPM menyampaikan:

“Dosen UIMSYA ini sudah banyak yang menjadi reviewer jurnal, pembicara seminar. Itu berdampak sekali karena dalam akreditasi salah satu penilaiannya adalah rekognisi sumber daya manusia.” (wawancara, 18 Juni 2025)

Data ini diperkuat melalui analisis IFAS (Internal Factor Analysis Summary) yang menunjukkan kekuatan internal seperti dukungan pimpinan, keberadaan sistem LBKD/BKD lokal, dan prestasi dosen di tingkat nasional. Namun, kelemahan masih terdapat pada belum adanya SOP rekognisi formal dan keterbatasan dana untuk insentif. Strategi harus diarahkan untuk memaksimalkan kekuatan tersebut dan meminimalisasi kelemahan agar sistem rekognisi berkontribusi lebih besar pada akreditasi.

Tabel 4.1
Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Faktor Internal	Keterangan
Strength (S)	1. Dosen berkualifikasi tinggi dan sebagian telah tersertifikasi 2. Dukungan penuh dari pimpinan universitas terhadap Tri Dharma 3. Kinerja dosen yang terukur melalui pelaporan dan penghargaan 4. Nilai-nilai pesantren tertanam kuat dalam budaya kerja dosen 5. Publikasi dosen di jurnal bereputasi (Sinta 1 dan 2) 6. Mahasiswa aktif berprestasi di berbagai ajang nasional
Weakness (W)	1. Mekanisme penghargaan dosen belum sepenuhnya berbasis kontribusi nyata 2. Sistem informasi penilaian kinerja dosen belum terintegrasi digital 3. Masih rendahnya kesadaran sebagian dosen terhadap pentingnya rekognisi 4. Insentif bagi aktivitas penelitian dan pengabdian masih terbatas 5. Keterbatasan dalam dokumentasi capaian kinerja dosen 6. Kurangnya pelatihan rutin terkait pengembangan kinerja Tri Dharma

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Dari sisi eksternal, analisis EFAS (External Factor Analysis Summary) menunjukkan bahwa terdapat peluang besar dari bantuan hibah pemerintah, kerja sama dengan jurnal dan kampus lain, serta dorongan regulasi nasional seperti SISTER (Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi) dan tuntutan akreditasi.

Tabel 4.2
Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary)

Faktor Eksternal	Keterangan
Opportunity (O)	1. Dukungan regulasi pemerintah dalam peningkatan kualitas dosen 2. Perkembangan teknologi digital mendukung sistem rekognisi 3. Meningkatnya kebutuhan akreditasi unggul dari lembaga akreditasi 4. Peluang kolaborasi antar institusi untuk penguatan Tri Dharma 5. Tuntutan publikasi ilmiah sebagai indikator prestasi institusi 6. Kesempatan peningkatan kompetensi melalui program beasiswa S3
Threats (T)	1. Persaingan antar perguruan tinggi dalam akreditasi dan rekognisi 2. Kurangnya budaya rekognisi dosen secara nasional 3. Risiko rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap PT jika rekognisi lemah 4. Ketergantungan pada pendanaan internal tanpa dukungan eksternal 5. Keterbatasan akses terhadap jurnal bereputasi bagi sebagian dosen 6. Kurangnya insentif dari luar institusi untuk mendukung rekognisi dosen

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Akan tetapi, persaingan antar kampus menjadi tantangan tersendiri.

Ketua LPPM Bapak Ahmad Ainun Najib, M.A., menyatakan: *“Rekognisi memperkuat kontribusi dosen terhadap publikasi, pengabdian, dan capaian indikator akreditasi.”* Wakil Rektor 3 juga menambahkan: *“Kalau ingin rekognisi berkembang lebih*

efektif, kita butuh SOP, insentif jelas, dan reward akademik yang dihargai.” (wawancara, 12 Juni 2025)

Tabel 4.3
Matriks SWOT

IFAS EFAS	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
Peluang (Opportunity)	Strategi S-O 1. Memanfaatkan dukungan pimpinan dan fasilitas riset untuk mengakses hibah penelitian nasional dan internasional. 2. Meningkatkan budaya akademik melalui partisipasi aktif dalam program Kampus Merdeka dan forum ilmiah. 3. Mengembangkan pusat unggulan riset berbasis kolaborasi global dan kebutuhan masyarakat. 4. Mendorong publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat sebagai tolak ukur rekognisi dosen.	Strategi W-O 1. Menyelenggarakan pelatihan publikasi internasional secara terstruktur melalui dukungan program pemerintah. 2. Mengintegrasikan promosi rekognisi dosen ke dalam strategi institusi melalui media digital. 3. Menjalin kolaborasi riset dengan institusi luar negeri sebagai bagian dari Kampus Merdeka. 4. Memberikan insentif dan penghargaan untuk dosen yang berhasil mencapai rekognisi eksternal.
Ancaman (Threats)	Strategi S-T 1. Menyesuaikan strategi kelembagaan terhadap perubahan regulasi dengan cepat melalui unit kebijakan internal.	Strategi W-T 1. Merancang strategi branding dosen berbasis digital untuk menekan biaya promosi.

	2. Memanfaatkan budaya akademik dan dukungan pimpinan untuk menjaga daya saing dosen antar perguruan tinggi. 3. Menyiapkan sistem informasi rekognisi yang mendokumentasikan capaian dan mempermudah validasi jabatan akademik. 4. Melibatkan dosen dalam pelatihan adaptasi regulasi dan tata kelola rekognisi.	2. Menggalang kemitraan eksternal (industri, LSM, pemerintah) guna mendukung kegiatan rekognisi. 3. Membuat program pembinaan dosen yang belum aktif dalam publikasi dan pengabdian. 4. Menyiapkan kebijakan alternatif institusi terhadap kemungkinan keterbatasan anggaran atau perubahan aturan.
--	--	---

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Hasil gabungan dari IFAS dan EFAS kemudian dianalisis dalam bentuk Matriks SWOT, yang menghasilkan empat jenis strategi utama:

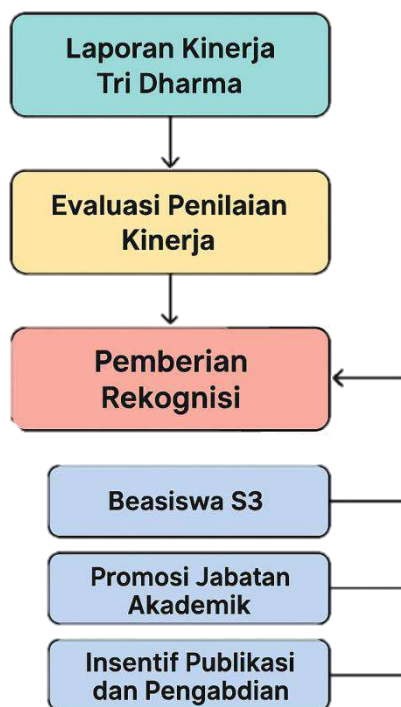
1. Strategi SO: Memaksimalkan dukungan pimpinan dan dosen berprestasi untuk menjalin kerja sama dan memperoleh hibah penelitian.
2. Strategi WO: Menyusun SOP dan meningkatkan pendanaan dengan memanfaatkan peluang bantuan pemerintah.
3. Strategi ST: Memperkuat sistem pelaporan LBKD dan integrasi dengan tuntutan regulasi serta daya saing antar kampus.
4. Strategi WT: Mengurangi kelemahan internal dengan memperbaiki sistem dan mencari dana alternatif untuk mencegah tertinggal dari kompetitor.

Dengan demikian, strategi pengembangan rekognisi dosen memerlukan pendekatan sistematis berbasis data internal dan peluang eksternal yang tersedia. Pemanfaatan hasil analisis SWOT ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi nyata untuk penguatan mutu perguruan tinggi dalam pencapaian akreditasi unggul.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma

Rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma di UIMSYA telah diimplementasikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan data lapangan, UIMSYA memiliki 94 orang dosen, di mana 33 di antaranya telah tersertifikasi. Upaya rekognisi dilakukan melalui berbagai kebijakan penghargaan yang mencakup pemberian beasiswa studi lanjut (S3), promosi jabatan fungsional, serta pengakuan akademik melalui publikasi karya ilmiah dan peran dalam kegiatan pengabdian masyarakat.



Gambar 4.5 Alur sistem rekognisi dosen berbasis Tri Dharma

Rekognisi ini diberikan tidak hanya dalam bentuk penghargaan materiil, tetapi juga bentuk apresiasi moral seperti piagam penghargaan dan publikasi nama dosen berprestasi dalam buletin kampus atau forum resmi akademik. Pihak rektorat secara aktif mendorong partisipasi dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma dengan memberikan motivasi dalam

setiap forum rapat dan evaluasi triwulan. Program-program seperti pelatihan penulisan artikel, workshop metodologi penelitian, serta dukungan anggaran pengabdian kepada masyarakat menjadi bagian dari sistem dukungan institusional.

Implementasi ini menunjukkan komitmen UIMSYA dalam mengintegrasikan nilai-nilai profesionalisme dan spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya dosen. Langkah ini relevan dengan firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm: 39)

Ayat ini menegaskan prinsip balasan sesuai dengan usaha yang dilakukan. Dalam konteks ini, rekognisi dosen menjadi bagian dari penerapan nilai keadilan atas ikhtiar akademik yang dilakukan dosen dalam pengajaran, riset, dan pengabdian. *Tafsir al-Muyassar* menyebutkan bahwa ayat ini mengandung makna bahwa Allah akan memberi balasan secara adil dan proporsional terhadap amal dan jerih payah manusia.

Hal ini juga diperkuat oleh hadis Rasulullah SAW:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقَنَهُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah 'Azza wa Jalla mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia menyempurnakannya." (HR. Thabrani)

Hadis tersebut menjadi fondasi spiritual penting dalam membangun budaya kerja yang berkualitas di lingkungan akademik. Dalam *Faid al-Qadir*, dijelaskan bahwa kata "*itqan*" berarti mengerjakan pekerjaan secara tepat, tuntas, dan berkualitas. Maka, implementasi rekognisi kinerja dosen di UIMSYA menjadi bentuk penghargaan terhadap nilai *itqan* yang tercermin dalam semangat dosen menjalankan Tri Dharma.

Namun, berdasarkan analisis hasil wawancara, masih ditemukan beberapa kendala. Pertama, sistem dokumentasi kinerja dosen belum sepenuhnya terdigitalisasi. Proses pencatatan dan evaluasi masih dilakukan secara manual, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam proses penilaian. Kedua, indikator penilaian kinerja belum sepenuhnya transparan dan cenderung lebih fokus pada publikasi ilmiah

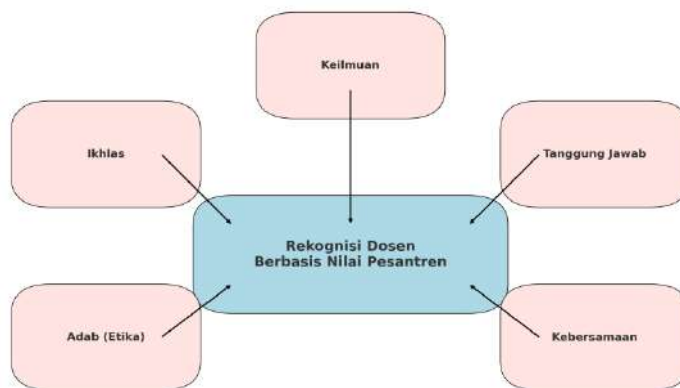
daripada aspek pengajaran dan pengabdian. Padahal banyak dosen yang aktif mendampingi mahasiswa, terlibat dalam kegiatan dakwah dan sosial masyarakat berbasis pesantren, namun belum terdata secara sistematis dalam sistem rekognisi.

Analisis ini menunjukkan perlunya pengembangan sistem rekognisi dosen berbasis teknologi informasi yang terintegrasi dengan sistem informasi akademik (SIKAD) atau platform kinerja internal. Selain itu, perlu dilakukan revisi terhadap kebijakan penilaian agar tidak hanya menitikberatkan pada kuantitas publikasi, tetapi juga aspek-aspek kualitatif seperti kebermanfaatan penelitian, keterlibatan sosial, dan pengembangan nilai-nilai pesantren.

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, sistem rekognisi yang menggabungkan unsur profesionalisme dan nilai spiritual akan berdampak pada terbentuknya kultur kerja yang sinergis dan produktif. Dengan demikian, implementasi rekognisi dosen berbasis Tri Dharma tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga menjadi strategi motivasional dalam meningkatkan mutu institusi menuju akreditasi unggul.

4.3.2 Implementasi Rekognisi Dosen Berbasis Nilai-Nilai Pesantren

Rekognisi dosen di Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) tidak hanya berbasis pada aspek kinerja formal Tri Dharma, tetapi juga mencerminkan pengakuan terhadap integritas moral dan spiritual dosen yang berakar pada nilai-nilai pesantren. Hal ini menjadi pembeda khas UIMSYA sebagai institusi pendidikan tinggi Islam berbasis pesantren, yang mengintegrasikan tradisi akademik dengan nilai-nilai seperti keikhlasan, tawadhu', tanggung jawab, kemandirian, serta ukhuwah (persaudaraan).



Gambar 4.6 Integrasi Rekognisi Dosen Berbasis Nilai Pesantren.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, ditemukan bahwa rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren tidak selalu berbentuk penghargaan materiil atau administratif, tetapi lebih kepada pemberian kepercayaan, pelibatan dalam forum strategis, pengangkatan sebagai pembina asrama, dan penghormatan simbolik di lingkungan kampus. Misalnya, dosen yang menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan, kejujuran, dan sikap keikhlasan yang konsisten akan sering dipercaya memimpin kegiatan dakwah kampus, menjadi pembina tahfidz mahasiswa, atau diberi ruang untuk membimbing forum keilmuan pesantren.

Nilai-nilai pesantren yang paling menonjol dalam pelaksanaan rekognisi adalah ikhlas, tanggung jawab moral, dan adab. Seorang dosen yang bersedia membimbing mahasiswa di luar jam perkuliahan, yang turut serta dalam kegiatan sosial pesantren tanpa pamrih, mendapat pengakuan dari pimpinan dalam bentuk kepercayaan struktural dan peningkatan reputasi moral. Praktik ini menggambarkan pendekatan spiritual yang khas dalam manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam.

Implementasi tersebut sejalan dengan prinsip dalam Al-Qur'an:

قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya aku diperintahkan untuk menyembah Allah dengan ikhlas kepada-Nya dalam menjalankan agama."(QS. Az-Zumar: 11)

Menurut *Tafsir Al-Muyassar*, ayat ini menekankan bahwa amal perbuatan yang paling bernilai adalah yang dilakukan dengan dasar keikhlasan. Dalam konteks ini, ikhlas menjadi nilai utama yang diangkat dalam sistem rekognisi pesantren di UIMSYA di mana penghargaan diberikan bukan hanya pada hasil, tetapi juga pada niat dan cara kerja dosen.

Dalam aspek hadis, prinsip ini dikuatkan oleh sabda Rasulullah SAW:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

Artinya: "Sesungguhnya segala amal itu tergantung pada niatnya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Nilai keikhlasan dalam niat berkontribusi pada penilaian informal terhadap dosen. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi rekognisi di UIMSYA bukan hanya berorientasi pada prestasi formal, melainkan juga spiritual dan moral.

Lebih jauh, pendekatan ini relevan dengan konsep pengembangan karakter akademik dalam manajemen pendidikan Islam, yang tidak hanya mengembangkan kompetensi dosen secara kognitif, tetapi juga membentuk akhlak akademik. Ini menjadi pondasi penting dalam menciptakan atmosfer akademik yang tidak hanya produktif, tetapi juga barokah.

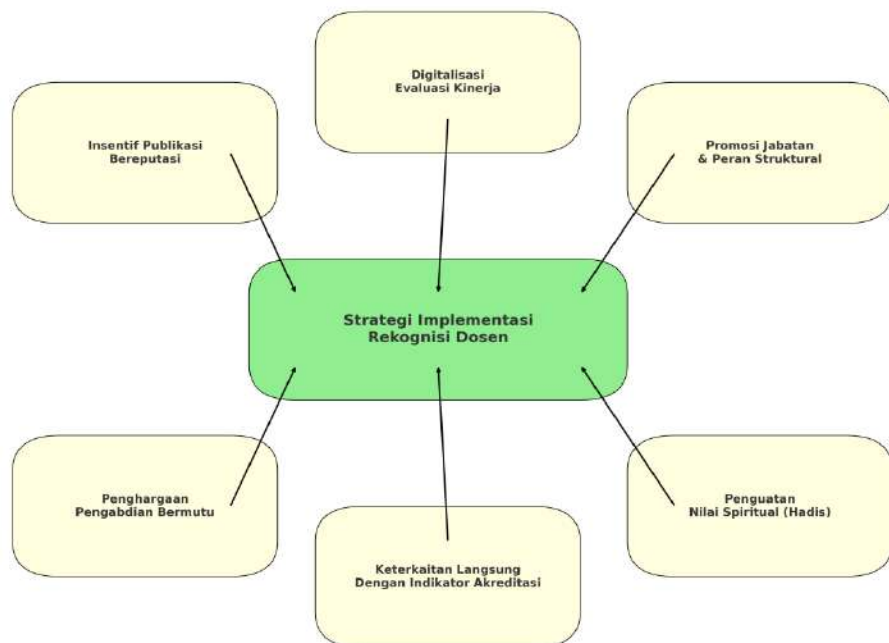
Namun, masih terdapat tantangan. Karena tidak semua bentuk rekognisi pesantren bersifat formal, maka beberapa kontribusi moral spiritual dosen tidak terdokumentasi dalam sistem penilaian akademik. Misalnya, kontribusi dalam membina mahasiswa secara informal belum tercantum dalam laporan kinerja dosen (BKD/PAK). Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk menyusun sistem rekognisi paralel berbasis nilai-nilai spiritual sebagai pelengkap sistem rekognisi administratif.

Model implementasi rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren ini memperkuat posisi UIMSYA sebagai perguruan

tinggi Islam yang mengintegrasikan intelektualisme dan spiritualisme. Dengan mengangkat nilai keikhlasan, adab, dan pengabdian moral, sistem ini menciptakan iklim akademik yang lebih seimbang antara prestasi akademik dan keutamaan akhlak.

4.3.3 Strategi Implementasi Rekognisi Dosen Terhadap Pencapaian Akreditasi

Pencapaian akreditasi unggul menjadi target strategis UIMSYA sebagai perguruan tinggi berbasis pesantren. Dalam konteks ini, implementasi rekognisi terhadap kinerja dosen memiliki peran yang sangat signifikan. Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti, UIMSYA telah merancang berbagai strategi untuk mengarahkan kinerja dosen agar selaras dengan indikator penilaian akreditasi dari BAN-PT, khususnya pada aspek kualitas sumber daya manusia, output penelitian, pengabdian masyarakat, dan efektivitas sistem penjaminan mutu internal.



Gambar 4.7 Strategi implementasi rekognisi terhadap akreditasi

Strategi utama yang diterapkan adalah memberikan rekognisi yang terukur dan berbasis pada indikator akreditasi, seperti:

1. Poin penghargaan untuk publikasi bereputasi (SINTA 2–6, jurnal terakreditasi nasional, dan jurnal internasional),
2. Insentif pengabdian masyarakat berbasis luaran konkret (hak cipta, sertifikat, mitra dampingan),
3. Pengakuan struktural bagi dosen berprestasi, seperti pengangkatan dalam tim LPM (Lembaga Penjaminan Mutu), LPPM, atau pengelola jurnal kampus.

Strategi ini memperlihatkan hubungan antara kebijakan rekognisi dengan peningkatan performa institusional. Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa dosen yang diberikan penghargaan atas kinerja penelitiannya cenderung lebih produktif dalam mengembangkan luaran yang dibutuhkan akreditasi, seperti publikasi, HKI, dan keterlibatan dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, strategi ini mengarah pada prinsip *al-jazā' min jinsil 'amal* yakni balasan sesuai amal perbuatan, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT:

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

Artinya: “Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).” (QS. Ar-Rahman: 60)

Menurut *Tafsir Al-Muyassar*, ayat ini mengandung makna bahwa siapa yang berbuat baik dan berkontribusi dengan maksimal, maka layak memperoleh apresiasi dan penghormatan. Dalam konteks strategi pencapaian akreditasi, pemberian insentif dan rekognisi kepada dosen bukan hanya menjadi instrumen motivasi, tetapi juga bentuk keadilan dan apresiasi terhadap kerja profesional yang berdampak luas bagi institusi.

Strategi UIMSYA juga mencakup pendekatan non-material, seperti memberikan rekomendasi studi lanjut (S3), memberikan amanah sebagai narasumber internal, serta menampilkan kiprah dosen dalam forum-forum akademik kampus sebagai role model. Ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW:

مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ

Artinya: “Barang siapa yang tidak berterima kasih kepada manusia, maka ia tidak bersyukur kepada Allah.”(HR. Tirmidzi)

Hadis ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kontribusi dosen tidak hanya berdimensi manajerial, tetapi juga spiritual. Ketika institusi menghargai kiprah dosen, maka nilai syukur kolektif terhadap nikmat ilmu dan perjuangan keilmuan akan tumbuh dan menguat.

Namun demikian, tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran dan SDM dalam menerapkan sistem rekognisi yang menyeluruh. Beberapa program rekognisi belum berjalan optimal karena sistem evaluasi kinerja belum terintegrasi secara digital dan indikator penilaian belum seluruhnya dikaitkan langsung dengan instrumen akreditasi. Oleh karena itu, strategi ke depan perlu difokuskan pada:

1. Digitalisasi sistem rekognisi kinerja dosen berbasis indikator akreditasi,
2. Penguatan kebijakan reward yang seimbang antara luaran dan proses
3. Pelibatan LPM dan LPPM dalam mendesain sistem evaluasi yang kolaboratif dan adil.

Dengan mengintegrasikan strategi rekognisi dosen ke dalam sistem penjaminan mutu internal, UIMSya akan lebih siap dalam menghadapi proses akreditasi program studi dan institusi, serta menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dan profesionalisme dapat berjalan selaras dalam sistem pendidikan tinggi pesantren.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa pemaparan data lapangan dan analisis mendalam, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja tri dharma di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung

Implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma di UIMSYA telah dilaksanakan melalui sistem pelaporan LBKD dan penilaian capaian tridharma secara kuantitatif, terutama dalam aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Rekognisi diberikan berdasarkan indeks kinerja seperti publikasi jurnal ilmiah, penerbitan buku, serta keterlibatan dalam pengabdian kepada masyarakat. Meskipun belum diformalkan dalam bentuk SOP tertulis, pelaksanaan di lapangan menunjukkan komitmen institusi dalam memberikan penghargaan berbasis prestasi dosen. Sistem ini juga menciptakan motivasi dan kompetisi sehat antar dosen serta memperkuat budaya kinerja akademik di lingkungan kampus.

5.1.2 Implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung

Implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren dilaksanakan melalui pendekatan informal yang menekankan aspek keikhlasan, khidmah, tanggung jawab, dan kesederhanaan.

Nilai-nilai ini menjadi landasan moral dalam menilai dedikasi dan loyalitas dosen terhadap lembaga, meskipun tidak dinyatakan dalam dokumen kebijakan resmi. Penilaian terhadap nilai-nilai ini dilakukan melalui pengamatan langsung dan pengalaman sosial di lingkungan kampus pesantren.

Rekognisi diberikan tidak hanya melalui insentif material tetapi juga melalui kepercayaan, penghormatan sosial, serta penugasan strategis. Sistem ini memperkuat karakter dosen dan menciptakan iklim akademik yang berintegritas, religius, dan humanis.

5.1.3 Strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi perguruan tinggi

Strategi pengembangan rekognisi dosen diarahkan untuk memperkuat kontribusi dosen dalam pencapaian indikator akreditasi perguruan tinggi.

Berdasarkan analisis SWOT, strategi yang dikembangkan mencakup penguatan sistem pelaporan kinerja, penyusunan SOP rekognisi, peningkatan kerja sama eksternal, serta penguatan nilai-nilai pesantren dalam tata kelola SDM.

Pendekatan strategis ini mencakup integrasi antara kekuatan internal dan peluang eksternal untuk memperkuat posisi lembaga dalam akreditasi nasional. Pengembangan sistem rekognisi ini juga berkontribusi dalam membentuk budaya akademik yang unggul dan menciptakan dosen yang profesional, loyal, dan kompetitif secara nasional.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi Islam berbasis pesantren, khususnya dalam konteks rekognisi dosen.

Temuan penelitian memperkuat gagasan bahwa sistem rekognisi tidak hanya bertumpu pada pencapaian kinerja tridharma secara kuantitatif, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moral dan spiritual khas pesantren seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan kesederhanaan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja dapat dikembangkan melalui pendekatan yang lebih kontekstual dan kultural, sejalan dengan prinsip-prinsip value-based management dan motivasi kerja berbasis religiusitas.

Integrasi antara nilai dan kinerja akademik ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan pendidikan Islam, rekognisi dosen tidak dapat dilepaskan dari karakter moral yang melekat pada institusi.

5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan rekognisi dosen di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung agar lebih sistematis dan terarah. Temuan ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan SOP rekognisi dosen yang mencakup aspek kinerja tridharma

dan nilai-nilai pesantren sebagai indikator penilaian. Dengan adanya sistem yang terstruktur, pimpinan lembaga dapat memberikan penghargaan yang adil dan mendorong peningkatan kinerja serta loyalitas dosen.

Selain itu, pengembangan sistem ini diharapkan dapat mendukung pencapaian indikator akreditasi perguruan tinggi serta menjadi model yang dapat diadopsi oleh institusi lain yang memiliki karakter serupa, sehingga memperkuat praktik manajemen SDM berbasis nilai dalam pendidikan tinggi Islam.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat sebagai berikut:

1) Keterbatasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi, yaitu Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung. Hal ini menyebabkan hasil penelitian bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasi untuk seluruh perguruan tinggi, terutama yang tidak berbasis pesantren atau memiliki karakteristik kelembagaan yang berbeda.

2) Keterbatasan Metode dan Data

Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus menjadikan hasil penelitian sangat bergantung pada subjektivitas peneliti serta keterbukaan narasumber. Informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat memiliki keterbatasan dalam hal kedalaman dan kelengkapan data, terutama jika narasumber tidak menyampaikan informasi secara rinci atau terbuka.

3) Keterbatasan Akses Terhadap Dokumen Formal

Beberapa dokumen resmi seperti Standar Operasional Prosedur (SOP) rekognisi dosen belum tersedia secara tertulis atau belum dapat diakses secara lengkap selama penelitian berlangsung. Hal ini menghambat peneliti dalam melakukan verifikasi terhadap kebijakan rekognisi dosen secara administratif dan prosedural.

4) Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas serta keterbatasan dalam sumber daya penunjang menyebabkan ruang lingkup kajian belum dapat menggali semua aspek rekognisi secara menyeluruh, seperti dampaknya terhadap motivasi dosen dalam jangka panjang atau pengaruhnya terhadap retensi SDM.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait sebagai berikut:

1) Bagi Pimpinan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung

Disarankan untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan tertulis dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang sistem rekognisi dosen. Kebijakan ini perlu mengintegrasikan kinerja tridharma dan nilai-nilai pesantren agar pelaksanaannya terukur, adil, dan mencerminkan karakter institusi. Pimpinan juga perlu memperkuat sistem insentif dan pembinaan berkelanjutan untuk mendorong peningkatan mutu dosen.

2) Bagi LPM, LPPM, dan Unit Terkait

Unit-unit pelaksana teknis di bidang mutu dan tridharma perlu meningkatkan sinergi dalam menyusun indikator penilaian rekognisi yang objektif dan transparan. Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan rekognisi perlu dilakukan untuk menilai efektivitasnya terhadap capaian indikator akreditasi, serta menyesuaikan sistem dengan dinamika kebijakan nasional.

3) Bagi Dosen

Dosen diharapkan terus meningkatkan kinerja tridharma secara seimbang serta menginternalisasi nilai-nilai pesantren dalam praktik akademik dan sosial di lingkungan kampus. Keterlibatan aktif dalam kegiatan penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian masyarakat menjadi kunci utama dalam memperoleh rekognisi dan turut mendukung pencapaian mutu institusi.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk memperoleh data yang lebih luas dan terukur. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan membandingkan beberapa perguruan tinggi berbasis pesantren untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik rekognisi dosen di lingkungan pendidikan tinggi Islam

DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, S., & Khalimah, N. (2023). ANALISIS MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN MELALUI SYAHRIAH TERPADU DI PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(2), 256–274.
- Amstrong, Michael., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Angela Oktaviana, Y., Satwika, I. P., & Utami, N. W. (2022). Perancangan Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen Berbasis Website (Studi Kasus Stmik Primakara). *Jurnal Krisnadana*, 1(3), 1–14. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v1i3.109>
- Anwar, S., & Setiawan, D. (2020). *Suksesi Akreditasi Sebagai Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234657091>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- BAN-PT. (2021). *Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi 9 Kriteria*. Jakarta: BAN-PT.
- Baskara, D. B., & Maheswari, I. J. (2025). *Analisis Marketing Mix Dengan Metode Clustering Pada Kompetitor Telkom University Surabaya*. eProceedings of Management. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/26666>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Eriyanto, J., Sumijan, & Yuhandri. (2023). Penerapan Metode Moora Untuk Rekomendasi Penghargaan Dosen Berdasarkan Kinerja Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (Studi Kasus Di Stmik Royal Kisaran). *RJOCS (Riau Journal of Computer Science)*, 9(2), 99–107. <https://doi.org/10.30606/rjocs.v9i2.2053>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., & Sri, L. H. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi. <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>

- Haliza, W. (2020). *ANOTASI BIBLIOGRAFI STRATEGI PEMBELAJARAN SEJARAH DAN PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI*. 2507(February), 1–9.
- Harun, M., Rosid, A., Hidayati, T. R., & Anwar, M. (2024). *The Chancellor's Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees*. 399–414.
- Harun, M., Kholifah, N., & Mustofa, A. (2024). Pengaruh Sistem Mutu terhadap Akreditasi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Mutu Pendidikan*, 18(2), 112–127.
- Ikhram, Z. (2025). Pengembangan Sistem Pembelajaran Digital Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam di Kabupaten Bengkalis. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Repository*.
- Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The Effects of University Leadership Management: Efforts to Improve the Education Quality of State Institute for Islamic Studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 239–266. <https://doi.org/10.14421/jpi.2018.72.239-266>
- Liana, L. (2024). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya terhadap Peningkatan Kinerja*. 7(1), 501–510.
- Lisdiyanto, A. (2023). Sistem Penilaian Kinerja Tridharma Dosen Menggunakan SAW. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(1), 69–72. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v5i1.760>
- Maisah, M., Fauzi, H., Aprianto, I., Amiruddin, A., & Zulqarnain, Z. (2020). Strategi Pengembangan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(5), 416–424. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i5.202>
- Muhith, A. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bildung.
- Muksalmina. (2018). Efektivitas Sistem Informasi Akademik (SIKAD) Online dalam Proses Tri Dharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. *UIN Ar-Raniry Repository*.
- Nyoto, N. (2021). Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(4), 428–438. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i4.1792>
- Oktariani, H., Muzakkir, E. S., Amelia, R. A., Maryamah, M., & Oviyanti, F. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Mekanisme Akreditasi di Perguruan Tinggi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8601–8605. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5046>
- Oktariani, D., Fitriana, R., & Liana, R. (2024). Implementasi Sistem Akreditasi dan Dampaknya terhadap Reputasi Kampus. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Islam*, 10(1), 21–38.

- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). Pendekatan Metode Studi Kasus dalam Riset Kualitatif. *Local Engineering*, 2(1), 31–34.
<https://doi.org/10.59810/lejlace.v2i1.89>
- Prayudi, D., & Yulistria, R. (2020). Penggunaan matriks SWOT dan metode QSPM pada strategi pemasaran jasa wedding organizer: Studi kasus pada UMKM Gosimplywedding Sukabumi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*.
- Paiman. (2025). *Narasumber Kuliah Pakar: Daya Saing dan Kualitas Perguruan Tinggi dalam Era Globalisasi*. Universitas PGRI Yogyakarta. <http://repository.upy.ac.id/14977/1/Narasumber-Kuliah-Pakar.pdf>
- Setiawan, A., Anwar, M., & Syamsul, H. (2020). Strategi Peningkatan Akreditasi di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 6(1), 33–45.
- Setiawan, R., Aprillia, A., & Magdalena, N. (2020). Analysis of antecedent factors in academic achievement and student retention. *Asian Association of Open Universities Journal*, 15(1), 37–47.
<https://doi.org/10.1108/AAOUJ-09-2019-0043>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *EDU RESEARCH*, 5(3 SE-Articles). <https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.
<https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Taliak, J., Al Farisi, T., Sinta, R. A., Aziz, A., & Fauziyah, N. L. (2024). Evaluasi Efektivitas Metode Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Mengembangkan Kreativitas Siswa. *Journal of Education Research*, 5(1), 583–589. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.876>
- Ulayya, O. S. (2025). *Pengaruh Organizational Culture Terhadap Organizational Performance di Perguruan Tinggi Swasta*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
<https://etd.umy.ac.id/id/eprint/51250/>
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal*

Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan, 5(2), 198–211.
<https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>

Wijayati, H. (2019). Panduan Analisis SWOT untuk Kesuksesan Bisnis: jangan buat strategi bisnis sebelum baca buku ini. *Anak Hebat Indonesia*.

Wulandika, S., Andani, S. R., Saputra, W., & Solikhun, S. (2020). *Perancangan Sistem Informasi Data Evaluasi Kinerja Akademik Dosen Pada AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:212804639>

Yin, R. K. (2018). Case Study Research and Applications: Design and Methods (6th ed.). *SAGE Publications*.

Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>

Yusuf, Z., & Faridi, F. (2024). Integrasi Teknologi Digital dalam Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Relinesia: Jurnal Kajian Agama Dan Multikulturalisme Indonesia*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian Warek 1



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.231/FTK.UIMSYA/C.3/VI/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:

Wakil Rektor I Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 2000
NIM : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: *"Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi"*

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Lampiran 2 : Surat Pengantar Penelitian Warek 2



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung – Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.231/FTK.UIMSYA/C.3/VI/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:

Wakil Rektor II Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 2000
NIM : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: ***"Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi"***

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 18 Juni 2025

Dekan

Dr. Sili Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

Lampiran 3 : Surat Pengantar Penelitian Warek 3



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.231/FTK.UIMSYA/C.3/VI/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Wakil Rektor III Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 2000
NIM : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: **"Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi"**

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



18 Juni 2025

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

Lampiran 4 : Surat Pengantar Penelitian LPM



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.231/FTK.UIMSya/C.3/VI/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
Ketua Lembaga Penjamin Mutu (LPM)
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya)
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 2000
NIM : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: **"Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi"**

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 12 Juni 2025

Dekan

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

Lampiran 5 : Surat Pengantar Penelitian LPPM



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.231/FTK.UIMSYA/C.3/VI/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:

Ketua LPPM Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 2000
NIM : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program **tesis**.

Adapun judul penelitiannya adalah: **"Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma Dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi"**

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 18 Juni 2025

Dekan

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.

NIPY. 3150801058001

Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT Blokagung – Banyuwangi

Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

SURAT KETERANGAN

Nomor : 51.2.12/213/UIMSYA/B.7/VI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Agus Afwil Kholil
NIM/NIMKO : 2311251025
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana S2
Alamat : Karangdoro-Tegalsari-Banyuwangi

Telah melaksanakan penelitian di UIMSYA Blokagung Banyuwangi mulai bulan Mei 2025 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Studi dengan Judul **“Strategi Pengembangan Rekognisi Dosen Berbasis Kinerja Tri Dharma dan Nilai-Nilai Pesantren Dalam Menunjang Pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Blokagung, 30 Juni 2025

Rektor

Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I
NIPY: 3150104087601

Lampiran 7 : Kartu Bimbingan Tesis

6/20/25, 5:18 PM

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK UIMSYA BLOKAGUNG ...

NAMA	AHMAD AGUS AFWIL KHOLIL
NIM	2311251025
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN
ANGKATAN	20231
PROGRAM STUDI	S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERIODE	20242

No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20242	20 Juni 2025	Konsultasi dan persetujuan Ujian Tesis	Memeriksa kelengkapan tesis sebelum ujian, cek plagiasi dan persetujuan ACC Ujian Tesis
2	20242	11 Juni 2025	Pengecekan Plagiasi	Menjelaskan Pengecekan Plagiasi Turnitin dan parafase dalam menghindari plagiasi
3	20242	31 Mei 2025	Konsultasi penyusunan abstrak tesis	Menjelaskan teknis penyusunan abstrak tesis
4	20242	27 Mei 2025	Konsultasi Bab V Kesimpulan tesis	Menjelaskan penyusunan bab V kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah/tujuan dan hasil pembahasan
5	20242	13 Mei 2025	Konsultasi penyusunan pembahasan dalam tesis	Menjelaskan pembahasan berdasarkan teori utama yang dijadikan landasan teori penelitian
6	20242	04 Mei 2025	Konsultasi penyusunan hasil penelitian dalam tesis	Menjelaskan cara penyusunan hasil penelitian berdasarkan data penelitian yang diperoleh
7	20242	28 April 2025	Konsultasi Bab IV Hasil dan pembahasan tesis	Menjelaskan cara penyusunan dan penyajian hasil wawancara dalam bab IV
8	20242	23 April 2025	Konsultasi Penyusunan Pedoman Wawancara	Menjelaskan cara penyusunan pedoman wawancara
9	20242	20 April 2025	Konsultasi prosedur pengumpulan data penelitian pasca seminar tesis	Menjelaskan proses pengumpulan data melalui tiga tahapan observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi
10	20242	10 Maret 2025	Finalisasi proposal Tesis untuk seminar proposal	Memeriksa kelengkapan tesis sebelum diseminarkan dan memotivasi mahasiswa dalam menyiapkan seminar proposal tesis
11	20242	18 Februari 2025	Konsultasi BAB III, metode penelitian dalam penelitian kualitatif	Menjelaskan metode penelitian dalam penelitian kualitatif untuk Tesis
12	20242	04 Februari 2025	Konsultasi Bab II, Kajian Teori	Menjelaskan penyusunan kajian teori berdasarkan grand theory dan pendukungnya berdasarkan tema penelitian
13	20242	14 Januari 2025	Konsultasi BAB I, research background	Menjelaskan penyusunan research background dalam penelitian kualitatif untuk tesis
14	20242	29 Desember 2024	Acc Judul Penelitian	Menjelaskan judul penelitian scope MPI dan sistematika proposal penelitian kualitatif

Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian



Benchmarking & international Conference Mahasiswa Pascasarjana UIMSYA di International Islamic University Malaysia (IIUM)



Penandatanganan Kerjasama dan International Conference Mahasiswa Pascasarjana UIMSYA di University Putra Malaya (UPM)



Seminar Internasional Mahasiswa Pascasarjana MPI (S2) UIMSYA di Universiti Malaya (UM)



Seminar Internasional Mahasiswa Pascasarjana MPI (S2) UIMSYA di Sekolah Indonesia Singapura (SIS)



Penandatanganan Kerjasama dan Seminar Internasional Mahasiswa Pascasarjana MPI (S2) UIMSYA di Fatoni University Thailand



Seminar Internasional Mahasiswa Pascasarjana MPI (S2) UIMSYA di Universitas Putra Malaysia

Lampiran 9 : Biodata Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ahmad Agus Afwil Kholil
NIM : 2311251025
TTL : Banyuwangi, 8 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Prodi : S2 Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Telp : 081217996983
Alamat : Dsn. Blokagung RT 03/RW04 Desa
Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten
Banyuwangi

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah/Perguruan	Bidang Studi
SD	SD Darussalam Blokagung	
SMP	SMP Plus Darussalam Blokagung	
SMA	SMA Darussalam Blokagung	Ilmu Pengetahuan Alam
S1	Universitas KH. Mukhtar Syafaat	Manajemen Pendidikan Islam

Riwayat Pendidikan Non Formal

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah/Perguruan	Bidang Studi
TPQ	TPQ Darussalam	Agama
Ula	MADIN PP. Darussalam Blokagung	Agama
Wustho	MADIN PP. Darussalam Blokagung	Agama

Lampiran 10 : Daftar Target Informasi yang Diperoleh

No	Masalah Penelitian	Indikator Masalah
1	Bagaimana implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung?	1. Kebijakan rekognisi dosen yang berlaku 2. Sistem rekognisi dosen yang berlaku 3. Pelaksanaan rekognisi berbasis kinerja Tri Dharma dalam bidang pendidikan dan pengajaran 4. Pelaksanaan rekognisi berbasis kinerja Tri Dharma dalam bidang penelitian 5. Pelaksanaan rekognisi berbasis kinerja Tri Dharma dalam bidang pengabdian kepada masyarakat
2	Bagaimana implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung?	1. Integrasi nilai-nilai pesantren dalam kebijakan rekognisi dosen 2. Persepsi dosen terhadap rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren 3. Mekanisme Penilaian 4. Penetapan Rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren
3	Bagaimana strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi perguruan tinggi?	1. Kontribusi rekognisi dosen terhadap akreditasi 2. Keunikan rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi 3. Kelemahan rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi 4. Peluang rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi 5. Tantangan rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi

Lampiran 11 : Pedoman Wawancara

No	Rumusan Masalah	Indikator Masalah	Pertanyaan Wawancara
1	Implementasi rekognisi dosen berbasis kinerja Tri Dharma	Kebijakan rekognisi dosen yang berlaku	Bagaimana kebijakan universitas dalam memberikan rekognisi terhadap kinerja dosen?
		Sistem rekognisi dosen yang berlaku	Apakah terdapat sistem khusus untuk mengatur rekognisi dosen? Bagaimana sistem itu dijalankan?
		Pelaksanaan rekognisi dalam bidang pendidikan	Seperti apa bentuk penghargaan yang diberikan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran?
		Pelaksanaan rekognisi dalam bidang penelitian	Bagaimana sistem rekognisi mendorong dosen untuk aktif dalam penelitian dan publikasi?
		Pelaksanaan rekognisi dalam pengabdian masyarakat	Apa bentuk penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada dosen atas kontribusi dalam pengabdian masyarakat?
2	Implementasi rekognisi dosen berbasis nilai-nilai pesantren	Integrasi nilai-nilai pesantren dalam kebijakan rekognisi	Apakah nilai-nilai pesantren diintegrasikan ke dalam kebijakan rekognisi dosen? Bagaimana bentuknya?
		Persepsi dosen terhadap rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren	Bagaimana pandangan Anda sebagai dosen terhadap penerapan nilai-nilai pesantren dalam sistem rekognisi dosen?

		Mekanisme penilaian berbasis nilai pesantren	Bagaimana proses penilaian rekognisi dosen yang berbasis pada nilai-nilai pesantren dilakukan?
		Penetapan rekognisi berbasis nilai-nilai pesantren	Siapa yang menetapkan dan menilai rekognisi yang berbasis pada nilai-nilai pesantren tersebut?
3	Strategi pengembangan rekognisi dosen terhadap pencapaian akreditasi	Kontribusi rekognisi dosen terhadap akreditasi	Bagaimana rekognisi dosen dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan akreditasi perguruan tinggi?
		Keunikan rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi	Apa yang membedakan sistem rekognisi dosen di UIMSYA dengan perguruan tinggi lain?
		Kelemahan rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi	Apa saja kelemahan atau kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem rekognisi dosen?
		Peluang rekognisi dosen UIMSYA dalam mencapai akreditasi	Apa peluang strategis yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan rekognisi dosen?
		Tantangan dalam pengembangan rekognisi dosen	Tantangan apa saja yang menghambat pengembangan rekognisi dosen dalam menunjang akreditasi?

Lampiran 12 : Plagiarisme

Tesis Agus Afwil.docx

ORIGINALITY REPORT



PANITIA TUGAS AKHIR
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhlis Syafaat
Blokagung - Banyuwangi

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.library-iaida.ac.id Internet Source	2%
2	uimsya.ac.id Internet Source	1%
3	ejournal.iaida.ac.id Internet Source	1%
4	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
5	repository.upi.edu Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	1%
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
8	iaida.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1%
10	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
11	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1%