

TESIS

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA OPTIMALISASI BEASISWA PENDIDIKAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI PESANTREN DALAM KONSEP MASLAHAH KWONLEDGE-BASED SKILLS



Oleh:

Zulvan Maulana

NIM: 2311251040

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



PRASYARAT GELAR

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA OPTIMALISASI BEASISWA PENDIDIKAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI PESANTREN DALAM KONSEP MASLAHAH KWONLEDGE-BASED SKILLS TESIS

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

Oleh:

ZULVAN MAULANA

NIM: 2311251040

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

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Dengan Judul:

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA OPTIMALISASI BEASISWA PENDIDIKAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI PESANTREN DALAM KONSEP MASLAHAH KWONLEDGE-BASED SKILLS

Telah Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang Ujian Tesis

Pada Tanggal: 18 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Prodi

Pembimbing



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



Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I.
NIPY. 3152328097701

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara Zulvan Maulana Telah Dimunaqosah 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 sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd.)

Tim Penguji:
Ketua


Dr. Mirhabun Nadir, MM.
NIPY. 3150801058001

Penguji I


Dr. Hj. Lely Ana Ferawati Hkaningsih, SE.
M.H., MM. CRP
NIPY. 3150929008601

Penguji II


Dr. Pradibyo Hordiansyah, SS., MA.
NIPY. 3150722128401




Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058601

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

"Seng Marai Angel Pikiranmu"

Persembahan:

Alhamdulillahirobbil'alamin.

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan rasa syukur dan bahagia. Penulis mempersembahkan tesis ini kepada:

1. Al Maghfurlah KH. Mukhtar Syafa'at Abdul Ghofur dan segenap masyayikh PP. Darussalam Blokagung yang selalu menguatkan pondasi iman kami.
2. Kedua orang tua Ibu Hj. Susanti dan Bapak H. Mulyono yang selalu mendoakan dan menasehati saya sehingga saya bisa pada tahap ini.
3. Segenap dosen-dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat terutama Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang selalu membimbing kami dengan penuh rasa kasih sayang.
4. Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I. yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan tesis saya hingga saya dinyatakan lulus.
5. Lia Kusumaning Dewi, yang turut serta menyumbangkan fikiran, memberi dukungan, dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman seperjuangan *Rombongan Stres* yang telah memberikan kesan indah selama masa perkuliahan.

**PERNYATAAN
KEASLIAN TESIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Zulvan Maulana
NIM : 2311251040
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Pasir, Mijen, Demak, Jawa Tengah.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- a. Tesis ini tidak pernah diserahkan oleh lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- b. Tesis ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- c. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa tesis ini hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangi, 15 Juni 2025

Yang Menyatakan,



Zulvan Maulana

NIM: 2311251040

Abstrak

Maulana, Zulvan. 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia Optimalisasi Beasiswa Pendidikan Dosen Di Perguruan Tinggi Pesantren Dalam Konsep Masalah Knowledge-Based Skills. Tesis. Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.

Pembimbing: Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I.

Kata Kunci: Beasiswa, Kesejahteraan Dosen, Manajemen SDM, Optimalisasi.

Penelitian ini mengkaji secara mendalam manajemen sumber daya manusia dalam optimalisasi beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren sebagai strategi untuk mengubah paradigma kesejahteraan dosen. Tujuan utama dari penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis strategi optimalisasi program beasiswa, (2) mengidentifikasi hambatan dan tantangan pelaksanaannya, (3) serta menilai kontribusinya terhadap peningkatan kesejahteraan dosen meliputi aspek profesional, finansial, emosional, spiritual, dan sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus di Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan pimpinan dan penerima beasiswa, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengelolaan beasiswa dilakukan secara sistematis mencakup: perencanaan yang matang, penerapan kebijakan yang selaras dengan tujuan institusional, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, evaluasi yang berkala. (2) Hambatan utama yang dihadapi mencakup keterbatasan anggaran dan kesiapan SDM, namun dapat diatasi melalui kolaborasi kelembagaan dan komitmen spiritual. (3) Program beasiswa pendidikan lanjutan memiliki kontribusi signifikan terhadap keterampilan berbasis pengetahuan masalah di lingkungan perguruan tinggi pesantren, terdiri dari tiga dimensi utama: pengembangan keterampilan akademik, peningkatan kontribusi sosial dan spiritual, dan kualitas hidup holistik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan level pendidikan, tetapi berkontribusi secara sistemik terhadap ekosistem mutu di perguruan tinggi pesantren.

Abstract

Maulana, Zulvan. 2025. Human Resource Management Optimization of Lecturer Education Scholarships at Islamic Boarding Schools in the Concept of Knowledge-Based Skills Maslahah. Thesis. Postgraduate Study Program in Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, KH. Mukhtar Syafaat University (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.

Mentor: Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I.

Keywords: Scholarships, Lecturer Welfare, Human Resource Management, Optimization.

This research examines in depth the management of human resources in optimizing continuing education scholarships in Islamic boarding schools as a strategy to change the paradigm of lecturer welfare. The main objectives of this study are: (1) to analyze the strategy for optimizing the scholarship program, (2) to identify obstacles and challenges in its implementation, (3) and to assess its contribution to improving lecturer welfare including professional, financial, emotional, spiritual, and social aspects. This study uses a qualitative approach with a case study type at KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi University. Data collection techniques are carried out through observation, in-depth interviews with leaders and scholarship recipients, and documentation. Data analysis uses the Miles and Huberman interactive model, including data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that: (1) scholarship management is carried out systematically including: careful planning, implementation of policies that are in line with institutional goals, increasing the competence of teaching staff, and periodic evaluations. (2) The main obstacles faced include budget limitations and HR readiness, but can be overcome through institutional collaboration and spiritual commitment. (3) The continuing education scholarship program has a significant contribution to knowledge-based skills in the Islamic boarding school environment, consisting of three main dimensions: academic skills development, increasing social and spiritual contributions, and holistic quality of life. Thus, the results of this study confirm that optimizing the continuing education scholarship program is not only related to increasing the level of education, but also contributes systematically to the quality ecosystem in Islamic boarding schools.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur saya haturkan kepada Allah S.W.T. yang telah memberikan nikmat serta rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. yang dinantikan syafa'atnya di hari kiamat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, proposal tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I. Selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at (UIMSIA) Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Dr. Muhammad Bisri Ihwan Lc, M.Pd. selaku Ketua Prodi Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
5. Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal tesis ini.
6. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
7. Kedua orang tua Ibu Hj. Susanti dan Bapak H. Mulyono yang selalu mendoakan dan menasehati saya sehingga saya bisa pada tahap ini.
8. Lia Kusumaning Dewi yang turut serta menyumbangkan fikiran, memberi dukungan, dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan proposal tesis ini.
9. Seluruh teman-teman *Rombongan Stress* yang selalu memberikan cecian dan makian.

Semoga Allah tetap memberikan kesehatan serta keselamatan kepada beliau semua *Amiin*. Penulis berharap kepada *Allah Azza Wajalla*, semoga proposal tesis yang telah tersusun ini dapat memberikan manfaat. *Amiin Yarobbal Alamin*.

Blokagung, 08 Februari 2025
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Persetujuan	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Definisi Istilah	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Teori-teori yang berkaitan dengan penelitian	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	9
2.1.2 Optimalisasi Beasiswa Perguruan Tinggi Pesantren ..	18
2.1.3 Kesejahteraan Dosen.....	24
2.2 Penelitian terdahulu	28
2.3 Alur Pikir Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Kehadiran Peneliti	33
3.4 Subjek Penelitian (Informan)	34
3.5 Data dan Sumber Data.....	34
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	34
3.7 Keabsahan Data.....	35
3.8 Analisis Data	36

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN 41

- 4.1. Gambaran Data Lapangan 41
- 4.2. Verifikasi Data Lapangan 44
- 4.3. Pembahasan 56

BAB V PENUTUP 62

- 5.1. Kesimpulan 62
- 5.2. Implikasi Penelitian..... 63
- 5.3. Keterbatasan Penelitian 65
- 5.4. Saran..... 65

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	31
Tabel 4.2 Tabel Informan	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur pikir penelitian.....	31
Gambar 4.1 Komitmen Pimpinan	47
Gamabr 4.2 Brosur Pengembangan SDM	50
Gambar 4.3 Data Dosen Penerima Beasiswa Tahun 2020-2024.....	53
Gambar 4.4 Data Dosen Penerima Beasiswa Rekomendasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
3. Cek Plagiasi
4. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas KH. Mukhtar Syafaat sebagai salah satu Perguruan tinggi pesantren, dengan misinya Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang berdaya saing, Mengembangkan penelitian ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, Mengembangkan dan mengimplementasikan desain pemberdayaan masyarakat berbasis penelitian, serta Membudayakan nilai-nilai kepesantrenan yang berpaham ahlussunnah wal jama'ah.

Berkaitan dengan itu, salah satu kunci untuk memenuhi harapan dan tekad tersebut, UIMSYA memprogramkan pengembangan dosen dalam 4 (empat) hal, yakni: 1. Peningkatan kualitas dosen dengan standar pendidikan minimal adalah memiliki kualifikasi Strata-2 (S2) dalam bidangnya masing-masing. 2. Meningkatkan mutu. Pendidikan dosen ke jenjang program Doktor dan program Profesi. 3. Memacu dosen untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara seimbang, yakni Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan memenangkan hibah kompetitif baik dalam negeri dan luar negeri, 4. Sertifikasi dosen yang bertujuan untuk menilai profesionalisme dosen, menentukan kelayakan dosen sebagai pendidik profesional, dan meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi.

Salah satu jenjang pendidikan di dunia pesantren yang mengalami perkembangan secara bertahap adalah pendidikan pada jenjang perguruan tinggi. Perguruan tinggi di pesantren merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menyatukan berbagai keunggulan perguruan tinggi umum dengan nilai-nilai Pendidikan di pesantren (Susilo, 2021: 167). Dalam hal itu perguruan tinggi di pesantren juga berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dosen.

Dalam konteks pengembangan SDM di perguruan tinggi pesantren, beasiswa pendidikan lanjutan menjadi alat penting untuk meningkatkan kualitas dosen. Beasiswa, sebagaimana dijelaskan oleh Habiburokhman (2020: 74) adalah bentuk bantuan keuangan yang diberikan kepada individu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Dalam hal ini UIMSYA meskipun perguruan tinggi berbasis pesantren mampu memberikan program pendidikan lanjutan bagi para dosen dengan tujuan mensejahterakannya. Dengan program ini, dosen dapat meningkatkan kualifikasi akademik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan dosen yang tidak hanya berarti dalam hal finansial saja. Pengembangan SDM bertujuan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas pegawai sehingga mampu memecahkan berbagai masalah organisasi secara efektif.

Dosen di perguruan tinggi pesantren memiliki peran sebagai agen utama dalam pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Keberhasilan dan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme, dan komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam perguruan tinggi pesantren harus dirancang untuk mengoptimalkan peran dosen melalui pengembangan kualifikasi dan profesionalisme. Dengan program beasiswa pendidikan lanjutan, perguruan tinggi pesantren tidak hanya meningkatkan kapasitas individu dosen tetapi juga mengubah paradigma kesejahteraan dosen menjadi lebih holistik, mencakup pengakuan profesional dan pengembangan karier. Hal ini menjadi langkah strategis dalam memastikan mutu pendidikan di perguruan tinggi pesantren dapat terus meningkat dan bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam konteks ini, Pemberian beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen tidak hanya meningkatkan kompetensi akademik, tetapi juga kesejahteraan holistik yang mencakup aspek finansial, sosial, emosional, dan spiritual. Dalam konteks perguruan tinggi pesantren, pengembangan SDM dosen yang menggabungkan nilai keislaman dan akademik berperan penting

dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mempersiapkan dosen sebagai agen perubahan untuk masyarakat.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa pemberian beasiswa berdampak signifikan terhadap peningkatan kualifikasi dosen dan mutu pendidikan (Pratiwi, 2020; Rahmawati, 2021). Namun, penelitian tersebut belum secara khusus mengaitkan peningkatan kualifikasi ini dengan kemaslahatan dosen dalam dimensi spiritual, sosial, dan profesional secara utuh. Penelitian oleh Arifin (2022) menunjukkan bahwa dosen di lingkungan pesantren tidak hanya membutuhkan pengembangan akademik, tetapi juga dukungan terhadap pengembangan karakter dan spiritualitas sebagai bagian dari amanah keilmuan dalam perspektif Islam.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki keunikan karena mengeksplorasi pengembangan SDM dosen di perguruan tinggi pesantren tidak hanya dari aspek profesionalisme dan kompetensi, tetapi juga dari sudut pandang kemaslahatan holistik, yaitu mencakup kesejahteraan spiritual, emosional, sosial, dan karier. Fokus pada beasiswa pendidikan lanjutan sebagai strategi manajemen SDM di lingkungan pesantren juga menjadi aspek empiris yang belum banyak diungkap oleh penelitian sebelumnya.

Maslahah dalam bekerja adalah sebuah pilihan bagi kebanyakan manusia. Masalah adalah sesuatu yang diinginkan semua orang, tetapi sebaliknya ada banyak orang yang setiap hari bekerja namun tidak merasa mendapat masalah dengan pekerjaan mereka dan juga dengan orang-orang di sekelilingnya. Masalah telah menjadi konsep penting dalam dunia kerja karena kesejahteraan adalah ukuran tentang pikiran dan perasaan positif yang penting bagi ketahanan dan perkembangan organisasi (Seligman, 2019: 247). Kemaslahatan dalam sebuah organisasi dianggap penting karena tidak hanya berdampak secara individual saja namun memberikan dampak keseluruhan pada organisasi, sebagaimana pernyataan (Wright, 2024: 119).

Islam mengajarkan masalah didefinisikan dengan mengabdikan sepenuhnya kepada Allah, berperilaku sesuai dengan ketentuan syariat, menikmati hubungan dengan Allah, dan menjaga kebahagiaan untuk akhirat, di mana hal ini datang dengan

perasaan kepastian yang diberikan oleh Allah (Al Ghazali, 2020: 53). Kemaslahatan bisa diartikan tidak hanya terpaku pada kenikmatan duniawi, melainkan juga kesejahteraan akhirat yang sejati dan sifatnya tidak terbatas. Kenikmatan tertinggi di akhirat adalah merasa dekat dengan Tuhan dan mendapatkan keridhaan-Nya (Wangi, 2022: 128). Sebagaimana manusia yang menjalankan hidupnya berdasarkan syariat dan Alquran niscaya Allah akan memberikan kesejahteraan kepada hamba-Nya baik secara subjektif dan objektif, fisik dan spiritual, dan di akhirat.

Kemaslahatan adalah konsep yang mencakup berbagai aspek kehidupan yang saling mendukung untuk menciptakan kondisi yang seimbang dan berkualitas. Meskipun sering diidentikkan dengan stabilitas finansial, kesejahteraan sejati tidak hanya sebatas pada kemampuan memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga mencakup kesejahteraan emosional, sosial, fisik, dan pengembangan diri. Dalam konteks profesional, seperti dosen, kesejahteraan dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk dukungan yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan karir, salah satunya melalui pemberian beasiswa (Judijanto dkk., 2024: 217). Beasiswa untuk melanjutkan studi, mengikuti pelatihan, atau menghadiri konferensi internasional adalah salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi individu, membuka peluang pengembangan karir, dan meningkatkan kontribusi profesional mereka. Dukungan ini tidak hanya memperkaya kemampuan dan pengetahuan dosen, tetapi juga berdampak positif pada institusi pendidikan yang mereka wakili serta kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Dengan demikian, kesejahteraan sejati melibatkan pemenuhan kebutuhan yang holistik, mulai dari aspek finansial hingga pemberdayaan individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam profesi dan masyarakat.

Pendekatan multidimensional (administratif, psikologis, ketaqwaan) terhadap konsep kemaslahatan dosen yang selama ini lebih banyak dipahami dalam kerangka finansial semata. Penelitian ini tidak hanya menyoroti manajemen sumber daya manusia dari sisi administratif atau teknis program beasiswa pendidikan lanjutan, tetapi juga mengungkap bagaimana beasiswa tersebut menjadi instrumen strategis dalam mengubah paradigma

kesejahteraan dosen secara holistik, terutama dalam konteks khas perguruan tinggi pesantren. Nilai kebaruan lainnya terletak pada integrasi nilai-nilai keislaman dan tradisi kepesantrenan dalam kerangka pengembangan SDM, yang belum banyak diangkat dalam penelitian sejenis. Dengan menempatkan dosen sebagai subjek aktif dalam transformasi institusional melalui peningkatan kualifikasi dan spiritualitas akademik, penelitian ini memberikan sumbangan empiris dan konseptual bagi pengembangan model manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan berkelanjutan di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Pengembangan SDM terutama pelatihan keahlian dapat dilakukan dengan knowledge-based skills. Namun, banyak organisasi, pelatihan dipandang sebagai bentuk pendidikan. Pemimpin gagal melihat bahwa pelatihan harus ditujukan pada pengembangan keterampilan jangka pendek yang akan segera berkontribusi pada peningkatan kinerja di tempat kerja (Spitzer, 1984). Meskipun pendidikan dan pengembangan jangka panjang dapat berperan dalam program pelatihan yang komprehensif, namun berbahaya untuk mengarahkan seluruh orientasi pelatihan ke arah ini. Pelatihan harus dipandang berbeda dari pendidikan atau pelatihan akan kehilangan kontribusi uniknya bagi organisasi. Untuk melatih sumber daya manusia lebih efisien, pengembang perusahaan mengirimkan dan menjalankan program pembelajaran mendalam mereka pada platform multi- keahlian. Namun, beberapa program gagal setelah sumber daya yang mahal mengikuti pelatihan keluar dari perusahaan (Lin, 2020). Hasil penelitian literature Lattacher & Wdowiak, (2020) menyatakan bahwa Kegagalan memainkan peran penting dalam pembelajaran dan pelatihan keahlian.

Simanora (2014: 17) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Konsep pengembangan SDM yang lebih komprehensif seiring dengan meningkatnya persaingan termasuk di lembaga pendidikan, Graßmann (2023) mengemukakan konsep pengembangan SDM sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kualifikasi dan performa, seperti dinyatakan bahwa *Defines HR development*

as the sum of the activities that are conducted for an organization's people under one single systematic umbrella. "Their object is to change the qualifications and/or the performance of the individual people of an organization across many levels of hierarchy by means of training, career planning, or work restructuring. Kalimat tersebut berarti pengembangan SDM sebagai jumlah aktivitas yang dilakukan untuk orang-orang dalam suatu organisasi di bawah satu payung sistematis. Tujuan mereka adalah mengubah kualifikasi dan/atau kinerja orang-orang dalam suatu organisasi di berbagai tingkatan hierarki melalui pelatihan, perencanaan karier, atau restrukturisasi pekerjaan.

Untuk menyiapkan manusia Indonesia berkualitas di masa yang akan datang maka perguruan tinggi harus memperhatikan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, tentu hal ini ditandai dengan tersedianya sumber daya pendidikan/dosen. Untuk itu universitas berkewajiban melaksanakan program peningkatan sumber daya pendidikan melalui pembinaan dan pengembangan terhadap para dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan (Aimah, 2021: 263).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa dosen sebagai tenaga profesional memiliki hak untuk memperoleh kesempatan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pasal 52 ayat (1) menyatakan bahwa *"Dosen berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses terhadap sumber belajar, pelatihan dan pembinaan profesional secara berkelanjutan."*

Program-program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen tentu ada yang telah dilaksanakan oleh perguruan tinggi, seperti halnya adanya program beasiswa lanjutan bagi para dosen. Pengembangan dosen dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu sendiri. Menurut Danim (2016: 87) dari perspektif institusi, pengembangan SDM dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas pegawai dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Pembinaan dan

pengembangan dosen pastinya harus melihat peningkatan kualifikasi dosen.

Hal tersebut juga sesuai dengan hadist nabi Muhammad S.A.W, beliau bersabda:

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya: *“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR Muslim)*

Sedangkan arti dari beasiswa adalah pemberian berupa bantuan keuangan yang diberikan kepada perorangan, mahasiswa atau pelajar yang digunakan demi keberlangsungan pendidikan yang ditempuh (Ilham dkk., 2021: 43). Menurut Murniasih (2020: 12) beasiswa diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Ussman (2022: 10) dosen adalah agen utama dalam proses pembelajaran dan pengembangan mahasiswa, serta berperan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka mengelola sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangatlah penting. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.”

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran besar dalam pengembangan SDM dan peningkatan daya saing bangsa. Dosen sebagai elemen kunci dalam perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional diatur untuk meningkatkan martabat dan peran mereka sebagai agen

pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta sebagai pengabdian masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Indonesia, khususnya di dunia pesantren, memiliki karakteristik unik yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan keunggulan pendidikan tinggi. PTKI memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi muda yang berintegritas, kompeten, dan berwawasan luas. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di PTKI adalah pengembangan dosen melalui program beasiswa pendidikan lanjutan. Perguruan tinggi pesantren, sebagai bagian dari PTKI, menggabungkan nilai-nilai pesantren dengan keunggulan akademik untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki karakter moral yang kuat.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusia adalah yang dapat membuat sumber-sumber lain dari sebuah organisasi dapat berfungsi. Namun demikian, sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi tidak dengan sendirinya mampu bekerja dengan efektif tanpa adanya program, di antaranya; perencanaan, perekrutan, penyeleksian, penempatan, pengembangan, maupun kompensasi sumber daya manusia yang komprehensif dan sistematis. Hal tersebut mutlak dilakukan apabila organisasi ingin berkembang, maju dan tetap eksis. Maka kegiatan organisasi sumber daya manusia terbesar adalah melaksanakan hal-hal tersebut di atas, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, sehingga mencapai produktivitas yang diharapkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2019: 27) bahwa Sumber daya manusia yang baik, ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi, ke arah tercapainya suatu tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memberdayakan orang untuk secara aktif membentuk masa depan mereka di dunia kerja modern yang ditandai dengan laju perubahan yang dipercepat. Sistem pendidikan dan pelatihan dirancang untuk memberi orang kapasitas dan ketahanan untuk

mengatasi tantangan saat ini dan masa depan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan mereka (Association of Southeast Asian Nations, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana manajemen SDM dapat dioptimalkan dalam konteks pemberian beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis dalam mengubah paradigma kesejahteraan dosen menjadi lebih holistik, yang mencakup aspek finansial, pengembangan kompetensi, dan peningkatan profesionalisme. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya di lingkungan PTKI berbasis pesantren.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan?
2. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi pesantren dalam mengelola program beasiswa pendidikan lanjutan dosen?
3. Bagaimana kontribusi beasiswa pendidikan lanjutan terhadap konsep masalah knowledge-based skills dosen perguruan tinggi pesantren?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan.
2. Mengetahui hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi pesantren dalam mengelola program beasiswa pendidikan lanjutan dosen.
3. Menganalisis kontribusi beasiswa pendidikan lanjutan terhadap konsep masalah knowledge-based skills dosen perguruan tinggi pesantren.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian yang akan dilakukan ini pun diharapkan bisa memberikan manfaat dalam dunia pendidikan baik secara teoritis maupun praktis. Berikut ini beberapa manfaatnya, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan perguruan tinggi pesantren.

2. Manfaat Praktis

- a. Bahan untuk menentukan kebijakan manajemen sdm dalam optimalisasi beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren.
- b. Menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan tema terkait.

1.5. Definisi Istilah

Judul penelitian harus mudah dipahami oleh pembaca karena dapat memberikan gambaran awal tentang isi penelitian. Untuk menghindari kesalahpahaman, judul dibuat lebih jelas dengan membatasi istilah berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Proses strategis dalam mengelola tenaga kerja di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, manajemen SDM berfokus pada pengelolaan tenaga pendidik (dosen) dalam mendukung optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan.

2. Optimalisasi Beasiswa Pendidikan Lanjutan

Upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program beasiswa untuk mendukung pengembangan pendidikan tingkat lanjutan. Optimalisasi ini mencakup Bantuan dana pendidikan yang diberikan kepada individu untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program magister atau doktoral. Beasiswa ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam bidang akademik.

3. Perguruan Tinggi Pesantren

Institusi pendidikan tinggi yang berbasis pada nilai-nilai pesantren, mengintegrasikan pendidikan akademik modern dengan pendidikan agama dan moral Islami. Perguruan tinggi

pesantren memiliki ciri khas dalam mencetak lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan integritas keislaman.

4. Paradigma Kesejahteraan Dosen

Maslahah knowledge-based skills merupakan gabungan dua konsep utama, yaitu masalah dalam tradisi keilmuan Islam dan knowledge-based skills dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Dalam konteks manajemen SDM di perguruan tinggi pesantren, istilah ini merujuk pada seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tidak hanya berorientasi pada penguasaan akademik dan profesional, tetapi juga memberikan kemanfaatan (masalah) yang nyata bagi individu, institusi, dan masyarakat secara holistik meliputi aspek spiritual, sosial, emosional, dan intelektual.

Dari definisi di atas, maka yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Optimalisasi Beasiswa Pendidikan Dosen Di Perguruan Tinggi Pesantren Dalam Konsep Masalah Knowledge-Based Skills adalah upaya strategis dalam mengelola dan mengembangkan dosen melalui program beasiswa lanjutan, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi akademik tetapi juga mendorong masalah secara holistik mencakup aspek profesional, finansial, spiritual, dan emosional sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pendidikan di pesantren.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Definisi

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan penggabungan dari dua istilah yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, atau mengatur. Terry (2021: 1) mengartikan manajemen sebagai serangkaian proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menetapkan dan mencapai berbagai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya.

Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut Armstrong (2023: 7) *People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective* (Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia banyak diberikan oleh para ahli. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya (Mondy, 2015: 4).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Ichsan, 2021: 12). Henry (2014: 17) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Armstrong (2023: 8) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terintegrasi dan koheren kerja, pengembangan serta kesejahteraan seseorang yang bekerja di organisasi. Tujuan keseluruhan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai kesuksesan melalui orang-orang. Tujuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kemampuan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan membuat kebijakan terbaik dari sumber daya yang tersedia.

Konsep pengembangan SDM yang lebih komprehensif seiring dengan meningkatnya persaingan termasuk di lembaga pendidikan, Taylor (2023: 62) mengemukakan konsep pengembangan SDM sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kualifikasi dan performa, seperti dinyatakan bahwa *Defines HR development as the sum of the activities that are conducted for an organization's people under one single systematic umbrella. "Their object is to change the qualifications and/or the performance of the individual people of an organization across many levels of hierarchy by means of training, career planning, or work restructuring.* Kalimat tersebut berarti pengembangan SDM sebagai jumlah

aktivitas yang dilakukan untuk orang-orang dalam suatu organisasi di bawah satu payung sistematis. Tujuan mereka adalah mengubah kualifikasi dan/atau kinerja orang-orang dalam suatu organisasi di berbagai tingkatan hierarki melalui pelatihan, perencanaan karier, atau restrukturisasi pekerjaan.

Berdasarkan uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan kesejahteraan dan hubungan kerja. Pengembangan SDM dilakukan secara sistematis melalui pelatihan, perencanaan karier, dan restrukturisasi pekerjaan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di berbagai tingkat organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) istilah bahasa Inggrisnya *Human Resources Development (HRD)* sangat penting dalam upaya menciptakan keunggulan kompetiti SDM dan organisasi dari para pesaingnya. Istilah HRD diciptakan oleh Leonard Nadler tahun 1969 guru besar George Washington University pada konferensi *American Society of Training an Development (ASTD)* di Miami Florida. Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku SDM dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja SDM dan kinerja organisasi (Nadler, 2019: 78).

Leuwol (2020: 8) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Pengembangan sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini juga mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal (Aimah, 2021: 47). Pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga.

Dengan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting. Karena pegawai atau karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yakni tujuan yang diinginkan oleh sekolah. Di samping itu, dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Wirawan (2019: 31) memaparkan beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

- 1) Program pembelajaran. PSDM adalah program pembelajaran di mana para pegawai/ karyawan mengikuti proses pembelajaran yang dirancang khusus oleh perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja. Proses pembelajaran artinya ada kurikulum dan materi yang dipelajari, ada metode belajar dan ada instruktur yang melaksanakan pembelajaran.
- 2) Program PSDM disengaja. Program PSDM disengaja artinya program ini dirancang secara sistematis oleh organisasi sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Program tersebut memiliki sasaran dan materi pembelajaran yang terstruktur dengan metode tertentu serta diajarkan oleh instruktur profesional. Selain pelatihan formal, PSDM juga dapat dilakukan secara mandiri melalui pembelajaran dari berbagai sumber, seperti buku, artikel, atau media digital.
- 3) Dilaksanakan dalam waktu tertentu. PSDM merupakan bentuk investasi organisasi yang dapat diukur nilai pengembaliannya (return on investment). Perencanaan dan pelaksanaannya memerlukan biaya operasional, di mana semakin lama durasi pelatihan, semakin besar biaya yang diperlukan. Oleh karena itu, pelaksanaan PSDM dibatasi dalam jangka waktu tertentu agar hasil serta manfaatnya dapat dievaluasi secara optimal.
- 4) Tujuan PSDM. PSDM mempunyai tujuan antara dan tujuan akhir. Tujuan antaranya adalah mengembangkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dari para peserta. Dengan dicapainya tujuan antara dapat diprediksi kinerja pegawai yang merupakan tujuan akhir PSDM dapat meningkat. Jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja perusahaan akan meningkat juga.

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik.

Menurut Sagala (2018: 17) pembinaan dan pengembangan profesi pendidik yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan sistem yang terus menerus, maka program yang harus dilalui adalah pengembangan profesional berbagai tenaga kependidikan dan pendidik diperlukan program yaitu:

1) Program Pre Service

Tenaga pendidikan disiapkan melalui pre service teacher education sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan(LPTK) dengan strategi pelaksanaan dan pengembangan yang ditangani oleh perguruan tinggi yang menghasilkan tenaga kependidikan dan pendidik kemampuan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) menangani program dan melakukan inovasi dengan menanamkan pemahaman yang mendalam tentang kurikulum pada calon pendidik dengan melakukan evaluasi pada tiap periode yang telah ditentukan untuk menjamin kesinambungan pengembangan staf.

2) Program In Service Education

Upaya peningkatan profesi guru/ pendidik di Indonesia sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan empat faktor yaitu, ketersediaan pendidik, mutu calon pendidik, pendidikan prajabatan dan peranan organisasi profesi. Dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu profesional maupun mutu layanan, pendidik harus pula meningkatkan sikap profesionalnya. Pengembangan sikap profesional

ini dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).

Ada sejumlah cara dan tempat untuk mengembangkan profesi pendidikan, yaitu: 1) dengan belajar sendiri dirumah; 2) belajar diperpustakaan khusus untuk pendidik; 3) dengan cara membentuk persatuan pendidik sebidang studi atau yang berspesialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau diskusi dalam kelompoknya masing-masing; 4) mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dimanapun pertemuan itu diadakan selama masih dapat dijangkau oleh pendidik; 5) belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan; 6) mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan; dan 7) ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah.

Penggunaan ilmu manajemen dalam pengembangan tenaga pendidik dilakukan sebagai upaya dari inovasi administrasi yang didesain untuk mengembangkan keefektifan sekolah atau madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada stakeholder pendidikan (Rosyiddin, 2022: 50). Development atau pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain yang dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai. Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya.

Bagi bagian pengelolaan sumber daya manusia penting mengenal metode yang akan digunakan dalam penyampaian pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Menurut Nugraha (2020: 92) ada dua jenis pelatihan yang dapat digunakan yaitu :

1) On the job training

Pelatihan di tempat kerja atau on-the-job training disampaikan kepada karyawan saat mereka melakukan pekerjaan rutin sehari-hari. Dengan cara ini, mereka tidak kehilangan waktu ketika mereka sedang belajar dan bekerja. Pelatihan ini menyangkut apa yang dikerjakan, untuk apa harus diajarkan.

2) Off the job training

Program off-the-job training merupakan kegiatan yang dilakukan di luar kegiatan bekerja karyawan meliputi kuliah atau ceramah, audio-visual, rotasi pekerjaan, magang, seminar, simulasi atau studi khusus, konferensi atau diskusi, studi kasus, permainan, instruksi terprogram dan pelatihan laboratorium.

Amelia (2022: 133) menyebutkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui beberapa jalur yaitu:

- 1) Jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian.
- 2) Jalur latihan kerja yaitu meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktik dari pada teori.
- 3) Jalur pengalaman kerja yaitu seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya.

c. Tantangan Yang Dihadapi

Pengelolaan program beasiswa dihadapkan pada berbagai hambatan yang kompleks dan multidimensional. Dewi (2025) mengemukakan bahwa ada beberapa tantangan dan hambatan diantaranya:

1) Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh institusi, sehingga pengelola program harus menyusun skala prioritas yang ketat dalam menentukan penerima beasiswa. Keterbatasan ini tidak jarang menyebabkan pembatasan kuota dan menghambat kesinambungan pengembangan SDM secara menyeluruh.

2) Beban kerja dosen yang tinggi

Beban kerja dosen yang tinggi menjadi penghambat signifikan dalam pelaksanaan studi lanjut. Dosen di perguruan tinggi kecil atau berbasis pesantren umumnya merangkap berbagai peran akademik dan administratif, sehingga mengalami kesulitan dalam mengalokasikan waktu untuk mengikuti studi lanjut secara optimal.

3) Kebijakan Yang Belum Jelas

Banyak institusi pendidikan tinggi Islam belum memiliki kebijakan yang jelas mengenai izin belajar atau pengurangan beban kerja bagi dosen yang melanjutkan studi, serta belum menyediakan insentif yang memadai bagi dosen yang berhasil menyelesaikan pendidikan lanjut.

4) Keterbatasan relasi

Keterbatasan relasi institusi dengan sumber pendanaan eksternal menyebabkan tingginya ketergantungan pada dana internal kampus atau

yayasan, sehingga peluang pengembangan SDM tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Pendidik khususnya dosen merupakan komponen utama terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh dosen yang profesional. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam proses pembelajaran dengan kata lain adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran dosen sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Dosen mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya (Sudarta, 2022: 7).

Secara normatif, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menandakan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam konsiderannya, menjelaskan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini diperkuat oleh Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dosen dituntut untuk profesional dengan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Cara mendapatkan guru seperti kriteria di atas melalui kualifikasi, uji kompetensi dan sertifikasi. Dengan demikian dosen profesional harus memiliki sertifikat profesi.

2.1.2. Optimalisasi Beasiswa di Perguruan Tinggi Pesantren

a. Definisi Optimalisasi

Optimalisasi dalam manajemen pendidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan institusi pendidikan. Menurut Terry (2021: 138), optimalisasi adalah proses memaksimalkan penggunaan sumber daya guna mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan, optimalisasi mencakup perencanaan yang matang, penggunaan teknologi, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta penerapan kebijakan yang relevan. Optimalisasi juga melibatkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal agar setiap elemen dalam sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan adanya optimalisasi yang tepat, diharapkan institusi pendidikan mampu mencapai tujuan akademik dan non-akademik secara efektif.

Menurut Aliyyah (2021: 31), optimalisasi dalam manajemen pendidikan tidak hanya terbatas pada penggunaan sumber daya, tetapi juga melibatkan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik

akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi tenaga pendidik, serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan institusi. Dalam konteks ini, kepala sekolah atau pimpinan institusi pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola dan mengoptimalkan seluruh aspek manajerial. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan strategis, membangun komunikasi yang baik, serta mengembangkan budaya kerja yang produktif menjadi faktor utama dalam keberhasilan optimalisasi manajemen pendidikan.

Siswanto (2019: 11) menambahkan bahwa optimalisasi dalam organisasi pendidikan dapat dicapai melalui perencanaan strategis dan inovasi kebijakan. Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, misalnya, merupakan salah satu bentuk optimalisasi yang dapat meningkatkan efektivitas penyampaian materi. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan profesional, juga menjadi faktor kunci dalam optimalisasi manajemen pendidikan. Dengan pendekatan yang tepat, institusi pendidikan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman serta menghadapi tantangan global dalam dunia pendidikan.

Dengan demikian, optimalisasi dalam manajemen pendidikan adalah suatu proses yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari kepemimpinan, perencanaan strategis, manajemen mutu, hingga inovasi kebijakan. Keberhasilan optimalisasi bergantung pada kolaborasi antara seluruh pihak yang terlibat dalam sistem pendidikan, termasuk pemerintah, tenaga pendidik, peserta didik, serta masyarakat. Dengan optimalisasi yang baik, diharapkan pendidikan dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga mampu mencetak generasi yang unggul dan berdaya saing tinggi di masa depan.

b. Definisi dan Jenis Beasiswa

Beasiswa adalah pemberian berupa bantuan keuangan yang diberikan kepada perorangan, mahasiswa atau pelajar yang digunakan demi keberlangsungan pendidikan yang ditempuh. Beasiswa diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Penghargaan itu dapat berupa akses tertentu pada suatu institusi atau penghargaan berupa bantuan keuangan (Aliyyah, 2020: 28).

Beasiswa dapat diberikan oleh lembaga pemerintah, perusahaan ataupun yayasan. Pemberian beasiswa dapat dikategorikan pada pemberian cuma-cuma ataupun pemberian dengan ikatan kerja (biasa disebut ikatan dinas) setelah selesainya pendidikan. Lama ikatan dinas ini berbeda-beda, tergantung pada lembaga yang memberikan beasiswa tersebut. beasiswa juga banyak diberikan kepada perkelompok (group) misalnya ketika ada event perlombaan yang diadakan oleh lembaga pendidikan, dan salah satu hadiahnya adalah beasiswa.

Menurut Wahjuningsih (2019: 31) ada beberapa jenis beasiswa yaitu:

1) Beasiswa Bantuan

Sesuai dengan namanya, beasiswa ini diberikan untuk membantu mahasiswa atau calon mahasiswa yang kurang beruntung secara ekonomi, namun memiliki prestasi, terutama prestasi dibidang akademik.

2) Beasiswa Penghargaan

Beasiswa ini diberikan kepada mahasiswa yang memiliki prestasi akademik terbaik sebagai bentuk penghargaan. Oleh karena itu, beasiswa ini juga sering disebut beasiswa prestasi akademik. Beasiswa ini bisa didapatkan setelah calon penerima beasiswa menjadi mahasiswa di

universitas pemberi beasiswa dengan syarat Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mencapai syarat yang ditetapkan, misalnya IPK diatas 3,00 atau 3,50.

3) Beasiswa Non akademik

Beasiswa ini hampir mirip dengan beasiswa atletik. Selain diberikan kepada mahasiswa yang berprestasi dibidang olahraga, beasiswa ini juga diberikan kepada calon mahasiswa yang berprestasi di bidang seni.

4) Beasiswa Sebagian

Program beasiswa yang satu ini hanya menanggung sebagian biaya pendidikan yang dibutuhkan mahasiswa. Biasanya biaya pendidikan yang ditanggung dalam program ini misalnya biaya kuliah dan biaya buku saja.

5) Beasiswa Penuh

Beasiswa penuh memberikan dana secara penuh untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa penerima beasiswa selama menempuh pendidikan tinggi, yang meliputi biaya hidup, akomodasi, biaya pendidikan, biaya buku dan penelitian, biaya perjalanan dan juga asuransi.

6) Beasiswa penelitian

Beasiswa penelitian hampir sama konsepnya dengan beasiswa teaching assistanship, namun lebih fokus pada penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa atau dosen dari perguruan tinggi penyedia beasiswa.

7) Beasiswa Proyek PhD

Beasiswa ini diberikan pada kelompok penelitian yang terdiri dari mahasiswa atau penelitian setingkat PhD yang dilakukan oleh dosen atau profesor dari perguruan tinggi pemberi beasiswa.

8) Beasiswa Ikatan Dinas

Ikatan dinas artiya penerima beasiswa harus bekerja dalam jangka waktu tertentu di perusahaan pemberi beasiswa begitu pendidikannya selesai. Dengan kata lain,

penerima ikatan dinas akan mendapat jaminan bekerja begitu selesai kuliah.

9) Beasiswa Pemerintah

Beasiswa yang langsung dari pemerintah atau lembaga-lembaga pemerintahan Indonesia. Seperti yang kita ketahui banyak sekali lembaga yang memiliki program beasiswa dengan tujuan membantu mencerdaskan generasi penerus bangsa.

10) Beasiswa yang Berasal dari Negara Maju

Ada banyak negara maju yang menjalin kerjasama dengan Indonesia dalam hal peningkatan mutu pendidikan, salah satunya dengan cara menyediakan program beasiswa.

11) Beasiswa dari Yayasan atau Organisasi

Beasiswa dari yayasan atau organisasi juga terbagi dalam banyak jenis sesuai dengan fokus mereka pada bidang tertentu, seperti berdasarkan sosial budaya, akademik, keagamaan, atau berdasarkan latar belakang penerima beasiswa.

c. Optimalisasi Beasiswa di Perguruan Tinggi Pesantren

Di perguruan tinggi berbasis pesantren, moral dan perilaku mahasiswa dibentuk melalui tradisi khas pesantren yang unik dibandingkan dengan pendidikan di luar pesantren. Perguruan tinggi pesantren adalah tempat pendidikan studi Islam yang memiliki nilai sejarah terhadap nilai-nilai keagamaan. Perguruan tinggi pesantren memiliki ciri khas di mana semua mahasiswa tinggal di asrama, masjid menjadi pusat ibadah dan kegiatan keagamaan, dan secara struktural masih di bawah kepemimpinan atau lembaga pimpinan pondok.

Perguruan tinggi berbasis pesantren bertujuan untuk menghasilkan alumni yang tidak hanya menguasai ilmu keagamaan tetapi juga ilmu lainnya seperti ekonomi, sosial, teknologi, humaniora, hingga ilmu-ilmu pasti. Perguruan tinggi pesantren diharapkan

mampu menciptakan ulama intelek yang dapat memenuhi harapan masyarakat.

Perguruan tinggi pesantren juga memiliki strategi dalam hal pengembangan SDM yang dimiliki, misalnya dalam optimalisasi program beasiswa lanjutan. Optimalisasi program beasiswa adalah proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan dampak dari program beasiswa agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, seperti meningkatkan akses pendidikan, mendukung siswa berbakat, atau memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di bidang tertentu. Menurut Mujab (2024: 24), keberhasilan akademik mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik mereka, tetapi juga oleh dukungan yang mereka terima dari lingkungan pendidikan, termasuk bantuan finansial seperti beasiswa. Oleh karena itu, optimalisasi program beasiswa memerlukan pendekatan yang komprehensif agar dapat memberikan manfaat maksimal.

Berikut adalah beberapa langkah dan strategi untuk mengoptimalkan program beasiswa menurut Herawati (2020: 28):

- 1) Tujuan dan Sasaran yang Jelas
Sebuah program akan lebih efektif jika memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Dalam konteks beasiswa, penentuan tujuan harus disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan sumber daya manusia yang ditargetkan.
- 2) Proses Seleksi yang Transparan dan Adil
Proses seleksi yang transparan dan adil sangat penting dalam memastikan bahwa beasiswa diberikan kepada individu yang benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan serta mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang.

3) Dukungan yang Holistik

Dukungan yang holistik bagi penerima beasiswa, seperti bimbingan akademik, pelatihan keterampilan, serta dukungan psikososial, dapat membantu mereka mencapai kesuksesan yang lebih besar.

4) Kemitraan dan Kolaborasi

Kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta, dapat memperkuat program beasiswa.

5) Inovasi dan Adaptasi

Inovasi dan adaptasi sangat penting dalam menyesuaikan program beasiswa dengan perkembangan zaman dan kebutuhan yang berubah.

6) Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi program harus dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas dan efisiensinya.

2.1.3. Masalah Knowledge-based Skills

a. Definisi Masalah

Pengertian masalah dalam bahasa Arab berarti perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia. Dalam artinya yang umum adalah setiap segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan seperti menghasilkan keuntungan atau kesenangan; atau dalam arti menolak atau menghindarkan seperti menolak kemudharatan atau kerusakan. Jadi setiap yang mengandung manfaat patut disebut maslahat. Dengan begitu maslahat itu mengandung dua sisi yaitu menarik dan mendatangkan kemaslahatan dan menolak atau menghindarkan kemudharatan. Dalam mengartikan maslahat secara definitif terdapat perbedaan rumusan dikalangan ulama yang kalau diamati ternyata hakikatnya adalah sama (Kudaedah, 2020).

Menurut (I. Al-Ghazali, 2008) asal maslahat itu berarti sesuatu yang mendatangkan manfaat (keuntungan) dan menjauhkan mudharat (kerusakan), namun hakikat dari maslahat adalah memelihara tujuan syara' (dalam menetapkan hukum). Sedangkan tujuan syara' dalam menetapkan hukum itu ada lima, yaitu: memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Menurut Al- Khawarizmi (1997) memberi definisi maslahat, yaitu memelihara tujuan syara' (dalam menetapkan hukum) dengan cara menghindarkan kerusakan dari manusia. Al-`Iez ibn Abdi al-Salam dalam kitabnya, Qawa'id al-Ahkam, memberikan arti maslahat dalam bentuk hakikinya dengan "kesenangan dan kenikmatan". Sedangkan bentuk majazinya adalah "sebab-sebab yang mendatangkan kesenangan dan kenikmatan" tersebut. Dari segi tergantungnya tuntutan syara' kepada maslahat, yaitu kemaslahatan yang merupakan tujuan dari penetapan hukum syara'.

Adolph (2016: 23) menjelaskan arti masalah dengan pengertian pada keadaan yang lebih baik, kebahagiaan dan kemakmuran. Kesejahteraan juga dapat berarti hal atau keadaan sejahtera, keselamatan dan ketenteraman serta kemakmuran. Sulastri (2024) menjelaskan bahwa "Kemaslahatan adalah menggambarkan kemajuan atau kesuksesan seseorang didalam hidup baik material, spiritual, dan sosial seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman hidup, dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal".

Sementara itu Wangi (2022: 47) mengatakan bahwa Kemaslahatan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif yang di berikan karena menjelaskan tugasnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemaslahatan meliputi aspek material yang meliputi 1). gaji, 2). Insentif, 3). Penyediaan fasilitas antara lain perumahan, perpustakaan dan lain-lain. Sedangkan aspek yang non materi meliputi antara lain 1) kemudahan kenaikan

pangkat, 2) pengembangan karir, 3) suasana kerja, 4) perlindungan hukum.

Manusia harus mengupayakan kemaslahatan hidupnya sebaik mungkin dengan cara bergerak, bekerja dan dengan berhubungan atau bersosialisasi dengan manusia. Karena manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain. Allah telah menjamin kesejahteraan setiap manusia dan setiap makhluk yang bernyawa, sebagaimana yang tercantum dalam QS Hud ayat 6:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ
مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya: *Dan tidak satu pun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap yang bernyawa bahkan ulat melata pun telah dijamin oleh Allah SWT. Akan tetapi jaminan kesejahteraan diberikan kepada yang aktif bergerak, bukan berdiam diri tanpa adanya usaha. Makhluk hidup harus berusaha untuk menjemput apa yang telah ditakdirkan Allah SWT.

b. Jenis-Jenis Kemaslahatan

Imam Al-Ghazali membagi masalah (kemaslahatan) dalam beberapa jenis berdasarkan tingkat urgensi dan kesesuaiannya dengan syariat. Pembagian ini sangat penting dalam ushul fiqh karena menjadi dasar pertimbangan hukum ketika tidak ditemukan dalil eksplisit dalam Al-Qur'an dan Hadis. Berikut adalah jenis-jenis masalah menurut Al-Ghazali,(2021):

1) Masalah Dharuriyyah (Kemaslahatan Primer)

Masalah ini menyangkut kebutuhan pokok yang sangat penting untuk keberlangsungan sistem pendidikan dan kehidupan akademik secara umum. Tanpa ini, dunia pendidikan akan rusak atau lumpuh. Hal ini meliputi:

- a). Menjaga agama: Beasiswa kepada calon dosen di perguruan tinggi pesantren untuk melanjutkan studi S2/S3 dalam bidang keislaman agar mampu melestarikan ilmu agama di tengah arus sekularisasi.
- b). Menjaga jiwa: Bantuan beasiswa agar tidak putus kuliah karena alasan ekonomi.
- c). Menjaga akal: Fasilitas beasiswa riset atau pelatihan dosen agar mutu akademik meningkat, dan proses berpikir ilmiah tetap terpelihara.
- d). Menjaga keturunan: Pendidikan berbasis nilai untuk membentuk keluarga akademik yang berkualitas dan beretika.
- e). Menjaga harta: Sistem beasiswa dengan manajemen yang transparan untuk menghindari korupsi atau penyalahgunaan dana pendidikan.

2) Masalah Hajiyah (Kemaslahatan Sekunder)

Masalah ini bersifat mendukung, yaitu jika tidak ada, dunia pendidikan tetap berjalan, tetapi dengan kesulitan atau beban yang lebih berat. Contoh:

- a). Keringanan syarat administratif dalam pengajuan beasiswa untuk dosen di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar).
- b). Beasiswa cuti studi untuk dosen perempuan yang sedang melahirkan atau menyusui.
- c). Penyediaan pelatihan daring bagi dosen penerima beasiswa luar negeri agar adaptasi akademik lebih mudah.

3) Masalah Tahsiniyyah (Kemaslahatan Tersier/Pelengkap)

Masalah ini bersifat menyempurnakan sistem pendidikan agar lebih ideal secara moral dan estetika. Contoh:

- a). Menyediakan pelatihan etika akademik bagi dosen penerima beasiswa agar integritasnya tetap terjaga.
- b). Memberikan insentif beasiswa khusus bagi dosen yang aktif menulis ilmiah atau melibatkan diri dalam pengabdian masyarakat.
- c). Program pengembangan soft skills atau nilai-nilai kepesantrenan bagi dosen yang sedang studi lanjut.

Di lingkungan pendidikan ada berbagai bentuk kemaslahatan yang dapat diterima sesuai dengan undang-undang nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Tambahan kemaslahatan yang akan diperoleh bagi guru berupa : Tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa dan penghargaan bagi serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra putri guru, pelayanan kesehatan atau bentuk kemaslahatan lain.

Menurut Susanto (2015: 79) jenis-jenis kemaslahatan yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

- 1) Kepastian mengenai pekerjaan
- 2) Kesempatan untuk menyatakan pendapat
- 3) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
- 4) Diberikanya bantuan pribadi bilamana mereka memerlukannya
- 5) Penghargaan terdapat prestasi para pegawai
- 6) Perlakuan yang layak

Menurut Wahjuningsih (2019: 62) diitinjau dari bentuknya, kemaslahatan ada dua macam, yaitu kemaslahatan material/jasmani dan kemalahatan rohani.

1) Kemaslahatan material/jasmani

Meliputi: Peningkatan penghasilan pegawai, Tunjangan Fungsional dan Subsidi tunjangan fungsional.

2) Kemaslahatan Rohani/Spiritual

Kemaslahatan rohani merupakan suatu kondisi seseorang yang merasakan kenyamanan dalam menjalani hidup dan terbebas dari tekanan spiritual. Kemaslahatan rohani meliputi: Rasa aman dan tentram, Mengaktualisasikan diri untuk berprestasi, Rasa kasih sayang dan dicintai.

Kedua aspek tersebut berjalan beriringan dan saling melengkapi. Kemaslahatan material menciptakan stabilitas finansial, sementara kemaslahatan rohani memberikan ketenangan batin yang memotivasi dosen untuk terus berkarya. Hal ini juga sejalan dengan pesan Al-Qur'an dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. Dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl: 97)

Ayat ini menegaskan bahwa amal yang dilakukan dengan iman akan berbuah kehidupan yang baik, yang

secara konseptual mencakup kemaslahatan material dan spiritual. Maka, bentuk-bentuk kemaslahatan bukan hanya sekadar penghargaan, tetapi juga bagian dari implementasi keadilan sosial dan spiritual yang dikehendaki dalam pandangan Islam.

c. Konsep Masalah Knowledge-based Skills

Dalam khazanah ushul fiqh, masalah secara etimologis berarti baik atau mendatangkan kebaikan. Secara terminologis, Al-Ghazali mendefinisikan masalah sebagai segala hal yang bertujuan untuk memelihara lima pokok utama (al-kulliyat al-khams): agama (al-dīn), jiwa (al-nafs), akal (al-‘aql), keturunan (al-nasl), dan harta (al-māl). Lebih lanjut, Al-Ghazali membagi masalah ke dalam tiga kategori berdasarkan tingkat urgensinya, yaitu: Masalah dharuriyyah (primer), Masalah hajiyyah (sekunder), Masalah tahsiniyyah (tersier) (Al-Ghazālī, 1993).

Dalam konteks pendidikan tinggi, terutama di lingkungan pesantren, prinsip masalah menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap kebijakan termasuk program beasiswa pendidikan lanjutan dilandasi oleh asas kemanfaatan kolektif, jangka panjang, dan berkelanjutan (Auda, 2008).

Sementara itu knowledge-based skills merujuk pada kemampuan individu yang didasarkan pada akumulasi pengetahuan teoretis dan praktis dalam bidang tertentu, yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal, non-formal, maupun pengalaman kerja. Menurut (Drucker, 2012), era modern ditandai oleh lahirnya knowledge workers, yaitu pekerja yang memproduksi nilai utama tidak dengan tenaga fisik, tetapi dengan pemikiran dan keahlian berbasis pengetahuan.

Hal senada ditegaskan oleh (Armstrong, 2009) bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis

pengetahuan (knowledge-based human resource development) memerlukan investasi sistemik melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi agar organisasi mampu beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan.

Integrasi antara masalah dan knowledge-based skills dalam kajian manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sistem pengembangan SDM yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga bernilai maslahat secara sosial dan spiritual. Dalam kerangka ini, beasiswa pendidikan lanjutan diposisikan sebagai instrumen strategis yang memenuhi unsur masalah dharuriyyah, karena ia menjaga akal, agama, dan harta melalui peningkatan mutu keilmuan dan karier dosen.

Dalam konteks perguruan tinggi pesantren, beasiswa tidak sekadar berorientasi pada pemenuhan kebutuhan akademik semata, tetapi juga mendukung tujuan syariah melalui pengembangan dosen sebagai aktor transformasi intelektual dan spiritual. Hal ini sejalan dengan pandangan Jasser Auda (2008) yang mengemukakan bahwa dapat diperluas untuk mencakup penguatan kapasitas keilmuan dan profesionalisme dalam kerangka maslahat publik.

Dengan demikian, konsep masalah knowledge-based skills dapat didefinisikan sebagai Suatu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis keilmuan dan kompetensi yang dipandu oleh nilai-nilai kemaslahatan, untuk memastikan bahwa peningkatan keterampilan membawa manfaat substansial bagi individu, institusi, dan masyarakat secara keseluruhan, dalam bingkai etika syariah.

Model pengembangan dosen melalui beasiswa pendidikan lanjutan yang berlandaskan masalah knowledge-based skills akan mampu menghasilkan

SDM yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan komitmen sosial. Manajemen SDM dalam lingkungan pesantren idealnya mengadopsi pendekatan holistik ini agar sejalan dengan visi kelembagaan yang berbasis nilai-nilai keislaman dan kemaslahatan umat.

Dalam praktiknya, kebijakan beasiswa berbasis masalah dapat meliputi:

- 1) Seleksi yang adil dan transparan sesuai kebutuhan strategis institusi;
- 2) Monitoring akademik dan kontribusi pasca-studi;
- 3) Pemberdayaan dosen alumni beasiswa dalam kegiatan tri dharma perguruan tinggi.

Model ini mendukung terwujudnya keseimbangan antara kemajuan profesional dan kebermanfaatan sosial, sehingga beasiswa bukan sekadar penghargaan, melainkan amanah untuk mendistribusikan manfaat (al-nafa' al-‘ām) bagi umat.

Maslahah Knowledge-Based Skills merupakan sikap yang melandasi pelatihan keahlian berbasis pengetahuan yang menekankan kompetensi orientasi ibadah, kompetensi manajemen sumber daya manusia, kepentingan umum dan menghindari ketrampilan mudarat (Amrullah, 2023). Masalah Knowledge-Based Skills dalam mencapai tujuan yang diinkan menggunakan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Selain itu karyawan yang memiliki Masalah Knowledge-Based Skills tidak merasa terbebani jika tujuan yang diinginkan tidak tercapai karena memiliki sikap ahlak yang baik. Secara khusus, tuntutan akan keterampilan berikut semakin meningkat, seperti kerja sama tim, kreativitas, kebiasaan kerja yang kuat, dan keterampilan sosial (Malik et al., 2018).

Pada penelitian ini masalah knowledge-based skills memiliki dua indikator utama berdasarkan

integrasi knowledge-based skills dimensi training dan Masalah, yaitu memiliki wawasan luas dan berpengalaman untuk mengembangkan pelatihan secara islami, memiliki Aqidah yang merupakan kepercayaan atau keimanan bahwa apapun yang dikerjakan bermanfaat untuk semua orang serta memiliki akhlak, yaitu sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan macam-macam perbuatan dengan gampang dan mudah tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan (Saleh, 2021).

2.2. Penelitian Terdahulu

N o	Nama, Tahun, Judul	Link artikel OJS, Nama Jurnal/	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/Kesim pulan	Persamaan	Perbdaan
--------	--------------------------	--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------	----------

		Skripsi/Tesis, Nama PT					
1	Abdul Mujab (2024), Manajemen Program Beasiswa Indonesia Bangkit Kementerian Agama Dalam Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.	Skripsi: http://etheses.uin-malang.ac.id/68915/	1.Untuk mendeskripsikan Perencanaan Program Beasiswa Indonesia Bangkit Kementerian Agama Dalam Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. 2.Untuk mendeskripsikan Implementasi Program Beasiswa Indonesia Bangkit Kementerian Agama Dalam Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. 3.Untuk mendeskripsikan Evaluasi Program Beasiswa Indonesia Bangkit Kementerian Agama Dalam Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data ada dua yaitu primer, dan sekunder. Teknik pengumpulan data ada tiga yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.	Hasil penelitian dalam skripsi ini mencakup: 1.Perencanaan program beasiswa Indonesia bangkit, termasuk pengembangan dosen dan pola pembiayaan; 2.Implementasi program yang melibatkan persiapan tim manajemen, seleksi awardee, dan pencairan dana; 3.Evaluasi program yang meliputi pengawasan awardee melalui monitoring dan rapat evaluasi dengan kementerian agama serta lembaga pengelola dana pendidikan.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam hal pengelolaan program beasiswa.	Perbedaannya terletak pada jenis beasiswa yang diteliti.
2	Victorians Aries Siswanto, Tri Pudji Wahjuningsih (2023),	Jurnal IC Tech: Majalah Ilmiah. https://ejournal.stmik-	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh implementasi beasiswa	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan	Hasil analisis deskriptif didapat prosentase motivasi belajar yang tinggi (81-	Persamaan dalam penelitian ini yaitu dalam hal program beasiswa.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada metode yang digunakan, dan juga pada

	Pengaruh Implementasi Program Beasiswa Terhadap Motivasi Dan Prestasi Belajar Mahasiswa STMIK Widya Pratama Pekalongan.	wp.ac.id/index.php/icttech/article/view/274	terhadap motivasi dan prestasi belajar.	dengan membagi kuesioner dan dianalisa menggunakan SPSS, selanjutnya dilakukan analisa deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	96%) disisi lain terdapat 23%nya mendapat nilai yang kurang bagus dan 21% kurang baik. 97% berpendapat beasiswa KIPK ini sangat meringankan beban orang tua dan 97% mahasiswa membutuhkan beasiswa, sehingga dalam pelaksanaannya perlu mendapat pengawasan, baik dari Dosen pembimbing maupun dari pihak akademik.		objek yang diteliti yaitu pada mahasiswa.
3	Apriyanti Widiansyah, (2020) Manajemen Sumber Daya Dosen Dalam Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren (Studi Etnografi Pada Institut Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi Bekasi)	Disertasi: http://repository.unj.ac.id/8100/	Penelitian bertujuan untuk melihat dan mengkaji secara mendalam, tentang proses pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Dosen dalam Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren pada Institut Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi (INISA).	Penelitian menggunakan metodologi kualitatif, dengan pendekatan studi etnografi model Spradley.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Satu, perencanaan sumber daya manusia di lembaga terkait dengan kebijakan Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam, tetapi kurang matang. Dua, pola perekrutan dosen dilakukan secara internal dan eksternal melalui berbagai metode. Tiga, seleksi dosen tetap ketat, namun sistem seleksi belum mendukung pemilihan dosen	Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang manajemen SDM yang ada di perguruan tinggi pesantren.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada fokus penelitiannya, yang mana dalam penelitian ini lebih luas untuk membahas SDM dosen tidak hanya membahas beasiswa saja.

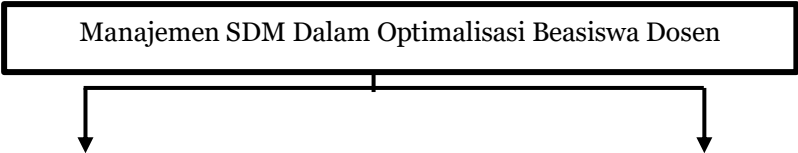
					berkompeten. Empat, penempatan dosen melalui transfer antar fakultas. Lima, dosen diberi pelatihan untuk meningkatkan kualitas. Enam, Sistem kompensasi dibedakan berdasarkan status dosen. Penelitian ini juga menghasilkan model baru dalam manajemen sumber daya dosen berbasis pesantren, yaitu MSDDBP Model.		
4	Rusi Rusmiati Aliyyah, dkk. (2020) Bidikmisi: Analisis Pelaksanaan Program Beasiswa Pendidikan Tinggi	ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management: https://journalipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1282	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program beasiswa BM.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus dengan menganalisis pelaksanaan program sesuai kriteria.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program BM sesuai dengan perencanaan kriteria program. Struktur pengelola program berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mekanisme seleksi peserta program, pembinaan peserta program, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program berjalan dengan sangat baik.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu dalam hal program pendidikan, dan juga sama dalam penggunaan metode penelitian dan pendekatannya.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jenis beasiswa yang diteliti, dan penelitian ini lebih fokus pada analisis pelaksanaannya.

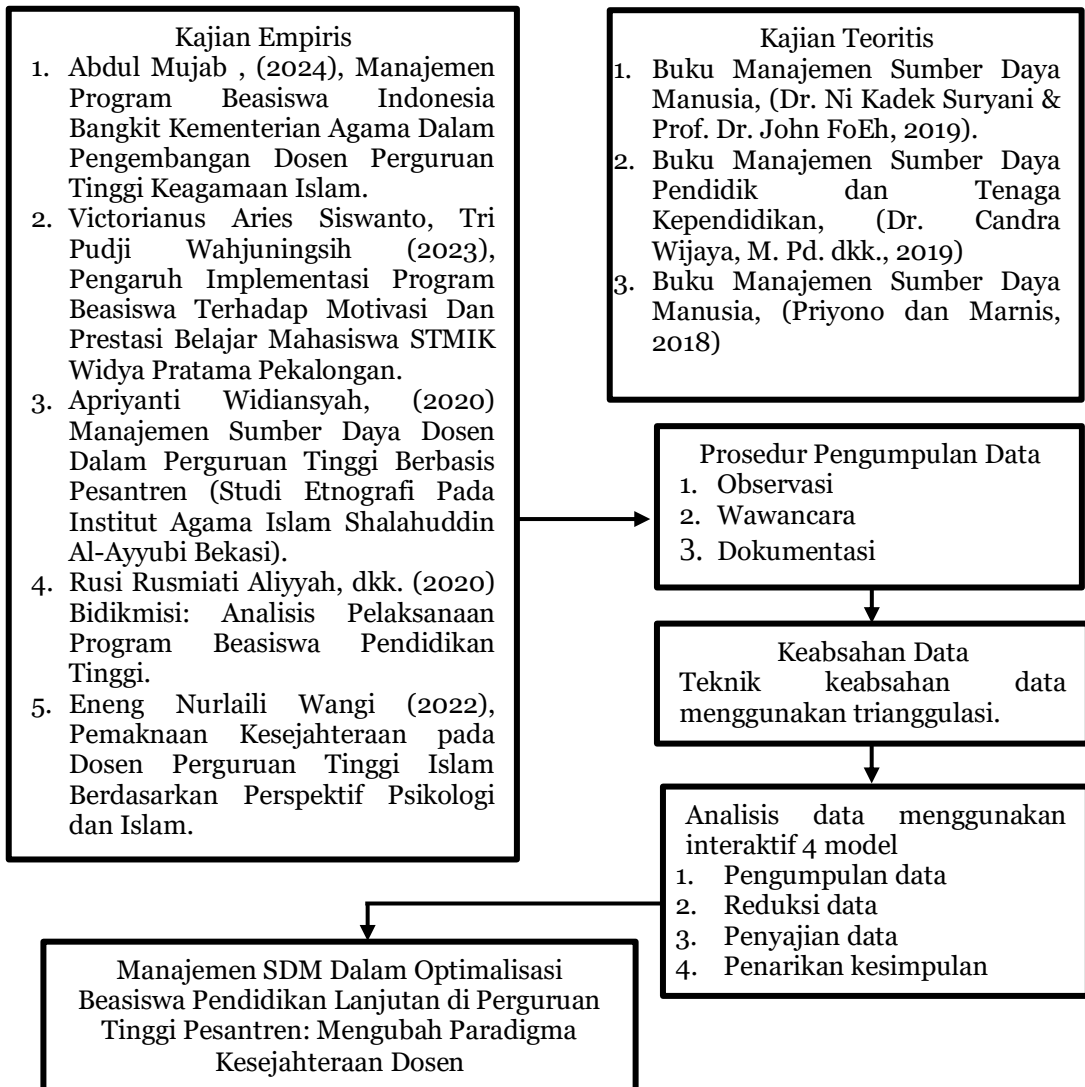
5	Eneng Nurlaili Wangi (2022), Pemaknaan Kesejahteraan pada Dosen Perguruan Tinggi Islam Berdasarkan Perspektif Psikologi dan Islam.	Jurnal Psikologi Islam dan Budaya https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jpi/article/view/20054	Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kesejahteraan pada subjek yang dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan dalam bekerja.	Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif, melalui metode wawancara dan observasi. Partisipan berjumlah 2 orang dosen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki lima aspek kesejahteraan yaitu: emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan prestasi yang dilatarbelakangi oleh keimanan yang kuat.	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada unsur pemaknaan kata kesejahteraan dosen.	Perbedaan terlihat jelas karena penelitian ini tidak meneliti MSDM dan juga program beasiswa namun hanya kesejahteraan dosen saja.
---	--	---	---	---	---	--	--

Data olahan peneliti Februari 2025

Tabel 2.1: penelitian Terdahulu

2.3. Alur Pikir Penelitian





Data olahan peneliti february 2025
Gambar 2.1: Alur Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai jenis penelitian studi kasus. Sugiyono (2021: 20) berpendapat pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Peneliti memilih pendekatan ini karena, peneliti ingin mendapatkan data secara mendalam dan suatu data yang sebenarnya. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan pendekatan kualitatif yang penelitiannya menganalisis kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail, dan menggunakan berbagai cara untuk mendapatkan informasi seperti, pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dokumen, dan berbagai laporan, dan data yang diperoleh dilaporkan dalam bentuk deskripsi (Sugiyono, 2021: 48). Dengan studi kasus diharapkan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Manajemen SDM Dalam Optimalisasi Beasiswa Pendidikan Lanjutan di Perguruan Tinggi Pesantren: Mengubah Paradigma Kesejahteraan Dosen ini mengambil lokasi di Universitas K. H. Mukhtar Syafa'at yang beralamat di Dusun Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan maret-juni 2025.

3.3. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai instrumen kunci melakukan observasi serta mengamati dengan cermat terhadap objek penelitian. Tugas peneliti pada penelitian kualitatif yakni menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, dan

membuat simpulan atas temuannya. Untuk mendapatkan data tentang penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada dekan, para staf, dan para dosen yang mendapatkan beasiswa di Universitas K. H. Mukhtar Syafa'at.

3.4. Subjek Penelitian (Informan)

Subjek dalam penelitian menjadi hal yang penting. Keberadaan subjek merupakan salah satu alat untuk menemukan informasi yang akan diteliti. Informan penelitian merupakan sampel penutur atau orang yang ditentukan di wilayah kajian penelitian tertentu sebagai narasumber bahan penelitian, pemberi informasi, dan pembantu peneliti dalam tahap penyediaan data (Cresswell, 2020). Informan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu: informan inti dan informan pendukung (Cresswell, 2020). Yang menjadi informan kunci yaitu: warek II bagian keuangan, warek III bagian pengembangan SDM, dan juga dosen penerima beasiswa. Sedangkan informan pendukungnya yaitu: staf kepegawaian, staf keuangan.

3.5. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu: sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh melalui proses wawancara langsung dengan dekan, staf, dan dosen yang mendapatkan beasiswa. Sedangkan, sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, artikel, makalah, atau dokumen lain yang berkaitan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Cresswell (2020: 71) bahwa “ sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Tujuan utama dalam teknik atau cara mengumpulkan data adalah untuk mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Untuk dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan maka seorang peneliti harus memahami teknik pengumpulan data yang meliputi observasi,

wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2021: 224). Berikut uraian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan, baik itu secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala subyek dan obyek yang diselidiki, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi yang khusus yang sengaja diadakan. Dalam hal ini, peneliti hanya sebagai pengamat/observer yaitu peneliti datang ke tempat penelitian, namun peneliti tidak terlibat langsung dengan kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini, observasi difokuskan pada pelaksanaan program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren, termasuk strategi yang digunakan dalam pengelolaan beasiswa, keterlibatan pihak kampus, dan dampaknya terhadap kesejahteraan dosen, baik dari sisi profesional, finansial, maupun spiritual. Selain itu, observasi juga mencakup hambatan yang muncul dalam proses pelaksanaan, seperti keterbatasan anggaran, regulasi, kesiapan SDM, dan dukungan institusi, serta bagaimana dosen merespons program tersebut dalam keseharian mereka di lingkungan kampus.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan maknanya dalam suatu topik tertentu. Proses wawancara dilakukan dengan melakukan wawancara pada dekan, para staf, dan para dosen yang mendapatkan beasiswa pendidikan lanjutan Universitas K. H. Mukhtar Syafa'at.

3. Dokumentasi

(Sugiyono, 2021: 240) mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini mencakup dokumen-dokumen terkait kebijakan dan pelaksanaan program beasiswa pendidikan lanjutan, seperti pedoman program, data penerima beasiswa, laporan kegiatan, serta hasil evaluasi program. Selain itu, dokumen yang mencerminkan perubahan kesejahteraan dosen, seperti sertifikat pelatihan, karya tulis ilmiah, serta dokumentasi visual kegiatan dosen sebelum dan sesudah menerima beasiswa juga dibutuhkan. Dokumen lain yang penting adalah laporan hambatan dan tantangan institusi dalam pelaksanaan program, termasuk notulen rapat, surat menyurat, dan laporan keuangan yang relevan.

3.7. Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Menurut Creswell (2019: 213) proses triangulasi melibatkan bukti penguat dari berbagai sumber yang berbeda untuk menjelaskan tema. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik triangulasi sumber, teknik ini membandingkan data dari berbagai sumber untuk melihat konsistensi informasi. Misalnya, data dapat dikumpulkan dari dosen, penerima beasiswa, pengelola perguruan tinggi, serta dokumen kebijakan terkait beasiswa. Jika temuan dari berbagai sumber menunjukkan kesamaan pola, maka validitas data semakin kuat.

3.8. Analisis Data

Analisis sebagai kegiatan dalam mengurangi, menambah, dan memilah sesuatu yang kemudian digolongkan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data Milles dan Huberman. Menurut Milles dan Huberman (2021:273) berpendapat bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan bersifat terus menerus. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Dalam proses analisis data ini dilakukan pengumpulan data dengan melaksanakan wawancara kepada dekan, para staf, dan para dosen yang mendapatkan beasiswa pendidikan lanjutan Universitas K. H. Mukhtar Syafa'at.

2. Reduksi data

Data penelitian di lapangan jumlahnya cukup banyak, dengan begitu, perlu dicatat secara rinci oleh peneliti. Menurut Milles dan Huberman mereduksi data berarti merangkum, memilih data-data yang pokok, dan memfokuskan data yang penting. Oleh karena itu, reduksi data dapat memberikan gambaran yang lebih jelas.

3. Penyajian data

Setelah melalui tahap reduksi data, selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian, hubungan antar kategori atau sejenisnya. Penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan cara teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan simpulan

Langkah yang terakhir dalam analisis data menurut Milles dan Huberman adalah penarikan simpulan. Dalam penarikan simpulan dapat dilakukan dengan beberapa tahap. Tahap awal bersifat sementara, jika ada data-data yang memungkinkan untuk diubah. Penarikan simpulan dapat menjawab rumusan masalah, sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Suatu simpulan dapat diambil harus diuji kecocokan maupun kebenarannya yang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Data Lapangan

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Universitas KH Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi

Universitas KH Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi merupakan perguruan tinggi berbasis Pesantren dibawah naungan yayasan Pondok Pesantren Darussalam yang berada di Ujung Timur Pulau Jawa tepatnya di Dusun Blokagung Desa Karangdoro Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur berdiri berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor 919 Tahun 2023 tentang ijin perubahan bentuk Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi menjadi Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya).

Awal mula bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam (STAIDA) Blokagung Banyuwangi berdiri pada tahun 2001 Sesuai dengan Surat Keputusan Dirjen Kelembagaan Agama Islam Nomor: Dj.II/36/03 tertanggal 04 April 2003, pada awal berdirinya STAIDA Blokagung Banyuwangi menyelenggarakan 2 (dua) jurusan yaitu: 1) Jurusan Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2) Jurusan Dakwah Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI).

Upaya peningkatan kualitas dan pengembangan akademik pada tahun 2014, STAIDA Blokagung Banyuwangi berubah menjadi Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, berdasarkan Keputusan Direktur Pendidikan Islam Nomor: 6266 Tahun 2014 tentang Persetujuan Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Agama Islam Menjadi Institut Agama Islam. IAIDA Blokagung Banyuwangi mengajukan 3 (tiga) Program Studi baru yaitu: Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), dan Perbankan Syariah (PSY) dengan SK direktur Jenderal Pendidikan Islam tentang ijin operasional PBA, BKI, dan PSY Nomor: 1383 Tahun 2015.

Semangat pengembangan tidak berhenti dengan menambah 2 prodi Tadris Bahasa Indonesia dan Prodi Tadris Bahasa Inggris di tahun 2016 ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3541 tahun 2016 tentang Izin

Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Di tahun 2022 Institut Agama Islam Darussalam membuka 3 terdiri dari 2 prodi Sarjana S1 Prodi Tadris IPA dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 1233 tahun 2022 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Tadris IPA untuk Program Sarjana Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi Prodi Tadris Matematika Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 465 tahun 2022 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Tadris Matematika untuk Program Sarjana Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi dan 1 Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S2) Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 808 tahun 2022 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam untuk Program Magister Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.

4.1.2. Visi Misi Universitas KH. Mukhtar Syafa'at

a. Visi Universitas KH. Mukhtar Syafa'at

Menjadi Perguruan Tinggi Pesantren Yang Unggul Dan Kompetitif Di Tingkat Asia Tenggara.

b. Misi Universitas KH. Mukhtar Syafa'at

- 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.

4.1.3. Letak Geografis

Universitas KH. Mukhtar Syafa'at mempunyai 3 lokal kampus, yang terbagi menjadi: Kampus 1 UIMSYA Blokagung terletak di Dusun Blokagung, RT.02/RW.04 Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari Kab Banyuwangi Jawa Timur 68485. Untuk kampus 2 UIMSYA Blokagung terletak di Dusun Sumberkembang Barat, Desa Karangmulyo, Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Sedangkan kampus 3 UIMSYA Blokagung terletak di Desa Tamansuruh, Kecamatan Glagah Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur.

4.1.4. Profil Singkat

Nama Perguruan Tinggi: Universitas KH. Mukhtar Syafaat
 Slogan : Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren
 Alamat : Kampus 1
 Blokagung, RT.02/RW.04, Blokagung,
 Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab
 Banyuwangi Jawa Timur 68485
 : Kampus 2
 Dusun Sumberkembang Barat, Desa
 Karangmulyo, Kecamatan Tegalsari
 : Kampus 3
 Desa Tamansuruh, Kecamatan Glagah
 Kabupater Banyuwangi
 Telepon : 0811-3129-333
 Situs Website : <http://uimsya.ac.id/>
 Email : official@uimsya.ac.id
 Akun Instagram : @uimsya_blokagung
 Akun Facebook : Uimsya Blokagung
 Akun Twitter : Uimsya Blokagung
 Akun YouTube : Uimsya Blokagung
 Akun Tiktok : @uimsya_blokagung

4.1.5. Fakultas Dan Program Studi

- a. PROGRAM MAGISTER:
 - 1) Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
- b. FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN:
 - 1) Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 - 2) Pendidikan Bahasa Arab (PBA)
 - 3) Tadris/Pendidikan Bahasa Indonesia (TBIN)
 - 4) Tadris/Pendidikan Bahasa Inggris (TBIG)
 - 5) Tadris/Pendidikan Matematika (TMTK)
 - 6) Tadris/Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam (TIPA)
- c. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM:
 - 1) Perbankan Syariah (PSY)
 - 2) Ekonomi Syariah (ESY)
- d. FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM:
 - 1) Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)
 - 2) Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)

4.2.Verifikasi Data Lapangan

4.2.1. Informan

Informan yang dijumpai saat penelitian di UIMSya Blokagung Banyuwangi ini adalah warek II bagian keuangan, warek III bagian pengembangan SDM, dan juga dosen penerima beasiswa menjadi informan kunci, kemudian staf kepegawaian, staf keuangan menjadi informan pendukung dari rumusan masalah. Adapun informan sebagai berikut ini:

Tabel 4.1 Data Informan

NO	Informan	Nama	Jabatan	Umur
1	Informan Kunci	Mamlukah, M. Pd. I	Warek II	43 Thn
2		Abdi Fauzi Hadiono, S. Sos. I, M. H., M. Sos	Warek III	37 Thn
3		Dr. Siti Aimah, S.Pd. I., M. Si.	Dosen penerima beasiswa	39 Thn
4		Dr. Moh. Harun Al Rosyid, M. Pd. I	Dosen penerima beasiswa	36 Thn
5		Nur Hidayati, M. Pd. I	Dosen penerima beasiswa	36 Thn
6	Informan Pendukung	Mujib	Staf Kepegawaian dan Keuangan	32 Thn

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Informan kunci yang pertama adalah ibu Mamlukah, beliau adalah warek II bagian keuangan UIMSya Blokagung Banyuwangi yang mempunyai wewenang atau tugas mengelola pembiayaan. Beliau sekarang berumur kurang lebih 43 tahun.



Gambar 4.1 Wawancara Dengan Ibu Mamlukah

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan kunci yang kedua adalah Abdi Fauzi Hadiono, beliau adalah warek III bagian pengembangan SDM UIMSYA Blokagung Banyuwangi yang mempunyai wewenang atau tugas mengelola pengembangan SDM. Beliau sekarang berumur kurang lebih 37 tahun.



Gambar 4.2 Wawancara Dengan Bapak Abdi

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan kunci yang ketiga adalah ibu siti aimah, beliau adalah salah satu dosen penerima program beasiswa dosen UIMSYA Blokagung Banyuwangi. Beliau sekarang berumur kurang lebih 39 tahun.



Gambar 4.3 Wawancara Dengan Ibu Siti Aimah

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan kunci yang keempat adalah bapak harun, beliau adalah salah satu dosen penerima program beasiswa dosen UIMSYA Blokagung Banyuwangi. Beliau sekarang berumur kurang lebih 36 tahun.



Gambar 4.4 Wawancara Dengan Bapak Harun

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan kunci yang kelima adalah ibu Nur Hidayati, beliau adalah salah satu dosen penerima program beasiswa dosen UIMSYA Blokagung Banyuwangi. Beliau sekarang berumur kurang lebih 36 tahun.



Gambar 4.5 Wawancara Dengan Ibu Nur Hidayati

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan yang keenam adalah bapak Mujib sebagai informan pendukung, beliau adalah staf bagian kepegawaian dan keuangan UIMSYA Blokagung Banyuwangi. Beliau sekarang berumur kurang lebih 32 tahun.

4.2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini berdasarkan data yang didapatkan di lapangan beserta observasi, wawancara, dan dokumentasi di lembaga yang diteliti.

1. Optimalisasi Program Beasiswa Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di perguruan tinggi pesantren, sebagai bagian dari konsep masalah knowledge-based skills. Dalam perguruan tinggi pesantren, pemberian beasiswa tidak hanya dimaknai sebagai akses pendidikan, melainkan sebagai strategi peningkatan kualitas akademik, profesionalisme, dan kesejahteraan dosen secara berkelanjutan. Melalui wawancara dengan Ibu Mamlukah selaku Warek II di UIMSya menjelaskan bahwa:

"Di UIMSya mulai mengintensifkan program beasiswa pendidikan lanjut (S2 dan S3) untuk dosen tetap. Beasiswa ini tidak hanya untuk memenuhi syarat administratif akreditasi, tapi kami desain sebagai bagian dari skema pengembangan SDM jangka panjang. Dosen yang sedang studi lanjut kami beri tunjangan khusus. Kami ingin mengubah mindset bahwa pendidikan tinggi bukan beban, tapi aset untuk langkah pengembangan diri untuk jangka panjang kedepannya."

Berdasarkan temuan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di UIMSya memanfaatkan program beasiswa pendidikan lanjutan sebagai strategi pengembangan dosen sekaligus peningkatan kesejahteraan. Program ini tidak hanya ditujukan untuk memenuhi syarat akreditasi, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas akademik dan profesional dosen. Pemberian tunjangan khusus bagi dosen yang melanjutkan studi menunjukkan adanya komitmen institusi dalam mendukung pengembangan diri dosen secara berkelanjutan. Pendekatan ini mencerminkan pengelolaan SDM yang terencana dan berorientasi pada hasil optimal.

Optimalisasi merupakan proses memaksimalkan penggunaan sumber daya guna mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan, optimalisasi tidak hanya berkaitan dengan efisiensi penggunaan dana atau sarana, tetapi juga mencakup aspek perencanaan yang matang, penerapan kebijakan

yang selaras dengan tujuan institusional, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta evaluasi yang berkala. Prinsip ini menjadi landasan dalam memahami bagaimana optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan diterapkan di perguruan tinggi berbasis pesantren. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, beasiswa bukan hanya fasilitas, tetapi juga instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas dosen serta mendorong pencapaian standar nasional pendidikan tinggi. Dalam optimalisasi program beasiswa lanjutan bagi dosen ada beberapa hal yang dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan Yang Matang

Optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren telah dilakukan secara sistematis. Kampus tidak memperlakukan program ini sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebagai bagian dari perencanaan strategis pengembangan SDM dosen. Proses dimulai dengan analisis kebutuhan akademik dosen, khususnya untuk mencapai kualifikasi doktoral (S3), yang menjadi syarat dalam memenuhi standar nasional pendidikan tinggi. Langkah ini dilanjutkan dengan penetapan target waktu dan siapa saja dosen yang menjadi prioritas, yang disepakati dalam rapat koordinasi dan forum senat. Dengan begitu, program ini bersifat terarah dan berbasis data. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bpk. Abdi selaku Warek III:

"Di kampus ini, proses pelaksanaan program beasiswa dimulai dari perencanaan strategis. Ada analisis kebutuhan dosen untuk memenuhi standar nasional, lalu dibuat kesepakatan bersama melalui rapat tentang siapa saja yang ditargetkan melanjutkan studi dan kapan harus selesai. Dan setiap tahunnya ada kuota bagi tiga dosen untuk mengikuti program beasiswa. Kampus membuka kesempatan itu melalui program beasiswa."

Selain itu, dorongan kuat juga datang dari pimpinan kampus, khususnya rektor, yang memiliki komitmen untuk mengembangkan kualitas SDM dosen. Program ini tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban institusi, tetapi juga sebagai amanah dari mahasiswa melalui dana UKT yang

dikelola secara bertanggung jawab. Ibu Mamlukah selaku Warek II bagian keuangan menyebutkan bahwa:

"program ini merupakan bagian dari pesan religius rektor kampus, yang menekankan bahwa peningkatan kualitas dosen merupakan bentuk keberkahan kolektif. Dengan demikian, optimalisasi beasiswa dalam konteks ini tidak hanya memenuhi aspek teknis dan administratif, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan kesejahteraan dosen sebagai bagian dari visi pendidikan pesantren".

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut adalah bahwa optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren telah dirancang secara komprehensif dengan mengintegrasikan pendekatan strategis, administratif, dan spiritual.

Perencanaan program ini diawali dengan analisis kebutuhan dosen guna memenuhi standar nasional pendidikan tinggi, kemudian diformulasikan melalui kesepakatan institusional dalam forum resmi seperti rapat pimpinan. Pemberian beasiswa tidak hanya dilihat sebagai bentuk fasilitasi akademik, melainkan sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang didukung penuh oleh pimpinan kampus, khususnya rektor. Lebih dari itu, program ini juga dipahami sebagai amanah moral dan religius dari mahasiswa melalui dana UKT yang dikelola secara bertanggung jawab. Dengan demikian, optimalisasi program beasiswa tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen secara akademik, tetapi juga menegaskan peran beasiswa sebagai instrumen kesejahteraan dan keberkahan kolektif dalam bingkai nilai-nilai pesantren yang humanistik dan transformatif.

b. Penerapan Kebijakan Yang Selaras Dengan Tujuan Institusional

Dalam proses pelaksanaan program beasiswa pendidikan lanjutan UIMSYA, ditemukan bahwa keberhasilan program ini sangat bergantung pada aktor-aktor kunci dalam struktur kelembagaan universitas. Temuan dari wawancara dengan informan kunci menunjukkan adanya peran signifikan dari berbagai tingkatan pimpinan, khususnya pihak yayasan dan

rektor, dalam mendukung serta mengarahkan pengembangan sumber daya manusia melalui kebijakan beasiswa studi lanjut.



Gambar 4.1: Komitmen Pimpinan

Gambar "Komitmen Pimpinan" Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung secara visual dan naratif merepresentasikan sinergi dan keselarasan antara struktur kepemimpinan universitas dengan arah kebijakan pengembangan institusional, khususnya dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program beasiswa pendidikan lanjutan. Komitmen para pimpinan mulai dari rektor hingga para wakil rektor menggambarkan struktur kelembagaan yang strategis, kolaboratif, dan responsif terhadap visi pesantren yang unggul dan Islami. Dukungan penuh dari pimpinan dalam bentuk kebijakan formal, arahan strategis, dan fasilitasi teknis menunjukkan bahwa visi kelembagaan untuk menciptakan dosen yang kompeten, berpendidikan tinggi, dan berdaya saing. Dengan demikian komitmen pimpinan tidak hanya mencerminkan nilai-nilai institusi, tetapi juga memperkuat temuan bahwa

arah pengembangan SDM melalui beasiswa selaras dengan komitmen dan struktur kepemimpinan lembaga.

Secara umum, struktur kepemimpinan yang strategis dan kolaboratif menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan program. Yayasan sebagai badan tertinggi dalam institusi memegang peranan awal dalam menetapkan visi dan dukungan kelembagaan, sementara rektor bertindak sebagai pelaksana utama kebijakan, yang dituangkan secara resmi melalui Surat Keputusan (SK) Rektor. Selain itu, bidang pengembangan sumber daya manusia di bawah koordinasi Wakil Rektor II turut menjadi pelaksana teknis dan penggerak dalam mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Sesuai dengan yang di sampaikan oleh Ibu Aimah selaku penerima beasiswa tentang pengembangan SDM:

“Pihak yang paling berperan dalam keberhasilan program beasiswa pendidikan lanjutan adalah Rektor. Hal ini dikarenakan rektor memiliki kewenangan dalam memberikan instruksi strategis serta menerbitkan kebijakan formal melalui Surat Keputusan (SK) Rektor terkait pelaksanaan program beasiswa studi lanjut. Kebijakan ini menjadi acuan utama dalam pelaksanaan program dan menunjukkan posisi sentral rektor dalam pengambilan keputusan kelembagaan”.

Pendapat tersebut juga dikuatkan oleh Ibu Nur Hidayati sebagai salah satu penerima program beasiswa lanjutan bagi dosen:

“Dalam aspek dukungan kelembagaan terhadap pengembangan sumber daya manusia, Yayasan memberikan mandat dan dukungan penuh kepada rektor untuk mengembangkan kapasitas akademik dosen melalui program beasiswa studi lanjut. Dalam konteks UIMSYA, rektor memegang tanggung jawab langsung terhadap implementasi program ini dan terus mendorong para dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, bidang pengembangan SDM juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan teknis dan fasilitasi beasiswa”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program beasiswa pendidikan lanjutan di UIMSYA sangat ditentukan oleh sinergi antara aktor-aktor

kunci dalam struktur kelembagaan, terutama Yayasan, Rektor, dan bidang pengembangan sumber daya manusia. Rektor memegang peranan sentral sebagai pengambil kebijakan strategis melalui penerbitan SK yang menjadi dasar pelaksanaan program, sementara Yayasan berperan dalam memberikan dukungan kelembagaan dan mandat terhadap arah pengembangan SDM. Di sisi lain, bidang pengembangan SDM bertindak sebagai pelaksana teknis yang memastikan program berjalan efektif. Keterlibatan aktif ketiga unsur ini menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya bergantung pada satu pihak, melainkan pada kolaborasi struktural yang terorganisir dan berorientasi pada peningkatan kapasitas akademik dosen.

c. Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Universitas KH. Mukhtar Syafaat sebagai salah satu perguruan tinggi berbasis pesantren, dengan misinya menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang berdaya saing, mengembangkan penelitian ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, mengembangkan dan mengimplementasikan desain pemberdayaan masyarakat berbasis penelitian, serta membudayakan nilai-nilai kepesantrenan yang berpaham ahlussunnah wal jama'ah.



Gambar 4.2: Brosur Pengembangan SDM

Berkaitan dengan gambar di atas, dalam hal pengembangan sumberdaya manusia, UIMSYA memprogramkan pengembangan dosen dalam 4 (empat) hal, yakni: 1. Peningkatan kualitas dosen. 2. Meningkatkan mutu pendidikan dosen ke jenjang program Doktor dan program Profesi. 3. Memacu dosen untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. 4. Sertifikasi dosen yang bertujuan untuk menilai profesionalisme dosen. Sesuai dengan yang di sampaikan oleh Ibu Aimah selaku penerima beasiswa tentang pengembangan SDM:

"Pengembangan dosen dimulai dengan jenjang karir melalui jabatan fungsional setiap 2 tahun sekali, pemantauan lewat skp yg di laporkan setahun sekali yg berisi laporan tri darma perguruan tinggi yg wajib di lakukan oleh dosen, jika tidak melaporkan skp selama 2 tahun tidak bisa pengajuan jabatan fungsional."

Pendapat tersebut juga dikuatkan oleh Bpk. Harun sebagai salah satu penerima program beasiswa lanjutan bagi dosen:

"Program beasiswa lanjutan sangat berperan penting dalam pengembangan karir dosen, khususnya dalam peningkatan kualifikasi akademik. Dengan memperoleh gelar S3, dosen memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan fungsional, seperti dari Asisten Ahli ke Lektor Kepala. Selain itu, gelar doktor juga membuka kesempatan untuk terlibat dalam forum-forum ilmiah seperti seminar, serta diakui sebagai pakar di bidang keilmuannya masing-masing. Oleh karena itu, beasiswa ini tidak hanya menunjang jenjang pendidikan, tetapi juga memperkuat posisi profesional dosen dalam karir akademik."

Pengembangan kompetensi dosen di Universitas KH. Mukhtar Syafaat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi akademik, pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sertifikasi, dan jenjang jabatan fungsional. Program beasiswa lanjutan berperan penting dalam mendukung hal tersebut, terutama dalam mendorong dosen melanjutkan studi ke jenjang. Dengan strategi ini, UIMSYA berupaya menciptakan

dosen yang profesional, berkualitas, dan sesuai dengan visi perguruan tinggi pesantren.

d. Evaluasi Yang Berkala

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan program beasiswa di lingkungan perguruan tinggi pesantren adalah adanya mekanisme evaluasi yang berkelanjutan guna menjamin efektivitas dan akuntabilitas penyaluran bantuan pendidikan kepada dosen. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdi ditemukan bahwa:

"Bentuk evaluasi yang diterapkan dilakukan secara periodik setiap semester. Dosen penerima beasiswa diwajibkan menyampaikan laporan kemajuan studi, khususnya melalui penyetoran Kartu Hasil Studi (KHS), sebagai syarat pencairan dana beasiswa pada periode berikutnya. Apabila terjadi penurunan prestasi akademik atau tidak terpenuhinya ketentuan administrasi, pihak pengelola akan melakukan peninjauan ulang untuk mengidentifikasi penyebabnya dan menentukan tindak lanjut yang diperlukan. Mekanisme ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kontrol, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga kualitas penerima manfaat program".

Sementara itu, dari wawancara dengan Ibu Mamlukah terungkap bahwa:

"Kebijakan kuota beasiswa untuk dosen juga mengalami evaluasi dan penyesuaian seiring berjalannya waktu. Awalnya, institusi hanya mampu menyediakan tiga kuota beasiswa per tahun dengan bantuan pembiayaan Uang Kuliah Tunggal (UKT) sebesar 50%. Namun, setelah dilakukan evaluasi terhadap kebutuhan dan dampak program, pada tahun 2025 direncanakan akan terjadi peningkatan bantuan menjadi sebesar 70%. Perubahan ini mencerminkan upaya institusi dalam memperbaiki kesejahteraan dosen serta meningkatkan daya dukung terhadap kelanjutan studi dosen di jenjang pendidikan yang lebih tinggi".

Dari dua hasil wawancara tersebut menegaskan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan fleksibilitas kebijakan dalam program beasiswa, agar program tersebut dapat terus beradaptasi dengan kebutuhan dan realitas di lapangan, serta

mendorong pencapaian tujuan institusional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen.

2. Hambatan Dan Tantangan Yang Dihadapi Oleh Perguruan Tinggi Pesantren Dalam Mengelola Program Beasiswa Pendidikan Lanjutan Dosen

Pengelolaan program beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di perguruan tinggi pesantren tidak lepas dari berbagai hambatan dan tantangan yang cukup kompleks.

a. Hambatan Internal

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kendala utama yang dihadapi oleh institusi adalah keterbatasan anggaran serta kurangnya minat dari beberapa dosen yang direkomendasikan. Di sisi lain, penerima beasiswa pun menghadapi tantangan personal dan struktural, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tekanan administratif.

Dari hasil wawancara dengan pihak bendara, Ibu Mamlukah mengungkapkan bahwa:

"Kami menyadari bahwa kebutuhan dosen untuk studi lanjut itu sangat penting, tapi realitanya dana kita cukup terbatas. Kita harus membagi secara adil, jadi dalam perencanaannya setiap tahun kita baru mampu memberikan pada tiga dosen saja, dan itupun kita juga melihat prodi ataupun fakultas mana yang paling membutuhkan. Jadi meskipun ada beberapa hambatan kita juga mempunyai solusi yang sudah dibahas dalam perencanaan di awal."

Tabel 4.2 Daftar Beasiswa Lanjutan Tahun 2020

NO	Nama	Tempat Kuliah	Biaya	Waktu
1	Afif Mahmudi, M. Sos.	UIN Jember	RP. 2.000.000	4 Smt/2 Thn
2	Lutfi Wakhid, M. Pd. I.	UIN Jember	RP. 2.000.000	4 Smt/2 Thn
3	Wiwit Mustafidah, S. E. I., M. E.	UIN Jember	RP. 2.000.000	4 Smt/2 Thn
4	M. Yusri Hubil Farohin, S. E.	UIN Jember	RP. 2.000.000	4 Smt/2 Thn
5	Agung Obianto	UIN Jember	RP. 2.000.000	4 Smt/2 Thn

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Tabel 4.3 Daftar Beasiswa Lanjutan Tahun 2022

NO	Nama	Tempat Kuliah	Biaya	Waktu
1	Dr. Nurul Inayah, S. E., M. Si.	UNEJ	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn
2	Dr. Nur Anim Jauhariyah, S. Pd., M. Si.	UNEJ	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

**Tabel 4.2 Daftar Beasiswa Lanjutan Tahun 2023-2024
(Masih Berlangsung)**

N O	Nama	Tempat Kuliah	Biaya	Waktu	Keterangan
1	Moh. Harun Al Rosyid, M. Pd. I.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Lulus
2	Muhammad Nasih, M. Pd.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Berhenti
3	Nur Hidayati, M. Pd. I.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Proses
4	Abdi Fauzi Hadiono, M. H., M. Sos.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Proses
5	M. Rizqon Al Musafiri, S. Pd., M. Pd.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Tidak Jadi
6	H. Mahbub Nawawi, M. Ag.	UIN Jember	RP. 5.000.000	6 Smt/3 Thn	Proses

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Dari kutipan dan tabel tersebut menggambarkan adanya kesiapan niat institusional untuk meningkatkan kualitas dosen dengan adanya perencanaan yang matang. Hal itu juga diperkuat oleh Bapak Abdi sebagai salah satu pengelola SDM menyampaikan bahwa:

“Kami ini sebenarnya sangat ingin semua dosen bisa studi lanjut, tapi secara keuangan tentu tidak memungkinkan kalau semuanya ditanggung oleh kampus. Maka salah satu jalan yang kami tempuh adalah mendorong dosen untuk ikut program beasiswa dari luar, seperti LPDP atau Beasiswa Indonesia Bangkit. Bahkan, kami bantu mereka dalam proses administrasi dan rekomendasi kampus.”

Tabel 4.3 Data Dosen Penerima Beasiswa Rekomendasi

No	Nama	Tempat
1	Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M. H., M. M.	Universitas Brawijaya
2	Dr. Siti Aimah, S. Pd. I., M. Si.	UINKHAS
3	M. Imam Khauldi,	UINKHAS
4	M. Ghafar	UIN Malang
5	Atan Pratama	Universitas Malang
6	Shofi	LPTKI Jakarta

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

b. Solusi Yang Diberikan

Pernyataan ini menegaskan bahwa pihak pengelola tidak hanya menyadari keterbatasan yang ada, tetapi juga secara aktif mencari solusi yang realistis dan progresif. Isi dari tabel tersebut adalah dosen-dosen yang mendapat beasiswa LPDP dan BIB. Dengan mendukung akses ke sumber pendanaan beasiswa nasional, perguruan tinggi pesantren membuka peluang yang lebih besar bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan tanpa terhambat oleh keterbatasan institusional. Sementara itu, dari sisi dosen penerima beasiswa, Ibu Nur Hidayati, salah satu dosen yang sedang menempuh pendidikan Doktor, menyampaikan pengalamannya:

“Jujur saja, saya bersyukur dapat beasiswa ini, tapi tetap saja tantangannya besar. Mengatur waktu antara kuliah, mengajar, dan urusan rumah tangga itu berat. Belum lagi kalau harus setor laporan tiap semester, kadang saya kewalahan.”

Kutipan ini mencerminkan tantangan psikologis dan manajerial yang dihadapi oleh dosen dalam menjalankan peran ganda sebagai pengajar dan mahasiswa. Hambatan tersebut menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program beasiswa dan pencapaian tujuan strategis perguruan tinggi pesantren dalam meningkatkan kualitas SDM-nya.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan program beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di perguruan tinggi pesantren menghadapi hambatan yang bersumber dari aspek internal, seperti keterbatasan anggaran dan rendahnya minat sebagian dosen, serta tantangan eksternal berupa beban kerja dan tekanan administratif yang dihadapi penerima beasiswa. Meskipun demikian, pihak pengelola menunjukkan komitmen yang kuat melalui perencanaan yang selektif dan strategi alternatif, seperti mendorong dosen untuk mengakses beasiswa dari pemerintah seperti LPDP dan Beasiswa Indonesia Bangkit. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan, perguruan tinggi pesantren tetap berupaya mencari solusi yang adaptif dan kolaboratif guna memastikan keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia

dosen sebagai bagian dari peningkatan mutu institusi secara keseluruhan.

3. Kontribusi Beasiswa Pendidikan Lanjutan terhadap Konsep Masalah Knowledge-Based Skills Dosen Perguruan Tinggi Pesantren

a. Kontribusi Terhadap Knowledge-Based Skills

Program beasiswa pendidikan lanjutan memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan *masalah knowledge-based skills* dosen di perguruan tinggi pesantren. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama: (1) pengembangan kapasitas keilmuan berbasis pengetahuan, (2) peningkatan kontribusi sosial dan spiritual, serta (3) perbaikan kualitas hidup dosen.

Kontribusi beasiswa terlihat nyata pada dimensi peningkatan kapasitas intelektual dosen yang memperkuat *knowledge-based competence*. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Harun, salah satu penerima beasiswa:

"Beasiswa pendidikan lanjutan berkontribusi langsung dalam meningkatkan profesionalisme dosen melalui peningkatan jenjang akademik dan kualifikasi. Hal ini berdampak positif tidak hanya pada pengembangan diri dosen, tetapi juga terhadap kemajuan institusi, seperti yang terlihat di UIMSYA. Kenaikan jabatan yang diperoleh dari peningkatan kualifikasi umumnya diikuti dengan peningkatan gaji atau bisyaroh, serta membuka lebih banyak peluang untuk terlibat dalam riset dan kegiatan ilmiah lainnya."

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa beasiswa tidak sekadar menaikkan jenjang pendidikan, melainkan juga membuka akses kepada mobilitas akademik dan kesejahteraan finansial. Ini mencerminkan *kemaslahatan* melalui peningkatan kompetensi keilmuan yang berdampak pada kemajuan institusi dan masyarakat. Dari sisi non-material, Ibu Nur Hidayati menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung serta pengembangan spiritual dan pribadi:

"Alhamdulillah karena kita di lingkungan pesantren kita juga dibekali oleh ilmu-ilmu syariat yang mana salah satunya dijelaskan tidak semua nikmat itu berupa uang atau materi, namun lingkungan kerja yang baik serta mendukung untuk pengembangan diri juga termasuk nikmat yang harus

kita syukuri, dan hal ini menurut saya termasuk kesejahteraan yang luar biasa."

Hal ini menunjukkan bahwa program beasiswa turut menciptakan ruang spiritual dan psikososial yang sehat bagi dosen untuk tumbuh dan berdaya.

b. Peningkatan Skills Dosen

Dalam perspektif *masalah*, ini menyentuh aspek pemeliharaan diri, serta menjaga keutuhan nilai agama dan akal dalam lingkungan kerja ilmiah yang bernuansa keislaman.

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan ibu Mamlukah sebagai salah satu penerima beasiswa di lingkungan UIMSya juga menegaskan bahwa program ini dirancang bukan semata-mata sebagai bantuan finansial, tetapi sebagai strategi pengembangan SDM yang berbasis nilai *masalah*. Salah satu pengelola menyampaikan:

"Kami melihat bahwa beasiswa ini bukan hanya investasi akademik, tetapi juga investasi sosial dan spiritual. Ketika dosen meningkat kualitas keilmuannya, maka ia akan membawa nilai tambah bagi mahasiswa, institusi, dan masyarakat. Hal ini selaras dengan nilai-nilai pesantren yang ingin mencetak pendidik yang berilmu dan berakhlak. Bahkan, kami mulai menilai bahwa keberhasilan beasiswa tidak hanya dari gelar, tapi juga dari perubahan kontribusinya di lingkungan kerja."

Dengan demikian, berdasarkan temuan lapangan dari penerima dan pengelola program, dapat disimpulkan bahwa beasiswa pendidikan lanjutan berkontribusi nyata terhadap pembentukan *masalah knowledge-based skills*. Beasiswa ini bukan hanya instrumen akademik, melainkan juga sarana strategis untuk membentuk dosen pesantren yang tidak hanya unggul dalam keilmuan, tetapi juga matang secara spiritual, produktif secara sosial, dan sejahtera dalam kehidupan profesionalnya.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Optimalisasi Program Beasiswa Pendidikan Lanjutan

Program beasiswa pendidikan lanjutan yang diterapkan di UIMSYA merupakan bentuk konkret dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan yang strategis dan pengelolaan pegawai yang terarah. Dalam konteks ini, pemberian beasiswa tidak hanya menjadi sarana peningkatan kualifikasi akademik dosen, tetapi juga bagian dari perencanaan jangka panjang untuk menciptakan tenaga pendidik yang unggul dan profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Leuwol (2020) yang menekankan bahwa pengembangan kualitas SDM harus dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan yang sistematis guna mencapai hasil optimal. Pemberian tunjangan khusus kepada dosen yang sedang menempuh studi lanjut juga memperkuat dimensi kesejahteraan sebagai bagian dari manajemen SDM yang holistik, dimana aspek pengembangan kompetensi individu diintegrasikan dengan dukungan institusional.

Dari Uraian di atas dapat dipahami bahwa pengelolalan beasiswa yang baik dapat mengoptimalkan hasil yang ingin dicapai sesuai dengan pendapat Mujab (2024) yang menekankan harus adanya pengelolaan pegawai yang terarah. Dengan demikian, program beasiswa di UIMSYA tidak hanya mencerminkan pelaksanaan teori pengembangan SDM secara praktis, tetapi juga menjadi upaya strategis dalam mengubah paradigma bahwa pendidikan lanjutan bukan sekadar beban administratif, melainkan investasi yang mendukung kemajuan institusi dan peningkatan kesejahteraan dosen secara berkelanjutan.

Program beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen dilaksanakan dengan pendekatan yang sistematis dan strategis. Prosesnya mencakup perencanaan yang matang, penerapan kebijakan yang selaras dengan tujuan institusional, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta evaluasi yang berkala (Nainggolan, 2024). Pendekatan ini mencerminkan penerapan manajemen SDM yang tidak hanya berbasis data, tetapi juga bernuansa nilai khas pesantren.

1. Perencanaan Yang Matang

Perencanaan yang dilakukan di UIMSYA merupakan langkah yang baik karena dengan perencanaan yang matang dapat mempermudah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Leuwol (2020) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan serangkaian proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari mujab (2024) bahwa dengan pengelolaan yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Sedangkan yang menjadi keterbaruan dari penelitian ini yaitu dari jeni beasiswa yang diteliti yang ada di perguruan tinggi pesantren.

Dalam konteks ini, proses perencanaan program beasiswa di UIMSYA menunjukkan adanya kesadaran manajerial dalam mengelola SDM secara komprehensif dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, yakni peningkatan kualitas dosen dan mutu pendidikan. Tahapan perencanaan ini tidak dilakukan secara mendadak, melainkan berbasis kebutuhan institusi dan pemetaan potensi dosen.

2. Penerapan Kebijakan Yang Selaras Dengan Tujuan Institusional

Leuwol (2020) menegaskan bahwa manusia adalah aset terpenting organisasi yang menyumbangkan bakat, keahlian, dan pengalaman. Oleh karena itu, pengembangan mereka harus dilakukan secara strategis dan terintegrasi. Dalam temuan penelitian, peran pimpinan kampus dalam mendukung beasiswa bukan hanya sebatas administratif, tetapi juga memberikan dukungan spiritual dan moral. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di UIMSYA dilaksanakan tidak semata dengan pendekatan rasional teknis, tetapi juga dengan memperhatikan nilai-nilai pesantren yang mengedepankan keberkahan, keikhlasan, dan amanah. Dalam penelitian terdahulu Widiensyah (2020), ini merupakan bentuk pendekatan holistik dalam mengelola SDM yang sangat cocok diterapkan dalam konteks lembaga berbasis keagamaan.

3. Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Dari sisi pengembangan karier, Leuwol (2020) menjelaskan bahwa pengembangan SDM mencakup proses peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, hingga restrukturisasi jabatan. Beasiswa pendidikan lanjutan yang diberikan kepada dosen UIMSYA menjadi salah satu bentuk nyata dari upaya pengembangan tersebut. Dosen-dosen yang telah menyelesaikan studi lanjut berkesempatan mendapatkan promosi jabatan, seperti menjadi kepala program studi, sekretaris jurusan, atau memperoleh kepercayaan dalam proyek-proyek akademik. Dengan kata lain, program ini berfungsi sebagai alat untuk membuka jenjang karier yang lebih luas bagi dosen, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi dan loyalitas terhadap institusi.

Dari hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari siswanto (2023) yang menegaskan bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi tenaga pendidik merupakan sebuah kemaslahatan yang bertendensi pada pengetahuan dan skill individu dosen. Yang menjadi keterbaruan dari penelitian ini yaitu upaya untuk meningkatkan kompetensi dari perguruan tinggi pesantren.

4. Evaluasi Yang Berkala

Selain pengembangan, aspek evaluasi juga menjadi bagian penting dalam manajemen SDM Leuwol (2020) menekankan bahwa sistem evaluasi yang baik harus mampu mengukur efektivitas dari setiap program pengembangan SDM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa di UIMSYA, evaluasi terhadap penerima beasiswa dilakukan setiap semester melalui laporan studi, keterlibatan dosen dalam aktivitas kampus, dan capaian akademik. Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menyentuh aspek karakter dan integritas. Pendekatan ini memperkuat nilai akuntabilitas dalam manajemen SDM serta memastikan bahwa beasiswa tidak disalahgunakan, tetapi justru membawa dampak positif bagi institusi (Rusmiati: 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi optimalisasi beasiswa pendidikan lanjutan di UIMSYA merupakan implementasi nyata dari prinsip-prinsip manajemen SDM modern, yang terintegrasi dengan nilai-nilai

lokal pesantren. Pendekatan ini tidak hanya memperhatikan aspek administratif dan akademik, tetapi juga mengedepankan nilai spiritual dan pengembangan karakter. Program ini menjadi contoh konkrit bagaimana sebuah perguruan tinggi pesantren dapat merancang sistem pengembangan SDM yang profesional namun tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

4.3.2. Hambatan Dan Tantangan Yang Dihadapi Oleh Perguruan Tinggi Pesantren Dalam Mengelola Program Beasiswa Pendidikan Lanjutan Dosen

1. Hambatan Internal

Dalam mengelola program beasiswa UIMSYA mengalami hambatan terutama dari pihak internal kampus yaitu hambatan dana. Namun pihak UIMSYA menyadari bahwa setiap sesuatu pasti ada kekurangan. Hal tersebut seperti dalam penelitian terdahulu dari wangi (2022) bahwa dalam pelaksanaan sebuah program pasti ada hambatan dan tantangan yang dihadapi, dan juga tantangan yang dihadapi di sebuah lembaga juga berbeda-beda tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi.

Dalam pengelolaan program beasiswa pendidikan lanjutan di UIMSYA memperlihatkan adanya kapasitas manajerial yang reflektif dan responsif terhadap kondisi lembaga. Jika dianalisis melalui teori Terry (2021), khususnya dalam aspek planning dan controlling, terlihat bahwa pihak pengelola telah melakukan perencanaan yang rasional berdasarkan skala prioritas kebutuhan prodi, serta menetapkan batas kuota penerima beasiswa dengan mempertimbangkan kemampuan anggaran. Ini merupakan bentuk perencanaan strategis mikro yang menyesuaikan visi peningkatan mutu dosen dengan realitas sumber daya yang tersedia. Fungsi controlling juga tampak dari adanya evaluasi internal yang berkelanjutan, yang memungkinkan perbaikan dan penyesuaian program secara dinamis setiap tahun.

Pendekatan ini mencerminkan bahwa pengelola memahami motivasi dosen tidak semata ditopang oleh kompensasi finansial, tetapi juga melalui dukungan institusional terhadap pengembangan diri (Armstrong, 2023). Fasilitas akses beasiswa eksternal seperti LPDP dan BIB menunjukkan bahwa institusi tidak terpaku pada sumber daya internal semata, melainkan aktif

membangun jaringan eksternal. Inisiatif ini memperlihatkan adanya perencanaan akademik yang berorientasi jangka panjang.

2. Solusi Yang Diberikan

Pengelola SDM tidak hanya bertindak sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu dosen memahami peluang dan jalur peningkatan kapasitas akademik yang tersedia (Mondy, 2020). Dorongan kepada dosen untuk melanjutkan studi dan bantuan dalam proses administratif menjadi bukti bahwa perguruan tinggi pesantren telah menanamkan budaya pengembangan karier yang terstruktur (Mujab:2024).

Secara keseluruhan, meskipun menghadapi berbagai tantangan, pengelolaan program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren memperlihatkan kemampuan adaptif yang tinggi, penerapan teori manajemen yang positif, serta keberanian untuk melakukan inovasi di tengah keterbatasan. Ini adalah bentuk nyata dari institusi yang sedang bergerak menuju transformasi kelembagaan yang lebih strategis dan berkelanjutan.

Hal tersebut juga memiliki kesamaan dengan penelitian dari Widiensyah (2020) yang menekankan bahwa sebuah lembaga pendidikan harus mampu mengatasi berbagai tantangan yang ada salah satunya dengan evaluasi yang berkala. Selain pengembangan, aspek evaluasi juga menjadi bagian penting dalam manajemen SDM Leuwol (2020) menekankan bahwa sistem evaluasi yang baik harus mampu mengukur efektivitas dari setiap program pengembangan SDM.

4.3.3. Kontribusi Beasiswa Pendidikan Lanjutan terhadap Konsep Masalah Knowledge-Based Skills Dosen Perguruan Tinggi Pesantren

1. Kontribusi Terhadap *Knowledge-Based Skills*

Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa program beasiswa pendidikan lanjutan memiliki kontribusi signifikan terhadap penguatan *masalah knowledge-based skills* dosen di lingkungan perguruan tinggi pesantren. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama: (1) pengembangan kapasitas keilmuan berbasis pengetahuan seperti: variasi metode pembelajaran, skill penulisan artikel, dll., (2) peningkatan kontribusi sosial dan spiritual seperti: kepekaan terhadap kebutuhan sosial, dan

peningkatan keimanan serta tetaqwaan, serta (3) perbaikan kualitas hidup secara holistik berupa kenaikan *bisyaroh* kesejahteraan dan peningkatan jenjang karir. Ketiga dimensi ini saling terintegrasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia dan prinsip-prinsip *masalah syar'iyah* yang mendasari pendekatan pendidikan tinggi berbasis pesantren. Hal tersebut menjadi sebuah keterbaruan dari penelitian ini yang membedakan dengan penelitian wangi (2022) yang hanya berfokus pada sisi psikologis saja.

Kontribusi beasiswa tercermin dari peningkatan kualifikasi akademik dan profesionalisme dosen yang memperkuat aspek *knowledge-based competence*. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu informan, Bapak Harun, yang menegaskan bahwa peningkatan jenjang pendidikan tidak hanya berdampak pada pengembangan pribadi, tetapi juga berdampak langsung pada institusi, baik melalui kenaikan jabatan, peningkatan insentif (*bisyaroh*), maupun keterlibatan dalam aktivitas riset dan pengembangan ilmiah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Wangi (2022) dan Armstrong (2009) yang menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis pengetahuan (*knowledge-based HRD*) merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi melalui peningkatan kapasitas individu secara sistemik.

Dalam perspektif Islam, peningkatan kapasitas intelektual ini termasuk dalam dimensi *hifz al-'aql* (menjaga akal) dalam teori *maqasid al-syari'ah*, sebagaimana dijelaskan oleh Al-Ghazali (2008) bahwa segala bentuk pendidikan dan pembelajaran yang bertujuan menjaga serta mengembangkan daya pikir merupakan bagian dari kemaslahatan primer (*masalah dharuriyyah*). Oleh karena itu, beasiswa sebagai sarana peningkatan jenjang akademik tidak hanya berkontribusi pada sisi profesionalitas, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjaga amanah keilmuan.

Adapun dari sisi *kemaslahatan* non-material, informan lain yaitu Ibu Nur Hidayati, menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung pengembangan spiritual dan emosional. Beliau menekankan bahwa bentuk *kemaslahatan* tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan sosial yang sehat, serta peluang untuk tumbuh sebagai

pribadi dan akademisi dalam suasana religius. Temuan ini memperkuat konsep *kemaslahatan rohani*, sebagaimana dipaparkan oleh Wangi (2022), bahwa kemaslahatan yang sejati mencakup aspek emosional, spiritual, dan aktualisasi diri. Dan yang menjadi keterbaruan dari penelitian ini juga meninjau *kemaslahatan knowledge-based skills* dari perspektif islam yang berarti bahwa segala bentuk pendidikan dan pembelajaran yang bertujuan menjaga serta mengembangkan daya pikir merupakan bagian dari kemaslahatan primer (*masalahah dharuriyyah*).

2. Peningkatan Skills Dosen

Dalam kerangka *masalahah knowledge-based skills*, hal ini merepresentasikan pemenuhan terhadap dimensi *hifz al-nafs* dan *hifz al-dīn*, yaitu perlindungan terhadap keberlangsungan diri dan nilai-nilai agama dalam lingkungan kerja. Sebagaimana ditekankan dalam QS. An-Nahl: 97, Allah menjanjikan *hayatan thayyibah* (kehidupan yang baik) kepada siapa pun yang beramal shalih dengan iman, yang secara konseptual mencakup terpenuhinya kesejahteraan lahir dan batin, finansial dan spiritual.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Ibu Aimah sebagai salah satu penerima beasiswa menegaskan bahwa program ini tidak hanya bersifat administratif, melainkan dirancang sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai masalahah. Menurut beliau, beasiswa merupakan bentuk investasi jangka panjang untuk menghasilkan dosen yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas spiritual dan sosial yang tinggi. Pernyataan ini sejalan dengan teori Taylor (2023) dan Leuwol (2020) bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan visi dan misi kelembagaan. Dalam konteks pesantren, hal ini memperkuat nilai pencapaian *kemaslahatan* umum, sebagaimana dikemukakan oleh Wangi (2022) bahwa seluruh kebijakan pendidikan yang bersifat strategis harus menghasilkan manfaat luas, jangka panjang, dan kontributif bagi masyarakat.

Selaras dengan penelitian Wangi (2022), beasiswa pendidikan lanjutan telah membentuk sebuah ekosistem pengembangan dosen yang tidak hanya berorientasi pada output akademik, tetapi juga pada kemanfaatan kolektif. Kontribusi tersebut dapat

dimaknai sebagai aktualisasi dari *masalah knowledge-based skills*, dengan rincian sebagai berikut:

1. Dimensi keilmuan (*hifz al-'aql*): peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi riset;
2. Dimensi spiritual dan sosial (*hifz al-din dan hifz al-nafs*): penguatan nilai keislaman dan lingkungan kerja yang suportif;
3. Dimensi *kemaslahatan* (*hifz al-mal*): peningkatan pendapatan, insentif, dan mobilitas akademik;
4. Dimensi kontribusi institusional (*al-nafa' al-'am*): peningkatan kualitas pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari perspektif Islam, konsep *kemaslahatan* tidak hanya mencakup aspek duniawi, tetapi juga ukhrawi. Beasiswa yang diterima oleh para dosen bisa dimaknai sebagai bagian dari rezeki yang tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga ilmu, kesempatan, dan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual dan professional (QS. Hud: 6). Ini sangat sejalan dengan prinsip bahwa *kemaslahatan* dalam Islam.

Kontribusi beasiswa pendidikan lanjutan terhadap kesejahteraan dosen di perguruan tinggi pesantren dapat diperkaya dan diperdalam melalui refleksi nilai-nilai spiritual dalam Al-Qur'an, khususnya dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. Dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" (Menara Kudus: 278).

Ayat ini menegaskan bahwa siapa pun yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman, maka Allah akan menganugerahkan kepada mereka kehidupan yang baik dan akan diberikan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Istighfarini, 2020).

Dalam konteks ini, program beasiswa pendidikan lanjutan yang diterima oleh dosen di lingkungan perguruan tinggi pesantren dapat dimaknai sebagai bagian dari amal saleh dalam kerangka pengabdian akademik dan peningkatan kualitas diri (Wangi: 2022). Usaha para dosen dalam meningkatkan kualifikasi akademik melalui jalur pendidikan lanjutan bukan semata-mata tindakan administratif, melainkan juga merupakan bentuk ikhtiar ilmiah dan spiritual yang berlandaskan keimanan dan tanggung jawab keilmuan. Hal ini tidak hanya mencakup kemaslahatan material seperti kenaikan gaji atau *bisyaroh*, tetapi juga mencakup kemaslahatan non-material seperti ketenangan batin, lingkungan kerja yang harmonis, penghargaan akademik, dan penguatan nilai-nilai spiritual.

Hasil wawancara dari para dosen penerima beasiswa seperti Bapak Harun dan Ibu Nur Hidayati mencerminkan pengamalan nilai QS. An-Nahl: 97 berupa kehidupan yang lebih baik yang mencakup peningkatan *bisyaroh*, peningkatan kualifikasi dosen, serta kehidupan yang lebih religius. Beasiswa berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan pendapatan, sedangkan Ibu Nur Hidayati menekankan pentingnya suasana kerja yang mendukung dan rasa syukur terhadap nikmat non-material. Keduanya menunjukkan bahwa kemaslahatan tidak dapat diukur hanya dari segi ekonomi, tetapi juga dari kebermaknaan hidup dan keberlanjutan pengembangan diri yang sejalan dengan ajaran Islam.

Dengan demikian, program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi pesantren bukan sekadar sarana peningkatan jenjang studi, melainkan merupakan instrumen strategis manajemen SDM dalam menciptakan dosen yang unggul secara intelektual, matang secara spiritual, serta produktif dalam kontribusi akademik dan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa *masalah knowledge-based skills* tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi telah terimplementasi secara nyata melalui kebijakan yang tepat sasaran dan berkelanjutan. Hal ini mencerminkan implementasi nilai-nilai manajemen SDM komprehensif yang berlandaskan pada teori kontemporer dan nilai-nilai Qur'ani. Mereka yang berikhtiar dalam jalan ilmu dan keimanan, akan memperoleh kehidupan yang baik tidak hanya cukup dalam aspek ekonomi, tetapi juga penuh berkah, bernilai

spiritual, dan bermanfaat bagi umat. Program ini bukan sekadar kebijakan administratif, melainkan instrumen keberkahan yang menyatukan dimensi akademik, sosial, dan ketuhanan dalam satu kesatuan yang utuh.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data serta berlandaskan teori yang digunakan dan hasil analisis secara komprehensif maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Optimalisasi program beasiswa pendidikan lanjutan di UIMSYA bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan yang strategis dan pengelolaan pegawai yang terarah. Beasiswa tidak hanya meningkatkan kualifikasi akademik dosen, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang untuk menciptakan tenaga pendidik yang unggul serta meningkatkan kesejahteraan dan mendukung pengembangan kompetensi individu. Pelaksanaan program ini dilakukan secara sistematis mencakup: a) perencanaan yang matang, b) penerapan kebijakan yang selaras dengan tujuan institusional, c) peningkatan kompetensi tenaga pendidik, d) evaluasi yang berkala. Pimpinan juga berperan aktif dalam memberikan dukungan moral, spiritual, dan nilai pesantren.
2. Pengelolaan program beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di perguruan tinggi pesantren menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya minat dari dosen yang direkomendasikan, dan penerima beasiswa juga mengalami beban kerja tinggi, keterbatasan waktu, dan tekanan administratif. Meskipun ada beberapa tantangan dan hambatan untuk meningkatkan kualitas dosen, pihak pengelola aktif mencari solusi realistis. Institusi mendukung akses beasiswa lain seperti LPDP dan BIB, membuka peluang bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan. Pengelolaan di UIMSYA menunjukkan perencanaan yang rasional dan mempertimbangkan anggaran. Fungsi evaluasi internal memungkinkan penyesuaian program setiap tahun. Pengelola juga berperan sebagai fasilitator yang membantu dosen memahami peluang pengembangan akademik. Meskipun menghadapi tantangan dan hambatan, pengelolaan program menunjukkan kemampuan adaptif dan keberanian untuk

berinovasi, mencerminkan transformasi kelembagaan yang lebih strategis dan berkelanjutan.

3. Penelitian ini mengungkapkan bahwa program beasiswa pendidikan lanjutan memiliki kontribusi signifikan terhadap *masalah knowledge-based skills* di lingkungan perguruan tinggi pesantren. Program ini terdiri dari tiga dimensi utama: pengembangan keterampilan akademik, peningkatan kontribusi sosial dan spiritual, serta peningkatan kualitas hidup holistik. Dalam Islam, pengembangan kapasitas intelektual disebut *hifz al-'aql*, yang mengacu pada pentingnya pendidikan dan pembelajaran yang mendorong perkembangan moral dan spiritual. Dalam bidang non-material, studi ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang sehat yang mendukung perkembangan spiritual dan emosional. Dalam konteks pendidikan, program ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk menghasilkan siswa yang kompeten secara intelektual. Program ini bertujuan untuk meningkatkan integritas spiritual dan sosial, serta mendorong pencapaian potensi manusia universal.

5.2. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting yang berdampak pada pengembangan teori serta pelaksanaan kebijakan di lapangan. Implikasi ini tidak hanya menjadi konsekuensi logis dari temuan penelitian, tetapi juga membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut dalam studi manajemen SDM dan pendidikan tinggi berbasis pesantren.

5.2.1. Implikasi Teoritis

1) Penguatan Teori Manajemen SDM Kontekstual

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen SDM dalam konteks perguruan tinggi pesantren memerlukan penyesuaian dengan nilai-nilai keislaman dan budaya lokal. Ini memperkaya teori manajemen SDM dengan menambahkan dimensi kontekstual berbasis pesantren, khususnya dalam aspek pengembangan SDM melalui beasiswa pendidikan lanjutan.

2) Relevansi Teori Kesejahteraan Maslow dalam Konteks Akademik Islami

Temuan penelitian menguatkan relevansi hierarki kebutuhan Maslow dalam konteks dosen di perguruan tinggi pesantren, namun dengan pendekatan yang lebih spiritual. Aspek aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan ternyata tidak hanya terwujud melalui pencapaian akademik, tetapi juga melalui kontribusi religius dan sosial terhadap institusi pesantren.

3) Integrasi Spiritualitas dalam Teori Organisasi

Hasil penelitian ini memperluas cakupan teori organisasi dan pengelolaan SDM dengan menambahkan spiritualitas sebagai elemen penting dalam proses pemberdayaan.

5.2.2. Implikasi Praktis

1) Strategi Pengembangan SDM yang Terstruktur dan Terukur

Lembaga perguruan tinggi berbasis pesantren disarankan untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih sistematis, mulai dari seleksi, pemberian beasiswa, pendampingan studi, hingga rekognisi pasca-pendidikan. Ini akan menjamin kesinambungan manfaat beasiswa terhadap kualitas institusi.

2) Beasiswa sebagai Instrumen Peningkatan Kesejahteraan

Program beasiswa tidak hanya diposisikan sebagai insentif akademik, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kesejahteraan dosen. Hal ini menuntut pergeseran paradigma bahwa kesejahteraan bukan semata-mata soal gaji, tetapi juga peluang pertumbuhan intelektual dan spiritual.

3) Model Rekayasa SDM Berbasis Nilai Pesantren

Penelitian ini menyarankan model manajemen SDM di lingkungan pesantren yang tidak hanya berbasis kompetensi dan kinerja, tetapi juga nilai-nilai pesantren seperti amanah, ikhlas, dan barokah. Integrasi ini dapat menjadi model alternatif pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan bermakna.

4) Peningkatan Komitmen Lembaga terhadap Karier Akademik Dosen

Hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya dukungan jangka panjang dari institusi terhadap karier akademik

dosen. Tidak cukup dengan memberikan beasiswa, tetapi juga harus ada mekanisme pengembangan karier pasca-studi, seperti promosi jabatan, peran strategis, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan institusi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam hal pengumpulan data melalui wawancara. Peneliti mengalami kesulitan dalam menghubungi beberapa informan kunci karena padatnya jadwal mereka, sehingga proses wawancara harus dijadwalkan ulang beberapa kali. Selain itu, keterbatasan dokumentasi tertulis mengenai kebijakan beasiswa di institusi yang diteliti membuat peneliti harus lebih mengandalkan data verbal dan observasi langsung. Faktor waktu dan sumber daya yang terbatas juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses penyusunan dan analisis data secara optimal.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan analisis dalam penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dan peneliti selanjutnya:

5.4.1. Bagi Pengelola Perguruan Tinggi Pesantren

Disarankan agar perguruan tinggi pesantren, khususnya UIMSYA, memperkuat kebijakan pengembangan SDM dengan merancang program beasiswa yang lebih terstruktur, transparan, dan berkelanjutan. Hal ini mencakup perencanaan seleksi, pendampingan selama studi, hingga penempatan pasca-studi yang sesuai dengan kompetensi baru para dosen. Nilai-nilai pesantren seperti amanah, keberkahan, dan komitmen keilmuan perlu diintegrasikan dalam kebijakan pengembangan SDM agar selaras dengan visi institusi.

5.4.2. Bagi Penerima Beasiswa

Para dosen penerima beasiswa diharapkan tidak hanya melihat program ini sebagai fasilitas akademik, tetapi juga sebagai amanah institusional yang menuntut kontribusi balik. Oleh karena itu, disarankan agar mereka menyusun

rencana kontribusi pascastudi dan terus menjaga semangat pengabdian terhadap institusi dan masyarakat.

5.4.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dari sisi cakupan dan lokasi studi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif di berbagai perguruan tinggi pesantren yang memiliki karakteristik berbeda, guna memperkaya perspektif dan menghasilkan model manajemen SDM yang lebih representatif. Penelitian mendalam tentang dampak jangka panjang program beasiswa terhadap kinerja dan loyalitas dosen juga sangat terbuka untuk dikembangkan.

Daftar Pustaka

- Adolph, R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 2002, 1–23.
- Aimah, S. (2021). Model Pengembangan Kurikulum pada Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 253–280.
- Aimah, S., & Laeliyah, N. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 3(1), 32–51.
- Al-Ghazali, A. H. (1997). al-Mustashfa min ‘Ilm al-Usul, Juz 1. *Beirut: Al-Resalah Publishing House*.
- Al-Ghazali, B. I. (2021). Maqashid Syariah Imam Al-Ghazali. *Panorama Maqashid Syariah*, 26.
- Al-Ghazali, I. (2008). *Ringkasan ihya’ulumuddin*. Akbar Media.
- Al-Ghazālī, I. (1993). Al-Mustas} fā min ‘Ilm al-U} ūl. *Madinah: Dal Al-Kutub Al-Ilmiah*.
- Aliyyah, R. R., Subasman, I., Herawati, E. S. B., & Oktaviany, V. (2021). Manajemen Berbasis Sekolah: Optimalisasi Mutu Pendidikan. *Tadbir Muwahhid*, 5(1), 47–67.
- Aliyyah, R. R., Ulfah, S. W., Herawati, E. S. B., Rachmadtullah, R., & Asmara, A. S. (2020). Bidikmisi: Analisis Pelaksanaan Program Beasiswa Pendidikan Tinggi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 37–54. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1282>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Amrullah, R. A. (2023). *Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Masalah Knowledge-Based Skills*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong’s handbook of human resource management practice 11th edition*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: a systems approach*. International Institute of Islamic Thought

(IIIT).

- Creswell, J. W., & Hirose, M. (2019). Mixed methods and survey research in family medicine and community health. *Family Medicine and Community Health*, 7(2).
- Danim, S. (2016). *Inovasi pendidikan: dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*.
- Dewi, D. A. P., Syamsinar, T., Sagita, W. R., & Jeni, F. (2025). TANTANGAN PROFESIONALISME GURU DI DAERAH 3T (TERTINGGAL, TERDEPAN, TERLUAR): KAJIAN LITERATUR TERHADAP KETIMPANGAN PENDIDIKAN. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 83–95.
- Drucker, P. (2012). *Management challenges for the 21st century*. Routledge.
- Fadilah, N. (2020). Konsep Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(1), 49–67.
- Graßmann, C., & Decius, J. (2023). Self-development in the twenty-first century: An exploratory analysis of the relationship between new work characteristics and informal workplace learning. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 54(3), 289–299.
- Habiburrokhman, R. (2020). *Peran Beasiswa LAZISMU Terhadap Keberlangsungan Pendidikan Siswa di SMA Muhammadiyah 2 Palang Tuban*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Huberman, miles dan. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ilham, I., Suwijana, I. G., & Nurdin, N. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Pada SMK 2 Sojol Menggunakan Metode AHP. *Jurnal Elektronik Sistem Informasi Dan Komputer*, 4(2), 48–58.
- Istighfarini, A. L. (2020). *Kompensasi tenaga kependidikan dalam surah At-Taubah ayat 105, An-Nahl ayat 97, dan Al-Kahfi ayat 30: Analisis perspektif Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Judijanto, L., Afrizal, D., Suharyanto, S., Supriyanto, E., Munizu, M., Agustina, T. S., & Utama, Z. B. (2024). *MSDM: Membangun Organisasi yang Berdaya Saing*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Knebel, D., Rillich, J., Nadler, L., Pflüger, H.-J., & Ayali, A. (2019). The functional connectivity between the locust leg pattern generators and the subesophageal ganglion higher motor center. *Neuroscience Letters*, 692, 77–82.
- Kudaedah, N. A. (2020). Masalah Menurut Konsep Al-Ghazali. *DIKTUM*, 118–128.
- Leuwol, F. S., & Mainake. (2020). Increasing social sciences learning achievement and activeness through course review horay model. *Jurnal Prima Edukasia*, 8(2), 115–125.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., Masrul, M., Sahri, S., Ahdiyati, M., & Sari, I. N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Yayasan Kita Menulis.
- Malik, R., Chauhan, G., Traylor, M., Sargurupremraj, M., Okada, Y., Mishra, A., Rutten-Jacobs, L., Giese, A.-K., Van Der Laan, S. W., & Gretarsdottir, S. (2018). Multiancestry genome-wide association study of 520,000 subjects identifies 32 loci associated with stroke and stroke subtypes. *Nature Genetics*, 50(4), 524–537.
- Mondy, R. W. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Erlangga.
- Mondy, R. W. (2015b). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 19–27.
- Mujab, A. (2024). *Manajemen program beasiswa indonesia bangkit kementerian agama dalam pengembangan dosen perguruan tinggi keagamaan islam*.
- Muniarsih. (2020). *Peran Beasiswa LAZISMU Terhadap Keberlangsungan Pendidikan Siswa di SMA Muhammadiyah 2 Palang Tuban*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Nainggolan, E. T. A., Tambunan, A. M., Panggabean, J. Z. Z., Ardiansyah, W., Putra, P. P., Aspiyana, T., Rahmawati, A., Azhari, D. S., Suhirman, L., & Haluti, F. (2024). *Manajemen Pendidikan: Pengelolaan SDM untuk meningkatkan standar pendidikan*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan*

- Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press.
- Rosyiddin, A. A. Z., Johan, R. C., & Mulyadi, D. (2022). Inovasi pembelajaran sebagai upaya menyelesaikan problematika pendidikan Indonesia. *Inovasi Kurikulum*, 19(1), 44–53.
- Sagala, S. (2018). Silabus sebagai landasan pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran bagi guru yang profesional. *Jurnal Tabularasa*, 5(1), 11–22.
- Saleh, E. (2021). *PENGARUH INDIKATOR KINERJA ISLAMI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DAN ANALISIS KINERJA ISLAMI DENGAN METODE MASLAHAH SCORECARD*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1–23.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama Ce). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Siswanto, V. A., & Wahjuningsih, T. P. (2019). *Pengaruh Implementasi Program Beasiswa Terhadap*.
- Sudarta. (2022). 済無No Title No Title No Title. 16(1), 1–23.
- SUGIYONO, M. R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF. Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Cocok untuk 1. Mahasiswa SI, S2, dan S3. 2. Dosen dan peneliti Ed. 3 Cet. 3 Thn. 2020*.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alvabeta Bandung, CV.
- Susanto, A. (2015). Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Dosen dan pengaruhnya terhadap Peningkatan Kesejahteraan Dosen. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56457/jimk.v3i1.14>
- Susilo, A. (2021). Peran Perguruan Tinggi Pesantren dalam Implementasi Literasi Ekonomi. *This Study Aims to Determine the Role of Islamic Boarding Schools in the Application of Economic Literacy. The Research Method Used Is Descriptive Qualitative. The Object of This Research Is Darussalam Gontor*

- University. The Results of This Study Indica*, 2(02), 162–173.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Usman, A. T., Wasliman, I., Nurjaman, U., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01).
- Von Wright, G. H. (2024). *The varieties of goodness*. Taylor & Francis.
- Wangi, E. N. (2022). Pemaknaan kesejahteraan pada dosen perguruan tinggi islam berdasarkan perspektif psikologi dan islam. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 123–132.
- Wirawan, R. (2019). Mendorong peningkatan daya saing sumber daya manusia kalimantan timur melalui seminar beasiswa wish festival & education expo. *Plakat: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 1(1), 27–37.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Zulvan Maulana
 NIM : 2311251040
 TTL : Demak, 30 November 2000
 Jenis Kelamin : Laki - laki
 Agama : Islam
 Prodi : MPI
 Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 Telp. : 082139952649
 Alamat : Pasir, Mijen, Demak, Jateng

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ Perguruan Tinggi	Bidang Studi/Jurusan
SD	2006	2012	SD Negeri Pasir 3	-
SMP	2012	2015	MTs PB Roudlotul Mubtadi'in Balekambang Jepara	-
SMA	2015	2018	MA Al-Amiriyah Blokagung	IPS
S1	2018	2022	Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi	Manajemen Pendidikan Islam
S2	2023	2025	Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Blokagung Banyuwangi	Manajemen Pendidikan Islam

Riwayat Pendidikan NonFormal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Diniyyah
ULA	2015	2018	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULA
WUSTHA	2018	2021	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat WUSTHA
ULYA	2021	2023	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULYA

Banyuwangi,

Zulvan Maulana

Lampiran-Lampiran

1. Kartu Bimbingan

NIM

231 125 1040

NAMA

ZULVAN MAULANA

FAKULTAS

TARBIYAH DAN KEGURUAN

PROGRAM STUDI

S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PERIODE

2024/2

JUDUL

MANAJEMEN SDM DALAM OPTIMALISASI BEASISWA PENDIDIKAN LANJUTAN DI PERGURUAN TINGGI PESANTREN: MENGUBAH PARADIGMA KESEJAHTERAAN DOSEN.



2. 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/V/2025

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

Nama : Zulvan Maulana
NIM/NIMKO : 2311251040
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana S2
Alamat : Pasir-Mijen-Demak

Telah melaksanakan penelitian di UIMSYA Blokagung Banyuwangi mulai bulan Mei-Juni 2025 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Studi dengan Judul **"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Optimalisasi Beasiswa Pendidikan Lanjutan di Perguruan Tinggi Pesantren : Mengubah Paradigma Kesejahteraan Dosen"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Blokagung, 04 Juni 2025

Rektor

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

NIPY: 3150104087601

3. Cek Plagiasi

Page 2 of 101 - Integrity Overview

Submission ID: erroid.:1:3278089667

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Quoted Text

Top Sources

19%		Internet sources
10%		Publications
10%		Submitted works (Student Papers)

4. Pedoman Wawancara

No	Rumusan Masalah	Pertanyaan
1	Bagaimana optimalisasi program beasiswa pendidikan?	Bagaimana proses perencanaan program beasiswa pendidikan lanjutan di perguruan tinggi ini?
2		Bagaimana penerapan kebijakan yang diterapkan oleh lembaga?
3		Bagaimana peningkatan kompetensi dosen yang menerima beasiswa?
4		Apakah ada sistem evaluasi berkala terhadap dampak program ini? Jika ada, seperti apa bentuknya?
5	Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi pesantren dalam mengelola program beasiswa pendidikan lanjutan dosen?	Apa saja kendala internal yang dihadapi dalam proses pengelolaan beasiswa (misal: anggaran, SDM, regulasi internal)?
6		Apakah ada hambatan dari pihak luar?
7		Bagaimana pengelola menyiasati minimnya infrastruktur atau fasilitas pendukung studi lanjut?
8	Bagaimana kontribusi beasiswa pendidikan lanjutan terhadap konsep masalah knowledge-based skills dosen perguruan tinggi pesantren?	Bagaimana beasiswa tersebut berkontribusi terhadap keahlian berbasis pengetahuan (knowledge-based skills) seperti riset, publikasi, pengajaran inovatif, dll.?
9		Bagaimana peningkatan skills dosen berdampak pada kualitas pembelajaran?

5. Transkrip Wawancara

No	Pernyataan	Informan	Waktu dan Tempat	Hasil Wawancara	Kesimpulan
1	Optimalisasi program pendidikan lanjutan	Ibu Mamlukah	26 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Di UIMSYA mulai mengintensifkan program beasiswa pendidikan lanjut (S2 dan S3) untuk dosen tetap. Beasiswa ini tidak hanya untuk memenuhi syarat administratif akreditasi, tapi kami desain sebagai bagian dari skema pengembangan SDM jangka panjang. Dosen yang sedang studi lanjut kami beri tunjangan khusus. Kami ingin mengubah mindset bahwa pendidikan tinggi bukan beban, tapi aset untuk langkah pengembangan diri untuk jangka panjang kedepannya.	UIMSYA memperkuat program beasiswa S2 dan S3 bagi dosen tetap untuk pengembangan SDM jangka panjang.
2	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui perencanaan yang matang	Bapak Abdi Fauzi	24 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Di kampus ini, proses pelaksanaan program beasiswa dimulai dari perencanaan strategis. Ada analisis kebutuhan dosen untuk memenuhi standar nasional, lalu dibuat kesepakatan bersama melalui rapat tentang siapa saja yang ditargetkan melanjutkan studi	Proses pelaksanaan program beasiswa di kampus dimulai dari perencanaan strategis. Ada analisis kebutuhan dosen dan kuota tahunan untuk tiga dosen.

				dan kapan harus selesai. Dan setiap tahunnya ada kuota bagi tiga dosen untuk mengikuti pogram beasiswa. Kampus membuka kesempatan itu melalui program beasiswa.	
3	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui perencanaan yang matang	Ibu Mamlukah	26 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Program ini merupakan bagian dari pesan religius rektor kampus, yang menekankan bahwa peningkatan kualitas dosen merupakan bentuk keberkahan kolektif. Dengan demikian, optimalisasi beasiswa dalam konteks ini tidak hanya memenuhi aspek teknis dan administratif, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan kesejahteraan dosen sebagai bagian dari visi pendidikan pesantren.	Program ini adalah bagian dari pesan religius rektor, menekankan peningkatan kualitas dosen sebagai keberkahan dengan optimalisasi beasiswa.
4	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui penerapatan kebijakan yang selaras dengan tujuan institusional	Ibu Siti Aimah	17 Mei 2025, Ruang FTK Kampus 2 UIMSYA	Pihak yang paling berperan dalam keberhasilan program beasiswa pendidikan lanjutan adalah Rektor. Hal ini dikarenakan rektor memiliki kewenangan dalam memberikan instruksi strategis	Rektor berperan penting dalam keberhasilan program beasiswa pendidikan lanjutan dengan menerbitkan

				serta menerbitkan kebijakan formal melalui Surat Keputusan (SK) Rektor terkait pelaksanaan program beasiswa studi lanjut. Kebijakan ini menjadi acuan utama dalam pelaksanaan program dan menunjukkan posisi sentral rektor dalam pengambilan keputusan kelembagaan.	kebijakan formal.
5	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui penerapatan kebijakan yang selaras dengan tujuan institusional	Ibu Nur Hidayati	22 Mei 2025, Ruang FTK Kampus 2 UIMSYA	Dalam aspek dukungan kelembagaan terhadap pengembangan sumber daya manusia, Yayasan memberikan mandat dan dukungan penuh kepada rektor untuk mengembangkan kapasitas akademik dosen melalui program beasiswa studi lanjut. Dalam konteks UIMSYA, rektor memegang tanggung jawab langsung terhadap implementasi program ini dan terus mendorong para dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, bidang pengembangan SDM juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan	Yayasan mendukung rektor dalam pengembangan akademik dosen melalui beasiswa studi lanjut, dengan rektor bertanggung jawab atas pelaksanaan program ini.

				teknis dan fasilitas beasiswa.	
6	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik	Ibu Siti Aimah	17 Mei 2025, Ruang FTK Kampus 2 UIMSYA	Pengembangan dosen dimulai dengan jenjang karir melalui jabatan fungsional setiap 2 tahun sekali, pemantauan lewat skp yg di laporkan setahun sekali yg berisi laporan tri darma perguruan tinggi yg wajib di lakukan oleh dosen, jika tidak melaporkan skp selama 2 tahun tidak bisa pengajuan jabatan fungsional.	Pengembangan jabatan fungsional dosen dilakukan setiap 2 tahun.
7	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik	Bapak Harun	17 Mei 2025, Kantor LPPM Kampus 1 UIMSYA	Program beasiswa lanjutan sangat berperan penting dalam pengembangan karir dosen, khususnya dalam peningkatan kualifikasi akademik. Dengan memperoleh gelar S3, dosen memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan fungsional, seperti dari Asisten Ahli ke Lektor Kepala. Selain itu, gelar doktor juga membuka kesempatan untuk terlibat dalam forum-forum ilmiah seperti seminar, serta diakui sebagai pakar di bidang keilmuannya masing-masing. Oleh karena itu,	Program beasiswa lanjutan penting untuk pengembangan karir dosen dan peningkatan kualifikasi akademik melalui gelar S3, yang membuka peluang jabatan.

				beasiswa ini tidak hanya menunjang jenjang pendidikan, tetapi juga memperkuat posisi profesional dosen dalam karir akademik.	
8	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui evaluasi yang berkala	Bapak Abdi Fauzi	24 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Bentuk evaluasi yang diterapkan dilakukan secara periodik setiap semester. Dosen penerima beasiswa diwajibkan menyampaikan laporan kemajuan studi, khususnya melalui penyetoran Kartu Hasil Studi (KHS), sebagai syarat pencairan dana beasiswa pada periode berikutnya. Apabila terjadi penurunan prestasi akademik atau tidak terpenuhinya ketentuan administrasi, pihak pengelola akan melakukan peninjauan ulang untuk mengidentifikasi penyebabnya dan menentukan tindak lanjut yang diperlukan. Mekanisme ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kontrol, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga kualitas penerima manfaat program.	Evaluasi dilakukan setiap semester. Dosen penerima beasiswa harus melapor kemajuan studi untuk pencairan dana.

9	Optimalisasi program pendidikan lanjutan melalui evaluasi yang berkala	Ibu Mamlukah	26 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Kebijakan kuota beasiswa untuk dosen juga mengalami evaluasi dan penyesuaian seiring berjalannya waktu. Awalnya, institusi hanya mampu menyediakan tiga kuota beasiswa per tahun dengan bantuan pembiayaan Uang Kuliah Tunggal (UKT) sebesar 50%. Namun, setelah dilakukan evaluasi terhadap kebutuhan dan dampak program, pada tahun 2025 direncanakan akan terjadi peningkatan bantuan menjadi sebesar 70%. Perubahan ini mencerminkan upaya institusi dalam memperbaiki kesejahteraan dosen serta meningkatkan daya dukung terhadap kelanjutan studi dosen di jenjang pendidikan yang lebih tinggi.	Kebijakan kuota beasiswa untuk dosen akan dievaluasi dan disesuaikan. Pada 2025, bantuan Uang Kuliah Tunggal (UKT) direncanakan meningkat menjadi 70%.
10	Hambatan dan tantangan yang dihadapi	Ibu Mamlukah	26 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Kami menyadari bahwa kebutuhan dosen untuk studi lanjut itu sangat penting, tapi realitanya dana kita cukup terbatas. Kita harus membagi secara adil, jadi dalam	Meskipun ada tantangan, kita sudah menyiapkan solusi dalam perencanaan awal.

				perencanaannya setiap tahun kita baru mampu memberikan pada tiga dosen saja, dan itupun kita juga melihat prodi ataupun fakultas mana yang paling membutuhkan. Jadi meskipun ada beberapa hambatan kita juga mempunyai solusi yang sudah dibahas dalam perencanaan di awal.	
11	Hambatan dan tantangan yang dihadapi	Bapak Abdi Fauzi	24 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Kami ini sebenarnya sangat ingin semua dosen bisa studi lanjut, tapi secara keuangan tentu tidak memungkinkan kalau semuanya ditanggung oleh kampus. Maka salah satu jalan yang kami tempuh adalah mendorong dosen untuk ikut program beasiswa dari luar, seperti LPDP atau Beasiswa Indonesia Bangkit. Bahkan, kami bantu mereka dalam proses administrasi dan rekomendasi kampus.	Kami ingin semua dosen studi lanjut, tetapi biaya tidak memungkinkan. Kami dorong dosen ikut beasiswa luar seperti LPDP atau Beasiswa Indonesia Bangkit.
12	Hambatan dan tantangan yang dihadapi	Ibu Nur Hidayati	22 Mei 2025, Ruang FTK Kampus 2 UIMSYA	Jujur saja, saya bersyukur dapat beasiswa ini, tapi tetap saja tantangannya besar. Mengatur waktu antara	Saya bersyukur bisa dapat beasiswa, tapi tantangannya banyak. Mengatur

				kuliah, mengajar, dan urusan rumah tangga itu berat. Belum lagi kalau harus setor laporan tiap semester, kadang saya kewalahan.	waktu antara kuliah, mengajar, dan urusan rumah tangga itu sulit.
13	Kontribusi beasiswa terhadap konsep masalah knowledge-based skills	Bapak Harun	17 Mei 2025, Kantor LPPM Kampus 1 UIMSYA	Beasiswa pendidikan lanjutan berkontribusi langsung dalam meningkatkan profesionalisme dosen melalui peningkatan jenjang akademik dan kualifikasi. Hal ini berdampak positif tidak hanya pada pengembangan diri dosen, tetapi juga terhadap kemajuan institusi, seperti yang terlihat di UIMSYA. Kenaikan jabatan yang diperoleh dari peningkatan kualifikasi umumnya diikuti dengan peningkatan gaji atau bisyaroh, serta membuka lebih banyak peluang untuk terlibat dalam riset dan kegiatan ilmiah lainnya.	Beasiswa pendidikan meningkatkan profesionalisme dosen dan kemajuan institusi. Kenaikan jabatan sering kali diikuti dengan gaji lebih tinggi dan lebih banyak peluang riset.
14	Kontribusi beasiswa terhadap konsep masalah knowledge-based skills	Ibu Nur Hidayati	22 Mei 2025, Ruang FTK Kampus 2 UIMSYA	Alhamdulillah karena kita di lingkungan pesantren kita juga dibekali oleh ilmu-ilmu syariat yang mana salah satunya dijelaskan tidak semua nikmat itu berupa	Kita harus bersyukur atas nikmat yang bukan hanya uang. Lingkungan kerja yang baik juga penting untuk

				uang atau materi, namun lingkungan kerja yang baik serta mendukung untuk pengembangan diri juga termasuk nikmat yang harus kita syukuri, dan hal ini menurut saya termasuk kesejahteraan yang luar biasa.	pengembangan diri.
15	Kontribusi beasiswa terhadap konsep masalah knowledge-based skills	Ibu Mamlukah	26 Mei 2025, Kantor Pusat Kampus 1 UIMSYA	Kami melihat bahwa beasiswa ini bukan hanya investasi akademik, tetapi juga investasi sosial dan spiritual. Ketika dosen meningkatkan kualitas keilmuannya, maka ia akan membawa nilai tambah bagi mahasiswa, institusi, dan masyarakat. Hal ini selaras dengan nilai-nilai pesantren yang ingin mencetak pendidik yang berilmu dan berakhlak. Bahkan, kami mulai menilai bahwa keberhasilan beasiswa tidak hanya dari gelar, tapi juga dari perubahan kontribusinya di lingkungan kerja.	Dosen yang meningkatkan kualitasnya akan memberikan nilai tambah bagi mahasiswa, institusi, dan masyarakat. Ini sejalan dengan nilai pesantren untuk mencetak pendidik berilmu dan berakhlak.

6. Dokumentasi Penelitian



