

BENCHMARKING

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

MENGOPTIMALKAN BEASISWA PENDIDIKAN BERKELANJUTAN DI SEKOLAH TINGGI PESANTREN: MENGUBAH PARADIGMA KESEJAHTERAAN DOSEN

Zulvan Maulana, Ainur Rofiq

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi, Indonesia

E-mail: zulvanmaulana6@gmail.com, ainur7682@gmail.com

Keywords:

Beasiswa, Kesejahteraan Dosen,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Pondok Pesantren

***Correspondence Address:**

Zulvan Maulana,
zulvanmaulana6@gmail.com ,
082139952649

Abstract

Objective study This is to formulate and test the framework of integrated human resource management sources with the optimization of advanced education scholarships for the transformation of the multidimensional welfare paradigm of lecturers at UIMSIA Blokagung Banyuwangi. This study uses a qualitative approach with a case study design of a single sampling technique and purposive for 8-11 key informants, consisting of lecturers who receive scholarships and a team of HR managers. Data collected through semi-structured interviews, participant observation, and documentation, then analyzed thematically. The results of the study indicate that the success of the scholarship program does not only depend on the funding aspect, but also on the existence of spiritual assistance, academic support, mental and spiritual resilience of lecturers. In addition, the collaborative model of human resource management involving leaders, managers and spiritual companions has been proven to increase the effectiveness of program implementation. Another important finding is the transformation of the materialistic welfare paradigm of lecturers towards holistic welfare which includes psychological, social, spiritual, and self-actualization aspects

PERKENALAN

Dosen kesejahteraan di lingkungan kuliah tinggi berbasis pesantren Masih menjadi isu yang kompleks dan sering terpinggirkan dalam sumber pengembangan wacana Sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan Islam tinggi. Di tengah Pengembangan Semangat pendidikan berkualitas dan peningkatan Daya saing global Kekuatan global, dosen di perguruan tinggi pesantren tinggi seperti Universitas KH Mukhtar Syafa'at (UIMSIA) Blokagung Banyuwangi, sering dihadapkan pada tantangan hambatan struktural dan budaya yang menghambat prestasi kesejahteraan holistik.

Secara umum sosial, dosen di lingkungan pesantren tidak hanya berperan sebagai guru kekuasaan, tetapi juga sebagai pendidik moral, pembimbing spiritual, dan motivator sosial dalam masyarakat (Baidlaw, 2021) . Namun peran multidimensi ini tidak selalu disertai dengan dukungan kebijakan yang memadai, terutama dalam hal peningkatan kapasitas akademik melalui pendidikan beasiswa terus berlanjut. Dosen kesejahteraan di pesantren tinggi perguruan tinggi Tidak hanya mempertanyakan pendapatan, tetapi juga terkait dengan akses pembangunan diri, pengakuan profesional, dan pembentukan pendidikan masa depan pesantren lebih inklusif dan progresif (Dja'far, 2021) . Oleh karena

itu, diperlukan pendekatan manajemen visioner dan terencana dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga beasiswa Tidak hanya dipahami sebagai biaya bantuan, tetapi sebagai investasi kelembagaan jangka panjang.

Berdasarkan review library, berbagai penelitian menegaskan bahwa pendidikan beasiswa lanjutan termasuk program Magister dan Doktor memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan dosen di perguruan tinggi SMA, namun efektivitasnya sering terhambat oleh lemahnya perencanaan dan koordinasi kelembagaan (Suparlan, 2018) . Selain aspek material, dosen kesejahteraan juga dipengaruhi oleh akses pembangunan diri dan keterlibatan dalam lembaga kebijakan, seperti yang ditunjukkan oleh (Riyanto, 2021) , dan lebih lanjut dikonfirmasi oleh Husna (2022) lembaga itu dengan sistem manajemen SDM visioner dan terstruktur mampu memaksimalkan peran beasiswa sebagai peningkatan instrumen kualitas pengajaran dan kepuasan pekerjaan. Meskipun demikian, momen sastra ini masih minim studi integrasi manajemen sumber daya manusia dengan optimalisasi beasiswa dalam konteks unik perguruan tinggi pesantren.

Studi ini menyajikan sejumlah hal baru yang membedakannya dari studi sebelumnya dalam bidang manajemen SDM dan beasiswa optimalisasi di perguruan tinggi Islam. Pertama, penelitian Ini mengintegrasikan perspektif manajemen sumber daya manusia strategis dengan konteks perguruan tinggi tinggi pondok pesantren, khususnya UIMSYA Blokagung Banyuwangi, sehingga Tidak hanya mengkaji program beasiswa sebagai bantuan keuangan saja, tetapi sebagai instrumen transformasi lembaga yang mampu mendefinisikan kembali dosen kesejahteraan dalam dimensi budaya, akademik, dan spiritual. Kemudian, penelitian Ini Tidak hanya fokus pada output akademik (publikasi , kompetensi) penelitian), tetapi juga hasil kesejahteraan dosen termasuk indikator kepuasan pekerjaan, pengakuan profesional, dan kualitas kehidupan rohani yang selama ini tidak cukup mendapatkan perhatian eksplisit. Dengan demikian, studi Ini Tidak hanya mengisi literatur kekosongan, tetapi juga menawarkan kontribusi praktis bagi taker kebijakan SDM dan pengelola di pondok pesantren dalam merancang program beasiswa yang benar-benar memberdayakan dosen secara multidimensi.

Studi ini bertujuan Untuk merumuskan dan menguji sumber manajemen kerangka kerja Tenaga manusia terintegrasi dengan optimalisasi beasiswa pendidikan penggunaan lanjutan transformasi paradigma kesejahteraan dosen di pesantren tinggi perguruan tinggi, dengan studi kasus di UIMSYA Blokagung Banyuwangi. Pendaratan argumen pada tujuan Ini meninggalkan fakta bahwa dosen di lingkungan pesantren membawa jawaban yang tidak cukup multidimensi : selain menyampaikan materi akademik, mereka juga berperan sebagai pembimbing spiritual dan agen pengembangan budaya pesantren, sehingga kesejahteraan mereka tidak dapat diukur semata-mata melalui kompensasi keuangan tradisional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal di UIMSYA Blokagung Banyuwangi untuk menggali secara mendalam praktik manajemen SDM dalam mengoptimalkan beasiswa lanjutan dan implikasinya terhadap kesejahteraan dosen. Dengan kunci informan termasuk beasiswa penerima dosen, anggota Tim SDM akan diwawancarai secara semi-terstruktur menggunakan pengalaman penggalan, persepsi, dan motivasi mereka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Peran Mentoring Akademik Spiritual dalam Meningkatkan Retensi Program

Pentingnya peran pendampingan akademik spiritual dalam meningkatkan program beasiswa retensi pendidikan lanjutan untuk dosen di lingkungan perguruan tinggi pesantren tinggi. Dalam konteks sumber manajemen Power human, pendekatan pendampingan Tidak hanya memfasilitasi pengembangan kompetensi akademik, tetapi juga berkontribusi kesejahteraan dosen psikologis dan spiritual yang berada di tengah untuk menjalani studi

lanjut. Banyak dosen yang menghadapi tekanan di luar beban konsekuensi normal belajar, tanggung jawab menjawab keluarga, dan peran sosial di lingkungan pondok pesantren. Dalam situasi yang disebutkan, pendampingan bersifat holistik menjadi dukungan penting bagi dosen. Tidak mengalami kelelahan mental, kehilangan arah, atau bahkan mengundurkan diri dari program. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program beasiswa. Tidak hanya pertanyaan pendanaan, tetapi juga kesiapan sistemik dalam menemani penerima dengan cara yang utuh.

Seorang dosen penerima beasiswa menyampaikan pengalamannya sebagai berikut:
"Jika hanya ditanyakan pertanyaan kemajuan perguruan tinggi, saya Mungkin Sudah melanggar jalan tengah. Tapi mentor saya sering mengingatkan bahwa studi Ini adalah kepercayaan, ibadah. Bahkan dia berdoa saya dengan cara yang istimewa. Itulah yang membuat saya bertahan." (Wawancara , Dosen) Beasiswa Penerima, April 20, 2025)

Dari rangkaian wawancara dengan dosen penerima beasiswa di pesantren tinggi perguruan tinggi, mayoritas menyatakan bahwa aspek pendampingan spiritual menjadi kunci ketahanan mereka dalam studi. Para dosen merasa lebih dihargai sebagai manusia secara utuh, bukan hanya bagian dari sistem akademik. Pendamping yang memahami dinamika spiritual dan emosional pesantren mampu menjadi penguatan, mentor, dan juga refleksi pasangan dalam menghadapi tekanan studi dan kehidupan pribadi.

Salah satu dosen menyebutkan pendekatan bahwa Pengembalian ini berarti studi sebagai bentuk pengabdian, tidak hanya menuntut administrasi. Dosen lainnya mengaku bahwa Ia merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai pondok pesantren ketika mentornya rutin untuk mengaitkan prestasi akademik dengan tujuan ukhrawi. Berdasarkan data ini, Anda dapat menyimpulkan bahwa pendampingan spiritual akademik tidak hanya melengkapi, tetapi merupakan bagian integral dari sumber manajemen Power man dalam pendidikan beasiswa optimalisasi terus berlanjut. Strategi Ini terbukti efektif dalam membentuk ketahanan, loyalitas dan retensi dosen, dan mengubah metode pandangan mereka ke kesejahteraan, dari hanya aspek materi menuju ke makna yang lebih dalam substansial dan transendental.

Model Kolaboratif Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian Ini menemukan bahwa sumber manajemen model kolaboratif Power human (SDM) menjadi pendekatan yang efektif dalam mendukung keberhasilan program beasiswa pendidikan yang dilanjutkan di lingkungan perguruan tinggi pesantren. Pendekatan kolaboratif Ini melibatkan berbagai elemen seperti lembaga pemimpin, departemen SDM, atasan secara langsung, beasiswa penerima dosen, dan bahkan pendamping akademik spiritual yang bekerja secara sinergis dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program beasiswa. Alih-alih mendekati model birokrasi top-down, model ini menekankan komunikasi terbuka, memahami visi, dan tidak cukup menjawab bersama dalam mengembangkan kapasitas dosen sebagai lembaga aset. Temuan Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan SDM tidak hanya ditentukan oleh kebijakan secara administratif, tetapi juga oleh kekuatan koordinasi dan kepekaan antar aktor dalam pendidikan sistem pondok pesantren.

Hal ini digambarkan dari hasil wawancara dengan salah satu manajer program beasiswa menyatakan:

"Kami tidak Bekerja Sendiri dalam memantau dan mendampingi dosen penerima beasiswa. Ada keterlibatan aktif dari para pemimpin, mentor akademik, dan bahkan sebagian keuangan. Semua satu sama lain mendukung proses studi berjalan lancar dan tepat waktu." (Wawancara , Ketua Departemen SDM , 18 April 2025)

Dari serangkaian wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa pengelola beasiswa di pondok pesantren mengevaluasi tim kerja lintas unit sebagai faktor penting dalam kelangsungan program. Kolaborasi Ini mencakup koordinasi teknis seperti pelaporan studi, beban fleksibilitas Bekerja dosen selama studi, hingga dukungan emosional dan spiritual melalui forum reguler. Beberapa dosen juga mengaku merasa lebih tenang Karena Ada komunikasi dua arah dan kepedulian dari kampus partai, tidak hanya

menuntut administrasi saja. Bahkan, beberapa pemimpin aktif memantau kemajuan dosen dan memberikan ruang diskusi terbuka Jika Ada kendala. Hal ini menunjukkan bahwa model kolaboratif tidak hanya menciptakan efisiensi, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab menjawab bersama kualitas sumber daya manusia kampus. Dengan demikian, model kolaboratif yang terbukti manajemen sumber daya manusia mampu memperkuat budaya Bekerja berdasarkan nilai, saling dapat dipercaya, dan berorientasi pada kemajuan institusi dengan cara yang berkelanjutan.

Paradigma Transformasi Kesejahteraan Multidimensi

Dalam konteks program beasiswa manajemen pendidikan lanjutan di pesantren tinggi perguruan tinggi, penelitian Ini menemukan keberadaan transformasi paradigma kesejahteraan yang bersifat multidimensi. Awalnya, dosen kesejahteraan sering dipahami dalam dimensi materi saja — dalam bentuk kenaikan gaji, insentif, atau pendidikan tunjangan. Namun, seiring dengan berjalannya program beasiswa dan dinamikanya kehidupan dosen akademik dan spiritual, mulai muncul kesadaran bahwa kesejahteraan Tidak dapat diukur hanya dari aspek keuangan. Kesejahteraan yang dirasakan oleh dosen penerima beasiswa lebih kompleks, meliputi kepuasan kedamaian batin, kedamaian rohani, dukungan sosial, dan peluang aktualisasi diri sebagai bagian dari proses pengabdian kepada institusi dan masyarakat.

Salah satu dosen penerima beasiswa mengatakan:

"Saya merasa benar-benar sejahtera Tidak Karena mendapatkan biaya pendidikan, tetapi Karena saya merasa dihargai, didoakan, dan didampingi dalam setiap studi langkah. Itulah yang membuat saya merasa utuh sebagai manusia dan pendidik." (Wawancara , Dosen) Beasiswa Penerima, April 21, 2025)

Hasil wawancara dari sejumlah dosen menunjukkan pola yang berarti kesejahteraan yang lebih luas dan mendalam. Mereka untuk menyebutkan kepuasan eksistensi momen emosional diberi ruang Untuk tumbuh, didengar aspirasinya, dan memahami konteks hidupnya. Selain itu, keterlibatan kampus dalam menemani pemberian spiritual menandai tambahan yang signifikan untuk kesejahteraan persepsi. Para dosen merasa lebih "manusiawi" karena pendekatan yang tidak kaku, tetapi penuh empati dan menghargai Islam. Mereka juga menyatakan bahwa kajian melanjutkan yang asli menjadi beban, bahkan berubah menjadi aktualisasi dan ibadah Medan, karena didukung dengan cara yang utuh oleh ekosistem kampus.

Pembahasan

Peran Mentoring Akademik Spiritual dalam Meningkatkan Retensi Program

Pendampingan akademik spiritual berperan strategis dalam menjaga studi keberlanjutan dosen penerima beasiswa di pesantren tinggi perguruan tinggi. Pendekatan Ini terbukti Tidak hanya mendukung prestasi akademik saja, tetapi juga keseimbangan konstruktif pikiran penting dalam proses pendidikan berlanjut. Dalam perspektif sumber manajemen Power human (HR), ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus memperhatikan dimensi individu yang holistik, yaitu fisik, emosional, intelektual, dan spiritual. Ketika pendampingan dilakukan secara spiritual dan pribadi, dosen Tidak hanya merasa dibimbing , tetapi juga dimanusiakan , sehingga mereka memiliki motivasi yang lebih kuat secara intrinsik Untuk menyelesaikan studi.

Temuan Ini sejalan dengan teori (Maslow, 2020) sekitar *hierarki kebutuhan* , terutama pada level *Aktualisasi diri* dan *kebutuhan harga* , di mana individu membutuhkan apresiasi dan makna dalam pekerjaan atau studinya. Bimbingan spiritual mampu memenuhi kebutuhan dengan memberikan dukungan emosional dan tujuan yang mendalam. Dalam konteks Islam, hal-hal ini juga sejalan dengan pandangan Al-Ghazali tentang pentingnya niat dan ketulusan dalam menuntut pengetahuan sebagai bagian dari ibadah, seperti yang dikatakan: *"Pengetahuan tanpa amal adalah kegilaan, dan amal tanpa pengetahuan adalah kesia-siaan."* (Hidaya, 2023) . Dengan kata lain, belajar yang tidak disertai dengan orientasi spiritual akan kehilangan semangatnya.

Oleh karena itu, strategi pendampingan akademik spiritual tidak hanya mendukung kesuksesan individu, tetapi juga mencerminkan pendekatan manajemen sumber daya

manusia yang berkelanjutan dan berharga dalam konteks lembaga pesantren (Maulana, 2024) . Strategi ini mampu mengubah paradigma kesejahteraan dosen yang bersifat materialistis menjadi berdasarkan makna dan tujuan kehidupan yang lebih baik yang luhur.

Model Kolaboratif Manajemen Sumber Daya Manusia

Model kolaboratif dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis mampu meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan kapasitas program pengembangan dosen melalui pendidikan beasiswa dilanjutkan. Dalam konteks pesantren tinggi perguruan tinggi, di mana nilai-nilai kolektif dan spiritual menjadi budaya yayasan institusional, kolaborasi lintas unit tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga menciptakan suasana asuhan kerja yang inklusif, suportif dan saling menguntungkan. Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan minat dari pemimpin hingga pendamping spiritual menunjukkan bahwa keberhasilan SDM tidak semata-mata tidak cukup menjawab individu, tetapi hasil dari sinergi aktor yang saling bergantung lengkap.

Temuan Hal ini sejalan dengan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) berdasarkan sistem yang diusulkan oleh (Kwon & Yoon, 2024) yang menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang ideal sifat integratif dan melibatkan seluruh unit strategis dalam organisasi. (McLagan, 2023) untuk menyebutkan bahwa "HRD harus menjadi fungsi interaktif dan sistemik yang selaras dengan tujuan organisasi, melibatkan kolaborasi lintas departemen untuk membangun kapasitas manusia." Dalam hal ini adalah pesantren sebagai lembaga pendidikan berdasarkan nilai, mengadopsi prinsip dengan cara kontekstual melalui pendekatan holistik keluarga, spiritual, dan partisipatif.

Dengan adanya kolaborasi yang kuat, menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap program pengembangan sumber daya manusia, sehingga para dosen Tidak merasa sendirian dalam menjalani proses studi. Transparansi, komunikasi, dan fleksibilitas, struktural juga mendorong budaya penciptaan: Tangguh dan berorientasi pada kerja, jangka panjang (Djunaidi, 2024) . Oleh karena itu, model kolaboratif Ini Tidak hanya memperkuat beasiswa manajemen, tetapi juga membentuk lembaga adaptif dan transformatif ekosistem dalam mengelola sumber Power man dengan cara yang berkelanjutan.

Paradigma Transformasi Kesejahteraan Multidimensi

Temuan Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan paradigma memiliki pergeseran pengalaman dari pendekatan monodimensi (ekonomi) menjadi pendekatan multidimensi yang meliputi aspek psikologis, sosial, dan spiritual. Dengan kata lain, kesejahteraan dalam konteks kuliah tinggi pesantren Tidak hanya tentang "memiliki lebih banyak", tetapi tentang "menjadi lebih bermakna". Paradigma Ini menjadi fondasi penting dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih baik manusiawi dan transformatif (Priyana, 2023) .

Dosen kesejahteraan di lingkungan perguruan tinggi pesantren tinggi telah beralih dari orientasi material ke arah kesejahteraan yang bersifat eksistensial dan transendental. Transformasi Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan Tidak Lagi dipahami dengan cara sempit sebagai pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi sebagai kondisi holistik yang meliputi perasaan dihargai, dipahami, dan diberi makna dalam peran akademik dan spiritual (Maulana, 2024) . Hal ini menunjukkan pergeseran eksistensi paradigma dalam sumber manajemen Power human, dari pendekatan transaksional menjadi pendekatan transformasional, dimana hubungan antara institusi dan dosen dibangun di atas dasar empati, nilai, dan visi bersama.

Temuan Ini dapat dikaitkan dengan teori *Teori Kesejahteraan* dari Martin Seligman dalam pendekatan psikologi positif . (Seligman, 2018) menyebutkan lima elemen dalam model PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement) sebagai pilar kesejahteraan lengkap. Salah satu aspek kunci adalah *arti* atau bermakna hidup, yaitu ketika seseorang merasa bahwa apa yang dia lakukan berharga dan terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Arroisi, 2021) . Hal ini sangat relevan dengan konteks dosen pesantren yang melihat studi maju Tidak hanya kewajiban administrasi, tetapi sebagai ibadah dan pengabdian.

Kesejahteraan multidimensi ini juga sejalan dengan pandangan Al-Ghazali bahwa kebahagiaan sejati (sa'adah) hanya dapat dicapai melalui keselarasan antara fisik dan spiritual, serta keterhubungan dengan kehidupan sejati yang objektif (Martin & Hambali, 2023). Oleh karena itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan Tidak hanya relevan, tetapi juga penting dalam membentuk dosen yang tangguh, bermakna, dan setia kepada lembaga.

KESIMPULAN

Pelajari Ini untuk mengungkapkan bahwa pendidikan manajemen program beasiswa maju untuk dosen di lingkungan kuliah tinggi pesantren tinggi Tidak dapat dibebaskan dari pendekatan holistik dan transformatif. Ada tiga temuan utama saling terkait : (1) pentingnya pendampingan akademik – spiritual dalam meningkatkan retensi dan ketahanan dosen selama studi ; (2) efektivitas model kolaboratif manajemen sumber daya manusia yang melibatkan sinergi berbagai pihak dalam mendukung keberhasilan program; dan (3) transformasi paradigma kesejahteraan yang bersifat materialistis menuju kesejahteraan multidimensi yang meliputi aspek psikologis, sosial, dan spiritual. Tiga aspek Ini menunjukkan bahwa keberhasilan program beasiswa tidak hanya ditentukan oleh dukungan finansial, tetapi juga oleh interaksi yang berkualitas, nilai-nilai kemanusiaan, dan spiritualitas yang terinternalisasi di kampus manajemen sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Arroisi, J. (2021). Makna Hidup dari Perspektif Victor Frankl: Studi tentang Dimensi Spiritual dalam Logoterapi. *Jurnal Teologi Islam* , 20 (1), 90–115.
- Dja'far, AB, & Yunus, SPI (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Pengelolaan Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab.
- Hidayah, N., Rosidi, AR, & Shofiyani, A. (2023). Konsep Keikhlasan menurut Imam al-Ghazali dan relevansinya dengan tujuan pendidikan Islam. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Pendidikan dan Islam* , 12 (2), 190–207.
- Husna, F., Fitriani, S., & Sulaiman, S. (2022). Analisis Kemampuan Guru dalam Menggunakan KIT IPA di Kelas Atas SD Negeri Jurong Mesjid, Kabupaten Pidie. *Penelitian Pendidikan Dasar* , 7 (3).
- Iqmalia, BN, & Djunaidi, Z. (2024). Evaluasi Ketahanan dalam Budaya Keselamatan Organisasi: Studi Kasus di Lokasi Pertambangan Batubara. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"* , 16 (1), 38–43.
- Kwon, K., & Yoon, SW (2024). Profesional benar-benar melakukannya dalam organisasi kontemporer. *Buku Pegangan Sage Pengembangan Sumber Daya Manusia* , 414.
- Martin, E., & Hambali, RYA (2023). Teologi Kebahagiaan menurut Al-Ghazali (Studi Kitab Kimiyatus Sa'adah). *Jurnal Penelitian Agama* , 3 (1), 17–32.
- Marvavilha, A., & Suparlan, S. (2018). Model integrasi nilai-nilai Islam dalam pembelajaran IPA. *Humanika: Studi Ilmiah Kursus Umum* , 18 (1), 59–80.
- Maslow, A. (2020). Teori motivasi manusia—Abraham Maslow. *Pendidikan Sains dalam Teori dan Praktek: Panduan Pengantar untuk Teori Pembelajaran* , 17–28.
- Maulana, Z. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PENDIDIKAN ISLAM TRANSFORMATIF. *Prosiding Konferensi Internasional tentang Manajemen Pendidikan* , 2 (2), 16–19.
- Maulana, Z., Munir, ML, Umam, SK, Yusuf, B., & Al Fawaz, AHS (2024). Konsep Pendidikan Karakter dalam Perspektif Hadis. *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Sosial Humaniora* , 5 (4), 43–52.
- McLagan. (2023). Menuju model komprehensif penelitian dan praktik pengembangan

- sumber daya manusia: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Studi Pembangunan Ghana* , 20 (2), 1–24.
- Priyana, Y. (2023). Analisis kesejahteraan psikologis dalam kaitannya dengan kesiapan kerja pada generasi-z (studi kasus mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi swasta di Sukabumi). *Jurnal Psikologi dan Konseling Sains Barat* , 1 (01), 1–8.
- SB, BTE, & Baidlawie, MH (2021). Pendidik dari perspektif pendidikan Islam. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* , 5 (1), 652–671.
- Seligman, M. (2018). PERMA dan blok bangunan kesejahteraan. *Jurnal Psikologi Positif* , 13 (4), 333–335.
- Virgiawan, AR, Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Budaya organisasi sebagai mediator motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akademik Studi Interdisipliner* , 10 (3), 67–79.