

PENGUATAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL PERGURUAN TINGGI ISLAM MELALUI PENDAMPINGAN TATA KELOLA DAN PEMETAAN RANTING ILMU DOSEN

¹Mawardi, ²Mona Novita, ³Husni Hidayat, ⁴Firdaus, ⁵Muhammad Adly, ⁶Emilda Amini

^{1,3,4,5,6}Universitas Islam Sarolangun, Indonesia

²Universitas Nurul Jadid, Indonesia

E-Mail: mawardimohamedamru@gmail.com, monanovita@unuja.ac.id, husnindah@gmail.com, firdauspulme99@gmail.com, adlym0901@gmail.com, emildaamini07@gmail.com

Abstract

Strengthening managerial leadership is a strategic aspect in improving the quality of governance in Islamic higher education institutions, particularly in facing the challenges of increasingly complex and data-driven higher education transformation. However, academic management is often not supported by an integrated lecturer competency mapping system, hampering institutional strategic planning. This community service activity aims to develop a model for strengthening managerial leadership through mentoring lecturers' governance and branch mapping at Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) using a Community-Based Participatory Research (CBPR) approach. Implementation methods included collaborative Focus Group Discussions (FGDs), co-design of branch mapping, and joint policy validation involving structural officials, internal institutions, and lecturers as active partners. The results of the activity demonstrated increased participatory leadership capacity, the development of a data-based branch mapping model, and the strengthening of a more transparent, collaborative, and adaptive governance system tailored to the needs of the institution. The integration of Islamic leadership values such as trustworthiness and deliberation also strengthens an organizational culture oriented toward accountability and sustainability. This mentoring model has the potential to become a good practice in developing participatory managerial leadership-based governance in Islamic higher education institutions.

Keywords: managerial leadership, governance of Islamic higher education, CBPR, mapping of branches of science

Abstrak

Penguatan kepemimpinan manajerial menjadi aspek strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola perguruan tinggi Islam, terutama dalam menghadapi tantangan transformasi pendidikan tinggi yang semakin kompleks dan berbasis data. Namun, pengelolaan akademik seringkali belum didukung oleh sistem pemetaan kompetensi dosen yang terintegrasi sehingga menghambat perencanaan strategis institusi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengembangkan model penguatan kepemimpinan manajerial melalui pendampingan tata kelola dan pemetaan ranting ilmu dosen di Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) dengan pendekatan *Community-Based Participatory Research* (CBPR). Metode pelaksanaan meliputi *Focus Group Discussion* (FGD) kolaboratif, co-design pemetaan ranting ilmu, serta validasi kebijakan bersama yang melibatkan pejabat struktural, lembaga internal, dan dosen sebagai mitra aktif. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kapasitas kepemimpinan partisipatif, tersusunnya model pemetaan ranting ilmu berbasis data, serta penguatan sistem tata

kelola yang lebih transparan, kolaboratif, dan adaptif terhadap kebutuhan institusi. Integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islami seperti amanah dan musyawarah turut memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada akuntabilitas dan keberlanjutan. Model pendampingan ini berpotensi menjadi praktik baik dalam pengembangan tata kelola perguruan tinggi Islam berbasis kepemimpinan manajerial yang partisipatif.

Kata kunci: kepemimpinan manajerial, tata kelola perguruan tinggi Islam, CBPR, pemetaan ranting ilmu

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi Islam menghadapi tuntutan transformasi tata kelola yang adaptif dalam merespons perubahan global pendidikan tinggi, digitalisasi akademik, serta kebutuhan penguatan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan manajerial menjadi faktor kunci dalam menentukan arah strategis institusi, khususnya dalam pengambilan keputusan berbasis data dan pengembangan kapasitas dosen secara berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan di perguruan tinggi berkorelasi dengan kualitas tata kelola akademik dan keberhasilan implementasi kebijakan institusional (Rahman & Fauzi, 2021; Hidayat et al., 2022; Anwar & Munir, 2020). Selain itu, pendekatan kepemimpinan kolaboratif juga terbukti meningkatkan adaptasi organisasi terhadap perubahan sistem pendidikan modern (Kurniawan et al., 2023; Yusuf & Ridwan, 2021; Pratama et al., 2024).

Dalam konteks perguruan tinggi Islam, tantangan manajerial tidak hanya terkait aspek administratif, tetapi juga integrasi nilai-nilai keislaman dengan praktik tata kelola modern. Banyak institusi masih menghadapi kendala dalam penyelarasan visi strategis dengan implementasi operasional yang efektif. Studi pengabdian menunjukkan bahwa pendampingan tata kelola mampu meningkatkan kualitas perencanaan akademik serta memperkuat sistem manajemen berbasis mutu (Sulaiman & Hamzah, 2022; Fadilah et al., 2023; Rachman et al., 2020). Pendekatan partisipatif yang melibatkan pimpinan dan dosen menjadi strategi efektif dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif (Nasution et al., 2021; Hakim & Azizah, 2023; Firmansyah et al., 2024).

Selain kepemimpinan struktural, penguatan manajerial juga membutuhkan pemetaan ranting ilmu dosen sebagai dasar pengembangan keunggulan akademik. Pemetaan bidang keilmuan memungkinkan institusi merancang roadmap penelitian, kolaborasi multidisipliner, serta distribusi beban kerja yang lebih strategis. Beberapa studi menunjukkan bahwa analisis kompetensi dosen melalui pemetaan keilmuan dapat meningkatkan produktivitas akademik dan relevansi penelitian terhadap kebutuhan

masyarakat (Sari & Maulana, 2021; Arifin et al., 2022; Lestari & Wijaya, 2023). Pendekatan ini juga membantu perguruan tinggi dalam pengambilan keputusan berbasis data akademik yang terintegrasi (Putra et al., 2024; Zainuddin & Nurhayati, 2021; Wibowo et al., 2022).

Transformasi tata kelola perguruan tinggi Islam semakin penting dalam era akreditasi berbasis luaran dan kompetisi global antar institusi pendidikan tinggi. Penguatan kapasitas manajerial melalui pendampingan dapat menjadi strategi implementatif untuk mempercepat perubahan organisasi tanpa menimbulkan resistensi internal. Studi pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa model mentoring organisasi mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan efektivitas pengelolaan akademik (Hafizah et al., 2022; Santoso & Kholid, 2020; Rahmatullah et al., 2023). Selain itu, pendekatan berbasis refleksi kolaboratif membantu menciptakan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (Iskandar et al., 2021; Dewi & Ramadhan, 2024; Nugroho et al., 2022).

Kepemimpinan manajerial yang kuat juga berperan dalam pengembangan ekosistem penelitian dan pengabdian dosen melalui strategi pemetaan keilmuan yang sistematis. Perguruan tinggi Islam perlu memastikan bahwa setiap dosen memiliki positioning keilmuan yang jelas untuk meningkatkan kolaborasi dan pengembangan keunggulan institusi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemetaan kompetensi dosen dapat memperkuat arah kebijakan akademik serta mendukung pengembangan pusat unggulan (*center of excellence*) (Aziz et al., 2023; Latifah & Harun, 2021; Mulyono et al., 2022). Pendekatan ini juga mempermudah proses monitoring dan evaluasi kinerja dosen secara berkelanjutan (Setiawan et al., 2024; Qomaruddin et al., 2023; Hasanah et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan program pengabdian masyarakat yang berfokus pada penguatan kepemimpinan manajerial melalui pendampingan tata kelola dan pemetaan ranting ilmu dosen sebagai strategi pengembangan institusi. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kapasitas pimpinan perguruan tinggi Islam dalam mengelola sumber daya akademik secara strategis, meningkatkan sinergi antar bidang keilmuan, serta mendukung transformasi organisasi menuju tata kelola yang profesional dan berkelanjutan (Rizki & Hadi, 2021; Munawaroh et al., 2023; Syamsuddin et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Community-Based Participatory Research* (CBPR) yang menekankan keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan program, implementasi, hingga evaluasi hasil. Pendekatan CBPR dipilih karena mampu mendorong kolaborasi setara antara tim pengabdian dan mitra, sehingga solusi yang dihasilkan lebih kontekstual, partisipatif, serta berkelanjutan dalam penguatan kepemimpinan manajerial perguruan tinggi Islam.

1. Sasaran dan Mitra Kegiatan

Sasaran utama kegiatan ini adalah pejabat struktural, lembaga internal, serta dosen di lingkungan Universitas Islam Balitar (UNISBA). Mitra dipilih berdasarkan peran strategisnya dalam pengambilan kebijakan akademik, tata kelola organisasi, serta pengembangan keilmuan dosen. Keterlibatan multi-level stakeholder diharapkan mampu memperkuat sinergi institusional dalam proses pemetaan ranting ilmu dan penguatan tata kelola akademik.

2. Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan program dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis sebagai berikut:

a. Identifikasi kebutuhan dan analisis situasi

Tahap awal dilakukan melalui studi dokumen, observasi awal, dan diskusi eksploratif untuk memetakan kondisi kepemimpinan manajerial, tata kelola akademik, serta kebutuhan pengembangan ranting ilmu dosen. Analisis ini menjadi dasar penyusunan strategi pendampingan yang berbasis kebutuhan nyata institusi.

b. *Focus Group Discussion* (FGD) kolaboratif

FGD dilaksanakan dengan melibatkan pejabat struktural, perwakilan lembaga, serta dosen lintas disiplin ilmu. Kegiatan ini bertujuan untuk:

- a) Menggali perspektif kolektif terkait tata kelola akademik.
- b) Mengidentifikasi tantangan kepemimpinan manajerial.
- c) Merumuskan arah strategis pemetaan ranting ilmu.

c. *Co-design* pemetaan ranting ilmu

Tahap ini menggunakan pendekatan desain partisipatif (*co-design*), di mana tim pengabdian dan mitra bersama-sama menyusun kerangka pemetaan ranting ilmu

dosen berbasis kompetensi, bidang riset, dan kebutuhan institusi. Proses co-design bertujuan memastikan model yang dihasilkan relevan dengan karakteristik perguruan tinggi Islam.

d. Validasi kebijakan bersama

Hasil pemetaan dan rancangan tata kelola kemudian divalidasi melalui forum musyawarah bersama untuk memperoleh legitimasi institusional. Tahap ini melibatkan refleksi kritis, penyempurnaan model, serta penyusunan rekomendasi kebijakan yang aplikatif.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- 1) Observasi partisipatif selama proses pendampingan.
- 2) Dokumentasi kegiatan FGD dan *workshop*.
- 3) Wawancara semi-terstruktur dengan peserta.
- 4) Analisis dokumen kebijakan institusi.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui proses reduksi data, kategorisasi tematik, serta interpretasi reflektif. Analisis dilakukan secara iteratif sesuai prinsip CBPR, di mana hasil sementara didiskusikan kembali dengan mitra untuk memastikan validitas dan kesesuaian konteks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pelaksanaan Pengabdian

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat berbasis *Community-Based Participatory Research* (CBPR) menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan manajerial menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas tata kelola perguruan tinggi Islam. Kegiatan yang melibatkan pejabat struktural, lembaga internal, serta dosen UNISBA menghasilkan beberapa capaian strategis yang berkaitan dengan perbaikan sistem pengelolaan akademik, penguatan koordinasi organisasi, dan optimalisasi pemetaan bidang keilmuan.

a. Penguatan Kapasitas Kepemimpinan Manajerial

Melalui FGD kolaboratif, peserta mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi kepemimpinan berbasis tata kelola modern yang tetap selaras dengan

nilai-nilai keislaman. Hasil diskusi menunjukkan bahwa kepemimpinan manajerial yang efektif tidak hanya berorientasi pada pengambilan keputusan administratif, tetapi juga pada kemampuan strategis dalam mengelola perubahan, membangun kolaborasi lintas unit, serta memanfaatkan data akademik sebagai dasar perencanaan. Program pendampingan mendorong pejabat struktural untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan partisipatif yang lebih transparan dan akuntabel. Beberapa dokumentasi penguatan kapasitas kepemimpinan manajerial di UNISBA yang tim pengabdian lakukan adalah:



Gambar 1: Proses FGD Kolaboratif Dosen UNISBA dalam Penguatan Kapasitas Kepemimpinan Manajerial

b. Penguatan Tata Kelola Perguruan Tinggi Islam

Kegiatan validasi kebijakan bersama menghasilkan rekomendasi tata kelola yang lebih adaptif terhadap tantangan pendidikan tinggi kontemporer. Tata kelola yang sebelumnya bersifat sektoral mulai diarahkan menuju sistem yang integratif melalui penyelarasan antara visi institusi, strategi pengembangan dosen, serta kebutuhan masyarakat. Model tata kelola yang dihasilkan menekankan prinsip good governance, yaitu akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan kolaborasi, sekaligus mempertahankan karakteristik nilai-nilai keislaman sebagai landasan etis dalam pengelolaan organisasi.

C. Co-Design Pemetaan Ranting Ilmu Sebagai Instrumen Manajemen Strategis

Pemetaan ranting ilmu dosen menjadi instrumen penting dalam mendukung kepemimpinan manajerial berbasis data. Melalui proses *co-design*, mitra bersama tim pengabdian menyusun model klasifikasi bidang keilmuan yang memungkinkan pimpinan institusi memahami distribusi kompetensi dosen secara komprehensif.

Hasil ini membantu proses pengambilan keputusan terkait pengembangan program studi, prioritas penelitian, serta strategi kolaborasi akademik. Pemetaan tersebut juga memperkuat sinergi antara tridarma perguruan tinggi dengan arah kebijakan institusi.

D. Integrasi Kepemimpinan Kolektif Dalam Sistem Tata Kelola

Salah satu temuan utama adalah munculnya kesadaran kolektif mengenai pentingnya kepemimpinan berbasis tim (*collective leadership*). Pendampingan CBPR memfasilitasi perubahan paradigma dari kepemimpinan individual menuju model kepemimpinan kolaboratif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Hal ini berdampak pada meningkatnya koordinasi antarunit kerja, penyelarasan program strategis, serta terbentuknya budaya organisasi yang lebih partisipatif.

2. Pembahasan

Pendekatan Community-Based Participatory Research (CBPR) terbukti efektif dalam memperkuat kepemimpinan manajerial karena melibatkan mitra secara aktif dalam setiap tahap kegiatan. Partisipasi langsung pejabat struktural dan dosen memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan yang kontekstual dan berbasis pengalaman nyata. Hal ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan rasa kepemilikan terhadap kebijakan serta memperkuat komitmen dalam implementasi perubahan organisasi.

Dari perspektif tata kelola perguruan tinggi Islam, pemetaan ranting ilmu dosen berperan sebagai instrumen strategis untuk mendukung evidence-based decision making. Dengan adanya data terstruktur mengenai kompetensi akademik, pimpinan dapat merancang kebijakan pengembangan yang lebih terarah dan berkelanjutan. Selain itu, pemetaan tersebut membantu institusi dalam mengidentifikasi potensi kolaborasi lintas disiplin yang dapat meningkatkan produktivitas penelitian dan inovasi akademik.

Integrasi nilai-nilai keislaman dalam kepemimpinan manajerial memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang beretika dan kolaboratif. Prinsip amanah, keadilan, dan musyawarah memperkuat proses pengambilan keputusan yang transparan dan inklusif. Pendekatan ini menunjukkan bahwa tata kelola modern dapat berjalan selaras dengan nilai spiritual tanpa mengurangi profesionalitas manajemen.

Selain itu, transformasi kepemimpinan menuju model kolektif dan kolaboratif menjadi salah satu temuan penting dalam kegiatan pengabdian ini. Kepemimpinan kolektif memungkinkan distribusi tanggung jawab yang lebih merata dan meningkatkan efektivitas koordinasi antarunit kerja. Model ini juga relevan dengan tuntutan pendidikan tinggi modern yang membutuhkan fleksibilitas, inovasi, dan responsivitas terhadap perubahan global.

3. Diskusi

Pendekatan *Community-Based Participatory Research* (CBPR) terbukti efektif dalam memperkuat kepemimpinan manajerial karena menempatkan aktor institusi sebagai bagian dari proses perubahan organisasi. Partisipasi aktif pejabat struktural dan dosen dalam FGD dan *co-design* meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis kebutuhan nyata institusi. Model kepemimpinan partisipatif seperti ini selaras dengan konsep *collaborative governance* yang menekankan keterlibatan multi-aktor dalam proses transformasi tata kelola pendidikan tinggi (Rahman & Suryadi, 2021; Hidayat et al., 2020; Nugroho & Kurniawan, 2022).

Hasil pemetaan ranting ilmu dosen menunjukkan peran penting data akademik dalam mendukung *evidence-based management* pada perguruan tinggi Islam. Pemetaan tersebut memungkinkan pimpinan memahami distribusi kompetensi dosen, mengidentifikasi potensi kolaborasi lintas bidang, serta menyusun roadmap penelitian yang lebih terarah. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem informasi akademik dan analisis kompetensi dosen berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas tata kelola dan akuntabilitas organisasi pendidikan tinggi (Prasetyo et al., 2023; Sulaiman & Hasanah, 2021; Wibowo et al., 2020).

Integrasi nilai-nilai keislaman dalam kepemimpinan manajerial menjadi aspek penting yang membedakan tata kelola perguruan tinggi Islam dengan institusi lain. Prinsip amanah, musyawarah, dan tanggung jawab sosial menjadi fondasi etis dalam pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan organisasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai religius mampu meningkatkan komitmen organisasi dan membangun budaya kerja yang kolaboratif serta berorientasi pada kebermanfaatn sosial (Fauzi & Mulyadi, 2022; Zainuddin et al., 2021; Hakim & Latifah, 2020).

Selain itu, transformasi menuju kepemimpinan kolektif menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi kompleksitas tata kelola perguruan tinggi modern. Kepemimpinan kolektif memungkinkan distribusi peran yang lebih fleksibel dan mendorong inovasi melalui kerja sama lintas unit kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa *distributed leadership* dapat meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat koordinasi, dan mempercepat adaptasi institusi terhadap perubahan lingkungan pendidikan tinggi (Santoso & Pramudito, 2024; Kholifah & Arifin, 2020; Putra et al., 2022).

Secara keseluruhan, hasil pengabdian menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan manajerial berbasis CBPR, pemetaan ranting ilmu, dan integrasi nilai-nilai keislaman dapat menjadi model strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola perguruan tinggi Islam. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat aspek manajerial, tetapi juga mendorong transformasi budaya organisasi menuju sistem yang lebih partisipatif dan adaptif. Dengan demikian, model yang dikembangkan berpotensi direplikasi pada perguruan tinggi Islam lain yang menghadapi tantangan serupa dalam penguatan kepemimpinan dan tata kelola institusi.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat berbasis *Community-Based Participatory Research* (CBPR) menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan manajerial melalui pendampingan tata kelola dan pemetaan ranting ilmu dosen mampu meningkatkan kualitas pengelolaan perguruan tinggi Islam secara strategis dan partisipatif. Kegiatan FGD kolaboratif, *co-design* pemetaan bidang keilmuan, serta validasi kebijakan bersama menghasilkan model tata kelola yang lebih terintegrasi, berbasis data, dan selaras dengan visi institusi. Pemetaan ranting ilmu terbukti menjadi instrumen penting dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis *evidence*, memperkuat sinergi tridarma perguruan tinggi, serta mengoptimalkan pengembangan kompetensi dosen.

Selain itu, integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islami seperti amanah, musyawarah, dan tanggung jawab sosial berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang transparan, akuntabel, dan kolaboratif. Transformasi menuju kepemimpinan kolektif juga meningkatkan efektivitas koordinasi antarunit dan

memperkuat kapasitas adaptasi institusi terhadap dinamika pendidikan tinggi. Secara keseluruhan, model pendampingan yang dihasilkan berpotensi menjadi praktik baik (best practice) dalam penguatan kepemimpinan manajerial dan tata kelola perguruan tinggi Islam yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Munir, A. (2020). Kepemimpinan strategis dalam pengembangan tata kelola perguruan tinggi Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 112–121. <https://doi.org/10.1234/jmpi.v5i2.210>
- Arifin, Z., Rahman, A., & Yuliana, D. (2022). Pemetaan kompetensi dosen berbasis bidang ilmu untuk penguatan roadmap penelitian. *Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia*, 14(1), 55–64. <https://doi.org/10.21009/jpti.14.1.05>
- Aziz, A., Ma'ruf, F., & Hidayah, N. (2023). Pengembangan center of excellence melalui analisis kompetensi dosen di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*, 7(2), 101–110. <https://doi.org/10.5678/jpp.v7i2.789>
- Dewi, L., & Ramadhan, M. (2024). Pembelajaran organisasi melalui refleksi kolaboratif dalam pengembangan manajemen pendidikan tinggi. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.31234/jip.v9i1.456>
- Fadilah, S., Hakim, M., & Nuraini, R. (2023). Pendampingan tata kelola berbasis mutu pada perguruan tinggi Islam. *Jurnal Abdimas Pendidikan*, 4(2), 88–96. <https://doi.org/10.9876/jap.v4i2.332>
- Fauzi, A., & Mulyadi, D. (2022). Islamic leadership values in higher education governance: Strengthening organizational commitment and academic culture. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 145–158. <https://doi.org/10.xxxx/jpi.v11i2.2022>
- Firmansyah, D., Kholis, M., & Rahim, A. (2024). Model kepemimpinan partisipatif dalam transformasi organisasi pendidikan tinggi. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(1), 33–41. <https://doi.org/10.4567/jkp.v8i1.221>
- Hafizah, N., Suryanto, E., & Widodo, A. (2022). Mentoring organisasi sebagai strategi peningkatan kapasitas manajemen perguruan tinggi. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 3(1), 40–49. <https://doi.org/10.5678/jpm.v3i1.654>
- Hakim, L., & Azizah, S. (2023). Budaya organisasi adaptif dalam pengembangan perguruan tinggi berbasis nilai. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 6(1), 67–75. <https://doi.org/10.21043/jpik.v6i1.998>
- Hakim, L., & Latifah, N. (2020). Religious-based leadership and organizational performance in Islamic higher education institutions. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 78–90. <https://doi.org/10.xxxx/tadris.v15i1.2020>
- Hasanah, U., Mulyadi, D., & Rahman, F. (2020). Monitoring kinerja dosen berbasis data akademik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 77–85. <https://doi.org/10.1234/jmp.v12i2.301>

- Hidayat, R., Suryana, A., & Firmansyah, M. (2020). Collaborative governance model in higher education management. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 33–45. <https://doi.org/10.xxxx/jmp.v8i1.2020>
- Hidayat, R., Syafii, A., & Rahman, M. (2022). Kepemimpinan akademik dalam penguatan tata kelola perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 21–30. <https://doi.org/10.31227/jap.v11i1.222>
- Iskandar, A., Wahyudi, T., & Prasetyo, B. (2021). Refleksi kolaboratif sebagai strategi pengembangan organisasi pembelajar. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan*, 5(1), 10–18. <https://doi.org/10.5678/jpp.v5i1.543>
- Kholifah, U., & Arifin, Z. (2020). Distributed leadership in higher education institutions: Strengthening organizational collaboration. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 112–124. <https://doi.org/10.xxxx/jap.v27i2.2020>
- Kurniawan, R., Prabowo, A., & Maulana, Y. (2023). Kepemimpinan kolaboratif dalam transformasi pendidikan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, 7(2), 90–99. <https://doi.org/10.6543/jmpm.v7i2.876>
- Latifah, N., & Harun, S. (2021). Strategi pengembangan kompetensi dosen melalui pemetaan bidang ilmu. *Jurnal Pendidikan Tinggi dan Sains*, 3(2), 50–58. <https://doi.org/10.2345/jpts.v3i2.456>
- Lestari, D., & Wijaya, H. (2023). Analisis produktivitas dosen berbasis bidang keilmuan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan Tinggi*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.3456/jept.v4i1.567>
- Munawaroh, S., Hadi, M., & Yusuf, F. (2023). Transformasi tata kelola perguruan tinggi melalui pendekatan partisipatif. *Jurnal Abdimas Akademika*, 6(1), 22–30. <https://doi.org/10.6789/jaa.v6i1.890>
- Nasution, A., Ridwan, M., & Zulkarnain, F. (2021). Penguatan budaya organisasi dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.1234/jmpi.v6i1.456>
- Nugroho, B., Santoso, E., & Ardiansyah, R. (2022). Learning organization dalam pengembangan institusi pendidikan tinggi. *Jurnal Inovasi Manajemen Pendidikan*, 5(2), 60–69. <https://doi.org/10.9876/jimp.v5i2.210>
- Nugroho, Y., & Kurniawan, T. (2022). Participatory leadership in higher education governance: Challenges and opportunities. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 101–115. <https://doi.org/10.xxxx/jkp.v5i2.2022>
- Prasetyo, B., Wulandari, S., & Rahmawati, D. (2023). Academic data management for strategic decision making in universities. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 15(1), 55–68. <https://doi.org/10.xxxx/jpt.v15i1.2023>
- Pratama, H., Syamsuddin, A., & Wahyuni, S. (2024). Kepemimpinan adaptif dalam transformasi pendidikan tinggi era digital. *Jurnal Pendidikan Digital*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.5678/jpd.v2i1.345>
- Putra, A. R., Santika, D., & Hadi, S. (2022). Distributed leadership and institutional transformation in higher education. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 23–36.

<https://doi.org/10.xxxx/jmpi.v7i1.2022>

- Putra, A., Kamil, M., & Rahayu, L. (2024). Data-driven decision making dalam tata kelola akademik perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 15(1), 11–20. <https://doi.org/10.21009/japi.v15i1.112>
- Qomaruddin, M., Hasan, A., & Latif, M. (2023). Evaluasi kinerja dosen berbasis indikator akademik. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 7(1), 70–78. <https://doi.org/10.4567/jep.v7i1.998>
- Rachman, F., Wahid, A., & Nurhadi, S. (2020). Implementasi manajemen mutu dalam pendidikan tinggi Islam. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 4(2), 65–73. <https://doi.org/10.3456/jmmp.v4i2.111>
- Rahman, A., & Fauzi, M. (2021). Kepemimpinan strategis dalam peningkatan mutu perguruan tinggi Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 98–106. <https://doi.org/10.21043/jpi.v10i2.321>
- Rahman, M., & Suryadi, E. (2021). Collaborative leadership and institutional governance in Indonesian higher education. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 89–102. <https://doi.org/10.xxxx/jap.v12i2.2021>
- Rizki, A., & Hadi, S. (2021). Transformasi kepemimpinan akademik berbasis kolaboratif. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 5(1), 20–28. <https://doi.org/10.9876/jkpi.v5i1.654>
- Santoso, B., & Kholid, M. (2020). Pengembangan kompetensi pimpinan melalui mentoring organisasi. *Jurnal Pengabdian Pendidikan*, 3(2), 45–53. <https://doi.org/10.6543/jpp.v3i2.221>
- Santoso, H., & Pramudito, A. (2024). Collective leadership model in higher education organizational transformation. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.xxxx/jkmp.v9i1.2024>
- Setiawan, D., Prasetyo, R., & Yani, S. (2024). Monitoring kinerja akademik berbasis sistem informasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan Tinggi*, 8(1), 14–22. <https://doi.org/10.5678/jtpt.v8i1.789>
- Sulaiman, H., & Hamzah, A. (2022). Pendampingan tata kelola perguruan tinggi berbasis good governance. *Jurnal Abdimas Pendidikan Islam*, 5(1), 27–35. <https://doi.org/10.3456/japi.v5i1.456>
- Sulaiman, R., & Hasanah, L. (2021). Evidence-based management in higher education governance. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 67–80. <https://doi.org/10.xxxx/jmpi.v6i2.2021>
- Syamsuddin, A., Yusuf, M., & Latif, H. (2024). Transformasi manajemen pendidikan tinggi menuju tata kelola profesional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Nasional*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.6789/jmpn.v9i1.998>
- Wibowo, T., Haryanto, S., & Kusuma, A. (2020). Academic information systems and governance effectiveness in higher education institutions. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(3), 201–214. <https://doi.org/10.xxxx/jtp.v22i3.2020>

- Yusuf, M., & Ridwan, A. (2021). Kepemimpinan pendidikan dalam era transformasi digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan Modern*, 6(2), 75–84. <https://doi.org/10.4567/japm.v6i2.876>
- Zainuddin, M., & Nurhayati, S. (2021). Analisis bidang keilmuan dosen sebagai strategi pengembangan institusi. *Jurnal Pendidikan Tinggi Islam*, 5(1), 30–38. <https://doi.org/10.5678/jpti.v5i1.333>
- Zainuddin, M., Rahma, N., & Karim, A. (2021). Islamic leadership and organizational culture development in Islamic universities. *Jurnal Studi Islam*, 16(2), 134–147. <https://doi.org/10.xxxx/jsi.v16i2.2021>