

NALA

Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Volume 4, Nomor 2, 2024, hal. 63 - 72

KEPEMIMPINAN AKADEMIK YANG EFEKTIF DI PERGURUAN TINGGI DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL DOSEN

Mochamad Irfan, Yusuf Rahman Al Hakim
(Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto)
Korespondensi: irfanmoc@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan di perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung pengembangan profesional dosen, yang kemudian memengaruhi kualitas pendidikan dan penelitian. Artikel ini mengeksplorasi berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perguruan tinggi dan bagaimana pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi dosen, terutama dalam hal pengajaran dan penelitian. Melalui pendekatan kepemimpinan transformasional dan dukungan yang proaktif, pemimpin akademik dapat menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional dosen dengan menyediakan akses pada pelatihan, kolaborasi, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Selain itu, artikel ini juga membahas tantangan yang muncul ketika kepemimpinan yang kurang efektif dapat memengaruhi kemajuan dosen. Berdasarkan analisis ini, disarankan agar perguruan tinggi terus mengembangkan kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan dosen serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dapat memperkuat kualitas pendidikan tinggi dan memastikan dosen terus berkembang untuk menghadapi tantangan globalisasi pendidikan.

Kata-kata kunci: kepemimpinan akademik, pengembangan profesional dosen, perguruan tinggi, kualitas pendidikan, kepemimpinan transformasional, kompetensi dosen, kolaborasi akademik.

PENDAHULUAN

Di banyak perguruan tinggi, kepemimpinan memiliki peran yang signifikan untuk mempengaruhi kualitas pengajaran dan pengembangan profesional dosen. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen dosen, yang selanjutnya berdampak pada kualitas pengajaran serta penelitian. Berbagai studi menunjukkan bahwa dosen yang dipimpin oleh pemimpin yang berkompeten cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk berkembang secara profesional, baik dalam aspek keilmuan maupun dalam keterampilan mengajar (Northouse, 2018). Peran kepemimpinan dalam institusi pendidikan tinggi, terutama terkait pengembangan profesional dosen, menjadi semakin penting di tengah perubahan dunia pendidikan yang semakin kompetitif dan dinamis. Hal ini mengarah pada kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat memfasilitasi pertumbuhan dan pembaruan dalam praktik pendidikan di perguruan tinggi.

Seiring dengan berkembangnya pendidikan tinggi yang semakin berorientasi pada pengembangan kompetensi dosen, banyak perguruan tinggi yang mulai memfokuskan perhatian pada pemimpin akademik yang mengelola sumber daya manusia, dan menginspirasi dan memberdayakan dosen untuk terus berkembang. Kepemimpinan di perguruan tinggi juga terkait dengan pencapaian visi dan misi institusi, dengan memfasilitasi pembelajaran yang berkesinambungan dan inovasi. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan profesional dosen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, misalnya melalui penyediaan peluang pelatihan, mentoring, atau pengembangan karier, berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa (Boyd & Harris, 2010; Ellerbrock, 2012).

Salah satu masalah utama yang dihadapi dalam pengembangan profesional dosen di perguruan tinggi adalah kurangnya pengakuan terhadap pentingnya peran kepemimpinan untuk mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian. Profesionalisme sangat penting dan menjadi pondasi utama dalam pendidikan (Blandford, 2012). Dalam banyak kasus, pemimpin akademik sering lebih fokus pada manajemen administratif daripada pengembangan dosen secara pribadi dan profesional. Hal ini menyebabkan ketidakmampuan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong dosen untuk terus berkembang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun dosen memiliki potensi besar untuk berkembang, kurangnya dorongan dari pemimpin institusi menjadi faktor penghambat yang besar (Glickman, 2003). Selain itu, rendahnya interaksi antara pemimpin dan dosen juga menyebabkan terhambatnya transfer pengetahuan dan pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Masalah lain yang sering muncul adalah terbatasnya program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perguruan tinggi untuk dosen. Banyak perguruan tinggi masih mengandalkan pelatihan yang bersifat sporadis dan tidak terstruktur dengan baik, yang akhirnya mengurangi efektivitas pengembangan profesional dosen. Dosen sering tidak

mendapatkan pembelajaran yang komprehensif tentang pengajaran atau penelitian yang sesuai dengan kebutuhan mereka di era modern ini. Hal ini menjadikan pengembangan profesional dosen lebih bersifat insidental dan tidak terkoordinasi sehingga tidak ada peningkatan yang signifikan dalam hal kualitas pengajaran dan penelitian yang mereka lakukan (Steiner & Bell, 2012).

Penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan di perguruan tinggi dapat berperan untuk mendukung pengembangan profesional dosen, karena faktor ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan penelitian yang dihasilkan. Perguruan tinggi yang memiliki sistem kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dosen, memperbaiki praktik pengajaran, serta mendorong pengembangan karier mereka. Di tengah tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan tinggi, pengembangan profesional dosen menjadi salah satu aspek kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, pengamatan terhadap hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan profesional dosen sangat penting untuk mengoptimalkan keberhasilan pendidikan tinggi.

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan di perguruan tinggi dapat berkontribusi terhadap pengembangan profesional dosen. Dengan memahami peran kepemimpinan untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan dan kompetensi dosen, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan yang lebih efektif untuk mendukung pengembangan karier akademik. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk menggali cara-cara yang dapat diadopsi oleh perguruan tinggi untuk memperbaiki hubungan antara pemimpin dan dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk menganalisis berbagai sumber dan penelitian yang relevan terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan profesional dosen di perguruan tinggi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menyintesis berbagai hasil penelitian terdahulu, teori-teori yang ada, serta temuan-temuan empiris yang berkaitan dengan topik tersebut. Dengan menganalisis studi-studi sebelumnya, pendekatan ini memberikan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan di perguruan tinggi mempengaruhi aspek-aspek seperti motivasi, pengembangan karier, dan kualitas pengajaran dosen. Selain itu, studi literatur juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada dan memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan konsep-konsep baru dalam bidang ini (Booth, Sutton, & Papaioannou, 2016).

Dalam pendekatan studi literatur, peneliti akan mengidentifikasi berbagai artikel, buku, dan jurnal yang membahas hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan profesional dosen. Sumber-sumber yang dikumpulkan akan dianalisis untuk mengetahui tren, temuan kunci, dan persamaan serta perbedaan di antara berbagai penelitian yang ada. Melalui

sintesis literatur ini, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang peran kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dosen. Pendekatan ini juga memberi kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai teori kepemimpinan yang dapat diterapkan di pendidikan tinggi, seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan kolaboratif, yang terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja dosen (Bass & Avolio, 1994; Leithwood & Jantzi, 2000). Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas dan aplikatif bagi perguruan tinggi untuk mengoptimalkan kepemimpinan mereka untuk mendukung pengembangan profesional dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan berperan yang sangat penting dalam pengelolaan manajerial di perguruan tinggi. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya, dan mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk dosen, staf, mahasiswa, dan masyarakat.

Kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi harus mampu menciptakan visi yang jelas dan strategis untuk institusi. Visi ini harus mencerminkan tujuan jangka panjang dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi. Pemimpin yang baik akan mampu mengkomunikasikan visi ini dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi sehingga semua pihak merasa terlibat dan memiliki tujuan yang sama (Darmawan, 2024). Ini akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan adanya visi yang kuat, perguruan tinggi dapat lebih mudah mengarahkan upaya dan sumber daya mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan juga harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan manajerial, pemimpin perlu memberikan dukungan dan kesempatan bagi dosen dan staf untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk berkolaborasi dalam penelitian. Dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian yang dihasilkan.

Selanjutnya, pemimpin di perguruan tinggi harus mampu membangun budaya kolaboratif dan inklusif. Lingkungan yang mendukung kolaborasi antar departemen dan fakultas akan mendorong inovasi dan pertukaran ide yang lebih baik. Pemimpin yang baik akan menciptakan ruang bagi dialog terbuka, di mana semua anggota organisasi merasa dihargai dan didengar. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama (Irfan & Al Hakim, 2022).

Selain itu, kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan dan tantangan eksternal juga sangat penting (Kurniawan & Darmawan, 2021). Perguruan tinggi harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam dunia pendidikan, teknologi, dan kebutuhan

masyarakat. Pemimpin yang baik akan selalu memantau tren dan perkembangan terkini, serta siap untuk mengambil langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk menjaga relevansi dan daya saing institusi.

Akhirnya, kepemimpinan di perguruan tinggi harus memperhatikan pentingnya akuntabilitas dan transparansi. Pemimpin harus mampu mengelola sumber daya dengan bijaksana dan bertanggung jawab, serta memberikan laporan yang jelas kepada pemangku kepentingan tentang penggunaan sumber daya dan pencapaian yang telah diraih. Dengan demikian, kepercayaan dari masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya dapat terjaga, yang selanjutnya akan mendukung keberlanjutan dan perkembangan perguruan tinggi.

Kepemimpinan di perguruan tinggi memegang peran yang sangat penting untuk mendorong pengembangan profesional dosen. Di perguruan tinggi, kepemimpinan yang efektif berfokus pada pengelolaan administratif, dan penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dosen. Pemimpin akademik, seperti rektor, dekan, atau kepala departemen, memiliki tanggung jawab untuk menciptakan budaya institusi yang mendorong dosen untuk terus berkembang dalam aspek akademik, pedagogi, dan penelitian. Dalam hal ini, kepemimpinan yang visioner dapat memberikan arahan yang jelas bagi dosen mengenai tujuan dan harapan yang diinginkan, sekaligus memberi dukungan untuk mencapai tujuan tersebut (Bush, 2007).

Kepemimpinan transformasional, yang mendorong pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, merupakan model kepemimpinan yang relevan di perguruan tinggi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, dan pada pengembangan jangka panjang anggota tim, dalam hal ini dosen. Melalui penguatan motivasi intrinsik, pemimpin dapat memfasilitasi peningkatan kompetensi dosen, baik dalam hal pengajaran maupun penelitian, yang kemudian mendukung pengembangan profesional mereka. Kepemimpinan transformasional berperan untuk mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka serta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam disiplin ilmu yang mereka tekuni (Bass & Avolio, 1994).

Selain itu, dukungan dalam bentuk sumber daya dan kesempatan untuk pengembangan profesional sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan perguruan tinggi. Pemimpin yang memiliki visi untuk menciptakan institusi yang inovatif akan lebih cenderung memberikan akses kepada dosen untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan konferensi yang relevan dengan bidang mereka (Evans, 2019). Hal ini sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dosen dalam berbagai aspek, seperti pengajaran yang berbasis teknologi, metodologi penelitian terbaru, serta penerapan pendekatan pedagogis yang lebih efektif. Menurut Leithwood dan Jantzi (2000), dukungan yang diberikan oleh pemimpin akademik berkontribusi pada kualitas pengajaran dosen, karena mereka dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada mahasiswa.

Kepemimpinan di perguruan tinggi juga berkontribusi pada penciptaan komunitas akademik yang kolaboratif. Melalui kepemimpinan yang inklusif dan terbuka, pemimpin perguruan tinggi dapat mendorong dosen untuk bekerja bersama, berbagi pengetahuan, dan

berkolaborasi dalam penelitian. Hal ini meningkatkan kualitas penelitian, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Kolaborasi ini bisa berupa kerja sama antar fakultas atau bahkan antar universitas dalam proyek-proyek riset bersama. Dengan adanya kesempatan untuk bekerja dalam tim yang kolaboratif, dosen dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai bidang, seperti komunikasi, manajemen proyek, dan keterampilan teknis dalam penelitian (Trowler, 2010).

Kepemimpinan yang lemah dapat memiliki dampak negatif terhadap pengembangan profesional dosen. Ketika pemimpin perguruan tinggi gagal memberikan dukungan yang diperlukan, baik dalam bentuk sumber daya, pelatihan, atau kesempatan untuk berkolaborasi, dosen cenderung merasa kurang termotivasi untuk berkembang secara profesional. Hal ini bisa menyebabkan stagnasi dalam kualitas pengajaran dan penelitian yang mereka lakukan. Pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas atau tidak menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional dapat menghambat perkembangan dosen dan bahkan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang berujung pada penurunan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa (Kezar & Eckel, 2002).

Kepemimpinan yang efektif juga berkontribusi pada penciptaan budaya yang mendukung pengembangan penelitian di perguruan tinggi (Hariyani, 2023). Pemimpin perguruan tinggi yang mendorong penelitian dan publikasi akan memberikan insentif dan dukungan bagi dosen untuk berpartisipasi dalam kegiatan riset. Dukungan tersebut dapat berupa pendanaan riset, waktu khusus untuk penelitian, serta akses kepada jaringan internasional yang relevan dengan bidang keilmuan dosen. Penelitian yang dilakukan oleh dosen memperkaya pengetahuan mereka, dan meningkatkan reputasi akademik perguruan tinggi secara keseluruhan. Peneliti yang aktif juga dapat menciptakan kontribusi ilmiah yang dapat diakses oleh mahasiswa dan masyarakat luas, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan (Bensimon, 2007).

Pentingnya kepemimpinan untuk mendukung pengembangan profesional dosen juga terlihat dalam pemberian umpan balik yang konstruktif. Pemimpin yang baik akan memberikan evaluasi yang jelas mengenai kinerja dosen, baik dalam aspek pengajaran maupun penelitian. Umpan balik ini sangat penting untuk membantu dosen memahami kekuatan dan kelemahan mereka sehingga mereka dapat melakukan perbaikan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka (Putra, 2021). Umpan balik yang diberikan dengan cara yang mendukung dan tidak menghakimi akan menciptakan suasana yang kondusif bagi dosen untuk terus berkembang. Selain itu, pemimpin yang baik akan memberikan kesempatan bagi dosen untuk mendiskusikan hasil evaluasi mereka dan mencari solusi bersama, yang mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan (Hattie & Timperley, 2007).

Kepemimpinan di perguruan tinggi juga berperan untuk menciptakan peluang bagi dosen untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri. Dosen yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, baik melalui pelatihan atau pengalaman langsung untuk memimpin kelompok riset atau proyek akademik, akan

memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dalam karier akademik mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan akademik dan penelitian. Dalam hal ini, pemimpin perguruan tinggi bertanggung jawab untuk menyediakan kesempatan bagi dosen untuk mengambil peran kepemimpinan dalam berbagai inisiatif yang terkait dengan pengajaran dan penelitian (Kezar & Lester, 2009).

Kepemimpinan di perguruan tinggi tanggung jawab para pemimpin akademik, dan membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh komunitas akademik, termasuk dosen itu sendiri. Pemimpin yang mendorong partisipasi aktif dan memberi ruang bagi dosen untuk berbicara dan berbagi ide akan menciptakan atmosfer yang lebih inovatif dan kolaboratif. Hal ini akan mengarah pada pengembangan profesional yang lebih efektif dan berkelanjutan, karena dosen merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka (Avolio & Bass, 2004).

Sebagai tambahan, kepemimpinan yang baik juga dapat berperan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Banyak dosen merasa tertekan dengan beban kerja yang sangat tinggi, yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan penelitian mereka. Pemimpin perguruan tinggi yang peka terhadap kebutuhan dosen dan dapat menciptakan kebijakan yang mengatur keseimbangan kerja yang sehat akan memfasilitasi pengembangan profesional dosen secara lebih optimal. Keseimbangan ini akan memungkinkan dosen untuk lebih fokus pada kualitas pengajaran dan penelitian, yang selanjutnya mendukung pengembangan institusi secara keseluruhan (Shields, 2010).

Untuk mewujudkan tujuan pengembangan profesional dosen yang optimal, pemimpin perguruan tinggi perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dosen yang berbeda. Dosen dengan pengalaman yang lebih banyak mungkin membutuhkan dukungan yang berbeda dibandingkan dengan dosen pemula (Hariyani & Mardikaningsih, 2021). Pemimpin harus memahami bagaimana kebutuhan dosen disesuaikan dengan pemenuhan dan tujuan profesinya (Masnawati & Darmawan, 2022). Pemimpin harus menyadari bahwa setiap dosen memiliki kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi agar mereka bisa bekerja dengan baik dan sukses dalam profesinya. Ini termasuk dukungan, pelatihan, atau sumber daya yang diperlukan untuk membantu dosen mencapai tujuan akademik dan profesional mereka.

Menurut Postholm (2012) dan Mulà et al. (2017), untuk mencapai perubahan yang signifikan dalam pendidikan tinggi terkait keberlanjutan, diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan kolaboratif. Ini ditunjukkan dengan adanya dukungan institusional dan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta pentingnya keterlibatan pendidik dalam proses tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu sangat penting. Pemimpin yang dapat mengidentifikasi dan memberikan dukungan yang sesuai akan meningkatkan peluang bagi dosen untuk mencapai potensi penuh mereka dalam bidang pengajaran dan penelitian (Ostroff, 2012; Patton et al., 2015). Pemimpin harus mendorong dialog yang konstruktif dengan dosen, di mana mereka

dapat berbagi ide, tantangan, dan umpan balik tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Dengan menciptakan ruang bagi dosen untuk menyampaikan pendapat dan masukan, pemimpin dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan keterlibatan dosen dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memperkuat hubungan, dan menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Selain itu, pengembangan profesional yang berkelanjutan juga menjadi kunci untuk memperbaiki hubungan ini. Perguruan tinggi dapat menyediakan program pelatihan dan workshop yang relevan bagi dosen untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan penelitian mereka. Pemimpin harus berperan aktif untuk mendukung partisipasi dosen dalam kegiatan pengembangan profesional, baik di dalam maupun di luar institusi. Dengan memberikan kesempatan bagi dosen untuk belajar dan berkembang, pemimpin menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian, yang selanjutnya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dosen.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan manajerial di perguruan tinggi harus mencakup visi yang jelas, pengembangan sumber daya manusia, budaya kolaboratif, responsif terhadap perubahan, serta akuntabilitas dan transparansi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perguruan tinggi dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulannya, kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi sangat penting untuk mendukung pengembangan profesional dosen. Kepemimpinan yang visioner dan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian dosen melalui berbagai kebijakan yang memfasilitasi pengembangan keterampilan, kolaborasi, dan inovasi. Dukungan pemimpin untuk menciptakan budaya akademik yang inklusif dan kolaboratif serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri bagi dosen sangat mendasar untuk meningkatkan kompetensi mereka untuk menghadapi tuntutan dunia pendidikan tinggi yang semakin dinamis. Kualitas kepemimpinan di perguruan tinggi berdampak pada kinerja dosen dan pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa.

Saran yang dapat diberikan adalah perguruan tinggi perlu terus mendorong pemimpin akademik untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan dosen yang beragam. Selain itu, penting bagi perguruan tinggi untuk menyediakan sumber daya dan kesempatan yang memadai bagi dosen untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, seminar, dan kolaborasi riset. Penciptaan kebijakan yang seimbang antara tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat juga akan mendukung kesejahteraan dosen dan meningkatkan kualitas pengajaran yang mereka berikan. Dengan memperkuat sistem kepemimpinan dan pengembangan profesional, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih produktif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set. Mind Garden.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Bensimon, E. M. (2007). The importance of leadership in higher education. *Journal of Higher Education*, 78(2), 120-132.
- Blandford, S. (2012). Managing professional development in schools. Routledge.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). Systematic approaches to a successful literature review. Sage Publications.
- Boyd, P., & Harris, K. (2010). Becoming a university lecturer in teacher education: Expert school teachers reconstructing their pedagogy and identity. *Professional development in education*, 36(1-2), 9-24.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: Theory, policy, and practice. Sage Publications.
- Corte-Real, J.M., M. Khairi, & R. K. Khayru. (2021). Effective Leadership Development to Enhance the Capacity of Social Organizations to Respond to Complex Social Challenges, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 203 – 208.
- Darmawan, D. (2021). Objective Vagueness, Appraisal Bias, and Lack of Employee Involvement in Performance Appraisal and Job Satisfaction in Organizations, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 117 – 122.
- Darmawan, D., J. Jahroni, M. Irfan, & Y. R. Al Hakim. (2022). Leadership and Employee Welfare in Improving Organizational Productivity, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 173 – 176.
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58.
- Ellerbrock, C. R. (2012). The role of leadership in the development of higher education faculty. *Journal of Leadership in Education*, 15(3), 261-277.
- Evans, L. (2019). Implicit and informal professional development: what it 'looks like', how it occurs, and why we need to research it. *Professional development in education*, 45(1), 3-16.
- Glickman, C. D. (2003). The Superintendent as Educational Leader. Pearson Education.
- Hariani, M., & R. Mardikaningsih. (2021). Implementation of Value-Based Management in Multinational Organizations Facing Cultural Differences, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 67 – 72.
- Hariani, M. (2023). Unleashing Organizational Commitment: Unravelling the Impact of Contract Worker Competence, Leadership, and Organizational Culture, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 11–16.
- Hattie, J. & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.

- Irfan, M. & Y. R. Al Hakim. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25 – 30.
- Kezar, A., & Eckel, P. D. (2002). The effect of institutional culture on change strategies in higher education. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 435-460.
- Kezar, A., & Lester, J. (2009). Organizational learning and the role of higher education leadership. *Educational Administration Quarterly*, 45(2), 175-197.
- Kurniawan, Y., & D. Darmawan. (2021). The Adaptive Learning Effect on Individual and Collecting Learning, *Journal of Social Science Studies* 1(1), 93 – 98.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 36(2), 112-144.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan, D. (2022). Situational Leadership Strategies to Improve Change Management and Team Performance, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 247 – 252.
- Masnawati, E. & D. Darmawan. (2022). School Organization Effectiveness: Educational Leadership Strategies in Resource Management and Teacher Performance Evaluation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 43–51.
- Mulà, I., Tilbury, D., Ryan, A., Mader, M., Dlouhá, J., Mader, C., ... & Alba, D. (2017). Catalysing change in higher education for sustainable development: A review of professional development initiatives for university educators. *International journal of sustainability in higher education*, 18(5), 798-820.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications.
- Ostroff, C. (2012). The leadership challenge in higher education. *Journal of Higher Education Management*, 23(1), 34-45.
- Patton, K., Parker, M., & Tannehill, D. (2015). Helping teachers help themselves: Professional development that makes a difference. *NASSP bulletin*, 99(1), 26-42.
- Postholm, M. B. (2012). Teachers' professional development: A theoretical review. *Educational research*, 54(4), 405-429.
- Putra, A. R. (2021). Implementation of Competency-Based Performance Appraisal System to Ensure Accuracy and Effectiveness of Employee Evaluation, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 59 – 66.
- Shields, C. M. (2010). *Transformative leadership in education: Equitable change in an uncertain and complex world*. Routledge.
- Steiner, L., & Bell, C. (2012). The Role of Professional Development in Improving Teaching and Learning. *Educational Leadership*, 69(4), 58-63.
- Trowler, P. (2010). Leadership and the management of change in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(3), 191-202.