

**LAPORAN PROGRAM
TAHUN ANGGARAN 2022-2023**

JUDUL

**A CONCEPTUAL MODEL FOR ACADEMIC PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION:
CURRICULUM DESIGN AS A MECHANISM**

NAMA PROGRAM

PENELITIAN PENGEMBANGAN KOLABORASI INTERNASIONAL



OLEH

KETUA :

Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si (NIP. 197202122003121003)

ANGGOTA :

**Prof. Dr. Siswanto, SE, M.Si, (NIP. 197509062006041001)
Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D (NIP. 197511091999031003)
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM (NIPT. 19750426201608012042)
Prof. Dr. Fuadah Binti Johari (I.C. No : 741207-12-5176)
Dr. Mohammad Taqiuddin, M.Econs, M.Sy
Lempang Hasibuan (NIM. 200504220001)**

**KEMENTERIAN AGAMA
PROJECT MANAGEMENT UNIT (PMU)
THE DEVELOPMENT OF UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PHASE II EAST JAVA PROJECT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Program penelitian Pengembangan Kolaboratif Internasional UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2022-2023 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini disahkan oleh Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, pada tanggal 2 Agustus 2023.

KETUA : Nama Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP. 197202122003121003

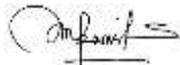


ANGGOTA I: Nama Prof. Dr. Siswanto, SE, M.Si
NIP. 197509062006041001

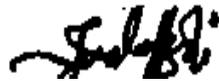


ANGGOTA II: Nama Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 197511091999031003

ANGGOTA III: Nama Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM
NIPT. 19750426201608012042



ANGGOTA IV: Nama Prof. Dr. Fuadah Binti Johari
I.C. No : 741207-12-5176



ANGGOTA V: Nama Dr. Mohammad Taqiuddin, M.Econs, M.Sy



ANGGOTA VI: Nama Lempang Hasibuan
NIM. 200504220001

Direktur PMU
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Ketua LP2M
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof Dr. H. A. Muhtadi Ridwan, M.Ag
NIP. 195503021987031004

Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 196508171998031003

Mengetahui
Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA
NIP. 196205071992031001

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP : 197202122003121003
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tingkat I, IV/b
Bidang Keahlian : MSDM
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi/Manajemen
Jabatan dalam Program : Ketua Pengusul

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam program ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis disebutkan dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata dalam penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan pelanggaran etika akademik, maka kami bersedia mengembalikan dana program yang telah kami terima dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 3 Agustus 2023

Ketua Pengusul

Materai

Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP. 197202122003121003

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas selesainya penelitian yang berjudul “A Conceptual Model For Academic Performance In Higher Education: Curriculum Design As A Mechanism” kepada beberapa pihak yang mendukung:

1. Rektor Uin Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Riset Kompetitif Dosen.
2. LP2M yang telah menyediakan sarana dan prasarana bagi peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
3. PMU yang telah menyediakan sarana dan prasarana bagi peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitian
4. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan demi terselesaikannya penelitian ini.

Malang, 25 Juli 2023

Peneliti

ABSTRAK

Achmad Sani Supriyanto, Siswanto, Eko Suprayitno, Vivin Maharani Ekowati, Fuadah Binti Johari, Mohammad Taquiuddin, 2023. A Conceptual Model For Academic Performance In Higher Education: Curriculum Design As A Mechanism. Tujuan penelitian ini: menganalisis pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja akademik, menganalisis pengaruh modal relasional sebagai pemediasi pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja akademik, menganalisis pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap desain kurikulum, menganalisis pengaruh desain kurikulum terhadap kinerja akademik, mendeskripsikan pengembangan kurikulum di perguruan tinggi, mendeskripsikan pelaksanaan reformasi kurikulum serta mendeskripsikan peran kepemimpinan di perguruan tinggi guna pengembangan desain kurikulum. Populasinya adalah seluruh dosen di Fakultas Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di PTKIN di Indonesia dan Islamic Science University of Malaysia (USIM) Malaysia, dan Universitas Malaya Malaysia. Berdasarkan populasi 783 orang dan ketelitian 5%, maka jumlah sampel keseluruhan adalah 265 dosen, namun hanya 225 yang dapat dianalisis . Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Warp Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang ampuh untuk diterapkan pada semua skala data, tidak memerlukan banyak asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. Itu juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori atau untuk membangun hubungan atau pengujian proposisi (Ghozali, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan sustainable tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja akademik. Relational capital memediasi sustainable leadership terhadap academic performance. Sustainable leadership berpengaruh langsung variabel terhadap academic performance. Desain kurikulum berpengaruh langsung variabel terhadap academic performance. Penerapan kurikulum terhadap kinerja akademik. implementasi perencanaan kurikulum melalui proses yang komprehensif, kemudian dilanjutkan dengan penilaian, praktik belajar mengajar yang lebih terfokus, akan meningkatkan kinerja akademik

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Sustainable, Relational Capital, Desain Kurikulum, Kinerja Akademik, Perguruan Tinggi

Alhamdulillah, kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridha, rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul: *A Conceptual Model For Academic Performance In Higher Education: Curriculum Design As A Mechanism*. Dalam makalah ini pokok bahasan pokok bahasan meliputi: BAB I, membahas tentang latar belakang masalah yang bersumber dari kesenjangan hasil penelitian. BAB II menyajikan tinjauan pustaka dan kajian empiris yang memandu peneliti untuk mengembangkan penelitian, mengemukakan kerangka konseptual yang telah dikembangkan dari landasan teori menjadi model hipotetik yang memuat dua hipotesis penelitian yang diuji melalui serangkaian proses penelitian. BAB III menyajikan metode penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas serta metode analisis. BAB IV, menyajikan hasil penelitian dan pembahasan. BAB V, menyajikan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

Disadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar makalah ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, 25 Juli 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Studi Empiris	12
2.2. Kajian teori	13
2.2.1. Sustainable leadership	13
2.2.2. Relational capital	14
2.2.3. Kurikulum	16
2.2.4. Kinerja Akademik	16
2.3. Pengembangan hipotesis	16

2.4.	Roadmap Penelitian	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		20
3.1.	Jenis Penelitian	20
3.2.	Lokasi Penelitian	20
3.3.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	20
	3.3.1. Populasi	20
	3.3.2. Sampel	20
	3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	21
3.4.	Skala Pengukuran	22
3.5.	Pengumpulan data	22
	3.5.1. Sumber data	22
	3.5.2. Pengumpulan data	22
3.6.	Pengujian Instrumen	22
	3.6.1. Validitas	22
	3.6.2. Keandalan	22
3.7.	Definisi Operasional Variabel	23
3.8.	Metode analisis data	24
	3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif	24
	3.8.2. Partial Least Square (PLS)	24
	3.8.3. Tes Mediasi	24
	3.8.4. Analisis kualitatif	24
BAB I V HASIL DAN PEMBAHASAN		26
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	26
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.3	Karakteristik Responden	59
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.5	Hasil Uji Persamaan Struktural Pendekatan PLS	67
4.6	Diskusi	79
	4.6.1 sustainable leadership terhadap academic performance ..	79

4.6.2 relational capital sebagai pemediasi	84
4.6.3 sustainable leadership terhadap desain kurikulum	87
4.6.4 desain kurikulum terhadap kinerja akademik	90
4.6.5 Gambaran umum pengembangan kurikulum	91
4.6.6 Pelaksanaan reformasi kurikulum.....	96
4.7 Kontribusi	103
4.8 Keterbatasan Penelitian	104
BAB V KESIMPULAN	105
1.1 Kesimpulan	105
1.2 Saran	106
REFERENSI	107

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1	Jumlah Artikel Indeks Bereputasi 2019-2023	3
1.2	Jumlah Artikel Sitasi 2019-2022	4
1.3	Capaian webometric.....	5
1.4	Capaian webometric 2023.....	5
1.5	Rekapitulasi Data Webometric 2018-2023	6
1.6	Peringkat Unirank	6
1.7	Daftar PTU di Scimago.....	7
2.1	Roadmap Penelitian	18
3.1	Jumlah Populasi	21
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	23
4.2	Hasil Uji Validitas	57
4.3	Hasil Uji Reliabilitas	58
4.4	Karakteristik Responden	59
4.5	Kriteria Interpretasi Skor	60
4.6	Deskripsi Perilaku Kepemimpinan (X1)	61
4.7	Deskripsi relational capital (Y1)	63
4.8	Deskripsi desain kurikulum (Y2)	64
4.9	Deskripsi kinerja akademik (Y3)	66
4.10	Uji Asumsi Linearitas	67
4.11	Hasil Uji AVE, AVE	69
4.12	Hasil Uji composite Reliability	69
4.13	Perilaku Kepemimpinan	71
4.14	Relational Capital.....	72
4.15	Desain kurikulum	73

4.16	Kinerja akademik	74
4.17	Hasil Uji Goodness of Fit	74
4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	76
4.19	Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman		
2.1	model hipotesis	18
4.1	Diagram Jalur Model Struktural di PLS	76

LAMPIRAN

1	Kuesioner	113
2	Validitas dan reliabilitas	117
3	Linieritas	123
4	Deskripsi Variabel Penelitian	131
5	Hasil PLS	138
6	Pedoman wawancara.....	151

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia akademik dan perguruan tinggi berperan penting dalam mengawal dan menciptakan nilai moral bagi pembangunan dan dinamika kehidupan masyarakat. Dunia akademik memainkan perannya sebagai sumber gagasan bagi perbaikan hidup dan makna hidup manusia. Lembaga pendidikan tinggi (HEIs) berperan penting dalam transformasi pendidikan berkelanjutan (Janssens et al., 2022). Perguruan Tinggi dianggap sebagai kunci untuk mendukung pelaksanaan pembangunan berkelanjutan (SDGs) melalui penelitian, pengajaran dan pembelajaran, kerjasama, dan tata kelola manajemen (Biasutti, et al., 2018). Perguruan tinggi dapat mempengaruhi pembangunan berkelanjutan di berbagai bidang seperti ekonomi, perubahan sosial, perkembangan teknologi (Findler et al., 2019). Sejalan dengan gagasan tersebut, di Indonesia banyak bermunculan lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi swasta. Hal ini dapat dipahami sebagai upaya ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa; serta menyajikan manajemen pendidikan tinggi yang sesuai dengan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat (Munawir et al., 2019).

Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam transmisi informasi dan keterampilan yang lebih efisien (Said et al., 2015). Meskipun teknologi membantu mempermudah mentransmisikan dan mengubah ide, orang, akan tetapi para pemimpin pendidikan tinggi dan kampus masih menghadapi banyak kesulitan dalam memenuhi tuntutan globalisasi (Said et al., 2015). Faktor kunci dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan adalah pendidikan (Novawan & Aisyiyah, 2020). Namun, lembaga pendidikan di seluruh dunia menghadapi banyak tantangan dalam upaya untuk mengembangkan kurikulum dan pembelajaran. Salah satu masalah yang muncul adalah masih sedikit kepemimpinan yang efektif dalam reformasi kurikulum. Sebagai bagian dari konsep pembangunan berkelanjutan, desain kurikulum, termasuk praktik pendidikan, harus berubah secara dinamis untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan mengantisipasi kebutuhan masa depan.

Kurikulum dan pembelajaran merupakan alat yang kuat dan dinamis untuk memahami dan memprediksi apa yang sedang dan akan terjadi di luar kelas, serta untuk mengelola proses dalam lingkungan pendidikan. Kondisi tersebut dapat berjalan dengan dukungan dari kepemimpinan.

Perguruan Tinggi (PT) merupakan salah satu dari sekian banyak jenis organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk membentuk pembangunan yang berkelanjutan (Iqbal & Sulej, 2022). Dengan menyebarluaskan pengetahuan, berintegrasi dengan industri, dan mempublikasikan penelitian, mereka berharap dapat berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan (Bayuo et al., 2020). Seperti yang diungkapkan oleh Hangel & Schmidt-Pfister (2017) menemukan bahwa dosen membutuhkan dorongan untuk mempublikasikan artikel yang berkaitan dengan karir. Pemimpin membuat kebijakan untuk mengatasi kondisi tersebut. Dengan memasukkan tujuan tersebut ke dalam kurikulum, perguruan tinggi dapat bersinergi dalam mengadopsi SDGs (Caeiro et al., 2020) dan meningkatkan kinerja akademik (Colin & Lindsay, 2020., Ali, 2017). Seperti yang dikemukakan oleh Mauliddina & Muhayat (2020), ada pengaruh signifikan penerapan kurikulum terhadap kinerja akademik.

Menghadapi transformasi ekonomi, perubahan sosial, perkembangan teknologi yang sangat cepat, ada sebuah keharusan bagi perguruan tinggi untuk menyeimbangkan perannya sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan dengan lingkungan sosial. Lulusan dari lembaga pendidikan tinggi tidak hanya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja, tetapi juga sebagai generasi nasional yang mampu mengelola dinamisasi kehidupan (Muhammad & Nugraheni, 2022), Oleh karena itu, pengetahuan memainkan peran kunci untuk kemajuan perguruan tinggi (Secundo dkk., 2017).

Perguruan tinggi sangat bergantung pada pengetahuan, karena daya saing mereka bergantung pada berbagi pengetahuan, pengembangan, dan berbagi aset berbasis intelektual (Dahiyat, 2015). Perguruan tinggi membutuhkan sebuah mekanisme untuk mengalokasikan dan mengoordinasikan relasional capital sebagai wujud kolaborasi internal maupun eksternal (Massaro et al., 2019). Dalam hal ini, kolaborasi memiliki kepentingan strategis sebagai saluran yang memungkinkan

peningkatan kinerja akademik, mengingat interkoneksi dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal merupakan tindakan untuk meningkatkan kemampuan organisasi yang mengarah ke kinerja unggul (Ramadhan et al., 2017).

Untuk mencapai kinerja unggul ditentukan oleh visi dan misi universitas yang berorientasi reputasi internasional, diantaranya adalah menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan melalui penelitian ilmiah (Leal et al., 2022), pengajaran, kegiatan kolaborasi dan publikasi internasional (Secundo dkk., 2017). Factor lain yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja unggul dengan jalan mendorong tercapainya tujuan dengan mengartikulasikan dan mengintegrasikan tujuan dalam sebuah implementasi praktis, membangun kepercayaan antar universitas, terwujudnya kolaborasi, melibatkan civitas akademik untuk integrasi pendidikan secara profesional, menggabungkan ide-ide individu versus kolektif, menekankan pentingnya komunikasi antar civitas akademik (Vandaele & Stålhammar, 2022). Sinergi antara akademisi dan praktisi akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan output lulusan. Kerjasama berbagai universitas dari dalam negeri dan luar negeri yang masuk di dalam 1000 besar ranking di world class university akan sangat membantu Universitas untuk meningkatkan reputasi Internasional.

Berdasarkan data dari Ristek dikbud (Sinta), tentang jumlah publikasi dan sitasi di 5 (lima) PTKIN di Jawa selama 4 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 1.1
Number of Reputable Index Articles (Scopus)
The year 2019-2023

NO	LEMBAGA	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
1	UIN Syarif Jakarta	277	279	328	309	56	2.149
2.	UIN Sunan Gunung Jati Bandung	329	201	200	180	64	1.459
3.	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	112	120	137	107	31	893
4.	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	131	205	143	114	29	836
5.	UIN Sunan Kalijaga Yogya	89	115	107	158	39	741
6.	UIN Ar-Raniry Banda Aceh	79	100	83	79	15	518

7.	UIN Sunan Ampel Surabaya	82	94	70	45	4	381
8.	UIN Raden Intan Lampung	87	102	70	35	5	363
9	UIIN Walisongo Semarang	23	42	51	57	7	251
	USIM, Malaysia	321	342	319	343	370	2.219
10	University of Malaya, Malaysia	909	917	1080	1269	1494	9.332

Catatan : termasuk artikel Jurnal dan proceeding (indeks Scopus)
(Sumber SINTA)

Berdasarkan data tersebut Sejak tahun 2017-2023, publikasi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengalami kenaikan yang signifikan, dan yang paling banyak tahun 2020, dengan jumlah artikel sebanyak 205 di Scopus. Akan tetapi mulai tahun 2021 dan 2022, jumlah Publikasi di Scopus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengalami penurunan yang signifikan. Yaitu 143 artikel di tahun 2021, dan turun lagi menjadi 114 di tahun 2022. Sedangkan per juni 2023 masih sekitar 29 artikel di Scopus.

Sementara itu di beberapa perguruan tinggi di lingkungan Kementreia Agama, seperti UIN Sunan Kalijaga Yogya dan UIn Walisongo Semarang, selama dua tahun terakhir mengalami kenaikan publikasi artikel di Scopus.

Data jumlah sitasi disajikan dalam Table 1.2

Table 1.2
Number of Citation Articles in Google Scholar
The year 2019-2022

No	Institution	2019	2020	2021	2022
1.	UIN Sunan Gunung Jati Bandung	27.264	29.256	31.166	26.817
2.	UIN Syarif Jakarta	38.828	44.337	50.698	34.697
3.	UIN Malang	9.045	11.258	12.690	10.050
4.	UIN Sunan Kalijaga Yogya	12.773	15.709	18.043	13.283
5.	UIN Sunan Ampel Surabaya	7.439	10.298	10.661	8.681
6.	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	6.773	9.885	9.991	7.412
7.	UIN Maulana Hasanudin Banten	5.132	6.005	6.775	6.221
8.	UIN Makasar	5.781	6.991	6.872	6.553
9.	UIN Semarang	1.112	1.251	1.327	1.478

Source: Author Scopus 2022, and Sinta as of December 2022

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ke-sebelas perguruan tinggi di PTKIN, yaitu UIN Syarif Jakarta, UIN Sunan Gunung Jati Bandung, UIN Malang, UIN Sunan Kalijaga Jogya, UIN Sunan Ampel Surabaya, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, UIN Banten, UIN Makassar, UIN Semarang mengalami penurunan kinerja akademik secara masif di bidang publikasi artikel internasional bereputasi, di tahun 2022. Demikian juga kinerja akademik di bidang sitasi, dalam tabel 1.2, kesembilan perguruan tinggi di PTKIN, juga mengalami penurunan sitasi yang signifikan di tahun 2022.

B. Perkembangan Perguruan PTKIN menuju Internasional University

Terdapat beberapa model perangkaan dunia, yang biasa digunakan untuk dapat mengukur reputasi institusi di peringkat dunia, diantaranya QS World University Rankings, QS Star Ranking, Webometric, Uni Rank, terbaru SCImago Journal Rank (SJR). Berikut ini capaian UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dari 4 perangkaan dunia, yang selama ini menjadi acuan: Webometric, Uni Rank, SCImago Journal Rank (SJR), dan Publikasi Dosen di Scopus

1. Webometric

Pemeringkatan Webometrics didasarkan pada empat indikator utama, yaitu visibilitas (50%), keberadaan (10%), sitasi (20%), dan kolaborasi (20%).

Tabel 1.3 Capaian Webometric
Tahun 2018-2022



Tabel 1.4 Capaian Webometric Tahun 2023

Table 1.5 Rekapitulasi Data Webometric 2018-2023
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

No	Tahun	Peringkat
1	2018	Peringkat 4
2	2020	Peringkat 5 (Turun)
3	2022	Peringkat 6 (Turun)
4	2023	Peringkat 19 (Turun)

Kesimpulan Peringkat Webometric UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sejak 2018-2023, mengalami penurunan yang cukup signifikan

2. Unirank

Dalam metodologi yang digunakan, UniRank berdasar pada empat kriteria, yaitu Moz Domain Authority, SimilarWeb Global Rank, Majestic Referring Domains, dan Majestic Trust Flow

Table 1.6. PTKIN Peringkat di UNIRANK
Tahun 2022-2023

No	Nama PTKIN	2022	2023
1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Peringkat 1	Peringkat 1 (Tetap)
2	UIN Raden Intan Lampung	Peringkat 2	Peringkat 4 (Turun)
3	UIN Sunan Ampel Surabaya	Peringkat 3	Peringkat 2 (Naik)
4	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Peringkat 4	Peringkat 5 (Turun)
5	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Peringkat 5	Peringkat 3 (Naik)
6	UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi	Peringkat 6	Peringkat 6 (tetap)
7	UIN Sunan Gunung Djati, Bandung	Peringkat 7	Peringkat 7 (tetap)
8	UIN Sultan Syarif Kasim, Riau	Peringkat 8	Peringkat 8 (Tetap)

Sumber : Unirank 2022-2023

Berdasarkan data tersebut

1. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, selama tahun 2022-2023 mengalami penurunan peringkat, dari peringkat ke-4, menjadi peringkat ke-5
2. UIN Sunan Ampel Surabaya dan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta selama tahun 2022-2023 mengalami kenaikan peringkat

3. SCImago Journal Rank (SJR)

Adalah portal yang memuat jurnal dan indikator ilmiah negara yang dikembangkan dari informasi yang terdapat dalam database Scopus (Elsevier). Perhitungan peringkat tersebut berdasarkan tiga indikator, yakni berdasarkan :

- (1). kinerja penelitian (bobot 50%),
- (2). hasil inovasi (bobot 30%) dan
- (3). dampak sosial (bobot 20%) yang diukur dengan visibilitas web.

Untuk kategori riset, indikator mencakup

- (1). Jumlah publikasi jurnal di Scopus
- (2). Riset kolaborasi internasional,
- (3). Keterbukaan akses,
- (4). High Quality Publications (Q1 dan Q2), dan
- (5). Jumlah publikasi berkualitas yang banyak mendapatkan sitasi

Lembaga pemeringkatan Scimago Institutions Rankings merilis 59 perguruan tinggi terbaik di Indonesia pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut, hanya ada 2 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang masuk didalamnya yakni

1. UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan peringkat Peringkat ke-16
2. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta peringkat ke-54

**Tabel 1.7. Daftar PTU dan PTKIN
di SCImago Journal Rank (SJR)
Tahun 2022-2023**

No	Nama PTU / PTKIN	2022	2023
1	Universitas Indonesia	Peringkat 1	Peringkat 1 (Tetap)
2	Universitas Gadjah Mada	Peringkat 2	Peringkat 2 (Tetap)
3	Universitas Negeri Yogyakarta	Peringkat 3	Peringkat 14 (Turun)
4	Universitas Diponegoro	Peringkat 4	Peringkat 4 (Tetap)
5	Institut Pertanian Bogor	Peringkat 5	Peringkat 7 (Turun)
6	Universitas Sumatera Utara	Peringkat 6	Peringkat 5 (Naik)
7	Universitas Pendidikan Indonesia	Peringkat 7	Peringkat 8 (Turun)
8	Institut Teknologi Bandung	Peringkat 8	Peringkat 6 (Naik)
9	Universitas Hasanuddin	Peringkat 9	Peringkat 13 (Turun)
10	Universitas Negeri Sebelas Maret	Peringkat 10	Peringkat 10 (Tetap)
11	Universitas Syiah Kuala	Peringkat 11	Peringkat 3 (Naik)
12	Universitas Pendidikan Ganesha	Peringkat 12	Peringkat 23 (Turun)
16	UIN Sunan Gunung Djati, Bandung	Peringkat 27	Peringkat 16 (Naik)
17	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Peringkat 46	Peringkat 54 (Turun)

Sumber : SCImago Journal Rank (SJR)

Dari jumlah tersebut, hanya ada 2 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang masuk dalam peringkat SCImago Journal Rank (SJR) tahun 2022-2023 yakni

1. UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan peringkat Peringkat ke-27, naik ke-16
2. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dari peringkat ke-46, turun ke-54

Salah satu indikator dalam mewujudkan akademik reputasi internasional adalah dengan kepemimpinan. Kepemimpinan di Perguruan tinggi dituntut untuk mengembangkan identitas kepemimpinan berkelanjutan, memperluas peran dan kompetensi di berbagai tingkat universitas untuk mengelola keragaman yang ada (Stefani dan Blessinger, 2017). Secara umum, peneliti sebelumnya menyarankan agar mempraktikkan kepemimpinan sustainable di pendidikan tinggi untuk mengelola keragaman budaya organisasi. Oleh karena itu, praktik kepemimpinan akademik harus menggabungkan konsep kepemimpinan kolejal dan kepemimpinan relasional ke dalam kepemimpinan sustainable (Stefani dan Blessinger, 2017).

Berbagai jenis kepemimpinan dalam Perguruan tinggi telah dipelajari seperti servant leadership (Aboramadan et al., 2020); kepemimpinan transformasional

(Owusu-Agyeman, 2019) dan kepemimpinan etis (Zeng dan Xu, 2020), Kepemimpinan pemberdayaan (Dewettinck and Ameijde, 2011) kepemimpinan inklusif dalam pendidikan tinggi tampaknya menjadi gaya yang paling efektif untuk mengelola keragaman (Stefani dan Blessinger, 2017). Kepemimpinan sustainable dapat dilihat sebagai mekanisme kolaboratif melalui anggota organisasi yang secara efektif mengambil peran. Pegawai bersedia mengikuti pemimpin yang dapat memotivasi untuk bekerja, yang dapat menginspirasi dan meningkatkan komitmen. Peran seorang pemimpin adalah untuk menciptakan suasana di mana karyawan dapat melakukan tugas-tugas di mana mereka unggul dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan (Drewniak et al., 2020). Sebaliknya, Khan et al. (2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja akademik. Herdayati dkk. (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja akademik.

Pemimpin sustainable menghilangkan hambatan, membina hubungan dengan orang lain, mendukung setiap orang untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, dan memastikan bahwa setiap orang mendapatkan kesempatan yang adil di organisasi (Ryan, 2006). Pemimpin mendorong berbagai pemangku kepentingan untuk bekerja sama, mengatasi konflik dan mendorong kemajuan organisasi (Stefani dan Blessinger, 2017). Penelitian sebelumnya menyarankan bahwa kepemimpinan adalah kunci yang sangat penting untuk mendorong inklusivitas organisasi (Brimhall, 2021), oleh karena itu kepemimpinan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja akademik.

Membangun hubungan dengan orang lain, menghilangkan hambatan, mendukung semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi, dan memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil dalam organisasi adalah ciri-ciri pemimpin yang berkelanjutan. Pemimpin yang berkelanjutan memfasilitasi kolaborasi di antara banyak pemangku kepentingan, menyelesaikan perselisihan, memajukan pengembangan organisasi, dan meningkatkan keberhasilan kinerja akademik (Stefani & Blessinger, 2017., Brimhall, 2021).

Meskipun ada banyak bentuk kepemimpinan lain yang dijelaskan dalam literatur tentang kepemimpinan, kepemimpinan berkelanjutan paling bermanfaat dalam mengatasi situasi ini (Iqbal et al., 2021). Dengan menerapkan praktik tanggung jawab sosial, kepemimpinan berkelanjutan bertujuan untuk membimbing organisasi menuju pembangunan berkelanjutan (Iqbal et al., 2020). (Gerard et al., 2017), kepemimpinan yang bertanggung jawab (Pless et al., 2011), kepemimpinan etis (Wu et al., 2015), dan kepemimpinan transformatif adalah contoh kepemimpinan yang berkelanjutan (Waldman dan Balven, 2014). Menurut Gjerde dan Ladegard (2019), memiliki pemimpin berkelanjutan yang memotivasi anggota staf dan menciptakan lingkungan kerja yang menyeimbangkan tuntutan mereka dengan tuntutan organisasi mendorong keberlanjutan individu dan kelompok. Kinerja berkelanjutan di pendidikan tinggi terkait dengan, antara lain, dengan efek jangka panjang dari kinerja akademik, termasuk administrasi universitas, pengajaran, dan penelitian (Alghamdi et al., 2017).

Kinerja akademik juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu modal relasional (Drewniak et al., 2020). Modal relasional merupakan elemen dari modal intelektual perguruan tinggi yang secara positif berkorelasi dengan kinerja perguruan tinggi (Garcia-Merino et al., 2014). Oleh karena itu, upaya yang dilakukan dalam peningkatan modal relasional tercermin dari aktivitas perguruan tinggi (Słupska, 2019). Modal relasional mengacu pada hubungan antara perguruan tinggi dengan entitas lain (termasuk dosen, karyawan) dan kerjasama dengan institusi lain (Hormiga et al., 2011). Penciptaan modal relasional merupakan fitur yang sangat diperlukan dari setiap perguruan tinggi. Modal relasional terdiri dari hubungan internal dengan dosen dan karyawan, kolaborasi yang dibangun antara perguruan tinggi dan (Hormiga et al., 2011). Modal relasional juga didefinisikan sebagai hubungan dengan pemangku kepentingan yang berdampak pada keberlangsungan perguruan tinggi.

Modal relasional berfungsi untuk memahami penciptaan pengetahuan sebagai proses sosial yang membutuhkan interaksi antar individu, terutama di perguruan tinggi yang bergerak dalam pendidikan. Teori modal sosial menyatakan bahwa Modal relasional sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi, peningkatan keunggulan kompetitif untuk membangun dan memelihara ikatan antar civitas akademik (Arena et al., 2020). Interkoneksi dan kolaborasi di seluruh

organisasi merupakan faktor kunci yang mendorong berbagi ide, berbagi informasi, keahlian dan menyediakan sarana untuk bertukar pengetahuan (Ramadhan dkk., 2017). Faktor penting lainnya adalah menjaga hubungan yang tepat diantara akademisi. Meskipun demikian hubungan antara modal relasional, pembelajaran dan output organisasi belum terintegrasi dalam sebuah model yang sistematis. Beberapa peneliti menekankan pada hubungan antara modal relasional dengan transfer pengetahuan dan berbagi pengetahuan (Liu et al., 2010).

Konsentrasi pada manajemen relasional yang efektif dan penciptaan modal relasional adalah elemen kunci dari kepemimpinan modern. Kepemimpinan mendefinisikan budaya organisasi sebagai keterlibatan pekerja dan menetapkan kerangka kerja untuk membentuk hubungan internal, membangun jaringan hubungan di dalam organisasi, mendukung fungsi struktur formal, memungkinkan pemikiran kreatif dan inovatif, memfasilitasi transfer pengetahuan, yang pada gilirannya diterjemahkan ke dalam pembentukan hubungan di luar perguruan tinggi, meningkatkan efisiensi dan memastikan kelangsungan hidup dan pengembangan dalam dinamika lingkungan (Drewniak et al., 2020).

Indikator penting kinerja akademik dari suatu perguruan tinggi adalah pengajaran, penelitian dan publikasi, branding dan promosi, dan keragaman dalam program studi yang ditawarkan (Yadaf et al., 2022). Untuk itu diperlukan integrasi penelitian ke dalam kurikulum universitas (Alm et al., 2022). Di satu sisi, Manoharan et al. (2022), Poon & Brownlow (2015), mengungkapkan bahwa kinerja akademik dapat dilihat dari kurikulum dan pengajaran. Dari berbagai pendapat tersebut, masih ada perbedaan indikator kinerja akademik.

Penelitian ini mengusulkan model kepemimpinan keberlanjutan untuk kinerja akademik, di mana modal relasional dan kurikulum desain sebagai mekanisme intervensi yang efektif. Kepemimpinan berkelanjutan menggambarkan hubungan positif dengan perilaku inovatif, kreativitas, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan (Guo et al., 2020; Javed et al., 2019), tetapi beberapa studi empiris telah menguji konsep kepemimpinan berkelanjutan di universitas, seperti dikemukakan oleh (Stefani & Blessinger, 2017., Iqbal & Sulej, 2022), bahwa kepemimpinan berkelanjutan di perguruan tinggi belum terungkap dengan baik, karena literatur kepemimpinan berkelanjutan masih terbatas (Najmaei & Sadeghinejad, 2019), dan literatur yang ada menunjukkan bahwa ada kelangkaan penelitian tentang

bagaimana keberlanjutan sebagai faktor kontekstual dapat meningkatkan kinerja akademik (Sugiono, 2017). Penelitian ini juga membahas modal relasional yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Brusca et al., 2019; Salinas-Ávila et al., 2020) dengan menguraikan kontribusi langsung dan tidak langsung modal relasional terhadap kinerja akademik. Kebaruan penelitian ini terletak pada peran mediasi modal relasional dan desain kurikulum pada pengaruh kepemimpinan berkelanjutan pada kinerja akademik.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan yang berkelanjutan memiliki efek langsung pada kinerja akademik?
2. Apakah modal relasional memediasi pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja akademik?
3. Apakah kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh pada desain kurikulum?
4. Apakah desain kurikulum mampu meningkatkan kinerja akademik?
5. Bagaimana gambaran umum pengembangan kurikulum di perguruan tinggi?
6. Bagaimana reformasi kurikulum dilaksanakan?
7. Bagaimana peran kepemimpinan di perguruan tinggi berdampak pada pengembangan desain kurikulum?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji efek langsung kepemimpinan yang berkelanjutan terhadap kinerja akademik
2. Menguji efek mediasi modal relasional terhadap pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja akademik
3. Menguji efek kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh terhadap desain kurikulum
4. Menguji efek desain kurikulum terhadap kinerja akademik
5. Mendeskripsikan gambaran umum pengembangan kurikulum di perguruan tinggi
6. Mendiskripsikan pelaksanaan reformasi kurikulum

7. Mendiskripsikan peran kepemimpinan di perguruan tinggi pada pengembangan desain

kurikulum

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya gaya kepemimpinan dan perilaku dosen di perguruan tinggi.
2. Penelitian ini mengeksplorasi model kerangka konseptual untuk mengintegrasikan, memodifikasi dan memperluas pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja akademik melalui modal relasional.
3. Penelitian ini mengeksplorasi model kerangka konseptual untuk mengintegrasikan, memodifikasi dan memperluas pengaruh gaya kepemimpinan untuk mengembangkan desain kurikulum di perguruan tinggi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki informasi yang bermanfaat bagi perguruan tinggi untuk memilih model kepemimpinan, membina modal relasional, mendesain kurikulum, sehingga kinerja akademik menjadi lebih optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu

Akinnuoye (2021), temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang lemah antara kepemimpinan dan hasil kinerja akademik. Iqbal & Sulej (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan (SL) mempengaruhi kinerja akademik dengan menguji inovasi sosial (SI) sebagai variabel mediasi.

Drewniak dkk. (2020) menguji dampak kepemimpinan pada modal relasional internal. Peneliti juga menggambarkan pola pembentukan hubungan intra-organisasi dengan mengidentifikasi tindakan yang paling berkontribusi pada pengembangan modal relasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menciptakan dan mengembangkan modal relasional, peran seorang pemimpin mendorong terbentuknya nilai-nilai organisasi dan terciptanya budaya organisasi yang membantu pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja.

Arenaa dkk. (2020) meneliti dampak modal relasional terhadap kinerja. Temuan menunjukkan bahwa modal relasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja akademik. Munawir dkk. (2019) menguji dampak identitas organisasi, OCB, pada kinerja organisasi. Studi ini menemukan bahwa semakin baik OCB, semakin baik tata kelola organisasi dan semakin tinggi kinerja Universitas. Semakin sukses tata kelola organisasi, semakin sukses kinerja Universitas. Dalam menguji efek mediasi, ditemukan bahwa tata kelola universitas yang baik memediasi OCB dan kinerja universitas.

Aboramadan dkk. (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan di perguruan tinggi terkait dengan perilaku extra-role staf akademik. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran intervensi dan mediasi pembelajaran organisasional. Temuan mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif pada perilaku extra-role.

Novawan & Aisyiyah (2020) mengkaji peran kepemimpinan dalam kurikulum keberlanjutan. Temuan menunjukkan bahwa pimpinan puncak lebih mementingkan inovasi kurikulum sebagai dokumen tertulis sedangkan pimpinan

menengah lebih mendalami agenda reformasi di tingkat akar rumput yang banyak terkait dengan pengembangan kapasitas para pengembang kurikulum di fakultas.

Muhammad & Nugraheni (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkorelasi dengan hasil belajar akan menjadi dasar untuk membuat keputusan terkait dengan penyusunan perangkat kurikulum seperti instruksi instruksional, rangkaian kursus, model penilaian, pengembangan staf, dll. Kurikulum adalah kumpulan perangkat seperti bahan belajar, pengalaman belajar, tujuan, dan penilaian.

Colin dkk. (2020) menyatakan bahwa implementasi perencanaan kurikulum yang komprehensif proses dan dokumentasi, mengidentifikasi terlebih dahulu standar, dan kemudian penilaian, lebih fokus praktek belajar mengajar meningkatkan prestasi akademik.

Penelitian ini mengembangkan Drewniak et al. (2020) dan diadopsi Arena et al. (2020) penelitian dengan menambahkan modal relasional sebagai variabel mediasi. Dengan penambahan variabel mediasi diharapkan dapat mengisi kesenjangan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja akademik.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Sustainable leadership

Kepemimpinan berkelanjutan menggambarkan model kepemimpinan yang inspiratif dan bertujuan untuk memungkinkan institusi pendidikan tinggi tetap berfungsi dan mendorong akademisi untuk menampilkan perilaku kinerja peran yang berbeda untuk mengatasi semua tantangan. Selain itu, kepemimpinan inklusif yang ditampilkan dengan pendekatan dialogis akan membawa nilai praktis dan intelektual yang cukup besar untuk pertumbuhan berkelanjutan di institusi akademik. Hollander (2009) menyebutkan bahwa fokus pemimpin ini adalah mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Dalam istilah yang berbeda, kepemimpinan inklusif ditandai dengan dukungan terus menerus kepada pengikut, komunikasi terbuka, memberikan bantuan, dan menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan orang lain.

Kepemimpinan berkelanjutan memiliki gaya pengakuan, kepemilikan, inklusivitas, dan identitas serta lebih mementingkan kebutuhan dan kepentingan pengikut (Randel et al., 2018). Sementara itu, kepemimpinan transformasional berorientasi pada pengembangan dan motivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berkelanjutan menekankan merangkul pengikut untuk siapa mereka, memungkinkan mereka untuk menerapkan bakat dan keterampilan tertentu dan memberdayakan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, menyediakan aksesibilitas, dan menjadi lebih terbuka (Randel et al., 2018). Pemimpin ini menciptakan suasana di mana pengikut dapat belajar dan mengembangkan kualitas mereka (Najmaei & Sadeghinejad, 2019).

Proses kepemimpinan yang berkelanjutan mencakup kolaborasi dengan aktor lain. Membangun ruang belajar interaktif, memberikan otonomi kepada dosen, peneliti dan mahasiswa (Do Adro & Fernandes, 2020; Arocena dan Sutz, 2021). Ini membutuhkan waktu, sumber daya keuangan, fasilitas, keahlian khusus universitas (misalnya staf akuntansi atau petugas transfer teknologi) dan sebagian besar dari semua manajer/pengambil keputusan (Cunha dan Benneworth, 2020). Yang terakhir dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang tepat karena SI muncul dalam budaya kemitraan, manajemen pengetahuan, dan motivasi orang untuk berinovasi (Svensson et al., 2020).

Dalam makalah konseptual mereka, Gerard et al. (2017) mengelompokkan tindakan yang terkait dengan kepemimpinan berkelanjutan seperti menciptakan tujuan jangka panjang dari tujuan jangka pendek, mengembangkan ukuran keberhasilan strategis, melibatkan dan mengembangkan orang, mempertimbangkan pemangku kepentingan, mempromosikan keragaman yang kohesif, dan berbagi pengetahuan dan karakteristik pribadi pemimpin, seperti seperti kecerdasan psikologis, refleksi tindakan, pengambilan keputusan, orientasi tim, kepercayaan, semangat, kerendahan hati pribadi dan profesional. Karena kepemimpinan berkelanjutan didasarkan pada kepemimpinan transformasional, pemimpin yang berkelanjutan secara intelektual merangsang karyawan mereka dan membantu mereka berpikir dengan cara baru dan inovatif (Iqbal & Sulej, 2022).

2.2.2 Relasional Capital

Modal relasional merupakan elemen dari modal intelektual perusahaan yang secara positif berkorelasi dengan kinerja (Garcia-Merino et al., 2014). Oleh karena itu, upaya yang dilakukan dalam peningkatan modal relasional tercermin dalam hasil kinerja organisasi (Słupska et al., 2019). Modal relasional mengacu pada nilai organisasi dihubungkan dengan entitas lain (termasuk akademisi) dan kerjasama antar organisasi (Hormiga et al., 2011). Penciptaan modal relasional merupakan fitur yang sangat diperlukan dari setiap organisasi.

Modal relasional terdiri dari hubungan internal dengan karyawan, hubungan kerjasama, hubungan kekuasaan, dan kolaborasi yang dibangun antara institusi dan orang-orang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Modal relasional juga didefinisikan sebagai hubungan dengan pemangku kepentingan yang berdampak pada kehidupan organisasi. Hubungan dengan pemangku kepentingan merupakan faktor yang melekat dalam membangun, memelihara, dan memperbaharui sumber daya (termasuk sumber daya pengetahuan) dalam organisasi. Pembentukan dan peningkatan kompetensi relasional dan modal relasional dalam menciptakan strategi organisasi menjadi tren utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Słupska, 2019).

2.2.3 Kurikulum

Kurikulum adalah dokumen penting yang menginstruksikan pendidik atau praktisi tentang cara mengatur proses pendidikan (Ali, 2017). Kurikulum mengarahkan bagaimana pendidikan dilaksanakan di sekolah, mengambil berbagai bentuk sebagai akibat dari berbagai konsep yang terkait dengan pendidikan. Menurut Pata dkk. (2013), ada tiga perspektif yang berbeda tentang kurikulum: yang didasarkan pada tujuan kurikulum, yang didasarkan pada konteks, dan yang didasarkan pada teknik belajar-mengajar. Tujuan kurikulum adalah untuk memberikan warisan budaya atau untuk memajukan kemampuan intelektual siswa. Menurut pengaturannya, kurikulum berfungsi sebagai alat untuk mempersiapkan anak-anak untuk diri mereka di masa depan. Berdasarkan pendekatan belajar-

mengajar, itu terkait dengan metode belajar mengajar yang memungkinkan siswa untuk mempelajari sesuatu dengan baik.

Menurut Ali (2017), ada empat kategori konsep kurikulum yang berbeda: konsep kurikulum akademik, konsep kurikulum teknis, konsep kurikulum rekonstruksi sosial, dan konsep kurikulum humanistik.

Kurikulum Humanistik

Gagasan di balik kurikulum humanistik melihat instruksi sebagai alat untuk membantu setiap siswa tumbuh sebagai individu. Setiap siswa harus memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri sesuai dengan potensinya berkat kurikulum. Tujuan kurikulum harus menempatkan penekanan yang kuat pada unsur-unsur seperti otonomi, integritas, dan pertumbuhan pribadi. Tujuannya dilihat sebagai data yang dapat digunakan untuk memanifestasikan dirinya.

Kurikulum sebagai Rekonstruksi Sosial

Pentingnya kurikulum sebagai wahana untuk membangun kembali atau menulis ulang cara hidup masyarakat ditekankan oleh konsep kurikulum ini. Kurikulum mencakup strategi untuk menata kembali kehidupan masyarakat dengan cara yang lebih bermartabat. Dimensi sosial, politik, ekonomi, mental, dan spiritual semuanya termasuk dalam hierarki ini. Siswa didorong untuk mengidentifikasi berbagai masalah yang muncul di masyarakat, sesuai dengan tingkat daya pikir mereka, dan kemudian berusaha menemukan alternatif jawaban sebagai bagian dari proses pendidikan di sekolah, yang merupakan pelaksanaan kurikulum.

Kurikulum sebagai teknologi

Teknologi" mengacu pada strategi sistemik untuk menyelesaikan masalah dunia nyata. Gagasan ini memperhitungkan fakta bahwa kurikulum dibuat menggunakan metode sistemik. Kurikulum berfungsi sebagai sistem dengan berbagai bagian dan keterkaitan yang saling berhubungan yang mempengaruhi seberapa baik tujuan tercapai. Akibatnya, pendekatan sistem untuk membangun kurikulum dimulai dengan artikulasi hasil yang diinginkan. Sumber belajar, kegiatan pembelajaran, dan mekanisme untuk mengukur pencapaian tujuan dipilih

dan dibuat berdasarkan tujuan. Teknik dan sumber daya dianggap membantu siswa sampai di sana.

Kurikulum Akademik

Merencanakan kegiatan pembelajaran, seperti mempelajari mata kurikulum lama, merupakan langkah dalam proses pembuatan kurikulum. Namun, tidak semua materi pendidikan diambil dari berbagai disiplin ilmu yang dimasukkan sebagai kurikulum. Atas dasar organisasi disiplin tertentu, pemilihan konten yang ketat dibuat.

2.2.4 Kinerja Akademik

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Dalam kehidupan organisasi, kinerja individu merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, baik ilmuwan atau pakar maupun praktisi sangat memperhatikan kinerja individu. Kinerja organisasi adalah totalitas kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan untuk tujuan organisasi atau unit organisasi tempat kerja.

Arena et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian derajat achievement yang merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja organisasi sebagai gambaran tingkat pencapaian implementasi suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Cricelli et al. (2018) mengidentifikasi dua variabel untuk menilai kinerja akademik terkait dengan pengajaran dan penelitian. Kinerja untuk kegiatan penelitian meliputi kolaborasi penelitian dosen mahasiswa, penelitian dosen, publikasi artikel, jumlah sitasi (Chi dan Glänzel, 2018).

2.3. Hubungan antar variabel dan Hipotesis Penelitian

Perguruan tinggi sangat bergantung pada pengetahuan karena daya saingnya bergantung pada berbagi pengetahuan, pengembangan, dan berbagi aset berbasis

intelektual (Dahiyat, 2015). Perguruan tinggi membutuhkan mekanisme untuk mengalokasikan dan mengkoordinasikan kerjasama internal dan eksternal (Massaro et al., 2019). Dalam hal ini, kolaborasi merupakan saluran yang memungkinkan peningkatan kinerja akademik, mengingat interkoneksi dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal merupakan tindakan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi yang mengarah pada kinerja yang unggul (Ramadan et al., 2017).

Colin dkk. (2020) menyatakan bahwa implementasi perencanaan kurikulum yang komprehensif proses, dan kemudian penilaian, praktik belajar mengajar yang lebih terfokus meningkatkan kinerja akademik. Yu & Mocan (2019) menyatakan bahwa kurikulum memperkenalkan sistem kredit mata kuliah, mengubah buku pelajaran, memberikan fleksibilitas dalam pemilihan mata kuliah memiliki kinerja akademik yang lebih baik.

Novawan & Aisyiyah (2020) mengkaji peran kepemimpinan dalam kurikulum keberlanjutan. Mereka menyatakan bahwa pimpinan puncak lebih mementingkan inovasi kurikulum sebagai dokumen tertulis sedangkan pimpinan menengah lebih mendalami agenda reformasi di tingkat akar rumput yang banyak terkait dengan pengembangan kapasitas para pengembang kurikulum di fakultas. Muhammad & Nugraheni (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkorelasi dengan hasil belajar akan menjadi dasar untuk membuat keputusan terkait dengan penyusunan perangkat kurikulum seperti instruksi instruksional, rangkaian kursus, model penilaian, pengembangan staf, dll.

Kepemimpinan adalah kunci untuk mendorong kinerja organisasi (Brimhall, 2021). Oleh karena itu kepemimpinan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja akademik. Konstruksi kepemimpinan yang berkelanjutan diharapkan dapat berkontribusi pada kinerja akademik, di mana pembelajaran organisasi berfungsi sebagai mekanisme intervensi yang efektif (Guo et al., 2020., Iqbal & Sulej, 2022).

Relational Capital merupakan elemen modal intelektual yang berkorelasi positif dengan kinerja perguruan tinggi (Garcia-Merino et al., 2014). Oleh karena itu, upaya peningkatan modal relasional tercermin dalam kegiatan pendidikan tinggi (Słupska et al., 2019). Relational Capital mengacu pada hubungan antara

universitas dan entitas lain (termasuk dosen, karyawan) dan kerjasama dengan institusi lain, hubungan internal antara dosen dan karyawan, dan kolaborasi yang dibangun antara universitas, akademisi, dan orang-orang dengan rasa dan kapasitas kerjasama yang kuat. Dari berbagai institusi (Hormiga et al., 2011). Modal relasional melibatkan pola interaksi antara mitra yang memfasilitasi perasaan dan fungsi positif aliansi. Kami berasumsi bahwa semakin banyak modal relasional yang dikembangkan perusahaan lokal dari aliansi, semakin besar kemungkinannya untuk memperoleh pengetahuan eksternal dari mitra asingnya. Tanpa Modal relasional hubungan apa pun dari hubungan apa pun, aliansi tidak akan memberikan strategi potensial mereka, dan proses pembelajaran akan dirangsang (Liu, Ghauri, Sinkovics, 2010).

Based on the framework that has been described, the following hypothetical model is made :

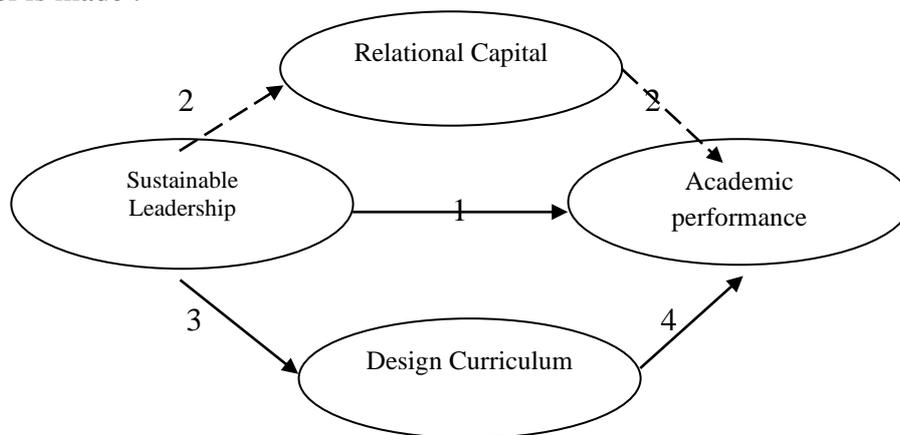


Figure 2.1.

Research Model direct and indirect Sustainable leadership on academic performance

Description: Influence →

Hypotheses of this research are:

1. Sustainable leadership affects academic performance.

2. Relational capital mediates the effect of sustainable leadership on academic performance.
3. Sustainable leadership affects on design curriculum.
4. Design curriculum able to improve academic performance.

2.4. Roadmap Penelitian

Tabel 2.1
Roadmap Penelitian

No	Tahun	Judul
1	2018	Peran pemberdayaan Dan perilaku inovasi Sebagai Pemediasi <i>Islamic Leadership</i> Terhadap Kinerja Islami
2	2019	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap OCBIP Melalui Etos kerja islami dimoderasi oleh ketrampilan berpolitik
3	2020	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap perilaku inovasi dimediasi Berbagi Ilmu Pengetahuan Dan Job Crafting
4	2021	Moderated Mediation Model of Relationship between leadership styles and counterproductive work behaviour
5	2022	Inclusive leadership and academic performance in higher education
6	2023	Model Inovasi Organisasi Menuju World Class University
7	2024	Transformational Leadership, Job Satisfaction, Voluntary Work Behavior: Moderated by trust and self efficacy

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran sekuensial explanatory untuk menggabungkan bentuk kuantitatif dan kualitatif (Creswell, 2012). Metode kombinasi eksplanatori sekuensial memiliki ciri dimana penelitian tahap pertama menggunakan metode kuantitatif dan tahap kedua menggunakan metode kualitatif (Taylor et al., 2015). Menurut Hammarberg et al., (2016) setps dalam kuantitatif adalah untuk menentukan masalah dan merumuskan masalah, melakukan studi teoritis dan merumuskan hipotesis, dan menganalisis data dan menarik kesimpulan untuk menguji hipotesis. Explanatory research adalah memberikan penjelasan tentang hubungan sebab akibat atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan kausal (sebab akibat) antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2003). Tahap selanjutnya masih dilanjutkan dengan metode kualitatif dengan tujuan untuk membuktikan, memperdalam, memperluas dan membatalkan data kualitatif yang telah diperoleh pada tahap awal (Creswell, 2012).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Perguruan Tinggi Islam Negeri yang sudah berstatus Universitas di Jabodetabek, Jawa Tengah dan Jawa Timur.

3.3. Population, Sample, and Sampling Technique

3.3.1 Population

The Population is a group of people, events, or units that will be used as objects for research (Sekaran, 2003). The Population is 783 lecturers from the Faculty of Economics and Business State Islamic University: UIN Malang, UIN Surabaya, UIN Jakarta, UIN Banten, UIN Yogya, UIN Semarang, UIN Bandung, UIN Riau, UIN Makasar, USIM Malaysia, Malaya University Malaysia.

3.3.2. Sample

To get a representative sample that deserves to be studied refers to the Slovin formula (Umar, 2000), where:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n: is the sample size

N: total Population

d : precision/error rate

Based on a population of 783 people and a precision of 5%, the number of samples is 265 lecturers.

The following is a recapitulation of the population and research samples:

Table 4.1. Research Population

No	Faculty	Total Population
1	Faculty of Economics UIN Malang	71
2	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Surabaya	69
3	Faculty of Economics and Business, UIN Jakarta	73
4	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Yogya	55
5	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Semarang	53
6	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Bandung	67
7	Faculty of Economics and Social Science UIN Riau	96
8	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Banten	41
9	Faculty of Economics and Islamic Business UIN Makasar	50
10	Faculty of Economics and Muamalah USIM	84
11	Faculty of Islamic Studies, departement of Syariah and Economics, University of Malaya	124
	Amount	783

3.3.3. Sampling technique

The sampling technique used *proportional random sampling* by taking representatives from each group in the Population whose number was adjusted to the number of subject members in each group (Sekaran, 2003).

3.4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert. Pertimbangan penggunaan Skala Likert adalah: mudah digunakan; menilai subjek berdasarkan persepsi; (lebih fleksibel. Skala likert dapat diklasifikasikan ke dalam skala interval. Pertanyaan disusun dengan rentang jawaban responden 1 sampai 5. Contoh alternatif jawaban sebagai berikut: skor 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (Sekaran, 2003).

3.5. Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

a. Data Primer

Berupa pertanyaan seputar masalah kepemimpinan inklusif, pembelajaran organisasi, modal relasional dan kinerja akademik.

b. Data Sekunder

Berupa dokumen yang berisi visi, misi, struktur organisasi, jumlah dosen, jumlah publikasi, jumlah sitasi.

3.5.2. Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara terstruktur untuk merekam data, tanggapan langsung dari responden, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih akurat (Sekaran, 2003).

2. Wawancara

dengan memberikan pertanyaan kepada pihak terkait, berkaitan dengan tambahan informasi yang tidak diperoleh dari kuesioner.

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur keabsahan instrumen kuesioner. Instrumen dikatakan valid jika item kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang diukur (Ghozali, 2013), dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel yang digunakan. Jika nilai *Correlated Item-Total Correlation* $\geq 0,3$, maka kuesioner dinyatakan valid.

3.6.2. Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan dengan hasil yang sama. Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$, maka instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013).

3.7. Operational Definition of Variables, Indicators, Research Items

Table 3.1
Operational Definition of Variables, Indicators, Research Items

Variable	Indicator	Items
Sustainable leadership Aboramadan et al., (2020), Iqbal & Sulej (2022), Pasricha & Rao (2018).	1. Openness 2. Accessibility 3. Interactive communication 4. Listening to employees	1. Open to hearing new ideas 2. Provide opportunities for employees to improve work results 3. Provide opportunities for employees to be involved in the discussion process 4. Leaders provide opportunities to discuss desired goals 5. Leaders provide opportunities for employees to use new ways to achieve goals 6. Willing to consult problems 7. Leaders are always there when needed 8. Leaders can interact with members 9. Cares a lot to the employee 10. The ability to listen
Relational Capital (Secundo ., 2017); Arenaa et al. (2020)	1. Relationships in coauthorship 2. relationship created by joint Research and	1. Cooperation with fellow P.T. 2. Collaboration with other agencies 3. ability to do research 4. research quality

	<ul style="list-style-type: none"> Development projects 3. International students 4. in exchange programs (International Mobility) 	<ul style="list-style-type: none"> 5. research productivity and creativity 6. publication of research results 7. there is a patent 8. student exchange 9. student article collaboration
<p>Design curriculum (Ali, 2017; Novawan & Aisyiyah, 2020; Maghfiroh & Sholeh, 2022) .</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. review curriculum 2. MBKM curriculum 3. Sustainable curriculum 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Curriculum review 2. Curriculum renewal 3. Curriculum adaptation 4. Apprenticeship 5. Entrepreneurship program 6. Flexibility in course selection 1. Correlated with learning environment 2. Correlated with learning satisfaction 3. Curriculum design correlated with learning materials 4. Curriculum design correlated with administrative services
<p>Academic performance (Crivelli et al. (2018), Chi & Glanzel, 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Teaching-learning 2. Evaluation related activities teaching learning 3. Study 4. Publication (Research output 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independent learning curriculum 2. International class program 1. Reputation survey 2. Staff-to-student ratio 3. Doctorate-to-bachelor's ratio 4. Doctorates-awarded-to-academic-staff ratio 1. Lecturer international collaboration. 2. Student international collaboration. 1. Quantity of lecturer research. 2. Article publication. 3. number of citations

3.8. Analisis Data

3.8.1. Analisa Statistik deskriptif

Analisa deskripsi digunakan untuk memberi penjelasan jawaban responden berkaitan dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, serta memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi pernyataan yang diperoleh dari responden. Jawaban responden dijelaskan dalam lima skala menggunakan Skala Likert.

3.8.2. *Partial Least Square (PLS)*

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan teknik analisis yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan

kesalahan pengukuran secara langsung. PLS juga digunakan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah (Ghozali dan Latan 2015).

3.8.3. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan cara menguji hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen, menguji hubungan variabel eksogen dengan variabel mediasi; menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Jika nilai $t > 1,96$ maka dapat disimpulkan sbagai variabel mediasi (Ghozali dan Latan 2015).

3.8.4. Analisis kualitatif

Argumentasi yang diberikan oleh responden melalui wawancara dianalisis dengan metode kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk meningkatkan kedalaman pemahaman terhadap fenomena yang diteliti, sehingga data menjadi valid (Parjaman et al., 2019).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum FEBI UIN Surabaya

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 tentang perubahan status Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya meniscayakan perubahan mendasar dalam realitas kelembagaan baru. Kelembagaan baru UINSA dikelola dengan tata kelola yang baik atas dasar Peraturan Menteri Agama RI Nomor 8 Tahun 2014 tentang Ortaker UINSA Surabaya. Tata kelola ini penting karena UINSA telah menambah 4 fakultas baru, yaitu; Fakultas Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK), dan Fakultas Psikologi dan Kesehatan (FPK).

FEBI berdiri pada 28 April 2014 dengan 5 program studi; Ekonomi Syariah, Manajemen, Ilmu Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Zakat dan Wakaf. Kala itu yang menjadi dekan pertama adalah Prof. Akh. Muzakki, M.Ag., Grad.Dip.SEA, M.Phil., Ph.D. Latar rasional untuk membuka FEBI setidaknya atas menguatnya kesadaran nasional akan pentingnya ekonomi untuk pembangunan nasional, termasuk pemberdayaan masyarakat Indonesia khususnya dan dunia global umumnya. Penerapan sistem ekonomi dan bisnis berlandaskan nilai keislaman merupakan pertimbangan penting lainnya. Bukti dari kecenderungan tersebut adalah maraknya perbankan syariah dan industri keuangan non bank syariah pasca era reformasi di negeri ini.

Atas pertimbangan di atas, maka UIN Sunan Ampel Surabaya memandang penting untuk membuka Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan 5 program studi yang dikelola, yaitu: Ekonomi Syariah; Manajemen; Ilmu Ekonomi; Akuntansi; Manajemen Zakat dan Wakaf.

4.1.1.1. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang Unggul dan Kompetitif Bertaraf Internasional

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di bidang ekonomi, ekonomi syariah, dan bisnis Islam yang unggul, kreatif, inovatif dan berdaya saing.
2. Mengembangkan riset di bidang ekonomi, ekonomi syariah dan bisnis Islam yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
3. Mewujudkan pola pemberdayaan ekonomi masyarakat yang religious berbasis riset

4.1.2. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi UIN Malang

Berdirinya Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebenarnya tidak lepas dari cikal-bakal perjalanan panjang sejarah kelembagaan yang berawal dari berdirinya Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya di Malang. Selanjutnya lembaga ini berturut-turut mengalami alih status menjadi Sekolah Tinggi Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang, Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) Malang dan yang terakhir sekarang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu untuk meruntut sejarah FE UIN Maliki Malang dengan sendirinya tidak mungkin menafikan perjalanan sejarah masing-masing dari keempat kelembagaan tersebut yang dalam paparan berikutnya akan dipilah menjadi empat periode kelembagaan.

Pertama, Fakultas Tarbiyah. Periode ini merupakan masa dependensi yang cukup panjang bagi perjalananan sebuah lembaga pendidikan tinggi. Kurang lebih empat dekade, atau tepatnya sekitar 36 tahun fakultas ini menjadi bagian dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya. Hal ini terjadi karena sejak secara resmi berdiri pada tahun 1961, IAIN Sunan Ampel Surabaya baru memiliki dua fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang. Secara akademis alasan penempatan kedua fakultas tersebut di kedua tempat yang berbeda, karena Fakultas Syari'ah di Surabaya diharapkan bisa berkembang dengan pembinaan dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga

(UNAIR) Surabaya. Sedangkan Fakultas Tarbiyah di Malang diharapkan pembinaan pengembangan dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Malang. Secara realitas Fakultas Tarbiyah ini perkembangannya cukup pesat, bahkan dalam berbagai aspek mungkin mendahului beberapa fakultas yang sama-sama berinduk ke IAIN Sunan Ampel Surabaya. Sampai dengan menjelang perubahan status, Fakultas Tabiyah di Malang telah mengalami beberapa pergantian pimpinan (dekan) dan mengembangkan dua jurusan yaitu Jurusan Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Bahasa Arab, Tadris Matematika, Biologi, dan Bahasa Inggris.

Kedua, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Periode ini merupakan masa otonomi dan pengembangan. Diakui bahwa selama masa dependensi, Fakultas Tarbiyah di Malang sangat terbatas untuk mengekspresikan gagasan-gagasan besarnya karena masih terkendala oleh kebijakan makro induknya yaitu IAIN Sunan Ampel Surabaya. Karena itu sejalan dengan semangat reformasi, pemerintah pusat (Departemen Agama Republik Indonesia) akan memberikan kesempatan kepada semua fakultas di daerah seluruh Indonesia untuk mandiri. Ini dimaksudkan agar fakultas di daerah bisa mengembangkan diri sesuai dengan potensi dan karakternya masing-masing.

Akhirnya dengan kebijakan itu terjadilah peralihan status Fakultas Tarbiyah menjadi STAIN Malang berdasarkan; 1). Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1997 Tanggal 21 Maret 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri jo. 2). Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 296 Tahun 1997 tanggal 30 Juni 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja STAIN Malang, jo. 3). Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor E/136/1997 tanggal 30 Juni 1997 tentang Alih Status dari Fakultas Daerah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Pada masa otonomi dan pengembangan ini, dengan semangat reformasi, STAIN Malang sejak tahun 1997 mulai membuka beberapa jurusan baru, antara lain Jurusan Syari'ah dengan Program Studi Akhwal al-Syakhshiyah dan Mu'amalah. Program Studi Mu'amalah yang diarahkan untuk pengembangan Ekonomi Islam itu digagas untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia

(human resources) yang menguasai ilmu ekonomi yang berbasis syariah, baik sebagai akademisi maupun praktisi, sejalan dengan fenomena perkembangan ekonomi syariah di Indonesia pada waktu itu dan akan datang.

Eksistensi program studi Mu'amalah yang selanjutnya difokuskan pada pengembangan Program Studi Manajemen itu secara yuridis semakin kuat dengan adanya payung hukum, yaitu rekomendasi Direktur Jenderal Pendidikan Nasional Nomor 2486/D /T/2001 Tanggal 25 Juli 2001 tentang Pembukaan Program Studi S-1 pada IAIN dan STAIN dalam rangka Wider Mandate di lingkungan Departemen Agama dan dikuatkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI Nomor E/213/2001 Tanggal 25 Juli 2001 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Manajemen (S-1) Konsentrasi Manajemen Syari'ah pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Dengan dasar hukum ini, Program Studi Manajemen (S-1) konsentrasi Manajemen Syari'ah secara resmi dibuka. Untuk sementara program studi tersebut masih di bawah Jurusan Syari'ah STAIN Malang. Dan sejak awal berdirinya (tahun akademik 1997/1998) jumlah mahasiswa sebanyak 48 orang dengan rincian, 22 laki-laki dan 26 perempuan.

Ketiga, Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) Malang. Periode ini merupakan masa transisi. Dengan adanya semangat ingin adanya perubahan, tidak berapa lama STAIN Malang berubah status menjadi UIIS Malang yang diresmikan pada tanggal 21 Juli 2002 oleh Wakil Presiden RI. Dr. Hamzah Haz dengan disaksikan oleh Wakil Presiden I Sudan, Dr. Ali Osman Mohamed Taha dan sejumlah menteri, baik dari Indonesia maupun Sudan. Perubahan status ini berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 353 Tahun 2002 Tanggal 17 Juli 2002 tentang Penunjukan Pelaksanaan MoU antara Menteri Agama dengan Menteri Pendidikan Tinggi dan Riset Sudan tentang Penyelenggaraan Universitas Islam Indonesia Sudan di Indonesia.

Dalam periode ini program studi yang dikembangkan masih sama dengan periode STAIN, yaitu program studi Manajemen konsentrasi Manajemen Syari'ah di bawah Jurusan Syari'ah, berdasarkan Rekomendasi Program Studi Umum pada UIIS Malang yang dikeluarkan oleh Menteri Agama RI Nomor MA / 330 / 2002

tanggal 18 September 2002. Namun demikian, secara internal, bersamaan dengan beberapa jurusan di lingkungan UIIS Malang dikembangkan menjadi fakultas, maka saat itu pula Fakultas Ekonomi lahir memisahkan diri dari induknya, Fakultas Syari'ah.

Keempat, Periode Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Periode ini merupakan masa kebangkitan dan integrasi keilmuan. Berselang kurang lebih selama dua tahun, akhirnya UIIS Malang berubah status menjadi UIN Malang berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Sejak masa kelahirannya sebagai sebuah universitas, UIN Malang belum mempunyai nama sebagaimana kelima UIN lain yang ada di Indonesia. Akhirnya, melalui seleksi beberapa nama yang dipersiapkan, nama salah seorang wali di Jawa Timur, yakni Maulana Malik Ibrahim, dipilih dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, Dr. H. Bambang Susilo Yudhoyono sebagai nama UIN Malang pada bulan Januari 2009 yang lalu. Untuk selanjutnya, nama ini diperkuat dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 65 Tahun 2009. Atas dasar kesepakatan, nama ini, karena dirasa terlalu panjang, akhirnya disingkat Maliki saja.

Pada periode awal, FE-UIN Maliki Malang baru mempunyai satu program studi, yakni Manajemen (strata satu). Ijin penyelenggaraan program studi Manajemen ini diperkuat dengan Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI Nomor DJ/54/2005 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Jenjang Strata Satu (S-1) pada Universitas Islam Negeri Malang Jawa Timur. Untuk memperkokoh posisi program studi Manajemen sebagai sebuah bidang keilmuan yang dikembangkan di FE-UIN Maliki, tidak berapa lama sejak turunnya izin tersebut diusulkan untuk memperoleh status terakreditasi. Ternyata usul yang disertai upaya keras seluruh komponen fakultas, program studi Manajemen memperoleh status tertinggi, yakni terakreditasi "A", berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi

Departemen Pendidikan Nasional Nomor: 005/BAN-PT/Ak-X/S1/II/2007 Sampai saat ini (Juli 2012) Fakultas Ekonomi telah menghasilkan 841 lulusan yang tersebar di hampir seluruh kepulauan Nusantara. Sebagian di antara mereka telah memasuki dunia kerja, seperti Pertamina, BRI, BTPN dan perusahaan lainnya. Dan sebagian yang lain melanjutkan studi ke tingkat pascasarjana, baik di dalam maupun di luar negeri, seperti di Universitas Brawijaya Malang, Universitas Gajahmada Yogyakarta, Universitas Indonesia Jakarta, dan Universiti Kebangsaan Malaysia.

Seiring dengan tuntutan zaman dalam mengemban misi keilmuan di Nusantara sejak tahun akademik 2009/2010 FE-UIN Maliki Malang membuka program studi baru yakni Akuntansi dan Perbankan Syariah. Khusus untuk Akuntansi sengaja dibuka untuk jenjang strata satu (S1) sebagaimana program studi Manajemen. Sedangkan untuk program Perbankan Syariah diperuntukkan bagi mahasiswa yang ingin menempuh program diploma tiga (D3) dalam studi Perbankan yang berbasis syariah. Adapun yang menjadi dasar penyelenggaraan kedua program studi tersebut masing-masing adalah Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: Dj.I/309/2008 tentang Izin Pembukaan Studi Strata Satu Akuntansi pada Universitas Islam Negeri Malang, dan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: Dj.I/307/2008 tentang Izin Pembukaan Program Diploma Tiga (D3) Perbankan Syariah pada Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Tahun 2008.

Dengan demikian, FE-UIN Maliki Malang telah mampu dan berhasil membangun salah satu misinya yang sangat penting dalam membangun perguruan tinggi yang berbasis syari'ah di Indonesia. Dan ke depan akan terus bertekad menjalankan fungsi utamanya yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan mengintegrasikan antara ilmu umum (sciences) dan agama (religion).

Lebih jauh, untuk mencapai cita-cita sesuai dengan visi dan misinya, FE-UIN Maliki Malang terus mencoba membangun kultur akademik yang memadukan kedalaman spiritual, keagungan akhlak, keluasan ilmu dan kematangan professional. Dengan ini semua diharapkan kelak akan terwujud sebuah Fakultas Ekonomi yang unggul (excellence) di bawah cita-cita besar UIN Maliki Malang

membangun *Bilingual University & The Centre of Islamic Civilization* in Indonesia.

4.1.2.1. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi yang unggul untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, serta menjadi pusat pengembangan ekonomi yang bercirikan Islam dan menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

Misi

1. Menyelenggarakan proses pembelajaran berbasis integrasi sains dan Islam.
2. Menghasilkan lulusan di bidang ekonomi yang memiliki kemandirian akidah, kedalaman spiritual dan keluhuran akhlak melalui pembelajaran di Ma'had (pondok pesantren) dan perkuliahan PKPBA serta perkuliahan matakuliah dasar keislaman.
3. Menghasilkan lulusan yang memiliki keluasan ilmu dan kematangan profesional di bidang ekonomi serta jiwa *entrepreneur* yang berwawasan regional, nasional dan global yang dilandasi oleh spirit ajaran dan nilai-nilai Islam.
4. Menghasilkan lulusan di bidang ekonomi yang menguasai keterampilan berbahasa (Arab & Inggris) dan penguasaan serta pemanfaatan teknologi informasi,
5. Menghasilkan lulusan yang siap menjadi kader ulama yang mampu memimpin dan menggerakkan kehidupan dengan nilai-nilai Islam di masyarakat,
6. Mencetak mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi melalui pengkajian dan penelitian ilmiah
7. Mengembangkan jiwa ekonom *ulul albab* bagi civitas akademika melalui zikir, fikir, dan ikhtiar

4.1.2.2. Tujuan

1. Untuk menghasilkan Sarjana Ekonomi yang memiliki *Performance Dimension Model of a Moslem*
2. Untuk menghasilkan Sarjana Ekonomi yang memiliki keahlian khusus sesuai dalam bidangnya baik konvensional maupun syariah.
3. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidangnya yang menjunjung tinggi nilai-nilai dalam Islam, sehingga menjadi bagian penting dalam mewujudkan universalitas ajaran Islam, dan dapat mengukir prestasi atau kemajuan ilmu pengetahuan dalam peradaban saat ini dan masa yang akan datang.

4.1.3 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Pendirian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ditetapkan melalui Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2002. Lembaga pendidikan ini hadir seiring dengan meningkatnya kebutuhan pendidikan tinggi Islam modern. Hal ini telah mulai berkembang, termasuk pada masa-masa sebelum kemerdekaan Indonesia. Dr. Satiman Wirjosandjojo yang merupakan seorang Muslim terpelajar, sempat melakukan sejumlah usaha terkait pembentukan Pesantren Luhur sebagai lembaga pendidikan tinggi berasaskan Islam. Hal ini kemudian tidak terlaksana karena berbagai hambatan yang dilakukan oleh Belanda saat masa penjajahan.

Peresmian terkait perubahan bentuk dari IAIN menjadi UIN berlangsung pada 8 Juni 2002, bersamaan dengan pelaksanaan Dies Natalis ke-45 dan Lustrum ke-9, serta pemancangan tiang pertama untuk Kampus UIN Jakarta yang didukung dalam hal pendanaan oleh Islamic Development Bank (IDB). UIN Jakarta juga membuka satu fakultas baru, yakni Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan dengan program studi Kesehatan Masyarakat. Hal ini disetujui oleh Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Agama, masing-masing pada April dan Mei 2004. UIN Jakarta merayakan *Golden Anniversary* pada 1 Juni 2007, seiring 50 tahun pendirian lembaga pendidikan ini.

Sejak 2007 UIN Syarif Hidayatullah menetapkan motto "*Knowledge, Piety, Integrity*". Motto ini pertama kali disampaikan Rektor UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Prof. Dr. Komaruddin Hidayat, dalam pidato Wisuda Sarjana ke-67 tahun akademik 2006-2007. *Knowledge* mengandung arti bahwa UIN Syarif Hidayatullah memiliki komitmen menciptakan sumber daya insani yang cerdas, kreatif, dan inovatif. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berkeinginan memainkan peranan optimal dalam kegiatan *learning, discoveries, and engagement* hasil-hasil riset kepada masyarakat. Komitmen tersebut merupakan bentuk tanggung jawab UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam membangun sumber insani bangsa yang mayoritas adalah Muslim. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ingin menjadi sumber perumusan nilai keislaman yang sejalan dengan kemodernan dan keindonesiaan. Oleh karena itu, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menawarkan studi-studi keislaman, studi-studi sosial, politik, ekonomi, sains dan teknologi modern dalam perspektif integrasi ilmu.

Piety mengandung pengertian bahwa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki komitmen mengembangkan *inner quality* dalam bentuk kesalehan di kalangan sivitas akademika. Kesalehan yang bersifat individual (yang tercermin dalam terma *habl min Allah*) dan kesalehan sosial (yang tercermin dalam terma *habl min al-nas*) merupakan basis bagi sivitas akademika UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam membangun relasi sosial yang lebih luas.

Integrity mengandung pengertian bahwa sivitas akademika UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan pribadi yang menjadikan nilai-nilai etis sebagai basis dalam pengambilan keputusan dan perilaku sehari-hari. *Integrity* juga mengandung pengertian bahwa sivitas akademika UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki kepercayaan diri sekaligus menghargai kelompok-kelompok lain.

Dalam moto "*Knowledge, Piety, Integrity*" terkandung sebuah spirit untuk mewujudkan kampus madani, sebuah kampus yang berkeadaban, dan menghasilkan alumni yang memiliki kedalaman dan keluasaan ilmu, ketulusan hati, dan kepribadian kukuh.

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah menjadi jendela keunggulan akademis Islam Indonesia (*window of academic excellence of Islam in Indonesia*) dan

barometer perkembangan pembelajaran, penelitian, dan kerja-kerja sosial yang diselenggarakan kaum Muslim Indonesia dalam berbagai bidang ilmu. Dalam kerangka memperkuat peranannya tersebut UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berkomitmen untuk mengembangkan diri sebagai universitas riset (*research university*) dan universitas kelas dunia (*world class university*).

Universitas riset dapat diartikan sebagai universitas yang menjadikan tradisi riset sebagai basis normatif aktivitas universitas. Secara operasional, universitas riset adalah universitas yang mengimplementasikan sistem pendidikan berbasis riset dengan menerapkan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Satuan Kredit Semester (SKS) secara utuh; keseluruhan aktivitas penelitian menerapkan standar ilmiah; penyelenggaraan manajemen universitas mengacu pada penerapan *Total Quality Management* (TQM); dan mengupayakan produk-produk unggulan perguruan tinggi yang diapresiasi publik. Sedangkan universitas kelas dunia, dapat diartikan bahwa pengembangan UIN Syarif Hidayatullah diarahkan untuk membangun jaringan kerja sama dengan universitas-universitas terkemuka di dunia. Jaringan kerja sama itu dirancang dalam berbagai tingkatan, baik pembelajaran dalam bentuk pertukaran mahasiswa (*exchange students*), penelitian, dan program-program pengabdian masyarakat (*social services*). Pada saat bersamaan pembangunan jaringan itu diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengakuan dunia internasional terhadap UIN syarif Hidayatullah Jakarta sebagai salah satu universitas berkualitas dunia.

4.1.4 UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Sejarah berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) “Sultan Maulana Hasanuddin” (SMH) Banten merefleksikan semangat perjuangan ummat Islam Banten yang dimulai sejak tahun 1961 ketika pertama kali Universitas Maulana Yusuf dibuka sampai dengan diresmikannya IAIN “SMH” Banten pada tahun 2004. Fakultas Syari’ah Maulana Yusuf (1961-1962) IAIN “SMH” Banten berasal dari Fakultas Syari’ah “Maulana Yusuf” yang didirikan oleh masyarakat Banten bersama Korem 064 Maulana Yusuf. Operasi Bhakti Korem 064 yang sedang melaksanakan pembangunan di wilayah Banten berniat mendirikan Universitas Maulana Yusuf. KH. Ali Misri seorang ulama dan sesepuh masyarakat Banten

diminta untuk melakukan survey ke IAIN Yogyakarta. Untuk menjadi cikal bakal Universitas Maulana Yusuf diputuskan untuk terlebih dahulu mendirikan Fakultas Syari'ah yang diberi nama "Fakultas Syari'ah Islam Maulana Yusuf".

Maksud dan tujuan didirikannya Fakultas tersebut adalah:

1. Sebagai sarana untuk pembentukan pendidikan dan pengajaran tingkat tinggi dalam bidang agama dan hukum Islam serta ilmu pengetahuan umum;
2. Merealisasikan aspirasi masyarakat Banten agar perguruan tinggi tersebut dapat memberikan pendidikan dan pengajaran kepada sebagian masyarakat yang kurang mampu;
3. Menampung, menyalurkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan agama Islam di daerah Banten yang memiliki basis madrasah dan pondok pesantren yang banyak sebagai sumber masukan (input);
4. Mencetak sarjana agama Islam yang dipersiapkan untuk menjadi pengajar di sekolah-sekolah menengah di dalam dan di luar ruang lingkup Departemen Agama, pegawai-pegawai di kedutaan negara-negara Islam dan non Islam, Pusroh ABRI (TNI) dalam lingkungan Hankam, konsultan di Pengadilan Negeri dan Kejaksaan, hakim di Pengadilan Agama dan institusi-institusi pemerintah dan swasta;
5. Melahirkan sarjana Islam yang bukan hanya ahli dalam bidang agama dan hukum Islam, tetapi juga ahli di bidang hukum positif yang berlaku di negara Republik Indonesia.

Untuk mewujudkan rencana tersebut dibentuklah panitia pendiri Fakultas Syari'ah Islam Maulana Yusuf, yang diketuai oleh R. Muh. Nur Atmadibrata (Residen Banten waktu itu). Pembentukan panitia ini didasarkan pada surat Keputusan Koordinator Pelaksana Kuasa Perang Rem Banten nomor: Kpts. 20/KPKP/5/1961 tanggal 1 Juni 1961. Pada tanggal 16 Oktober 1961 mulai dibuka perkuliahan baru dengan kelas "persiapan" (Propaedeuse) bertempat di sebuah bangunan gedung sementara yaitu gedung kantor PSII di Kedalingan Serang. Selanjutnya dibuatlah program kerja panitia baik yang menyangkut kegiatan akademik maupun pembangunan sarana fisik yaitu gedung kampus dan

perlengkapannya. Pelaksanaan pembangunan gedung kampus ini sepenuhnya ditangani oleh segenap unsur pemerintah daerah bersama segenap lapisan masyarakat, yang didukung sepenuhnya oleh seluruh jajaran Kodam VI Siliwangi C.q Korem Banten. Pengumpulan dana dalam rangka pembangunan gedung itu, panitia meminta partisipasi masyarakat dalam bentuk pengumpulan buah kelapa. Setiap pohon kelapa yang dimiliki oleh masyarakat diminta sekurang-kurangnya satu butir. Dari hasil pengumpulan tersebut ternyata besar sekali partisipasi masyarakat sehingga tampak butiran kelapa menggunung di lahan yang hendak dijadikan lokasi pembangunan kampus.

Pembangunan gedung kampus Fakultas Syari'ah Islam Maulana Yusuf yang berlokasi di jalan Jenderal Sudirman no 30 Serang (dulu jalan Jenderal A. Yani) dimulai tanggal 17 Agustus 1961 dan selesai tanggal 13 Agustus 1962. Pada tanggal 13 Agustus 1962 gedung Kampus Universitas Maulana Yusuf diserahkan dari Pangdam VI Siliwangi Brigjen Ibrahim Adji kepada Residen Banten R. Muh. Nur Atmadibrata sebagai wakil dari seluruh masyarakat Banten. Setelah gedung kampus diserahkan, maka perkuliahan yang tadinya dilaksanakan di gedung kantor PSII Kedalingan dipindahkan ke gedung baru di jalan Jendral Sudirman no. 30 Serang. Untuk melengkapi Universitas Maulana Yusuf selanjutnya dibuka pula Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Sosial Politik serta Akademi Teknik Maulana Yusuf di Cilegon. Fakultas Syari'ah yang telah dinegerikan itu terlepas dari Universitas Maulana Yusuf dan berada di bawah koordinasi Departemen Agama yang dalam hal ini Institut Agama Islam Negeri "Al Jamiah Al Islamiyah Al Hukumiyah" Sunan Kali Djaga Jogjakarta .

Di bawah Koordinasi IAIN Jogjakarta (1962-1963) Sesuai dengan perkembangan Lembaga Pendidikan Tinggi di lingkungan Departemen Agama, maka berdasarkan Keppres No. 11 Th. 1960 tanggal 9 Mei 1960 dibentuklah Insitut Agama Islam Negeri dengan nama "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah" yang berkedudukan di Jogjakarta. IAIN "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah" ini merupakan penggabungan dua perguruan tinggi negeri, yaitu PTAIN di Jogjakarta dan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Djakarta. Dalam pasal 2 Keppres

tersebut disebutkan bahwa PTAIN di Jogjakarta dijadikan inti dan ADIA di Djakarta dijadikan Fakultas dari IAIN tersebut.

Dengan pertimbangan bahwa di Indonesia sudah ada IAIN, dan Fakultas Syari'ah Maulana Yusuf telah memiliki gedung sendiri yang representatif, di samping mahasiswa sudah ada dan perkuliahan sudah berjalan, maka berdasarkan SK. Menteri Agama No. 67 Tahun 1962, Fakultas Syari'ah Islam Maulana Yusuf kemudian dinegerikan menjadi Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah" tjabang Serang. Seperti halnya ADIA di Jakarta yang menjadi Fakultas Tarbiyah di lingkungan IAIN Yogyakarta, maka Fakultas Syari'ah "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah" tjabang Serang juga berada di bawah koordinasi IAIN di Yogyakarta.

Seiring dengan penegerian Fakultas Syari'ah Maulana Yusuf menjadi Fakultas Syari'ah "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah", maka pada tanggal 16 Oktober 1962 bertepatan dengan tanggal 16 Jumadil Ula 1382 H, Fakultas Syari'ah Maulana Yusuf diserahkan dari Ketua Yayasan R. Moh. Nur Atmadibrata kepada Menteri Agama KH. M. Saifuddin Zuhri. Penyerahan Fakultas tersebut dari ketua yayasan kepada Menteri Agama mencakup penyerahan seluruh aset kampus termasuk juga mahasiswanya. Dengan demikian sejak tanggal tersebut Fakultas Syari'ah resmi menjadi Fakultas Negeri dengan nama Fakultas Syari'ah IAIN "al Djami'ah al Islamijah al Hukumijah" tjabang Serang.

Di bawah Koordinasi IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta (1963 – 1976) Karena perkembangannya yang demikian pesat, maka berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 49 Tahun 1963 tanggal 25 Februari 1963 IAIN yang semula berpusat di Yogyakarta kemudian dibagi menjadi dua. IAIN pusat di Yogyakarta menjadi IAIN Sunan Kalijaga dan IAIN cabang di Jakarta menjadi IAIN Syarif Hidayatullah (Syahida) Jakarta. Dengan pembagian IAIN ini, Fakultas Syari'ah IAIN cabang Serang, menjadi salah satu fakultas dalam lingkungan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Perkembangan selanjutnya, pada tahun 1964 Fakultas Tarbiyah Maulana Yusuf dinegerikan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN Syarif Hidayatullah cabang Serang. Dengan demikian sejak saat itu di Serang telah berdiri dua fakultas negeri,

yaitu Fakultas Syari'ah dan Fakultas Tarbiyah IAIN Syarif Hidayatullah cabang Serang. Pejabat Dekan Fakultas Tarbiyah yang pertama adalah K.H. Anshor, yang kemudian pada tahun 1967 digantikan oleh H.A Wasit Aulawi, M.A.

Fakultas Syari'ah IAIN Syahida cabang Serang, dengan Dekan K.H. M. Syadeli Hassan, pada tahun 1965 dilengkapi dengan diangkatnya H. A. Wasit Aulawi, M.A. sebagai wakil Dekan I dan Drs. Zarkowi Soejoeti sebagai wakil Dekan II, sedangkan wakil Dekan III tetap kosong. Setelah H. A. Wasit Aulawi M.A. diangkat sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Syahida cabang Serang, dan Drs. Zarkowi Soejoeti pindah ke IAIN Syahida Jakarta, maka pada tahun 1970 jabatan wakil Dekan I diisi oleh H.M. Qurtubi Jannah, dan wakil Dekan II dijabat oleh Drs. A. Asnawi. Keadaan ini berlangsung sampai dengan dialihkannya Fakultas Syari'ah ke IAIN "Sunan Gunung Djati" Bandung.

Pada tahun 1976 Fakultas Tarbiyah IAIN Syahida cabang Serang berdasarkan kebijakan pemerintah (Depag) c.q. Direktorat Perguruan Tinggi, bersama-sama dengan beberapa Fakultas daerah yang lain, seperti Fakultas Ushuluddin Bogor, Fakultas Ushuluddin Cirebon dan lain-lain dilikuidasi (dihapus). Dengan demikian, sejak tahun 1976 Fakultas yang ada di Serang hanya satu, yaitu Fakultas Syari'ah IAIN Syarif Hidayatullah Cabang Serang.

Di bawah Koordinasi IAIN "Sunan Gunung Djati" Bandung (1976 – 1997) Fakultas Syari'ah IAIN Syarif Hidayatullah cabang Serang berada di wilayah Provinsi Jawa Barat, untuk menyatukan lokasi dalam satu wilayah provinsi, pemerintah dalam hal ini Departemen Agama pada tahun 1976 mengalihkan Fakultas Syari'ah IAIN Syarif Hidayatullah cabang Serang dari koordinasi IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta ke dalam koordinasi IAIN "Sunan Gunung Djati" Bandung. Pengalihan ini didasarkan pada Keputusan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 1976 tanggal 5 Maret 1976. Demikian pula Fakultas-fakultas lain yang berada di wilayah Jawa Barat, seperti Fakultas Tarbiyah di Cirebon dan lain-lain. Pimpinan Fakultas Syari'ah dari sejak berdiri pada tahun 1962 sampai dengan tahun 1979 dipegang oleh K.H. M. Syadeli Hassan. Pada tahun 1979 diangkat H. A. Wahab Afif, M.A. sebagai Dekan Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" Cabang Serang.

Program pendidikan yang dilaksanakan oleh Fakultas Syari'ah IAIN Serang sejak berdiri adalah program Sarjana muda, kecuali pada tahun 1965 dan 1966 diizinkan oleh Senat IAIN Jakarta untuk dibuka program Doktoral. Pada tahun 1982 berdasarkan keputusan Menteri Agama No. 65 Tahun 1982 tanggal 14 Juli 1982 Fakultas cabang diubah namanya menjadi Fakultas di lingkungan IAIN. Dengan demikian Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" cabang Serang diubah menjadi Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" di Serang. Selanjutnya berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 69 Tahun 1982 tanggal 27 Juli 1982 Fakultas-fakultas Muda ditingkatkan statusnya menjadi Fakultas Madya, sehingga sejak saat itu Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" di Serang berhak menyelenggarakan perkuliahan tingkat Doktoral. Pada tahun 1984 Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" di Serang mulai meluluskan Sarjana lengkap dengan gelar Doktorandus (Drs).

Selama bergabung dengan IAIN ""Sunan Gunung Djati" Bandung, Fakultas Syari'ah IAIN "Sunan Gunung Djati" di Serang telah menambah bangunan untuk ruang kuliah, aula, perpustakaan dari dana APBN dan masjid dari sumbangan orang tua mahasiswa serta bantuan Presiden. Sedangkan bangunan induk yang berbentuk huruf U yang dibangun oleh Korem 064 Maulana Yusuf telah mengalami dua kali rehab.

Menjadi STAIN (1997-2004) Eksistensi Fakultas daerah dalam perkembangannya dihadapkan kepada tuntutan perubahan masyarakat dan kebijakan pemerintah dengan tingkat kompleksitas yang hampir sama dengan tuntutan yang dihadapi oleh IAIN induk. Sementara itu dalam statusnya sebagai Fakultas Daerah, lembaga itu cenderung terbatas ruang geraknya, dalam mengantisipasi tuntutan-tuntutan yang terus berkembang. Status itu juga menyebabkan ketimpangan hubungan dengan perguruan-perguruan tinggi dan lembaga-lembaga lain. Dalam banyak segi kelembagaan Fakultas daerah terkesan tidak memiliki otonomi penuh untuk meningkatkan mutu akademik, karena sebagian besar kebijakan ditentukan oleh IAIN induk. Di sisi lain kehadiran Fakultas Daerah juga dapat dipandang sebagai beban tambahan bagi manajemen IAIN induk sendiri. Di samping itu adanya Fakultas kembar (sama) dalam satu

IAIN selalu menjadi permasalahan yang harus diselesaikan. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Departemen Agama pada masa Menteri Agama dr. H. Tarmizi Taher, Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Prof. Drs. H.A. Malik Fajar, M.Sc. mengambil langkah terobosan dengan “memerdekakan“ fakultas-fakultas daerah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) yang terpisah dari induknya. Berdasarkan Keppres No. 11 tahun 1997 tanggal 21 Maret 1997 tentang berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Fakultas Syari’ah IAIN “SGD” Serang berubah statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri “Sultan Maulana Hasanuddin Banten” Serang dengan lima jurusan, yaitu:

- Jurusan Adab dengan satu program studi yaitu Sejarah Peradaban Islam.
- Jurusan Dakwah dengan satu program studi yaitu Komunikasi Penyiaran Islam.
- Jurusan Syari’ah dengan tiga Program Studi yaitu Al-ahwal Al-syakhsyah, Jinayah Siyasah, dan Mu’amalat.
- Jurusan Tarbiyah dengan tiga program studi yaitu, Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, dan Tadris Bahasa Inggris.
- Jurusan Ushuluddin dengan dua program studi, yaitu Akidah Filsafat dan Tafsir Hadis.

Alih Status menjadi IAIN. Meskipun sekolah tinggi dalam beberapa hal sama dengan institut, namun dari segi kelembagaan tetap saja masih berada di bawah Institut. Kondisi ini menyulitkan untuk berkiperah lebih leluasa dalam berbagai hal. Pada tahun 1996 Pimpinan Fakultas Syari’ah IAIN “SGD” di Serang bekerjasama dengan Ditperta Depag RI. menyusun rencana induk pengembangan (RIP) Fakultas Syari’ah IAIN “SGD” di Serang untuk 25 tahun ke depan. Dalam Rencana Induk Pengembangan tersebut telah mencanangkan berdirinya Institut Agama Islam Negeri, namun pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan mengubah status Fakultas Syari’ah IAIN “SGD” di Serang menjadi STAIN “Sultan Maulana Hasanuddin Banten” Serang. Keinginan untuk menjadi Institut tetap melekat dalam diri civitas akademika STAIN sehingga pimpinan STAIN “SMHB” Serang kembali merintis upaya-upaya untuk mengubah status STAIN “SMHB” Serang menjadi Institut Agama Islam Negeri. Untuk keperluan ini, dibentuklah panitia alih

status yang diketuai oleh Prof. K.H. A. Wahab Afif, M.A. Panitia kemudian membuat proposal alih status yang diajukan ke Menteri Agama melalui Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Departemen Agama. Proposal tersebut pernah dipresentasikan di hadapan Direktur Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam Departemen Agama di Jakarta. Pada saat itu, tepatnya pada hari Kamis tanggal 26 Juli 2001, Direktur menyarankan untuk melengkapi dan menyempurnakan proposal tersebut.

Setelah Banten berubah menjadi Provinsi, berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2000, keinginan untuk alih status menjadi IAIN ini bertambah kuat, terlebih lagi setelah Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dinegerikan. Kemudian pimpinan STAIN memperbaharui susunan kepanitiaan guna menyempurnakan proposal yang pernah dipresentasikan tersebut, dengan memperoleh dukungan dari berbagai kalangan baik dari DPRD Provinsi Banten, Gubernur Banten, lembaga-lembaga pendidikan tinggi, maupun masyarakat Banten pada umumnya. Untuk merealisasikan keinginan tersebut Gubernur Banten menunjuk Wakil Gubernur (Hj. Ratu Atut Chosiyah) sebagai Ketua Tim dengan anggota-anggota: Ketua STAIN (Prof. Dr. H.M.A. Tihami, M.A.), Pembantu Ketua I (Drs. H.E. Syibli Syarjaya, L.M.L., M.M.), Pembantu Ketua II (Drs. H. Moh. Amin, M.M.), Pembantu Ketua III (Dr. H. Fauzul Iman, M.A.), Kepala Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Banten (Drs. Didi Supriyadi, M.Pd.), Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Banten (Drs. H.M. Syuroh), K.H. Aminuddin, L.M.L. (Ulama), Prof. K.H.A. Wahab Afif, M.A. (MUI Provinsi Banten), Drs. H. Zakaria Syafe'i, M.Pd., Drs. Ilzamuddin, M.A., dan Drs. H.S. Suhaedi. Tim inilah yang melakukan konsultasi dan lobi ke berbagai pihak, yang akhirnya keinginan untuk menjadi IAIN terwujud, dengan lahirnya Keputusan Presiden nomor 91 tahun 2004 tanggal 18 Oktober 2004 yang mengubah status STAIN "SMHB" Serang menjadi IAIN "Sultan Maulana Hasanuddin" Banten.

Mengikuti perkembangan Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dari tahun ke tahun, baru-baru ini Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 39 tahun 2017.

Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menjadi Fakultas yang unggul dan terkemuka dalam bidang ilmu ekonomi syariah yang integratif dan berwawasan Global tahun 2024

Misi

1. Mengembangkan pendidikan akademik, vokasi, dan profesi yang berkualitas di bidang ilmu ekonomi syariah;
2. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif dan integratif di bidang ilmu ekonomi syariah;
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang inovatif dan integratif di bidang ilmu ekonomi syariah
4. Melakukan transformasi masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ke-Islaman di bidang ilmu ekonomi syariah
5. Membangun kerjasama yang produktif dan kompetitif.

Tujuan

1. Terwujudnya visi dan misi menjadi fakultas yang unggul dan terkemuka dalam mengembangkan ilmu-ilmu ekonomi dan bisnis syariah
2. Terlaksananya tata kelola yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung-jawab dan berkeadilan
3. Tercapainya lulusan yang berpengetahuan luas, berkarakter mulia dan professional pada bidang keilmuannya
4. Tersedianya dosen dan tenaga kependidikan dengan kualifikasi, kompetensi dan profesionalitas yang baik
5. Tersedianya kurikulum pendidikan tinggi bidang ekonomi dan bisnis syariah yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan keilmuan serta kebutuhan masyarakat
6. Tersedianya sarana dan prasarana penyelenggaraan pendidikan yang memadai dan bermutu

7. Terlaksananya riset inovatif dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka transformasi dan pencerahan nilai-nilai Islam

4.1.5 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sejarah berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam merupakan respon positif perubahan berpindahnya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN). Secara kronologis berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai dengan SK Kelompok Kerja (POKJA) No. 02/Ba.0/A/2011 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang terbit tertanggal 24 Januari 2011, dan diperbaharui dengan SK Kelompok Kerja (POKJA) No. 505a/Ba.0/A/2011 tertanggal 12 September 2011 tentang Pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk memulai penyusunan proposal yang diajukan kepada Senat Universitas.

Pada tanggal 25 Juli 2011, Senat Universitas memutuskan menyetujui dibukanya Fakultas Ekonomi dan Binsis Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan beberapa revisi proposal. Proposal hasil persetujuan Senat Universitas dipresentasikan pada 24 November 2011 dihadapan Direktorat Jenderal (Dirjen) dengan persetujuan pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan tiga prodi, yaitu Prodi Ekonomi Islam, Manajemen Islam, dan Akuntansi Islam.

Pada tanggal 14 Desember 2012 dilaksanakan Workshop Center of Excellence yang dihadiri oleh Dirjen Pendis sekaligus menguatkan pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Kemudian pada 14 Februari 2012 Direktur Diktis memberi catatan untuk menyesuaikan dengan PMA no 36 Tahun 2009. Akhirnya, pada 21 Maret 2012 sempurna Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mendapat persetujuan melalui SK Nomor 522 tentang Pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terbitnya SK Nomor 522 menstimulasi dan mendasari pembukaan awal mahasiswa baru tahun ajaran 2012/2013 dengan dua Prodi, yaitu Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saat ini pengembangan telah dilakukan dan bukti nyata dengan melanjutkan perpindahan Prodi Manajemen Keuangan Syari'ah dari Fakultas Syariah dan

Hukum serta dibukanya Prodi Akuntansi Keuangan Syariah untuk Program Sarjana (S1) dan Prodi Ekonomi Syariah untuk Prodi S2. Awal mula Program Magister dibuka dengan satu konsentrasi, yaitu Ekonomi Syariah dan pada 2016 berkembang menjadi Prodi S2 Ekonomi Syariah dengan konsentrasi Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah dan Manajemen Keuangan Syariah. Menelaah, mengevaluasi dan merefleksikan proses berdirinya dan perkembangan yang terjadi, dapat menjadi bahan pengharapan dan motivasi untuk melangkah lebih jauh. Berbagai bentuk kerjasama, program-program, *best practices* (kegiatan terbaik) yang sudah dilaksanakan dapat menjadi acuan, pengulangan (replikasi), dan pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta di masa yang akan datang.

Visi:

“Unggul dan terkemuka dalam pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk kemajuan peradaban”.

Misi:

1. Mengembangkan keilmuan ekonomi dan bisnis Islam dalam pendidikan dan pengajaran dalam upaya menghasilkan lulusan yang berdaya saing global yang mempunyai kemampuan akademis dan profesional.
2. Mengembangkan kreatifitas dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam secara multidisipliner yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat.
3. Meningkatkan peran serta dalam pemberdayaan masyarakat di bidang Ekonomi dan Bisnis Islam untuk mewujudkan kesejahteraan stakeholder melalui pengembangan jejaring kerjasama dengan industri, pemerintah, regulator dan pihak-pihak lain untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi.
4. Mewujudkan sistem pengelolaan Fakultas yang kredibel dan akuntabel melalui tertib administrasi, dokumentasi dan optimalisasi pemanfaatan IT untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Tujuan:

1. Terwujudnya keilmuan ekonomi dan bisnis Islam dalam pendidikan dan pengajaran dalam upaya menghasilkan lulusan yang berdaya saing global yang mempunyai kemampuan akademis dan profesional.
2. Menghasilkankualitas dan mutu penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam secara multidisipliner yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat.
3. Terwujudnya peran serta dalam pemberdayaan masyarakat di bidang keilmuan ekonomi dan bisnis Islam untuk mewujudkan kesejahteraan stakeholder dengan pengembangan jejaring kerjasama dengan industri, pemerintah, regulator dan pihak-pihak lain untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
4. Terselenggaranya sistem pengelolaan fakultas yang kredibel dan akuntabel melalui tertib administrasi, dokumentasi dan optimalisasi pemanfaatan IT untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

4.1.6 UIN Walisongo Semarang

Problematika perekonomian rakyat semisal kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan ekonomi yang melebar tak kunjung teratasi. Beberapa tawaran konsep baik teoritis maupun praktis dalam teoriekonomi konvensional yang didominasi paham neoklasikal banyak bermunculan dalam kajian ekonomi. Namun seolah tidak mau kalah, problematika perekonomian semakin rumit dan terus melaju seiring dengan maraknya kajian tersebut. Kondisi demikian menimbulkan semacam keputusasaan terhadap teori ekonomi konvensional yang kapitalistis dengan munculnya pernyataan bahwa teori ekonomi telah mati. Murasa Sarkaniputra memperkuat statemen ini dengan mengungkap berbagai tulisan ahli ekonomi sejak awal 1940-an dimulai oleh Joseph Schumpeter dengan bukunya *Capitalism, Socialism and Democracy*, disusul generasi berikutnya seperti Daniel Bell dan Irving Kristol dalam *The Crisis in Economic Theory*, Mahbub Ul Haq dalam *the Poverty Curtain: Choice for the Third World*, Michael P Todaro dalam *Economic Development in the Third World*, Umar Vadillo dalam *The Ends of Economics: an Islamic Critique of Economics* dan yang lainnya menyebutkan bahwa teori ekonomi telah masuk dalam saat krisis. Pada umumnya harapan akan teori baru ditumpukan

pada wacana sistem ekonomi dengan teori baru, dalam hal ini adalah khazanah ekonomi Islam.

Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang memiliki kewajiban moral didaktif untuk menawarkan sistem ekonomi syariah (Islam) sebagai pilar ekonomi Indonesia Baru menggantikan sistem ekonomi konvensional yang telah gagal membangun perekonomian Indonesia. Kewajiban untuk menawarkan sistem Ekonomi dan Bisnis Islam yang tidak hanya sebatas pada konsepsi akan tetapi lebih dari itu hingga pada implementasi mengupayakan ketersediaan sumber daya manusia yang mampu menerjemahkan syariah kedalam perniagaan sistem ekonomi masyarakat.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang berdiri pada tanggal 13 Desember 2013, diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia, Dr. Suryadharma Ali.

Berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang dilatarbelakangi beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah jalur pendidikan yang aplikatif dan sangat strategis untuk memenuhi kebutuhan bidang ekonomi khususnya sektor perbankan Nasional serta memenuhi tantangan perkembangan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat modern saat ini dan akan datang.
2. Banyaknya bank-bank konvensional yang membuka layanan syariah, disamping tentu telah banyaknya lahir bank-bank syariah baru. Saat ini tercatat beberapa bank umum yang telah membuka pelayanan syariah yakni Bank IFI, Bank Syariah Danamon, BRI Syariah, BCA Syariah, dan lain-lain. Dan tentunya semakin semaraknya masyarakat mendirikan Bank Perkreditan Syariah (BPRS) dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) menjadi bukti bahwa sistem perbankan syariah mulai diterima dan bahkan akan menjadi sistem perbankan alternatif. Hal itu menunjukkan bahwa akan terus banyak dibutuhkan dan diperlukan tenaga-tenaga profesional perbankan syariah pada saat ini maupun akan datang.

3. Banyaknya lulusan Madrasah Aliyah maupun SMU yang lebih memilih kuliah ke perguruan tinggi umum hanya dikarenakan program studi perguruan tinggi umum terlihat lebih prospektif, lebih *marketable* dan menjanjikan bidang lapangan kerja yang lebih luas. Padahal baik lulusan MA ataupun SMU merupakan basic-source calon mahasiswa. Oleh karenanya diperlukan terobosan pembukaan program studi baru di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang lebih aplikatif dan ditunjang dengan jaringan pengelolaan dan pemagangan yang profesional.
4. IAIN Walisongo terletak di wilayah sentra ekonomi dan kawasan industri yang banyak dikelilingi berbagai jenis industri, unit usaha serta berbagai lembaga keuangan. Wilayah ini sangat kondusif bagi kegiatan akademis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Didirikannya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo menjadi semacam simbiosis mutualisme antara dunia pendidikan dengan dunia usaha.

Sedangkan Peran pokok Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang terkait dengan pembangunan perekonomian nasional antara lain yaitu:

1. luasnya sektor lapangan kerja lulusan di sektor Ekonomi dan Bisnis Islam yang sedang tumbuh secara dinamis dari tahun ke tahun.
2. Fakultas ini secara aktif memberikan masukan kepada penyusun regulasi keuangan syariah terutama tentang perlunya muatan etika dan kaidah-kaidah keislaman.
3. keberadaan fakultas ini dapat berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di dunia keuangan syariah yang berkarakter dan berbudi tinggi dengan mempertahankan ruh keislaman dan keilmuan yang memadai. Lulusan fakultas ini mampu menjawab permasalahan di lapangan secara konkret karena memiliki dasar keislaman yang kental sehingga menjadi pembeda utama dibanding kompetitor lainnya. Karakter keislaman tidak hanya dimunculkan pada konten keislaman pada mata kuliah yang diajarkan tetapi didukung dengan mata kuliah keislaman secara khusus. Hal ini

dipertegas dengan mata kuliah aplikatif yakni menunjukkan dan mengembangkan keilmuan manajerial dengan ditopang seutuhnya nilai-nilai keislaman di kondisi riil di masyarakat.

4.1.7 UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Sejarah berdirinya Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung tidak lepas dari IAIN Sunan Gunung Djati Bandung karena UIN merupakan kelanjutan dan pengembangan dari IAIN SGD Bandung. IAIN SGD Bandung didirikan pada tanggal 8 April 1968 M bertepatan dengan 10 Muharram 1388 H berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 56 Tahun 1968. Kehadiran IAIN Sunan Gunung Djati Bandung merupakan hasil perjuangan para tokoh umat Islam Jawa Barat. Dimulai pada tahun 1967, sejumlah tokoh masyarakat, alim ulama, dan cendekiawan Muslim Jawa Barat yang diprakarsai oleh K. H. Anwar Musaddad, K.H. A. Muiz, K.H. R. Sudja'i, dan Arthata dengan persetujuan KDH Jawa Barat, mereka membentuk Panitia Perizinan Pendirian IAIN di Jawa Barat. Panitia tersebut kemudian disahkan oleh Menteri Agama RI dengan SK-MA No. 128 Tahun 1967.

Selanjutnya, berdasar Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 56 Tahun 1968 secara resmi berdiri untuk pertama kalinya IAIN Sunan Gunung Djati Bandung. Berdasarkan SK Menteri Agama tersebut, panitia membuka 4 Fakultas: (1) Syari'ah, (2) Tarbiyah, (3) Ushuluddin di Bandung, dan (4) Tarbiyah di Garut. IAIN Sunan Gunung Djati Bandung terdiri dari Fakultas Ushuluddin, Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah di Bandung. Fakultas Syari'ah dan Fakultas lainnya yang ada di Bandung berlokasi di Jl. Lengkong Kecil No. 5.

Pada tahun 1973, IAIN SDG Bandung pindah ke Jalan Tangkuban Perahu No. 14 Pada tahun 1974 IAIN SGD pindah lagi ke Jalan Cipadung (sekarang Jl. A.H. Nasution No. 105). Pada tahun 1970, dalam rangka rayonisasi, Fakultas Tarbiyah di Bogor dan Fakultas Syari'ah di Sukabumi yang semula berinduk kepada IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta digabungkan pada Fakultas Induk di Bandung. Sedangkan untuk Fakultas Tarbiyah Cirebon yang semula berafiliasi ke IAIN Syarif Hidayatullah, tanggal 5 Maret 1976 menginduk ke IAIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Pada perkembangan berikutnya, pada tahun 1993, didirikan dua fakultas baru, yaitu Fakultas Dakwah dan Fakultas Adab. Pada tahun 1997, pengembangan diarahkan dalam bentuk penyelenggaraan Program Pascasarjana, yang dimulai dengan membuka Program S.2 Pascasarjana. Pada tahun 1997, terjadi perubahan kebijakan penataan sistem rayonisasi untuk IAIN. Berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997 tanggal 21 Maret 1997 Fakultas Tarbiyah Cirebon yang semula menjadi cabang Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Gunung Djati Bandung meningkat statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Cirebon; demikian juga Fakultas Syari'ah Serang yang semula merupakan cabang Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Gunung Djati Bandung statusnya menjadi STAIN Serang.

Berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 57 Tahun 2005, tanggal 10 Oktober 2005, bertepatan dengan tanggal 6 Ramadhan 1426 H, IAIN berubah statusnya menjadi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Visi

“Menjadi universitas Islam negeri yang unggul dan kompetitif berbasis wahyu memandu ilmu dalam bingkai akhlak karimah di Asia Tenggara tahun 2025”

Misi

1. Menyelenggarakan pengajaran, penelitian, dan pengabdian yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan nasional yang berdaya saing global.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang cakap mental, spiritual, dan intelektual;
3. Mengembangkan inovasi-inovasi dalam bidang pendidikan tinggi dan mengembangkan kemandirian lulusan.

Tujuan

1. Mewujudkan pendidikan tinggi yang profesional, akuntabel dan berdaya saing di tingkat regional Asia Tenggara dalam rangka memperkuat pembangunan nasional;
2. Mewujudkan hasil proses perkuliahan, penelitian, dan kajian ilmiah berbasis wahyu memandu ilmu untuk mengembangkan pengetahuan dan teknologi;
3. Mewujudkan sistem pendidikan untuk mengembangkan dan memberdayakan masyarakat menuju tatanan masyarakat yang maju, demokratis. dan berkeadilan.

4.1.8 UIN Suska

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau dalam bahasa Arab adalah جامعة السلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو dan dalam bahasa Inggris adalah *State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau* merupakan hasil pengembangan/ peningkatan status pendidikan dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru yang secara resmi dikukuhkan berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 2 Tahun 2005 tanggal 4 Januari 2005 tentang Perubahan IAIN Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru menjadi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan diresmikan pada 9 Februari 2005 oleh Presiden RI, Bapak Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono sebagai tindak lanjut perubahan status ini, Menteri Agama RI menetapkan Organisasi dan Tata kerja UIN Suska Riau berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 8 Tahun 2005 tanggal 4 April 2005.

Institut Agama Islam Negeri Sulthan Syarif Qasim (IAIN Susqa) Pekanbaru sebagai cikal bakal UIN Suska Riau, didirikan pada tanggal 16 September 1970 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 194 Tahun 1970. Institut ini diresmikan berdirinya oleh Menteri Agama Republik Indonesia K.H. Ahmad Dahlan pada tanggal 16 September 1970 berupa penandatanganan piagam dan pelantikan Rektor yang pertama, Prof. H. Ilyas Muhammad Ali.

IAIN Suska ini pada mulanya berasal dari beberapa Fakultas dari Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta yang kemudian dinegerikan, yaitu Fakultas Tarbiyah

Universitas Islam Riau di Pekanbaru, Fakultas Syariah Universitas Islam Riau di Tembilahan, dan Fakultas Ushuluddin Mesjid Agung An-Nur Pekanbaru.

Dengan persetujuan Pemerintah Daerah, maka Institut Agama Islam Negeri Pekanbaru ini diberi nama dengan Sulthan Syarif Qasim, yaitu nama Sulthan Kerajaan Siak Sri Indrapura ke-12 atau terakhir, yang juga nama pejuang nasional asal Riau. Pengambilan nama ini mengingat jasa-jasa dan pengabdian beliau terhadap negeri, termasuk di bidang pendidikan.

IAIN Susqa Pekanbaru ini mengambil tempat kuliah pada mulanya di bekas sekolah Cina di Jl. Cempaka, sekarang bernama Jl. Teratai, kemudian dipindahkan ke masjid Agung An-Nur. Lalu pada tahun 1973, barulah IAIN Susqa menempati kampus Jl. Pelajar (Jl. K.H. Ahmad Dahlan sekarang). Bangunan pertama seluas 840 m² yang terletak di atas tanah berukuran 3,65 Ha dibiayai sepenuhnya oleh Pemerintah Daerah dan diresmikan penggunaannya oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau, Arifin Achmad, pada tanggal 19 Juni 1973.

Ketika didirikan, IAIN Susqa hanya terdiri atas tiga Fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah, dan Fakultas Ushuluddin. Namun sejak tahun 1998, IAIN Susqa mengembangkan diri dengan membuka Fakultas Dakwah. Fakultas ini didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 104 Tahun 1998 tanggal 24 Pebruari 1998. Fakultas ini pada mulanya berasal dari Jurusan Dakwah yang ada pada Fakultas Ushuluddin. Pada tahun 1997 telah berdiri pula Program Pascasarjana/PPs IAIN SUSQA Pekanbaru.

Keinginan untuk memperluas bidang kajian di IAIN Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru muncul melalui Seminar Cendikiawan Muslim (1985), Seminar Budaya Kerja dalam Perspektif Islam (1987), dan dialog ulama serta cendikiawan se-Propinsi Riau. Tiga tahun berturut-turut (1996, 1997, 1998) melahirkan rekomendasi: Agar IAIN Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru membuka program studi baru (umum). Melalui keputusan rapat senat IAIN Susqa tanggal 9 September 1998 yang menetapkan perubahan status IAIN Susqa menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, maka dilakukan persiapan secara bertahap. Mulai pada tahun akademik 1998/1999 telah dibuka beberapa program studi umum pada beberapa fakultas, seperti program studi Psikologi pada Fakultas Tarbiyah,

program studi Manajemen dan Manajemen Perusahaan pada Fakultas Syari'ah, dan program studi Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah. Pada tahun akademik 1999/2000 IAIN Suska telah pula membuka Program Studi Teknik Informatika. Satu tahun kemudian, tepatnya tahun akademik 2000/2001, dibuka pula Program Studi Teknik Industri. Kedua program studi terakhir ini untuk sementara ditempatkan di bawah administrasi Fakultas Dakwah.

Pada tahun akademik 2002/2003 program studi umum yang ada pada fakultas diatas dan ditambah beberapa program studi baru, ditingkatkan menjadi fakultas yang berdiri sendiri. Fakultas-fakultas tersebut adalah Fakultas Sains dan Teknologi dengan Jurusan/Program Studi Teknik Informatika, Teknik Industri, Sistem Informasi, dan Matematika; Fakultas Psikologi dengan Jurusan/Program Studi Psikologi; Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Manajemen Perusahaan Diploma III; dan Fakultas Peternakan dengan Program Studi Ilmu Ternak dengan konsentrasi Teknologi Produksi Ternak, Teknologi Hasil Ternak dan Teknologi Pakan dan Nutrisi.

Dengan demikian, pada tahun akademik 2002/2003, IAIN Susqa sebagai persiapan UIN Suska Riau telah mempunyai 8 fakultas, yaitu: Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Peternakan.

Peningkatan status IAIN menjadi UIN dimaksudkan untuk menghasilkan sarjana muslim yang mampu menguasai, mengembangkan, dan menerapkan ilmu ke-Islaman, ilmu pengetahuan dan teknologi secara integral, sekaligus menghilangkan pandangan dikhotomi antara ilmu keislaman dan ilmu umum.

Pengembangan UIN Suska tidak hanya dilakukan pada bidang akademik semata, seperti melalui pembukaan fakultas-fakultas dan program-program studi baru, tapi juga diarahkan pada pengembangan di bidang fisik, sarana, dan prasarana. Dewasa ini UIN Suska telah mempunyai lahan kampus seluas 84,15 Ha yang terdiri atas 3,65 Ha di Jl. K.H. Ahmad Dahlan dan 80,50 Ha di Km. 15 Jl. Soebrantas Simpangbaru Panam Pekanbaru.

Lahan kampus di Km 15 Jl. H.R. Soebrantas tersebut dibebaskan pada tahun 1981/1982 mulanya seluas 60 Ha dan diperluas pada tahun 2003-2006 menjadi 80,50 Ha. Pada tahun 1995/1996 pembangunan fisik di lahan ini telah dimulai dan telah berhasil membangun gedung seluas 5.760 m² untuk 70 lokal ruang kuliah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 8 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Suska Riau dan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 56 Tahun 2006 tentang Perubahan atas PMA RI No. 8 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Suska Riau, maka UIN Suska Riau memiliki 8 fakultas, yaitu: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dan Fakultas Pertanian dan Peternakan.

V i s i

“Terwujudnya UIN Suska Riau sebagai perguruan tinggi Islam yang gemilang dan terbilang dalam mengembangkan ilmu keIslaman, sains, teknologi dan atau seni secara integratif di kawasan Asia pada Tahun 2025”.

M i s i

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran berbasis integrasi ilmu, teknologi dan atau seni dengan Islam untuk menghasilkan sumber daya manusia yang saleh, moderat, cerdas dan berkualitas secara akademik;
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengkajian yang inovatif dan tepat guna dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni yang terintegrasi dengan Islam;
3. Menyelenggarakan pengabdian berbasis integrasi ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni dengan Islam yang bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan; dan
4. Menyelenggarakan tata kelola universitas yang baik (*good university govermance*) serta adaptif dengan sistem dan teknologi.

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang saleh, moderat, cerdas dan berkualitas secara akademik serta memiliki cara pandang dunia yang Islami (*Islamic worldview*);
2. Menghasilkan penelitian inovatif, integratif dan tepat guna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Memberikan pengabdian dan layanan yang bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan; dan
4. Menghasilkan tata kelola yang adaptif dengan sistem dan teknologi berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, bertanggungjawab, independensi dan kewajaran.

4.1.9 UIN Alauddin Makasar

Mulai 10 Oktober 2005 Status Kelembagaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makasar berubah menjadi (UIN) Universitas Islam Negeri Alauddin Alauddin Makasar berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia No 57 tahun 2005 tanggal 10 Oktober 2005 yang ditandai dengan peresmian penandatanganan prasasti oleh Presiden RI Bapak DR H Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 4 Desember 2005 di Makasar.

Dalam perubahan status kelembagaan dari Institut ke Universitas, UIN Alauddin Makasar mengalami perkembangan dari lima (5) buah Fakultas menjadi 7 (tujuh) buah Fakultas dan 1 (satu) buah Program Pascasarjana (PPs) berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 tahun 2006 tanggal 16 Maret 2006, yaitu:

- Fakultas Syariah dan Hukum (FSH)
- Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
- Fakultas Ushuluddin dan Filsafat (FUF)
- Fakultas Adab dan Humaniora (FAH)
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK)
- Fakultas Sains dan Teknologi (FST)
- Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FIK)
- Prgoram Pascasarjana(PPs)

Visi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar :

Pusat Pencerahan dan Transformasi Ipteks Berbasis Peradaban Islam.

Misi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar :

- Menciptakan atmosfer akademik yang representative bagi peningkatan mutu Perguruan Tinggi dan kualitas kehidupan bermasyarakat.
- Menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang merefleksikan kemampuan integrasi antara nilai ajaran Islam dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Ipteks).
- Mewujudkan universitas yang mandiri, berkarakter, bertatakelola baik, dan berdaya saing menuju universal riset dengan mengembangkan nilai spiritual dan tradisi keilmuan.

Tujuan :

- Menghasilkan produk intelektual yang bermanfaat dan terbangunnya potensi insane yang kuat dengan pertimbangan kearifan local.
- Terwujudnya kampus sebagai pusat pendidikan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis intelektualegrasi keilmuan.
- Terciptanya sistim manajemen, kepemimpinan, dan kelembagaan yang sehat serta terwujudnya tata ruang, lingkungan, dan iklim kampus yang islami.
- Terwujudnya jejaring kerjasama dengan lembaga local, nasioal, dan internasional.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Dari 250 kuesioner yang kembali, hanya 225 kuesioner yang layak untuk dianalisis. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebesar 225 dosen. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian, yaitu:

a. Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid jika nilai *Correlated Item-Total Correlation* $\geq 0,33$ (Ho, 2006).

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel sustainable leadership, relational capital, design curriculum, dan academic performance diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,33. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,33 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.1.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kesimpulan
Sustainable leadership	Openness	X1.1	.549	Valid
		X1.2	.629	Valid
		X1.3	.474	Valid
	Accessibility	X1.4	.500	Valid
		X1.5	.561	Valid
		X1.6	.445	Valid
	Interactive communication	X1.7	.625	Valid
		X1.8	.584	Valid
	Listening to employees	X1.9	.586	Valid
		X1.10	.540	Valid
Relational Capital	Relationships in coauthorship	Y1.1	.549	Valid
		Y1.2	.521	Valid
	relationship created by joint Research and Development projects	Y1.3	.511	Valid
		Y1.4	.568	
		Y1.5	.521	Valid
	International students	Y1.6	.454	Valid
		Y1.7	.612	Valid
	in exchange programs (International Mobility)	Y1.8	.637	Valid
		Y1.9	.594	Valid
	review curriculum	Y2.1	.656	Valid

Design curriculum	MBKM curriculum	Y2.2	.479	Valid
		Y2.3	.508	Valid
		Y2.4	.621	Valid
		Y2.5	.638	Valid
		Y2.6	.625	Valid
	Sustainable curriculum	Y2.7	.467	
		Y2.8	.548	
		Y2.9	.572	
Academic performance	Teaching-learning	Y3.1	.594	Valid
		Y3.2	.528	Valid
	Evaluation related activities teaching learning	Y3.3	.568	Valid
		Y3.4	.562	Valid
	Study	Y3.5	.538	Valid
		Y3.6	.564	Valid
	Publication (Research output)	Y3.7	.515	Valid
		Y3.8	.430	Valid
Y3.9		.518	Valid	

b. Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Malholtra, 2004).

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Sustainable leadership	.844	Reliabel
Relational Capital	.836	Reliabel
Design curriculum	.849	Reliabel
Academic Performance	.727	Reliabel

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan pengujian reliabilitas didapatkan nilai koefisien alpha untuk variabel sustainable leadership, relational capital, design curriculum, academic performance menunjukkan perolehan angka lebih besar dari 0,6. Perolehan angka

semua variabel yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 225, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat di Lampiran 3.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jabatan Fungsional		
Lektor Kepala	56	25.0
Lektor	70	31.0
Asisten ahli	99	44.0
Jumlah	225	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	94	42.0
Perempuan	131	58.0
Jumlah	225	100
Pendidikan		
S2	165	73.0
S3	60	27.0
Jumlah	225	100
Masa Kerja		
< 5 tahun	35	15.0
5 – 10 tahun	112	50.0
>10 tahun	78	35.0
Jumlah	225	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3. terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai jabatan fungsional asisten ahli sebesar 99 responden atau 44%, jabatan fungsional lektor sebesar 70 responden atau 31% dan sisanya jabatan lektor kepala 56 orang atau 25%. Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai jabatan fungsional asisten ahli sebanyak 99 orang atau 44%. Responden berdasarkan gender, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 131 orang atau 58%, sisanya sebesar 94 orang atau 42% berjenis kelamin laki-laki.

Responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan S2 sebesar 165 responden atau 73%, sedangkan sisanya 60 responden atau 27% berpendidikan S3. Hal ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan peningkatan kompetensi dosen untuk studi ke jenjang S3. Responden berdasarkan masa kerja dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 112 orang atau 50%, dan sebanyak 78 orang atau 35% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun, dan 35 responden atau 15.0% mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun.

4.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel sustainable leadership, relational capital, design curriculum, dan academic performance. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Pada sub-bab ini, dilakukan intepretasi data dan analisis dari hasil tabulasi skor/ nilai rata-rata dari indikator yang digunakan dalam variabel penelitian. Analisis deskriptif dengan mengintepretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun model penelitian secara keseluruhan.

Dasar intepretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu intepretasi skor yang telah digunakan Riduwan dan Kuncoro (2007).

Tabel 4.4. Kriteria Intepretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2007).

Pada penelitian ini melibatkan 5 variabel yaitu sustainable leadership, relational capital, design curriculum, dan academic performance. Secara lengkap statistika deskriptif disajikan pada Lampiran 4.

4.4.1. Variabel Sustainable leadership (X1)

Sustainable leadership dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu: Openness, Accessibility, Interactive communication Listening to employees. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai peran seorang pemimpin.

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Sustainable leadership (X1)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Item	Rata-rata Indikator
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
openness	X1.1	4	1.8	21	9.3	87	38.7	104	46.2	9	4.0	3.41	3.46
	X1.2	4	1.8	21	9.3	92	40.9	96	42.7	12	5.3	3.40	
	X1.3	5	2.2	40	17.8	86	38.2	88	39.1	6	2.7	3.22	
accessibility	X1.4	6	2.7	32	14.2	120	53.3	64	28.4	3	1.3	3.12	3.23
	X1.5	10	4.4	57	25.3	72	32.0	71	31.6	15	6.7	3.24	
	X1.6	24	10.7	53	23.6	71	31.6	58	25.8	19	8.4	3.88	
Intercative communication	X1.7	17	7.6	55	24.4	85	37.8	57	25.3	11	4.9	3.76	3.15
	X1.8	2	0.9	5	2.2	68	30.2	112	49.8	38	16.9	3.80	
listening to employees	X1.9	2	0.9	7	3.1	48	21.3	119	52.9	49	21.8	3.80	3.39
	X1.10	2	0.9	7	3.1	64	28.4	116	51.6	36	16.0	3.80	
Variabel sustainable leadership (X1)												3.31	

Sumber: Lampiran 5

Deskripsi jawaban responden atas sustainable leadership yang disajikan pada Tabel 4.5 diperoleh nilai rerata (mean) sebesar 3.31 artinya mayoritas responden mempersepsikan cukup baik terkait dengan sustainable leadership di lingkungan kampus islam. Hasil ini didukung oleh persentase jawaban responden mayoritas menyatakan baik.

Dari Tabel 4.5. di atas terlihat bahwa variabel sustainable leadership (X1) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3.31 yang

berada diantara interval 2.61-3.40. Demikian pula mayoritas responden menjawab netral pada seluruh indikator pada variabel sustainable leadership (X1). Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator openness memiliki skor rata-rata tertinggi dengan rata-rata sebesar 3.46 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator openness dipersepsikan baik oleh responden. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa openness memiliki skor rata-rata sebesar 3.46 atau berada pada kategori baik.

Dari Tabel 4.5 tampak bahwa indikator openness adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada sustainable leadership. Artinya sustainable leadership sangat dirasakan responden, utamanya terlihat dari indikator keterbukaan. Di sisi lain, indikator interactive communication dirasakan paling rendah untuk melihat sustainable leadership. Artinya, dari keempat indikator sustainable leadership, interactive communication dirasakan paling rendah untuk mengukur sustainable leadership, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan sustainable leadership yang lebih baik diharapkan meningkatkan inspirasi dari pimpinan.

4.4.2. Variabel Relational Capital (Y1)

Relational Capital dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu (1) Relationships in coauthorship, (2). Relationship created by joint Research, (3) Development projects (4). International students in exchange programs (International Mobility). Secara keseluruhan persepsi responden terhadap Relational Capital disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Relational Capital (Y1)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Item	Rata-rata Indikator
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Relationships in coauthorship	Y1.1	2	0.9	3	1.3	103	45.8	97	43.1	20	8.9	3.58	3.63
	Y1.2	2	0.9	8	3.6	75	33.3	116	51.6	24	10.7	3.68	
Relationship created by joint Research	Y1.3	4	1.8	18	8.0	72	32.0	95	42.2	36	16.0	3.63	3,74
	Y1.4	4	1.8	20	8.9	41	18.2	101	44.9	59	26.2	3.85	
Development projects	Y1.5	7	3.1	12	5.3	30	13.3	123	54.7	53	23.6	3.90	3,61
	Y1.6	10	4.4	37	16.4	90	40.0	71	31.6	17	7.6	3.21	
	Y1.7	3	1.3	9	4.0	65	28.9	119	52.9	29	12.9	3.72	
International students in exchange programs (International Mobility)	Y1.8	3	1.3	11	4.9	63	28.0	114	50.7	34	15.1	3.73	3,77
	Y1.9	2	0.9	5	2.2	61	27.1	120	53.3	37	16.4	3.82	
Variabel relational capital (Y1)												3,68	

Sumber: Lampiran 5

Nilai rata-rata variabel relational capital sebesar 3.68 terletak pada interval 3.41-4.20; menunjukkan bahwa relational capital sudah pada kategori baik. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel relational capital (Y1). Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator International students in exchange programs (International Mobility) memiliki skor rata-rata tertinggi dengan rata-rata sebesar 3.76 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator International students in exchange programs (International Mobility) dipersepsikan baik oleh responden. Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator International students in exchange programs (International Mobility) mempunyai rata-rata tertinggi, artinya bahwa responden menyadari bahwa International students in exchange programs (International Mobility) mutlak diperlukan.

Dari Tabel 4.6 indikator International students in exchange programs (International Mobility) adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada

relational capital. Artinya relational capital sangat dirasakan responden, utamanya terlihat dari international mobility. Di sisi lain, indikator development project dirasakan paling rendah untuk melihat relational capital. Artinya, dari keempat indikator, development dirasakan paling rendah untuk mengukur relational capital, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan relational capital yang lebih baik diharapkan meningkatkan development project.

4.4.3. Variabel design curriculum (Y2)

Design curriculum dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu (1) review curriculum, (2) MBKM curriculum, (3) Sustainable curriculum. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai desain kurikulum. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap indikator desain kurikulum disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Deskripsi Variabel Design curriculum (Y2)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Item	Rata-rata Indikator
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Review curriculum	Y2.1	4	1.8	23	10.2	109	48.4	79	35.1	10	4.4	3.30	3.18
	Y2.2	9	4.0	42	18.7	99	44.0	64	28.4	11	4.9	3.12	
	Y2.3	7	3.1	41	18.2	65	28.9	105	46.7	7	3.1	3.11	
MBKM curriculum	Y2.4	2	0.9	8	3.6	81	36.0	110	48.9	24	10.7	3.65	3.60
	Y2.5	3	1.3	12	5.3	92	40.9	99	44.0	19	8.4	3.53	
	Y2.6	1	0.4	13	5.8	88	39.1	88	39.1	35	15.6	3.64	
Sustainable curriculum	Y2.7	1	0.4	5	2.2	119	52.9	78	34.7	22	9.8	3.51	3.44
	Y2.8	1	0.4	19	8.4	115	51.1	71	31.6	19	8.4	3.39	
	Y2.9	1	0.4	19	8.4	106	47.1	83	36.9	16	7.1	3.42	
Variabel design curriculum (Y2)												3.41	

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4.7. terlihat bahwa variabel design curriculum (Y2) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3.41 terletak antara

interval 3.41-4.20. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel design curriculum (Y2).

Terlihat pula pada indikator MBKM curriculum mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3.60. Dalam hal ini indikator MBKM curriculum dipersepsikan baik oleh responden. Sebaliknya pada indikator review curriculum mayoritas responden menjawab cukup baik dengan rata-rata sebesar 3.18 berada pada kategori cukup baik. Dalam hal ini indikator review curriculum dipersepsikan cukup baik oleh responden.

Tabel 4.7 tampak bahwa indikator MBKM curriculum adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada design curriculum. Artinya design curriculum sangat dirasakan responden, utamanya terlihat dari MBKM curriculum. Di sisi lain, indikator review curriculum dirasakan paling rendah untuk design curriculum. Artinya, dari tiga indikator, review curriculum dirasakan paling rendah untuk mengukur design curriculum, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan design curriculum yang lebih baik diharapkan meningkatkan review curriculum.

4.4.4. Variabel Academic Performance (Y3)

Academic performance dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu (1) Teaching-learning, (2) Evaluation related activities teaching learning, (3) Study, (4) Publication (Research output). Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai academic performance. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap academic performance disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Deskripsi Variabel Academic Performance (Y3)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata Item	Rata-rata Indikator
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Proses belajar mengajar	Y3.1	1	0.4	8	3.6	51	22.7	122	54.2	43	19.1	3.88	3.79
	Y3.2	2	0.9	10	4.4	65	28.9	123	54.7	25	11.1	3.71	
Evaluation pembelajaran	Y3.3	2	0.9	18	8.0	90	40.0	93	41.3	22	9.8	3.51	3.54
	Y3.4	2	0.9	11	4.9	97	43.1	89	39.6	26	11.6	3.56	
pendidikan	Y3.5	6	2.7	25	11.1	101	44.9	80	35.6	13	5.8	3.31	3.43
	Y3.6	2	0.9	11	4.9	94	41.8	99	44.0	19	8.4	3.54	
Publikasi	Y3.7	1	0.4	11	4.9	86	38.2	92	40.9	35	15.6	3.66	3.56
	Y3.8	1	0.4	17	7.6	113	50.2	74	32.9	20	8.9	3.42	
	Y3.9	2	0.9	13	5.8	86	38.2	93	41.3	31	13.8	3.61	
Variabel academic performance (Y3)												3.58	

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4.8. terlihat bahwa variabel academic performance dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3.58 terletak antara interval 3.41-4.20. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel academic performance. Terlihat pula pada indikator proses belajar mengajar mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3.79. Dalam hal ini indikator proses belajar mengajar dipersepsikan baik oleh responden.

Indikator evaluasi pembelajaran mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3.54 yang berada pada kategori baik. Kondisi ini dapat dicerminkan melalui jumlah dosen yang sudah berpendidikan S3, serta kebebasan kepada dosen untuk menggunakan hasil-hasil penelitian sebagai bahan ajar.

Dari Tabel 4.8 tampak bahwa indikator proses belajar mengajar adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada academic performance. Artinya academic performance sangat dirasakan responden, utamanya terlihat dari proses belajar mengajar. Di sisi lain, indikator pendidikan dirasakan paling rendah untuk

melihat academic performance. Artinya, dari indikator, pendidikan dirasakan paling rendah untuk mengukur academic performance, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan academic performance yang lebih baik diharapkan dosen dapat meningkatkan jenjang Pendidikan S3.

4.5. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS

Berikut ini disajikan hasil evaluasi model empirik penelitian. Pengujian meliputi (1) pengujian asumsi linieritas, (2) pengujian model struktural (*inner model*) dan pengujian terhadap hipotesis model struktural (*inner model*).

4.5.1. Pengujian Asumsi Linieritas

Tabel 4.10
Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Sustainable leadership (X1)	Academic performance (Y3)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
Sustainable leadership (X1)	Relational capital (Y1)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
Sustainable leadership (X1)	Design curriculum (Y2)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
Relational capital (Y1)	Design curriculum (Y2)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
Design curriculum (Y2)	Academic performance (Y3)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.10 terlihat bahwa semua model linier adalah signifikan, sehingga asumsi linieritas terpenuhi, sehingga layak untuk dianalisis ke tahap berikutnya.

4.5.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran (*measurement model*) dalam riset ini bertujuan untuk menilai variabel-variabel indikator (*observed variable*) yang merefleksikan sebuah konstruk atau variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan diuji agar memberikan makna atas simbol yang diberikan pada variabel laten. Analisis secara empiris bertujuan memvaliditasi model dan reliabilitas konstruk yang mencerminkan parameter-parameter pada variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan empat variabel laten yaitu sustainable leadership, relational capital, design curriculum, dan academic performance dengan indikator-indikator variabel yang bersifat reflektif.

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat convergent validity masing-masing indikator. Pengujian convergent validity pada PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator (Solimun, 2010). Outer model atau measurement model adalah penilaian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu discriminant validity, composite reliability, dan convergent validity. Berdasarkan ketiga kriteria penilaian model pengukuran dari hasil bootstrapping pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran setiap indikator yang merefleksikan konstruk atau variabel laten dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.2.1. Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Lebih jelasnya pengujian discriminant validity diuraikan sebagai berikut:

1. Discriminant validity dengan menggunakan *square root of average extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$). Jika nilai *square root of average extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) setiap variabel laten lebih besar dari korelasi dengan variabel lainnya, maka instrumen dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.5. Hasil perhitungan nilai *square root of average variance extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) seperti tampak pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ dan korelasi antar variabel laten

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
SL	0,538	0,733
RC	0,613	0,783
DC	0,606	0,778
AP	0,597	0,773

Sumber: Lampiran 6

Hasil pengujian pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *square root of average variance extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) semua variabel yang didesain dalam penelitian ini lebih besar dari 0.5, sehingga instrumen dikatakan valid.

4.5.2.2. Composite Reliability

Composite reliability menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil composite reliability dikatakan baik, jika nilainya di atas 0.70. Hasil pengujian composite reliability model pengukuran dapat disajikan pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
SL	0,822	Reliabel
RC	0,808	Reliabel
DC	0,821	Reliabel
AP	0,758	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 diperoleh nilai composite reliability variabel SL sebesar 0.822, variabel RC sebesar 0.808, dan variabel DC sebesar 0.821, dan AP sebesar 0.758. Artinya keempat variabel yang dianalisis mempunyai reliabilitas komposit yang baik, karena nilainya di atas 0.70. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa goodness of fit model dengan mengevaluasi inner model.

4.5.2.3. Convergent Validity

Convergent validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstru, yang dapat dilihat dari outer loading. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Outer loading dengan nilai paling tinggi berarti indikator tersebut merupakan pengukur terkuat / terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan.

Berikut disajikan pengujian outer model. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Dalam model PLS, *loading factor* untuk indikator refleksif adalah *outer loading*, dan untuk indikator formatif adalah *outer weight*.

1. Variabel Sustainable leadership (X1)

Variabel Empowerment leadership diukur dengan indikator refleksif. Hasil *loading factor* indikator-indikator dari variabel Sustainable leadership dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Outer Loading Item Variabel Sustainable leadership

Indikator	Outer Loading	<i>p-value</i>
Openness	0,758	0.000
Accessibility	0,622	0.001
Interactive communication	0,816	0.000
Listening to employees	0,724	0.001

Sumber: Lampiran 7

Sustainable leadership dalam penelitian ini dibentuk oleh empat (4) indikator yaitu openness, accessibility, interactive communication, listening to employee. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut signifikan membentuk sustainable leadership dan interactive communication menjadi indikator dominan.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel sustainable leadership karena $p\text{-value} < 0.05$. Dari nilai *outer loading* tertinggi (0.816) diperoleh bahwa indikator interactive communication adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel sustainable leadership. Hal ini dapat dijelaskan bahwa persepsi bawahan terhadap perilaku pimpinan dapat digambarkan bahwa pimpinan mampu berkomunikasi secara terbuka dan interaktif kepada bawahan. Indikator kedua adalah keterbukaan dengan nilai outer loading sebesar 0.758, listening to employee dengan nilai outer loading sebesar 0.724, assesibility dengan nilai 0.622.

Konsep penelitian dilihat dari *loading factor*, indikator yang dominan adalah interactive communication. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang seharusnya diperhatikan untuk membentuk sustainable leadership adalah interactive communication, diwujudkan dengan Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengemukakan ide-ide baru, Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk menggunakan cara-cara baru dalam mencapai tujuan organisasi, Pimpinan menghargai hasil kerja dosen.

2. Variabel Relational capital (Y1)

Variabel relational capital diukur dengan indikator refleksif. Hasil *loading factor* indikator-indikator dari variabel relational capital dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Outer Loading Item Variabel Relational capital

Indikator	Outer Loading	<i>p-value</i>
Relationships in coauthorship (Y1.1)	0,713	0.000
Relationship created by joint Research (Y1.2)	0,701	0,000
Development projects (Y1.3)	0,693	0.000
International students in exchange programs (International Mobility) (Y1.3)	0,756	0.000

Sumber: Lampiran 5

Relational capital dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu Relationships in coauthorship (Y1.1), Relationship created by joint Research and Development projects (Y1.2), International students in exchange programs (International Mobility) (Y1.3). Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut signifikan membentuk relational capital dan International students in exchange programs (International Mobility) menjadi indikator dominan. Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa ketiga tersebut signifikan merefleksikan variabel relational capital karena $p\text{-value} < 0.05$.

Hasil analisis data jika dilihat dari nilai estimasi pada *outer loading* diketahui bahwa indikator International students in exchange programs (International Mobility) dipandang penting atau kuat dalam merefleksikan variabel relational capital. Nilai estimasi *outer loading* pada indikator International students in exchange programs (International Mobility) paling besar dari indikator lainnya. Selain itu perolehan nilai *outer loading* didukung pula dengan nilai p value kurang dari 0.05. Item lainnya yang kuat mengukur variabel relational capital adalah Relationships in coauthorship dengan nilai *outer loading* sebesar 0.713. Item

lainnya yang kuat mengukur variabel relational capital adalah Relationship created by joint Research and Development projects dengan nilai *outer loading* sebesar 0.701. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item International students in exchange programs (International Mobility) merupakan pembentuk yang paling kuat knowledge sharing, dan item yang paling lemah adalah Relationship created by joint Research and Development projects.

3. Variabel design curriculum (Y2)

Tabel 4.15
Hasil Pengujian *Outer Loading* Item Variabel design curriculum (Y2)

Indikator	Outer Loading	<i>p-value</i>
review curriculum	0,818	0.000
MBKM curriculum	0,830	0.000
Sustainable curriculum	0,679	0.000

Sumber : Lampiran 7

Hasil analisis data jika dilihat dari nilai estimasi pada *outer loading* diketahui bahwa indikator MBKM curriculum dipandang penting atau kuat dalam merefleksikan variabel design curriculum, dengan nilai estimasi *outer loading* sebesar 0.830. Indikator lainnya yang kuat mengukur variabel design curriculum, adalah indikator review curriculum, dengan nilai estimasi *outer loading* sebesar 0.818, dan Indikator lainnya yang kuat mengukur variabel design curriculum, adalah indikator sustainable curriculum, dengan nilai estimasi *outer loading* sebesar 0.679.

3. Variabel Academic Performance (Y3)

Hasil *outer loading* item variabel Academic Performance dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian *Outer Loading* Item Variabel Academic Performance (Y3)

Indikator	Outer Loading	<i>p-value</i>
Proses pembelajaran	0,863	0.000
Evaluasi pembelajaran	0,816	0.000
Keberlanjutan study	0,772	0.000
Publikasi hasil penelitian	0,756	0.000

Sumber : Lampiran 7

Academic Performance dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu : Proses pembelajaran, Evaluasi pembelajaran, Keberlanjutan study dan Publikasi hasil penelitian. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa indikator tersebut signifikan membentuk Academic Performance dengan $p\text{-value} < 0.05$; dan Proses pembelajaran menjadi indikator dominan dengan nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.863. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan academic performance diindikasikan oleh Proses pembelajaran.

4.5.3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *Goodness of Fit* model struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2) untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien dari variabel endogen dapat disajikan pada Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Goodness of Fit

Model Struktural	Variabel Endogen	R - Square
1	RC (Y1)	0,367
2	DC (Y2)	0,351
3.	AP (Y3)	0,524

Sumber : Lampiran 7

Nilai R^2 masing-masing variabel endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk variabel Y_1 diperoleh R^2 sebesar 0.367; 2) untuk variabel Y_2 diperoleh R^2 sebesar 0.351; 3) untuk variabel Y_3 diperoleh R^2 sebesar 0.524. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.367) (1 - 0.351) (1 - 0.524)$$

$$Q^2 = 1 - (0.633) (0.649) (0.476)$$

$$Q^2 = 0.804$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.804 atau 80,4%, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* sebesar 80,4%, mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 80,4%. Sedangkan sisanya 11,1% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error. Hasil ini dikatakan bahwa model PLS yang terbentuk sangat baik.

4.5.4. Hasil Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antar variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit model*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antara antara variabel laten yang ada. Dari output model PLS, pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai t statistik yang signifikan pada level 0.05. Hasil analisis secara lengkap dapat dilihat pada output model PLS (Lampiran 7). Berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan, yaitu (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, (2) pengujian koefisien jalur pengaruh mediasi. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

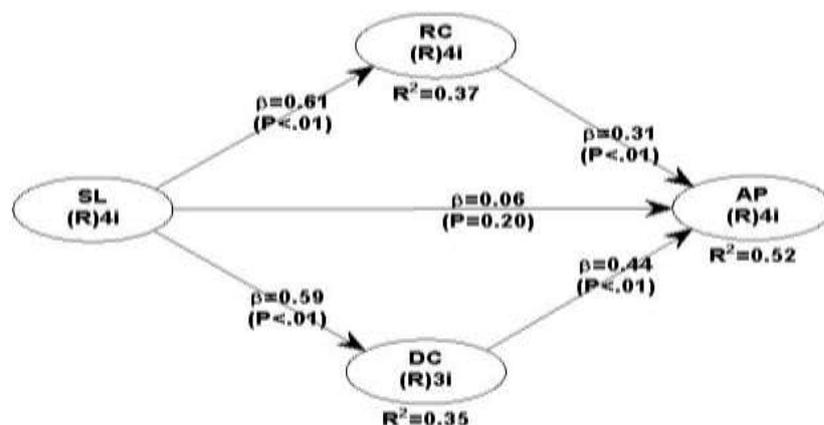
(1). Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel SL terhadap AP., SL terhadap DC dan DC terhadap AP. Hasil analisis pengujian pengaruh langsung antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, dan p value yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini. Hasil analisis secara lengkap, terdapat dalam hasil analisis PLS pada Lampiran 6. Tabel 4.18 menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
SL	AP	0.006	0.200	Tidak Signifikan
SL	DC	0.592	0.000	Signifikan
DC	AP	0.440	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran 6



Gambar 4.1
Diagram Jalur Model Struktural dalam PLS

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan berdasarkan Tabel 4.18 dan Gambar 4.2, secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Sustainable leadership berpengaruh terhadap academic performance.

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* dalam warp PLS pengaruh langsung variabel sustainable leadership terhadap academic performance diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.006 dengan nilai probabilitas p-value sebesar $0.200 > 0.05$. Karena $p\text{-value} > 5\%$, maka sustainable leadership tidak berpengaruh langsung terhadap academic performance.

H3. Sustainable leadership berpengaruh terhadap design curriculum.

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* dalam warp PLS pengaruh langsung variabel sustainable leadership terhadap design curriculum diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.592 dengan nilai probabilitas p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka sustainable leadership berpengaruh langsung terhadap design curriculum.

H4. Design curriculum dapat meningkatkan academic performance.

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* dalam warp PLS pengaruh langsung variabel design curriculum terhadap academic performance diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.440 dengan nilai probabilitas p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka design curriculum berpengaruh langsung terhadap academic performance.

(2). Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Mediasi

Analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi. Metode pemeriksaan dengan cara melakukan dua kali analisis, yaitu analisis dengan melibatkan variabel mediasi dan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji ada atau tidak pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Kriteria yang ditetapkan untuk memenuhi persyaratan pengambilan kesimpulan efek mediasi adalah sebagai berikut (Sholihin & Ratmono, 2021):

1. Jika jalur c'' dari hasil estimasi tetap signifikan dan tidak berubah atau semakin meningkat, maka hipotesis mediasi tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun tetapi tetap signifikan, maka bentuk mediasi yang dihasilkan adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
3. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, bentuk mediasi yang dihasilkan adalah mediasi penuh (*full mediation*).

Pemeriksaan terhadap jalur pengaruh mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel dalam model. Metode ini digunakan untuk menentukan sifat hubungan antar variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan sebagai variabel mediasi. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan. Hasil pengujian koefisien pengaruh variabel mediasi relational capital dalam penelitian ini, lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	P Value	Hasil
SL - RC - AP	SL-RC	< 0.001	Full mediation
	RC - AP	< 0.001	
	SL - AP	0.201	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Sumber : Data Primer diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa $P Value < 0.001$ untuk koefisien jalur $SL \rightarrow RC$ dan $RC \rightarrow AP$ yang berarti adalah signifikan, kemudian nilai $P Value$ 0.201 untuk koefisien jalur $SL \rightarrow AP$ yang berarti tidak ada pengaruh. Hal tersebut sejalan dengan syarat pengambilan keputusan efek mediasi pada poin tiga. Maka, dapat dinyatakan bahwa *relational capital* memediasi penuh hubungan sustainable leadership terhadap academic performance. Dengan demikian hipotesis H_2 yang menyatakan *relational capital* mampu memediasi pengaruh sustainable leadership terhadap academic performance dinyatakan **DITERIMA**.

4.6. Pembahasan

4.6.1 Sustainable leadership berpengaruh terhadap academic performance

Pembahasan mengenai pengaruh sustainable leadership terhadap academic performance adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa sustainable leadership berpengaruh terhadap academic performance.

Sustainable leadership dalam penelitian ini dibentuk oleh enam (4) indikator yaitu Openness, Accessibility, Interactive communication, Listening to employees. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai peran seorang pemimpin.

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa empat indikator tersebut signifikan membentuk sustainable leadership dan indikator interactive communication. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang seharusnya diperhatikan untuk membentuk sustainable leadership adalah interactive communication, diwujudkan dengan Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengemukakan ide-ide baru, Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk menggunakan cara-cara baru dalam mencapai tujuan organisasi, Pimpinan menghargai hasil kerja dosen.

Academic Performance dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu : Proses pembelajaran, Evaluasi pembelajaran, Keberlanjutan study dan Publikasi hasil penelitian. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa indikator tersebut signifikan membentuk Academic Performance dengan $p\text{-value} < 0.05$; dan Proses pembelajaran menjadi indikator dominan dengan nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.863. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan academic performance diindikasikan oleh Proses pembelajaran.

Berdasarkan model analisis jalur inner model menunjukkan bahwa sustainable leadership tidak berpengaruh langsung terhadap academic performance. Hasil penelitian di lapangan tidak sejalan dengan Iqbal & Sulej (2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Seorang pemimpin pendidikan tinggi yang berkelanjutan

harus menyediakan kepada anggota fakultas utamanya dosen sebuah program induksi untuk membantu mereka memahami sistem dan fungsinya, dengan demikian akan memberikan peluang kepada anggota fakultas untuk mengembangkan potensinya, mendorong mereka untuk bergabung penelitian interdisipliner dan melakukan pengabdian masyarakat, serta memberdayakan mereka untuk memperluas ruang lingkup inovasi (Mahajan, 2020).

Hasil penelitian sejalan dengan Iqbal et al., (2020), bahwa kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui inovasi. Akhirnya, penelitian ini berpendapat bahwa pemimpin yang berkelanjutan memiliki pengaruh tidak langsung yang tinggi terhadap kinerja berkelanjutan melalui pembelajaran ketika terdapat pemberdayaan psikologis yang tinggi. Bukti empiris ini sejalan dengan Jha (2018). Menurut Jha (2018), kehadiran pemberdayaan psikologis di mana karyawan merasa kuat dan bermakna saja tidak cukup untuk memberikan kinerja yang optimal. Dosen menerima dukungan dari pimpinan dalam bentuk kepemimpinan berkelanjutan untuk menumbuhkan iklim pembelajaran dalam organisasi mereka, yang merupakan inti dari kinerja berkelanjutan. Studi ini telah mengelaborasi pentingnya kepemimpinan yang berkelanjutan di era perubahan iklim. Kehadiran pemberdayaan sangat penting untuk mengintensifkan proses kepemimpinan yang berkelanjutan dan hubungan kinerja yang berkelanjutan. Pada umumnya, bukti telah mengkonfirmasi dampak positif yang kuat dari kepemimpinan berkelanjutan pada kinerja berkelanjutan (Iqbal et al., 2020), namun fenomena ini tidak terlihat begitu sederhana dan dapat berkembang di sekitar beberapa faktor. Kepemimpinan dapat dijadikan salah satu katalisator yang menunjang motivasi dosen dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara terus menerus, terutama dikaitkan dengan factor-faktor yang diperlukan guna mendukung world class university.

Kepemimpinan keberlanjutan mewakili gaya kepemimpinan aktif yang memberikan otonomi kepada pengikut (Liu et al., 2020), mengarah pada perilaku pemimpin yang desentralisasi dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin memberi kebebasan kepada pengikut atas otonomi tugas, serta mempercayai kinerja pegawai (Liu et al., 2020). Seperti yang diungkapkan

oleh Hamid (2013) bahwa menjadi pemimpin itu tidak harus mengakomodasi semua kepentingan dan tidak harus menyenangkan semua orang. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam *leaderships* diperlukan *communication skills*, untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk mengikuti. *Leaderships* didalamnya termasuk suatu proses pengaruh sosial, yang memaksimalkan upaya orang lain, menuju pencapaian suatu tujuan. *Leaderships* memerlukan *competency*, *integrity*, dan *commitment*. *Competency* termasuk didalamnya pemimpin harus cerdas, memahami prinsip dan bidang terkait *core* organisasi, memiliki sesuatu yang bisa berkontribusi pada kemajuan lembaga, serta memiliki kapasitas mengelola Lembaga. *Integrity* adalah bertindak sesuai dengan kata-kata mereka, yaitu mempraktikkan apa yang mereka sampaikan dan mengakui kesalahan mereka. “*Commitment* merupakan mengabdikan upaya mereka untuk meneruskan nilai dan tujuan perusahaan dengan menginvestasikan waktu untuk mengejar kebutuhan organisasi dan anggota tim lainnya (Hamid, 2013).

Kepemimpinan berkelanjutan menekankan merangkul pengikut untuk siapa mereka, memungkinkan mereka untuk menerapkan bakat dan keterampilan tertentu dan memberdayakan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, menyediakan aksesibilitas, dan menjadi lebih terbuka (Randel et al., 2018). Pemimpin ini menciptakan suasana di mana pengikut dapat belajar dan mengembangkan kualitas mereka (Najmaei & Sadeghinejad, 2019).

Kepemimpinan dalam islam adalah kepercayaan (amanah). Hal ini bisa dikatakan sebuah perjanjian psikologis antara pemimpin dan bawahannya bahwa ia akan berusaha yang terbaik dalam membimbing, melindungi dan memperlakukan bawahan secara adil. Kepemimpinan spiritual merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan spiritual tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah SWT di akhirat. Kepemimpinan merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat dan harus diemban sebaik-baiknya. Hal tersebut dijelaskan dalam Al Qur’an surat Al-Mu’minun:Artinya: Dan orang-orang yang

memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janji mereka dan orang-orang yang memelihara sholatnya, mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi surga Firdaus, mereka kekal di dalamnya. (Q.S. al-Mukminun 8-11). Selain dalam Al Qur'an Rasulullah SAW juga mengingatkan dalam Haditsnya agar dapat menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dimintai pertanggungjawaban baik di dunia maupun dihadapan Allah SWT. Hal itu dijelaskan dalam Hadits berikut: artinya: Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya (H.R. Bukhori).

Dari penjelasan Al Qur'an surat al-Mukminun 8-11 dan Hadits di atas dapat disimpulkan bahwa dalam ajaran Islam seorang pemimpin harus mempunyai sifat amanah, oleh karena itu, kepemimpinan sebaiknya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi justru dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban sebaik-baiknya (Wijayanti dan Wajni, 2012).

Pemimpin dalam tatanan sosial harus mengatur administrasinya untuk memaksimalkan biaya kepada masyarakat. Pemimpin harus berpandangan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas perbuatan mereka sendiri, dan menyerahkan penilaian hanya kepada Allah. Pemimpin harus selalu bertujuan untuk mewujudkan persatuan dan kesatuan (Kusumawati dkk, 2011). Adapun ciri-ciri seorang pemimpin tertuang dalam Surah An-Nisa (4:58) yang artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Bila dikritisi ayat tersebut mengandung 4 pesan moral, yaitu Allah memerintahkan untuk menunaikan berbagai macam amanah yang diamanahkan kepada siapapun yang memberi amanah; apabila diamanahkan untuk berkuasa, maka laksanakan amanah kekuasaan itu dengan penuh keadilan; perintah dan nasehat ini merupakan perintah yang paling indah untuk dijadikan pedoman; sesungguhnya Allah mendengar perkataan serta gerak-gerik seseorang dalam berperilaku termasuk ketika memerintah (Tafsir Al-Quran Tematik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan tidak berdampak langsung terhadap kinerja akademik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sustainable leadership lebih memberi ruang pada semua warga kampus bertanggung jawab pada prinsip yang sudah ditentukan, sehingga semua warga terdorong dan terkontrol dalam kegiatan kerjanya sesuai prinsip untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga memperkuat hubungan dimensi struktural modal sosial dan kinerja tugas pendidikan, akan tetapi tidak dapat meningkatkan kinerja penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Temuan penelitian ini mengindikasikan adanya kecenderungan dosen-dosen kurang memprioritaskan penelitian karena terbenturnya berbagai aturan, bahkan mengabaikan unsur pemenuhan administratif (formalitas), sehingga karya- karya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang telah dihasilkan tidak dapat dijadikan dasar untuk peningkatan kinerja, sehingga individu yang bersangkutan lebih berorientasi peningkatan kesejahteraan melalui perolehan kompensasi dari pihak eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa dosen dan pimpinan dari berbagai universitas yang dijadikan sampel penelitian, untuk meningkatkan kinerja akademik guna menuju kampus yang berreputasi internasional atau world class university diperlukan kebijakan dari pimpinan berupa peningkatan jumlah publikasi internasional, kolaborasi internasional, peningkatan jumlah penelitian kompetitif, tidak adanya pembatasan penerima bantuan penelitian maupun publikasi, mempermudah proses publikasi internasional dan peningkatan kualifikasi dosen yang bergelar doktor. Sehingga peran pimpinan di perguruan tinggi menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi, dengan kepemimpinan yang efektif dan didukung oleh organisasi yang terus menerus mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan menghasilkan kinerja yang optimal (Jogulu, 2011). Kepemimpinan keberlanjutan merupakan perilaku pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi pada bawahan yang akan meningkatkan motivasi bawahan (Iqbal & Sulej, 2022; Iqbal et al., 2020).

4.6.2 Relational capital mediates the effect of sustainable leadership on academic performance

Pembahasan mengenai peran mediasi relational capital terhadap kinerja akademik adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Relational capital mediates the effect of sustainable leadership on academic performance. Sustainable leadership dalam penelitian ini dibentuk oleh enam (4) indikator yaitu Openness, Accessibility, Interactive communication, Listening to employees. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai peran seorang pemimpin.

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa empat indikator tersebut signifikan membentuk sustainable leadership dan indikator interactive communication. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang seharusnya diperhatikan untuk membentuk sustainable leadership adalah interactive communication, diwujudkan dengan Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengemukakan ide-ide baru, Pimpinan memberikan kesempatan kepada dosen untuk menggunakan cara-cara baru dalam mencapai tujuan organisasi, Pimpinan menghargai hasil kerja dosen.

Academic Performance dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu : Proses pembelajaran, Evaluasi pembelajaran, Keberlanjutan study dan Publikasi hasil penelitian. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa indikator tersebut signifikan membentuk Academic Performance dengan $p\text{-value} < 0.05$; dan Proses pembelajaran menjadi indikator dominan dengan nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.863. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan academic performance diindikasikan oleh Proses pembelajaran.

Relational Capital dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu (1) Relationships in coauthorship, (2). Relationship created by joint Research, (3) Development projects (4). International students in exchange programs (International Mobility). Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut signifikan membentuk relational capital dan International students in exchange programs (International Mobility) menjadi indikator dominan.

Berdasarkan model analisis jalur inner model menunjukkan bahwa sustainable leadership, relational capital dan academic performance diketahui bahwa jalur sustainable leadership ke relational capital signifikan, jalur relational capital ke academic performance signifikansi, dan jalur sustainable leadership ke academic performance tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan relational capital memediasi sustainable leadership terhadap academic performance.

Hasil penelitian di lapangan konsisten dengan temuan Drewniak dkk. (2020) bahwa kepemimpinan berdampak pada modal relasional internal. Lebih lanjut dikemukakan bahwa terdapat pola pembentukan hubungan intra-organisasi dengan mengidentifikasi tindakan yang paling berkontribusi pada pengembangan modal relasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menciptakan dan mengembangkan modal relasional, peran seorang pemimpin mendorong terbentuknya nilai-nilai organisasi dan terciptanya budaya organisasi yang membantu pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja.

Temuan di lapangan mendukung pendapat Gjerde dan Ladegard (2019), bahwa pemimpin berkelanjutan seharusnya memotivasi anggota akademisi dan menciptakan lingkungan kerja yang menyeimbangkan tuntutan mereka dengan tuntutan organisasi, sehingga mendorong kinerja keberlanjutan individu dan kelompok. Kinerja berkelanjutan di pendidikan tinggi terkait dengan efek jangka panjang dari kinerja akademik, termasuk administrasi universitas, pengajaran, dan penelitian (Alghamdi et al., 2017).

Hasil temuan ini mendukung temuan penelitian sebelumnya bahwa modal relasional berpengaruh terhadap kinerja (Fauzan, 2012). Hasil temuan penelitian ini mencerminkan semakin banyak jumlah kerjasama yang dilakukan seorang dosen semakin tinggi pertukaran informasi dan pengetahuan dan berpeluang terlibat dalam kegiatan produktif berkelanjutan sebagai sertifikasi kepercayaan sosial dari agen eksternal terhadap individu yang bersangkutan (Lin, 2001), dan berdampak terhadap semakin tingginya kinerja akademik (Fauzan, 2012).

Kondisi di lapangan sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Drewniak et al. (2020), bahwa modal relasional merupakan elemen dari modal intelektual perguruan tinggi yang secara positif berkorelasi dengan kinerja perguruan tinggi.

Oleh karena itu, upaya yang dilakukan dalam peningkatan modal relasional tercermin dari aktivitas perguruan tinggi (Słupska, 2019). Modal relasional mengacu pada hubungan antara perguruan tinggi dengan entitas lain (termasuk dosen, karyawan) dan kerjasama dengan institusi lain (Hormiga et al., 2011). Penciptaan modal relasional merupakan fitur yang sangat diperlukan dari setiap perguruan tinggi. Modal relasional terdiri dari hubungan internal dengan dosen dan karyawan, kolaborasi yang dibangun antara perguruan tinggi dan (Hormiga et al., 2011). Modal relasional juga didefinisikan sebagai hubungan dengan pemangku kepentingan yang berdampak pada keberlangsungan perguruan tinggi.

Modal relasional berfungsi untuk memahami penciptaan pengetahuan sebagai proses sosial yang membutuhkan interaksi antar individu, terutama di perguruan tinggi yang bergerak dalam pendidikan. Teori modal sosial menyatakan bahwa Modal relasional sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi, peningkatan keunggulan kompetitif untuk membangun dan memelihara ikatan antar civitas akademik (Arena et al., 2020). Interkoneksi dan kolaborasi di seluruh organisasi merupakan faktor kunci yang mendorong berbagi ide, berbagi informasi, keahlian dan menyediakan sarana untuk bertukar pengetahuan (Ramadhan dkk., 2017).

Pemimpin sustainable menghilangkan hambatan, membina hubungan dengan orang lain, mendukung setiap orang untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, dan memastikan bahwa setiap orang mendapatkan kesempatan yang adil di organisasi (Ryan, 2006). Pemimpin mendorong berbagai pemangku kepentingan untuk bekerja sama, mengatasi konflik dan mendorong kemajuan organisasi (Stefani dan Blessinger, 2017). Penelitian sebelumnya menyarankan bahwa kepemimpinan adalah kunci yang sangat penting untuk mendorong inklusivitas organisasi (Brimhall, 2021), oleh karena itu secara tidak langsung kepemimpinan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja akademik.

Untuk mencapai kinerja unggul ditentukan oleh visi dan misi universitas yang berorientasi reputasi internasional, diantaranya adalah menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan melalui penelitian ilmiah (Leal et al., 2022), pengajaran, kegiatan kolaborasi dan publikasi internasional (Secundo dkk., 2017).

Factor lain yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja unggul dengan jalan mendorong tercapainya tujuan dengan mengartikulasikan dan mengintegrasikan tujuan dalam sebuah implementasi praktis, membangun kepercayaan antar universitas, terwujudnya kolaborasi, melibatkan civitas akademik untuk integrasi pendidikan secara profesional, menggabungkan ide-ide individu versus kolektif, menekankan pentingnya komunikasi antar civitas akademik (Vandaele & Stålhammar, 2022).

Indikator penting kinerja akademik dari suatu perguruan tinggi adalah pengajaran, penelitian dan publikasi, branding dan promosi, dan keragaman dalam program studi yang ditawarkan (Yadaf et al., 2022). Untuk itu diperlukan integrasi penelitian ke dalam kurikulum universitas (Alm et al., 2022). Di satu sisi, Manoharan et al. (2022)., Poon & Brownlow (2015), mengungkapkan bahwa kinerja akademik dapat dilihat dari kurikulum dan pengajaran. Sinergi antara akademisi dan praktisi akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan output lulusan. Kerjasama berbagai universitas dari dalam negeri dan luar negeri yang masuk di dalam 1000 besar ranking di world class university akan sangat membantu Universitas untuk meningkatkan reputasi Internasional.

4.6.3 Sustainable leadership affects on design curriculum.

Pembahasan mengenai sustainable leadership berpengaruh terhadap desain curriculum adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa sustainable leadership affects on design curriculum.

Sustainable leadership dalam penelitian ini dibentuk oleh enam (4) indikator yaitu Openness, Accessibility, Interactive communication, Listening to employees. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai peran seorang pemimpin.

Design curriculum dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu (1) review curriculum, (2) MBKM curriculum, (3) Sustainable curriculum. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai desain kurikulum.

Indikator MBKM curriculum adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada design curriculum. Artinya design curriculum sangat dirasakan responden, utamanya terlihat dari MBKM curriculum. Di sisi lain, indikator review curriculum dirasakan paling rendah untuk design curriculum. Artinya, dari tiga indikator, review curriculum dirasakan paling rendah untuk mengukur design curriculum, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan design curriculum yang lebih baik diharapkan meningkatkan review curriculum.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa sustainable leadership berpengaruh langsung variabel terhadap desain kurikulum. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Muhammad & Nugraheni (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkorelasi dengan hasil belajar akan menjadi dasar untuk membuat keputusan terkait dengan penyusunan perangkat kurikulum seperti instruksi instruksional, rangkaian kursus, model penilaian, pengembangan staf, dll. Kurikulum adalah kumpulan perangkat seperti bahan belajar, pengalaman belajar, tujuan, dan penilaian.

Di dalam reformasi kurikulum, kepemimpinan puncak dianggap berpengaruh dalam pengambilan keputusan, penentuan visi, dan mobilitas anggota dalam proyek difasilitasi oleh perangkat struktural dan arah kebijakan dari pimpinan puncak. Dengan cara ini, kompleksitas dan ambiguitas yang dihasilkan dari keragaman, subjektivitas, multi-interpretasi, dan kompleksitas lainnya dapat dikurangi (Novawan & Aisyiyah, 2020). Dalam tahapan keseluruhan, para pemimpin puncak menginstruksikan dan membimbing proses reformasi kurikulum mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Lebih lanjut upaya untuk mengkomunikasikan visi dan membawa isu-isu aktual urgensi perubahan merupakan tindakan awal yang diperlukan sekaligus untuk melaksanakan reformasi kurikulum.

Kepemimpinan berhasil menginspirasi namun jika tidak didukung oleh para akademisi, maka berdampak pada kurangnya partisipasi akademisi yang akan berdampak pada iklim kerja. Sehingga peran pemimpin menengah sangat penting untuk menjembatani ruang antara pemimpin puncak dan pengembang kurikulum.

Di dalam reformasi kurikulum, Fungsi pemimpin (kaprodi) melakukan komunikasi strategis untuk menyerap kebijakan dan visi untuk memberikan pengaruh pada keputusan pemimpin puncak (dekan, direktur). Mereka tidak hanya belajar kebijakan tetapi juga bekerja secara praktis dengan mempertimbangan masukan dari kolega. Dengan demikian, mereka cenderung menerapkan pendekatan pluralis (Doyle & Brady, 2018), yang memandang perubahan di luar batas teori kepemimpinan konservatif. Mereka bertindak secara rasional dan adaptif berdasarkan situasi lokal (Yaghi, 2017) dan mengorientasikan komunikasi mereka untuk memelihara kolaborasi guna memfasilitasi perubahan yang berhasil (Branson et al., 2015).

Selain itu, melakukan reformasi kurikulum skala besar bersifat multifaset dan berlapis-lapis. Inilah sebabnya mengapa mengetahui arti dari proyek reformasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk memotivasi kolega. Tanpa ini, mereka bisa dengan mudah kehilangan kekuasaan selama reformasi kurikulum. Dalam hal ini, kepemimpinan perlu memelihara dan mempertahankan makna selama proses perubahan. Pendekatan top-down cenderung untuk mendorong kegiatan reformasi pendidikan untuk fokus pada reformasi kurikulum. Reformasi kurikulum terdiri dari terdiri dari bahan (satu set kurikulum sebagai dokumen tertulis), pendekatan (metode pengajaran dan penilaian) dan keyakinan (prinsip, nilai, dan norma). Ini mengartikan bahwa perubahan dalam dokumen tertulis lebih praktis dan eksplisit daripada perubahan dalam dua dimensi lain, meliputi pendekatan pengajaran, keyakinan, nilai-nilai, dan ideologi yang mendasari, yang merupakan bagian dari praktik profesional (Novawan & Aisyiah, 2020).

Seperti yang diungkapkan oleh Hangel & Schmidt-Pfister (2017) menemukan bahwa dosen membutuhkan dorongan untuk mempublikasikan artikel yang berkaitan dengan karir. Pemimpin membuat kebijakan untuk mengatasi kondisi tersebut. Dengan memasukkan tujuan tersebut ke dalam kurikulum, perguruan tinggi dapat bersinergi dalam mengadopsi SDGs (Caeiro et al., 2020) dan meningkatkan kinerja akademik (Colin et al., 2020., Ali, 2017).

Novawan & Aisyiah (2020) mengkaji peran kepemimpinan dalam kurikulum keberlanjutan. Temuan menunjukkan bahwa pimpinan puncak lebih

mementingkan inovasi kurikulum sebagai dokumen tertulis sedangkan pimpinan menengah lebih mendalami agenda reformasi di tingkat akar rumput yang banyak terkait dengan pengembangan kapasitas para pengembang kurikulum di fakultas.

Muhammad & Nugraheni (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkorelasi dengan hasil belajar akan menjadi dasar untuk membuat keputusan terkait dengan penyusunan perangkat kurikulum seperti instruksi instruksional, rangkaian kursus, model penilaian, pengembangan staf, dll.

Menghadapi transformasi ekonomi, perubahan sosial, perkembangan teknologi yang sangat cepat, ada sebuah keharusan bagi perguruan tinggi untuk menyeimbangkan perannya sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan dengan lingkungan sosial. Lulusan dari lembaga pendidikan tinggi tidak hanya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja, tetapi juga sebagai generasi nasional yang mampu mengelola dinamisasi kehidupan (Muhammad & Nugraheni, 2022), Oleh karena itu, pengetahuan dan kurikulum memainkan peran kunci untuk kemajuan perguruan tinggi (Secundo dkk., 2017).

4.6.4 Design curriculum able to improve academic performance.

Pembahasan mengenai desain kurikulum berpengaruh terhadap academic performance adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Design curriculum able to improve academic performance.

Design curriculum dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu (1) review curriculum, (2) MBKM curriculum, (3) Sustainable curriculum. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai desain kurikulum.

Academic Performance dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu : Proses pembelajaran, Evaluasi pembelajaran, Keberlanjutan study dan Publikasi hasil penelitian.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa desain kurikulum berpengaruh langsung variabel terhadap academic performance. Hasil penelitian sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Mauliddina & Muhayat (2020), ada

pengaruh signifikan penerapan kurikulum terhadap kinerja akademik. Indikator penting kinerja akademik dari suatu perguruan tinggi adalah pengajaran, penelitian dan publikasi, branding dan promosi, dan keragaman dalam program studi yang ditawarkan (Yadaf et al., 2022). Untuk itu diperlukan integrasi penelitian ke dalam kurikulum universitas (Alm et al., 2022).

Ada tiga perspektif mengenai kurikulum: yang didasarkan pada tujuan kurikulum, yang didasarkan pada konteks, dan yang didasarkan pada teknik belajar-mengajar. Berdasarkan tujuan kurikulum adalah untuk memberikan warisan budaya atau untuk memajukan kemampuan intelektual siswa. Berdasarkan konteks, kurikulum berfungsi sebagai alat untuk mempersiapkan anak-anak untuk diri mereka di masa depan. Berdasarkan pendekatan belajar-mengajar, itu terkait dengan metode belajar mengajar yang memungkinkan siswa untuk mempelajari sesuatu dengan baik (Pata dkk., 2013).

Hasil penelitian sejalan dengan Colin dkk. (2020) menyatakan bahwa implementasi perencanaan kurikulum melalui proses yang komprehensif, kemudian dilanjutkan dengan penilaian, praktik belajar mengajar yang lebih terfokus, akan meningkatkan kinerja akademik. Demikain juga dengan pendapat Yu & Mocan (2019) menyatakan bahwa kurikulum memperkenalkan sistem kredit mata kuliah, mengubah buku pelajaran, memberikan fleksibilitas dalam pemilihan mata kuliah memiliki kinerja akademik yang lebih baik.

Gambaran umum pengembangan kurikulum di perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kaprodi, pada dasarnya kurikulum merupakan suatu dokumen yang berisi rumusan tentang tujuan, bahan ajar, kegiatan belajar mengajar, jadwal, dan evaluasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa kurikulum merupakan perencanaan pembelajaran, dengan demikian kita akan tau bagaimana proses pembelajaran dapat dilakukan, serta melakukan evaluasi terhadap keberhasilan seseorang.

Kurikulum sebagai rencana pembelajaran adalah sebuah rencana pembelajaran di suatu sekolah. Kurikulum mencakup sejumlah mata pelajaran yang

ditawarkan oleh suatu lembaga pendidikan yang harus ditempuh atau dipelajari peserta didik di sekolah atau pengajaran tinggi untuk memperoleh ijazah tertentu.

Kurikulum sebagai pengalaman belajar memandang kurikulum bukan hanya rencana pembelajaran saja, melainkan juga sebagai suatu pengalaman belajar yang nyata dan aktual terjadi dalam proses pendidikan di sekolah. Kegiatan belajar yang dilakukan peserta didik dalam rangka mencapai penguasaan standar kompetensi. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Susilana (2006), yang mengungkapkan bahwa kurikulum merupakan pengalaman belajar yang terencana dan terbimbing serta hasil belajar yang diharapkan, dirumuskan melalui rekonstruksi pengetahuan dan pengalaman yang sistematis di bawah naungan Lembaga pendidikan, untuk pertumbuhan dan proses pembelajaran yang berkelanjutan dari diri seseorang.

Hasil di lapangan sejalan dengan pendapat Munir (2008), yang mengungkapkan bahwa kurikulum menunjuk pada proses pembelajaran, yakni kurikulum dikategorikan dalam tiga pengertian, yakni (1) kurikulum sebagai rencana belajar peserta didik, (2) kurikulum sebagai rencana pembelajaran, dan (3) kurikulum sebagai pengalaman belajar yang diperoleh peserta didik. Kurikulum sebagai rencana belajar peserta didik.

Berbagai alternatif pengalaman belajar dapat dipilih sesuai dengan jenis kompetensi serta materi yang dipelajari, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Pengalaman belajar di dalam kelas dilaksanakan melalui interaksi antara peserta didik dengan sumber belajar, seperti telaah buku, melakukan percobaan, membuktikan dalil, menyusun argumen, dan data gathering; sedangkan pengalaman belajar di luar kelas dilakukan melalui kunjungan ke sumber belajar, museum, observasi keragaman makhluk hidup ke pantai atau pegunungan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merumuskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, materi/isi atau bahan pelajaran, serta metode cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengertian kurikulum tersebut menurut Munir (2008) lebih berbentuk pada kerangka kerja atau rancangan dalam membantu

berkembangnya kemampuan-kemampuan peserta didik melalui proses pembelajaran. Institusi sekolah bertanggung jawab menggunakan kerangka kerja tersebut dalam mengembangkan kurikulum yang di dalamnya memuat informasi tentang (1) apa yang harus dipelajari peserta didik (subjek); (2) apa yang harus peserta didik ketahui dan mampu lakukan (kompetensi); (3) berapa lama mereka dapat belajar (jam belajar, minggu belajar); serta (4) dengan cara bagaimana peserta didik belajar (tatap muka, tugas terstruktur, dan tugas individu).

Secara umum, pengembangan kurikulum dikelompokkan dalam empat jenis landasan, yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosiologis, serta landasan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) (Susilana, 2006). Landasan Filosofis Landasan filosofis mengandung arti bahwa pendidikan senantiasa berhubungan dengan manusia baik sebagai subjek, sebagai objek, maupun sebagai pengelola. Dengan demikian, pendidikan senantiasa berintikan interaksi antarmanusia. Di dalam interaksi tersebut tentu saja ada tujuan dan sasaran yang harus dicapai, ada materi atau bahan yang diinteraksikan, ada proses yang ditempuh dalam menginteraksikannya, serta ada kegiatan evaluasi untuk mengetahui ketercapaian proses dan hasilnya. Tentu saja untuk merumuskan dan mengembangkan setiap aspek yang terkait dengan setiap dimensi kurikulum tersebut memerlukan jawaban atau pemikiran yang mendalam dan mendasar atau dengan kata lain harus menggunakan pemikiran filosofis. Pendidikan sebagai ilmu terapan tentu saja memerlukan ilmu-ilmu lain sebagai penunjang, dalam hal ini filsafat. Filsafat pendidikan pada dasarnya adalah penerapan dan pemikiran-pemikiran filosofis untuk memecahkan masalah-masalah pendidikan (Susilana, 2006). Lebih lanjut dikatakan bahwa kurikulum pada hakikatnya adalah alat untuk mencapai tujuan pendidikan karena tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh filsafat atau pandangan hidup suatu bangsa maka tentu saja kurikulum yang dikembangkan juga akan mencerminkan falsafah hidup yang dianut oleh bangsa tersebut. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang sangat erat antara kurikulum pendidikan di suatu negara dengan filsafat negara yang dianutnya. Sebagai contoh, Indonesia pada masa penjajahan Belanda, kurikulum yang dianut pada masa itu sangat berorientasi pada kepentingan politik Belanda. Demikian pula pada saat

negara kita dijajah Jepang maka orientasi kurikulum berpindah disesuaikan dengan kepentingan dan sistem nilai negara Jepang. Setelah kemerdekaan, kurikulum pendidikan secara utuh menggunakan Pancasila sebagai dasar dan falsafah dalam pengembangannya.

Landasan Psikologis Landasan ini didasarkan pada prinsip bahwa perkembangan seseorang dipengaruhi oleh lingkungan dan kematangan. Lingkungan yang dimaksud dapat berasal dari proses pendidikan. Kurikulum sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam pendidikan tentu saja berkaitan dengan proses perubahan yang terjadi pada peserta didik. Dengan adanya kurikulum diharapkan perubahan yang terjadi pada peserta didik dapat membentuk kemampuan atau kompetensi aktual maupun potensial. Karakteristik perilaku setiap individu pada berbagai tingkatan perkembangan merupakan kajian dari psikologi perkembangan. Oleh karena itu, dalam pengembangan kurikulum harus senantiasa berhubungan dengan program pendidikan untuk kepentingan peserta didik maka landasan psikologi mutlak harus menjadi dasar pengembangan kurikulum. Perkembangan-perkembangan yang dialami oleh peserta didik, pada umumnya diperoleh melalui proses belajar. Guru/pendidik harus selalu mencari upaya untuk dapat membelajarkan peserta didik. Cara belajar dan mengajar yang dapat memberikan hasil optimal tentu memerlukan pemikiran yang mendalam, yaitu dilihat dari kajian psikologi belajar (Susilana, 2006).

Landasan Sosiologis: landasan ini didasari bahwa pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia. Pendidikan adalah proses sosialisasi melalui interaksi insani menuju manusia yang berbudaya. Dalam konteks inilah anak didik dihadapkan dengan budaya manusia, dibina, dan dikembangkan sesuai dengan nilai budayanya serta dipupuk kemampuan dirinya menjadi manusia (Susilana, 2006). Kurikulum dalam setiap masyarakat pada dasarnya merupakan refleksi dari cara orang berpikir, berasa, bercita-cita atau kebiasaan-kebiasaan. Karena itu, dalam mengembangkan suatu kurikulum perlu memahami kebudayaan. Kebudayaan adalah pola kelakuan yang secara umum terdata dalam satu masyarakat, meliputi keseluruhan ide, cita-cita, pengetahuan,

kepercayaan, cara berpikir, dan kesenian. Pengembangan kurikulum yang dilandasi oleh hal tersebut sifatnya umum, artinya berlaku bagi kehidupan masyarakat.

Landasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) Sumber nilai yang ada dalam masyarakat untuk dikembangkan melalui proses pendidikan ada tiga, yaitu logika, estetika, dan etika. Ilmu pengetahuan dan kebudayaan adalah nilai-nilai yang bersumber pada logika (pikiran). Sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pada hakikatnya adalah hasil kebudayaan manusia maka kehidupan manusia semakin luas, semakin meningkat sehingga tuntutan hidup pun semakin tinggi. Pendidikan harus mengantisipasi tuntutan hidup ini sehingga dapat mempersiapkan anak didik untuk hidup wajar sesuai dengan kondisi sosial budaya masyarakat. Dalam konteks inilah kurikulum sebagai program pendidikan harus dapat menjawab tantangan dan tuntutan masyarakat. Untuk dapat menjawab tuntutan tersebut bukan hanya pemenuhan dari segi isi kurikulumnya saja, melainkan juga segi strategi pelaksanaannya. Oleh karena itu, guru, pembina, dan pelaksana kurikulum dituntut lebih peka mengantisipasi perkembangan masyarakat, agar apa yang diberikan kepada siswa relevan dan berguna bagi kehidupannya di masyarakat.

Pengembangan Kurikulum

Pengembang kurikulum merupakan rangkaian sebuah siklus yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan penilaian. Perencanaan Kurikulum Perencanaan kurikulum pada dasarnya adalah penyiapan dokumen kurikulum berupa kurikulum dokumen inti, pedoman, dan suplemen yang merupakan paket kurikulum. Dokumen yang dikembangkan didasari atas beberapa analisis, meliputi (a) analisis kebutuhan masyarakat; (b) analisis kebutuhan pengembangan ilmu, pengetahuan, dan nilai-nilai; serta (c) analisis kebutuhan peserta didik. Dalam implementasinya, perencanaan dalam pengembangan kurikulum meliputi tiga perencanaan, yakni perencanaan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Perencanaan kurikulum jangka panjang merupakan kurikulum yang dikembangkan secara nasional dengan istilah “Standar Muatan Nasional”. Standar tersebut berbentuk kerangka kerja yang memberikan informasi umum mengenai keseluruhan mata pelajaran yang harus dipelajari (muatan), apa

yang perlu diketahui pada setiap mata pelajaran (topik atau aspek), maupun apa yang perlu dilakukan pada setiap mata pelajaran (kompetensi). Perencanaan kurikulum jangka menengah atau sering disebut kurikulum mikro berkaitan dengan kerangka kerja tentang program-program belajar untuk setiap semester dan kelas, termasuk penetapan jumlah mata pelajaran yang akan diajarkan. Perencanaan kurikulum jangka menengah ini sering disebut silabus (pengembangannya akan dibahas bersamaan dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau RPP). Silabus harus memperlihatkan rincian apa yang akan dilakukan peserta didik selama satu periode tertentu sepanjang satu semester pada setiap pelajaran.

Pelaksanaan Reformasi Kurikulum

Dampak dari reformasi kurikulum secara langsung adalah terjadinya perubahan dalam kegiatan pembelajaran. Terjadinya perubahan kurikulum akan menuntut peran serta dukungan masyarakat baik sekolah maupun umum. Menurut Muhammedi (2016) mengubah kurikulum sering berarti turut mengubah manusia yaitu guru, pembina pendidikan, dan pengasuh/pengasuh pendidikan. Itu sebabnya perubahan kurikulum dianggap perubahan sosial dan juga disebut inovasi kurikulum.

Sejalan dengan perkembangan zaman, maka kurikulum juga harus mengalami reformasi atau perubahan, untuk memperbaharui kurikulum yang sedang berjalan dengan menyesuaikan perkembangan zaman. Merubah kurikulum tidaklah sembarangan, akan tetapi diperlukan filsafah dasar, landasan psikologi, sosial budaya, landasan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang digunakan dalam menyelenggarakan pendidikan. Perubahan kurikulum dapat bersifat Pembelajaran yang efektif akan menghasilkan kualitas pembelajaran. Pentingnya kualitas pembelajaran untuk ditingkatkan, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) selalu berupaya melakukan reformasi kurikulum sebagai revisi kurikulum dari kurikulum sebelumnya, dengan tujuan mengembangkan kurikulum agar mampu menjadi solusi terhadap tantangan yang dihadapi sesuai perkembangan zaman, salah satu reformasi kurikulum pendidikan yang sedang berjalan saat ini adalah kurikulum revolusi industri 5.0.

Konsep revolusi industri 5.0 merupakan konsep yang fundamental dapat mengubah cara hidup, cara kita bekerja dan berhubungan dengan yang lain. Salah satu karakteristik yang unik dari industri 5.0 yaitu mengaplikasikan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence). Pengembangan kurikulum era revolusi industri 5.0 sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Dimana dalam kurikulum ditekankan mengembangkan soft skill dan transversal skill, serta keterampilan tidak terlihat yang berguna dalam banyak situasi kerja seperti keterampilan interpersonal, hidup bersama, kemampuan menjadi warga negara yang berpikir global, serta literasi.

Untuk tercapainya tujuan kurikulum pembelajaran, diperlukan workshop sebagai bekal bagi para dosen bagaimana mengaplikasikannya dalam pembelajaran, sehingga dosen memiliki kemampuan dalam memahami kecakapan di abad 21 (saran dari beberapa kaprodi). Kondisi tersebut sejalan dengan Raudhah (2016) yang menyampaikan bahwa secara akademis kurikulum mencakup empat komponen pokok yaitu (1) tujuan pendidikan yang ingin dicapai. (2) pengetahuan, ilmu-ilmu, data-data, aktivitas-aktivitas dan pengalaman dari mana-mana. (3) Metode pembelajaran dan (4) cara-cara penilaian digunakan untuk mengukur dan menilai hasil proses pendidikan yang dirancang dalam kurikulum. Sehingga kualitas pembelajaran dan pendidikan selaras dengan standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pada Pasal 18 disebutkan bahwa pemenuhan masa dan beban belajar bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan: 1) mengikuti seluruh proses pembelajaran dalam program studi pada perguruan tinggi sesuai masa dan beban belajar; dan 2) mengikuti proses pembelajaran di dalam program studi untuk memenuhi sebagian masa dan beban belajar dan sisanya mengikuti proses pembelajaran di luar program studi.

Melalui Merdeka Belajar – Kampus Merdeka, mahasiswa memiliki kesempatan untuk 1 (satu) semester atau setara dengan 20 (dua puluh) sks menempuh pembelajaran di luar program studi pada Perguruan Tinggi yang sama; dan paling lama 2 (dua) semester atau setara dengan 40 (empat puluh) sks menempuh pembelajaran pada program studi yang sama di Perguruan Tinggi yang

berbeda, pembelajaran pada program studi yang berbeda di Perguruan Tinggi yang berbeda; dan/atau pembelajaran di luar Perguruan Tinggi.

Bentuk kegiatan pembelajaran sesuai dengan Permendikbud No 3 Tahun 2020 Pasal 15 ayat 1 dapat dilakukan di dalam Program Studi dan di luar Program Studi meliputi:

1. Pertukaran Pelajar

Saat ini pertukaran mahasiswa dengan full credit transfer sudah banyak dilakukan dengan mitra Perguruan Tinggi di luar negeri, tetapi sistem transfer kredit yang dilakukan antar perguruan tinggi di dalam negeri sendiri masih sangat sedikit jumlahnya. Pertukaran pelajar diselenggarakan untuk membentuk beberapa sikap mahasiswa yang termaktub di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 3 Tahun 2020, yaitu menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain; serta bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

2. Magang/Praktik Kerja

Selama ini mahasiswa kurang mendapat pengalaman kerja di industri/dunia profesi nyata sehingga kurang siap bekerja. Sementara magang yang berjangka pendek (kurang dari 6 bulan) sangat tidak cukup untuk memberikan pengalaman dan kompetensi industri bagi mahasiswa. Perusahaan yang menerima magang juga menyatakan magang dalam waktu sangat pendek tidak bermanfaat, bahkan mengganggu aktivitas di Industri.

3. Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan

Kualitas pendidikan dasar dan menengah di Indonesia masih sangat rendah (PISA 2018 peringkat Indonesia no 7 dari bawah). Jumlah satuan pendidikan di Indonesia sangat banyak dan beragam permasalahan baik satuan pendidikan formal, non formal maupun informal. Kegiatan pembelajaran dalam bentuk asistensi mengajar dilakukan oleh mahasiswa di satuan pendidikan seperti sekolah dasar, menengah, maupun atas. Sekolah tempat praktek mengajar dapat berada di lokasi kota maupun di daerah terpencil.

4. Penelitian/Riset

Bagi mahasiswa yang memiliki passion menjadi peneliti, merdeka belajar dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan penelitian di Lembaga riset/pusat studi. Melalui penelitian mahasiswa dapat membangun cara berpikir kritis, hal yang sangat dibutuhkan untuk berbagai rumpun keilmuan pada jenjang pendidikan tinggi. Dengan kemampuan berpikir kritis mahasiswa akan lebih mendalami, memahami, dan mampu melakukan metode riset secara lebih baik. Bagi mahasiswa yang memiliki minat dan keinginan berprofesi dalam bidang riset, peluang untuk magang di laboratorium pusat riset merupakan dambaan mereka. Selain itu, Laboratorium/ Lembaga riset terkadang kekurangan asisten peneliti saat mengerjakan proyek riset yang berjangka pendek (1 semester – 1 tahun).

5. Proyek Kemanusiaan

Indonesia banyak mengalami bencana alam, baik berupa gempa bumi, erupsi gunung berapi, tsunami, bencana hidrologi, dsb. Perguruan tinggi selama ini banyak membantu mengatasi bencana melalui program-program kemanusiaan. Pelibatan mahasiswa selama ini bersifat voluntary dan hanya berjangka pendek. Selain itu, banyak lembaga Internasional (UNESCO, UNICEF, WHO, dsb) yang telah melakukan kajian mendalam dan membuat pilot project pembangunan di Indonesia maupun negara berkembang lainnya. Mahasiswa dengan jiwa muda, kompetensi ilmu, dan minatnya dapat menjadi “foot soldiers” dalam proyek-proyek kemanusiaan dan pembangunan lainnya baik di Indonesia maupun di luar negeri.

6. Kegiatan Wirausaha

Berdasarkan Global Entrepreneurship Index (GEI) pada tahun 2018, Indonesia hanya memiliki skor 21% wirausahawan dari berbagai bidang pekerjaan, atau peringkat 94 dari 137 negara yang disurvei. Sementara menurut riset dari IDN Research Institute tahun 2019, 69,1% millennial di Indonesia memiliki minat untuk berwirausaha. Sayangnya, potensi wirausaha bagi generasi milenial tersebut belum dapat dikelola dengan baik selama ini. Kebijakan Kampus Merdeka mendorong pengembangan minat wirausaha mahasiswa dengan program kegiatan belajar yang sesuai.

7. Studi/Proyek Independen

Banyak mahasiswa yang memiliki passion untuk mewujudkan karya besar yang dilombakan di tingkat internasional atau karya dari ide yang inovatif. Idealnya, studi/ proyek independen dijalankan untuk menjadi pelengkap dari kurikulum yang sudah diambil oleh mahasiswa. Perguruan tinggi atau fakultas juga dapat menjadikan studi independen untuk melangkapi topik yang tidak termasuk dalam jadwal perkuliahan, tetapi masih tersedia dalam silabus program studi atau fakultas. Kegiatan proyek independent dapat dilakukan dalam bentuk kerja kelompok lintas disiplin keilmuan.

8. Membangun Desa/Kuliah Kerja Nyata Tematik

Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) merupakan suatu bentuk pendidikan dengan cara memberikan pengalaman belajar kepada mahasiswa untuk hidup di tengah masyarakat di luar kampus, yang secara langsung bersama-sama masyarakat mengidentifikasi potensi dan menangani masalah sehingga diharapkan mampu mengembangkan potensi desa/daerah dan meramu solusi untuk masalah yang ada di desa. Kegiatan KKNT diharapkan dapat mengasah softskill kemitraan, Kerjasama tim lintas disiplin/keilmuan (lintas kompetensi), dan leadership mahasiswa dalam mengelola program pembangunan di wilayah perdesaan. Sejauh ini perguruan tinggi sudah menjalankan program KKNT, hanya saja Satuan Kredit Semesternya (SKS) belum bisa atau dapat diakui sesuai dengan program kampus merdeka yang pengakuan kreditnya setara 6 – 12 bulan atau 20 – 40 SKS, dengan pelaksanaannya berdasarkan beberapa model. Diharapkan juga setelah pelaksanaan KKNT, mahasiswa dapat menuliskan hal-hal yang dilakukannya beserta hasilnya dalam bentuk tugas akhir.

Bagaimana peran kepemimpinan di perguruan tinggi terhadap pengembangan desain kurikulum

Tugas pimpinan PT dalam pengembangan kurikulum yaitu merefleksi dirinya dari isi program kurikulum yang didesain atau dirancang dan dikembangkan mulai dari tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi itu sendiri. Kaprodi mempunyai wewenang dalam membuat operasionalisasi sistem pendidikan pada masing-masing prodi. Walaupun dosen

dapat mengembangkan kurikulum sendiri, namun pada pelaksanaannya harus selalu didorong dan dibantu oleh kaprodi, dosen dan kaprodi harus bekerja sama dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, mengkomunikasikan sistem pendidikan kepada masyarakat serta mendorong pelaksanaan kurikulum oleh dosen-dosen di kelas.

Peranan kaprodi ini lebih banyak berkenaan dengan implementasi kurikulum. kaprodi juga mempunyai peranan kunci dalam menciptakan kondisi untuk pengembangan kurikulum di prodi nya. Kaprodi sebaiknya bertindak secara aktif sebagai pemimpin kurikulum. Dengan demikian kaprodi memainkan peran langsung dan utama dalam pengembangan kurikulum. Kaprodi merupakan tokoh kunci dalam mengkoordinasikan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan segenap usaha dalam pengembangan kurikulum.

Dalam aspek perencanaan, merupakan perilaku yang selalu terlibat dan bahkan sering menjadi tumpuan dalam kegiatan perencanaan dan pengembangan kurikulum, mulai dari konsep hingga hal-hal yang lebih teknis. Bisa jadi kaprodi tidak terlibat secara fisik pada keseluruhan kegiatan perencanaan, namun terus melakukan pemantauan dari waktu ke waktu. Kaprodi memelihara proses pengembangan kurikulum dengan membentuk sebuah iklim dimana para perencana merasa dihargai dan mereka dapat memenuhi, dengan menggunakan istilah Abraham Maslow yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam kondisi ini pimpinan bertindak memberikan motivasi dengan cara memfasilitasi proses pelaksanaan pengembangan kurikulum. Kaprodi juga memberikan pertimbangan serius atau rekomendasi yang dibuat oleh kelompok pembuat kurikulum. Lebih jauh harus menunjukkan minat yang tulus dalam proses pengembangan kurikulum.

Hasil wawancara dengan kaprodi Ekonomi Syariah terkait pelaksanaan kurikulum di UIN Jakarta pada tanggal 24 Januari 2023 sebagai berikut :
“Pelaksanaan jelas saja jika tanpa adanya pembagian tugas mengajar dari para dosen maka akan adanya kekeliruan terhadap pengembangan kurikulum sehingga jadwal pembelajaran itu sejalan dengan kalender pendidikan dan apa-apa yang telah di canangkan dinas pendidikan dapat terlaksanakan dengan baik. Namun

untuk pelaksanaan belajar daring di sekolah kita banyak mendapatkan kendala, maka dari itu di buatlah kebijakan bantuan kuota internet untuk para mahasiswa.

Hasil wawancara dengan Bapak Nofrianto selaku kaprodi S2 Perbankan syariah terkait pelaksanaan kurikulum pada tanggal 24 Januari 2023 sebagai berikut : “Sesuai dengan apa yang dikatakan Dekan bahwasanya pelaksanaan jelas saja jika tanpa adanya pembagian tugas mengajar dari para dosen maka akan adanya kekeliruan terhadap pengembangan kurikulum sehingga jadwal pembelajaran itu sejalan dengan kalender pendidikan dan apa-apa yang telah di canangkan dinas pendidikan dapat terlaksanakan dengan baik. Tentunya menurut saya sudah melaksanakan tugas dengan baik, namun tak bisa juga kita katakan bahwa dalam pelaksanaan itu sudah telaksana dengan sempurna. Oleh karena itu sudah sepantasnya apa yang diamanatkan untuk di pimpinnya berjalan dengan baik dan terus mengadakan perubahan-perubahan yang lebih baik lagi kedepannya.”

Berdasarkan dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kurikulum sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan PT dapat di ukur dari mutu pendidikan yang ada di perguruan tinggi yang dipimpinnya. Maka dari itu pimpinan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga seorang pemimpin harus berupaya secara maksimal menjalankan perannya sebagai seorang yang di hormati dan disegani oleh para bawahannya. Pemimpin hendaknya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada tenaga kependidikan untuk dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan perguruan tinggi sendiri maupun di luar perguruan tinggi.

Lebih lanjut dikatakan bahwa pengembangan kurikulum sangatlah penting, dimana harapannya dengan adanya pembaharuan yang baik dapat meningkat mutu pendidikan yang berkualitas dan profesional. Nah, dalam menyusun pengembangan kurikulum tentunya saya tidak bertindak sendiri, selain dari hasil pemikiran saya,

ada rekan dan partner yang harus saya minta idenya, selain itu saya juga meminta pendapat dosen, user dan stake holder. Jadi untuk menyusun program saya mengadakan rapat yang dihadiri oleh orang-orang yang saya sebutkan tadi. Cara yang saya lakukan dalam kegiatan pengembangan kurikulum yaitu dengan mengadakan silabus kemudian mengadakan pelatihan mendasar dan lanjutan untuk peningkatan tujuan kurikulum itu sendiri sehingga apa-apa yang ada pada tujuan pendidikan itu dapat terlaksana. Upaya yang saya lakukan dalam pengembangan kurikulum yang paling mendasar yaitu melengkapi sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran terkait dengan seluruh faktor pendukung untuk peningkatan tujuan dari pendidikan itu sendiri, termasuk jumlah sebagai pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kurikulum itu sendiri.

Berdasarkan dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kurikulum sudah berjalan dengan baik, memfasilitasi dosen dalam mengajar, mengupayakan apa yang perlu diperbaiki dalam setiap proses belajar mengajar agar dapat memajukan pendidikan khususnya di Perguruan tinggi.

4.7. Kontribusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teori maupun praktis (manajerial) sebagai berikut :

4.7.1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian di lapangan mengembangkan model penelitian dari Drewniak et al. (2020) dan menggabungkan penelitian Arena et al. (2020) dengan menambahkan modal relasional sebagai variabel mediasi. Dengan penambahan variabel mediasi diharapkan dapat mengisi kesenjangan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja akademik.

4.7.2. Kontribusi praktis

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PTKIN di Indonesia. Kontribusi terpenting yang bisa didapatkan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap kinerja akademik, diantaranya adalah

kepemimpinan, modal relasional dan desain kurikulum. Bagi pihak lembaga hendaknya lebih memerhatikan faktor-faktor tersebut guna peningkatan kinerja akademik.

2. Berdasarkan bukti empiris dapat ditemukan bahwa kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja akademik. Sehingga untuk meningkatkan kinerja akademik perlu meningkatkan modal relasional yang meliputi hubungan kerjasama, student exchange, visiting professor, visiting lecture, hubungan kekuasaan, dan kolaborasi yang dibangun antara institusi dan orang-orang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Perlu unsur kepercayaan dari pihak bawahan, sehingga ketika para pengikut mempercayai pemimpin, mereka akan sensitif terhadap tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak disalahkan.
3. Kepemimpinan memainkan peran penting dan bagian tak terpisahkan dalam memfasilitasi modal relasional dan kinerja akademik. Inti dari kepemimpinan adalah mengubah paradigma pengikut sehingga mereka lebih tertarik dengan apa yang dapat mereka lakukan untuk organisasi.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Berbagai keterbatasan yang dijumpai sehingga hasil temuan ini belum dapat memberikan gambaran secara menyeluruh. Keterbatasan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Keterbatasan penggunaan variabel penelitian yang hanya mengembangkan saran dari penelitian sebelumnya
- b. Semua jawaban responden dikumpulkan menjadi satu, sehingga jawaban responden menjadi general, dan tidak diketahui jawaban untuk masing-masing PTKIN.
- c. Literatur yang ada biasanya menggunakan data cross-sectional untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan, kinerja akademik, desain kurikulum dan relasional capital. Jenis data ini berguna untuk memahami karakteristik dan status quo suatu organisasi, tetapi memiliki keterbatasan karena tidak dapat direfleksikan dalam dinamika sebuah perguruan tinggi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian secara kuantitatif sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran-saran tersebut masing-masing dapat dikemukakan sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan sustainable tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja akademik. Untuk meningkatkan kinerja akademik menuju reputasi internasional atau world class university diperlukan kebijakan dari pimpinan berupa peningkatan jumlah publikasi internasional, kolaborasi internasional, dan peningkatan kualifikasi dosen yang bergelar doktor. Sehingga peran pimpinan di perguruan tinggi menjadi salah satu penentu kinerja akademik.
2. Relational capital memediasi sustainable leadership terhadap academic performance. Dalam menciptakan dan mengembangkan modal relasional, peran seorang pemimpin mendorong terbentuknya nilai-nilai organisasi dan terciptanya budaya organisasi yang membantu pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja.
3. Sustainable leadership berpengaruh langsung variabel terhadap academic performance. Kepemimpinan yang berkorelasi dengan hasil belajar akan menjadi dasar untuk membuat keputusan terkait dengan penyusunan perangkat kurikulum seperti instruksi instruksional, rangkaian kursus, model penilaian, pengembangan staf, dll. Kepemimpinan dianggap berpengaruh dalam pengambilan keputusan, penentuan visi, dan mobilitas anggota difasilitasi oleh perangkat struktural dan arah kebijakan dari pimpinan.
4. Desain kurikulum berpengaruh langsung variabel terhadap academic performance. Penerapan kurikulum terhadap kinerja akademik. implementasi perencanaan kurikulum melalui proses yang komprehensif,

kemudian dilanjutkan dengan penilaian, praktik belajar mengajar yang lebih terfokus, akan meningkatkan kinerja akademik

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain :

5.2.1 Saran Bagi Praktisi

Kepemimpinan sustainable, relational capital, desain kurikulum merupakan beberapa komponen yang mampu meningkatkan kinerja akademik, sehingga bagi para pimpinan lembaga perlu memikirkan cara untuk mendorong dan mengembangkan relational capital, mengintegrasikan hasil penelitian ke dalam kurikulum, sehingga pencapaian kinerja akademik dapat berjalan optimal.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian lebih lanjut diperlukan sehubungan dengan peran berbeda yang dimainkan oleh kepemimpinan sustainable dan jenis kepemimpinan lainnya dalam mempengaruhi kinerja akademik. Sebagian besar studi yang ada membandingkan kepemimpinan sustainable dengan kepemimpinan transformasional dan menarik kesimpulan bahwa yang pertama lebih efektif daripada yang terakhir dalam memfasilitasi kinerja akademik. Penelitian yang akan datang harus mencoba untuk menjelaskan berbagai efek yang diberikan oleh kepemimpinan sustainable dan gaya kepemimpinan lainnya.
2. Sangat menjanjikan untuk memilih variabel multi-level untuk mempelajari efek dari kepemimpinan sustainable dengan kinerja akademik. Perlu juga diteliti peran mediator dan moderator untuk mengungkapkan hubungan antara kepemimpinan sustainable dengan kinerja akademik. Dengan cara ini peneliti dapat memahami secara komprehensif efek gabungan dari faktor dari tingkat yang berbeda, menjelaskan mekanisme dimana kepemimpinan sustainable berpengaruh pada kinerja akademik dari lebih dari satu perspektif.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Khalid A.D., Caterina, F. (2020). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: does organizational learning mediate the relationship? *International Journal of Educational Management*, 36(4), 397-418 Emerald Publishing Limited 0951-354X DOI 10.1108/IJEM-06-2020-0290
- Albert, M. and Uhlig, M. (2022), "Education for sustainable development at Chemnitz University of Technology", *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 23 No. 6, pp. 1229-1249. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2021-0078>
- Ali, M. (2017). *Curriculum Development For Sustainability Education*. UPI Press, Bandung, Indonesia
- Alghamdi, M., Muhammad Aslam, and Khushnoor Khan. (2017). Personality Traits as Predictor of Emotional Intelligence among the University Teachers as Advisors. *Education Research International*, 2017, 1-6.
- Alm, K., Beery, T., Eiblmeier, D., Fahmy, T. (2022). Students' learning sustainability implicit, explicit or non-existent: a case study approach on students' key competencies addressing the SDGs in HEI program. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 60-84
- Arenaa, C., Catuogno, S., Crisci, A. and Naciti, V. (2021). The mediating role of relational capital for the academic performance. *Meditari Accountancy Research*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2021-1209>
- Bayuo, B.B., Chaminade, C. and Göransson, B. (2020). Unpacking the role of universities in the emergence, development and impact of social innovations – a systematic review of the literature. *Technological Forecasting and Social Change*, 155, 120-130.
- Biasutti, M., Makrakis, V., Concina, E., & Frate, S. (2018). Educating academic staff to reorient curricula in ESD. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(1), 179–196. doi:10.1108/ijshe-11-2016-0214
- Branson, C. M., Franken, M., & Penney, D. (2015). Middle leadership in higher education. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 128–145. doi:10.1177/1741143214558575
- Brimhall, K.C. (2021). 'Re we innovatives? Increasing perceptions of nonprofit innovation through leadership, inclusion, and commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 41 (1), 3-24.
- Bruscaa, I., Cohen, S., Manes-Rossi, F. and Nicolò, G. (2019). Intellectual capital and academics rankings in european universities: do they go hand in hand? *Meditari Accountancy Research*, 28 (1). 51-71, doi: 10.1108/MEDAR-01-2019-0432;
- Caeiro, S., Sandoval Hamon, L.A., Martins, R. and Bayas Aldaz, C.E. (2020). Sustainability assessment and benchmarking in higher education institutions – a critical reflection. *Sustainability*, 12(2), 543, Multidisciplinary Digital Publishing Institute.

- Chii, and Gilanzel. (2018). Compariison and usages indicators in research assessment. *Scientometrics*, 116(1), 537-554
- Colin R. Brown and Lindsay J. Prendergast. (2020). Improving Academic Performance through a Unique Curriculum Development Process. *Journal of leadership and Instruction*, 2, 33-37
- Cricellii, Greeco, Griimaldi, and Llanes Duennas, P. (2018). Intelectual kapital and university performances. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 71-95, doi: 10.1108/JIC-02-2017-0037.
- Dahiiyat, S.E. (2015). models of knowledges acquisitions and innovation: the mediation effects. *International Journal of Learning and Change*, 8(2), 101-135.
- Deweettinck & Ameijde, Maaike van. (2011). Linkingleadership empowermentbehaviour to employee attitudes and behavior intention. *Personnel Review*, 40(3), 284-305. DOI 10.1108/00483481111118621
- Dee, J.R. and Leisyte, L. (2016). *Organizational learning in higher education institutions: theories, frameworks, and a potential research agenda*. in Paulsen, M.B. (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Springer International Publishing, Cham, 275-348.
- Doyle, T., & Brady, M. (2018). Reframing the university as an emergent organisation: Implications for strategic management and leadership in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(4), 305–320. doi:10.1080/1360080x.2018.1478608
- Drewniak, R., Urszula S., Iwona P. (2020). Leadership and Internal Relational Capital of Enterprises. *European Research Studies Journal*, XXIII(1) 373-388.
- Farrell, Mark (2020). Developing a Market-Oriented Learning Organisation. *Australian Journal of Management* 25(2), 201-4
- Fauzan, M. (2012). The Improvement of Lecturers' Performance Based on Social Capital and Organizational Support in Private Universities in Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 188 – 202.
- Findler, F., Schönherr, N., Lozano, R., Reider, D. and Martinuzzi, A. (2019). The impacts of higher education institutions on sustainable development. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(1), 23-38, doi: 10.1108/IJSHE-07-2017-0114
- Gjerde, S. & Ladegård, G. (2019). Leader role crafting and the functions of leader role identities. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 26 (1), 44-59
- Garcia-Merino, D., Garcia-Zambrano L., Rodriguez-Castellanos, A. (2014). Impact of Relational Capital on Business Value. *Journal of Information & Knowledge Management*, 13(1), 1-8.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guthrie, J. and Dumay, J. (2015). New frontiers in the use of intellectual capital in the public sector", *Journal of Intellectual Capital*, 16(2), 258-266. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2015-0017>
- Guuo, Zhuu, Y. and Zhaang. (2020). Inclusives leadership and employee behavior. *Current Psychology*, 41, 1301–1310, doi: 10.1007/ s12144-020-00647-x

- Imam, G, Hengky Latan. (2015). *Konsepteknik, Aplikasi Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Iqbal, Q., Ahmad, NH, & Halim, HA (2020). How Does Sustainable Leadership Influence Sustainable Performance? Empirical Evidence From Selected ASEAN Countries. *SAGE Open* Acces, 10 (4), <https://doi.org/10.1177/2158244020969394>
- Iqbal, Q. and Piwowar-Sulej, K. (2022). Sustainable leadership in higher education institutions: social innovation as a mechanism. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 1-20. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2021-0162>
- Janssens, L., Kuppens, T., Mulà, I., Staniskiene, E., Anne B. Zimmermann. (2022). Do European quality assurance frameworks support integration of transformative learning for sustainable development in higher education?. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 148-173
- Javed, B., Rawwas, M.Y., Khandai, S., Shahid, K. and Tayyeb, H. H. (2018). Ethical leadership, trust in leader and creativity: the mediated mechanism and an interacting effect. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 388 - 405.
- Jha S. (2018). Team psychological safety and team performance: A moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 903–924.
- Hamid, E.S. (2013). *Leadership dan Penguatan Perguruan Tinggi*. <https://lldikti5.kemdikbud.go.id/home/detailpost/leadership-dan-penguatan-perguruantinggi>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey.
- Hangel, N. and Schmidt-Pfister, D. (2017). Why do you publish? On the tensions between generating scientific knowledge and publication pressure. *Aslib Journal of Information Management*, 69(5), 529-544. <https://doi.org/10.1108/AJIM-01-2017-0019>
- Herdayati, Edi Harapan, Tobari, and Asya N Samsonova. (2020). The Effect of Visionary Leadership and Lecturer's Performance on Students' Achievements. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 89-98.
- Hogan, D & O'Flaherty, J. (2022). Exploring the nature and culture of science as an academic discipline: implications for the integration of education for sustainable development. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 120-147
DOI 10.1108/IJSHE-06-2021-0236
- Hollander, E.P. (2009). *Inclusiive Leadership: The Essential Leader-Follower Relationships*. Routledge/Taylor & Francis Group, New York, NY.
- Hormiga, Batistia, SanchezMedina (2011). The Impacts of Relasional Capital on the Succes New Busines. *Journal of Small Business Management*, 49(4), 617-638.

- Javeed, Naqvi, Khaan, Arjon and Tayeb. (2019). Impacts of inclusive leader on IWB. *Journal of Management and Organization*, Cambridge University Press, 25(1), 117-136
- Khan, A.A., Soaib Bin Asimiran, Suhaida, A.K & Siti, N.A. (2020). Instructional Leadership and Students Academic Performance: Mediating Effects of Teacher's Organizational Commitment. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* Vol. 19, No. 10, pp. 233-247, October 2020 <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.10.13>
- Kesar. and Holcombe. (2020). Barrier to organizational learnings in institutional. *Higher Education*, 79(1), 1119-1138.
- Komivess, S.R., Lucass,. and Mahon. (2013). *Explorings Leaderships: For Student to Makes a Difference*. 3rd ed., Jossey-Bass, Wiley & Sons, San Fransisco, California.
- Leal Filho, W., Dinis, M.A.P., Sivapalan, S., Begum, H., Ng, T.F., Al-Amin, A.Q., Alam, G.M., Sharifi, A., Salvia, A.L., Kalsoom, Q., Saroar, M. and Neiva, S. (2022), "Sustainability practices at higher education institutions in Asia", *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 23 No. 6, pp. 1250-1276. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-06-2021-0244>.
- Lin, N., 2001. Building a Network Theory of Social Capital.' *Connection*, 22(1), 28-51
- Liu, Chia Ling., Ghauri, Perveez., Rudol. Sinkovics, Rudolf. R. (2010). impacts of relational capital and OL on alliance outcomes. *Journal of World Business* 45 (2010) 237–249
- Mahajan, R. (2020). Sustainability of Indian management education institutions. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(3), 613-626
- Manoharan, K., Dissanayake, P.B.G., Pathirana, C., Deegahawature, D. and Silva, K.D.R.R. (2022), "A curriculum guide model to the next normal in developing construction supervisory training programmes", *Built Environment Project and Asset Management*, Vol. 12 No. 5, pp. 792-822. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-02-2021-0038>
- Mauliddina, R., & Muhayat, I. (2020). The Effect of Curriculum Implementation on the Performance of SDIT Albanna Denpasar Teachers. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 4(2), 223–234.
- Marsiick, V.J. and Waatkins, K.E. (2003). Demonstrates the values of OL. *Advances in Developing Human Resources, SAGE Publications*, 5(2), 132-151.
- Masaro, M., Bontis, N. and Gerrard, B. (2019). Intellectuals capital and performance in temporary teams. *Management Decision*, 58(3), 410-427, doi: 10.1108/MD-02-2019-0219.
- Muhammad, R., & Nugraheni, P. (2022). Sustainability of Islamic Banking Human Resources Through the Formulation of an Islamic Accounting Curriculum for Higher Education: Indonesian Perspective. *SAGE Open*, 12(1), <https://doi.org/10.1177/21582440221079838>
- Munawir., Raharjoo., Muslim AD. Hendra,S Muslim.,B Adam,M. (2019). Dimension of identity and OCB in good university governance

- in higher educations. *Journal of Applied Research in Higher Education*, . 11(2), 250-272
- Munir. (2008). *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Najmaiei, A. and Sadehinejad, Z. (2019). Inclusive leaderships: assessment of an emerging field. *Diversity within Diversity Management (Advanced Series in Management)*, Emerald Publishing, 22, 221-245.
- Novawan, A. and Aisyiyah, S. (2020). The Role of Leadership in Education for Sustainable Development Curriculum Reform in Indonesian Higher Education. Sengupta, E., Blessinger, P. and Yamin, T.S. (Ed.) *Introduction to Sustainable Development Leadership and Strategies in Higher Education (Innovations in Higher Education Teaching and Learning*, 22, 145-159. <https://doi.org/10.1108/S2055-364120200000022014>
- Owusu, Agyieman. (2019). Transformational leadership and innovation in higher educations. *International Journal of Leadership in Education*, 24 (5), 694-716 doi: 10.1080/13603124.2019.1623919
- Poon, J. and Brownlow, M. (2015). Development of students' commercial awareness within the curriculum of professionally accredited courses: A case study of property courses. *Education + Training*, Vol. 57 No. 4, pp. 405-428. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2013-0145>
- Ramadan, B.M., Dahiyat, S.E., Bontis, N. and Al-dalahmeh, M.A. (2017). Intellectual capital, knowledge management and social capital within the ICT sector in Jordan. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 437-462. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2016-0067>
- Randel, A, Benjamin M. Galvin, Lynn M. Shore, Karen Holcombe Ehrhart, Beth G. Chung, Michelle A. Dean, Uma Kedharnath. (2018). Inclusive leadership: realizing positive outcomes through belongingness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pustaka. Prenhallindo. Jakarta.
- Said, H., Ahmad, I., Mustafa, M.S., Ghani, F.A. (2015). Role of Campus Leadership in Managing Change and Challenges of Internationalization of Higher Education. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 82-88. Doi:10.5901/mjss.2015.v6n4s1p82
- Secundo, Schuttee, and Passante, G. (2017). Mobilising intellectual capital to improve universities competitiveness: the technology transfer offices' role. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 607-624, doi: 10.1108/JIC-12-2016-0139
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business A Skill- Building Approach*. John Wiley and Sons. USA.
- Ślupskaa, U. (2019). The importance of knowledge in building relational competence in virtual organisations.. *Institute of Economic Research*, 161-170.
- Salinas-Ávila, J., Abreu-Ledón, R. and Tamayo-Arias, J. (2020), "Intellectual capital and knowledge generation: an empirical study from Colombian public universities", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 21 No. 6, pp. 1053-1084. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0223>

- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (Edisi 2). Penerbit Andi.
- Stefanii, and Blessingers. (2017). *Inclusives Leadership in Higher Educaation: International Perspective*, Routledge, Taylor & Francis Group, New York, NY.
- Sugiyono, E. (2017). Analyees Of IC, OL To Organizational Performances. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 14(3), 22-25.
- Supriyanto, A.S., Ekowati, V.M., Rokhman, W., Ahamed, F., Munir, M., Miranti, T. (2023). Empowerment Leadership As A Predictor Of The Organizational Innovation In Higher Education. *International of Professional Business Preview*, 8(2), 1-21
- Susilana, R. (2006). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: FIP UPI Bandung.
- Tran and Chooi. (2019). inclusives leadership on OCB. *Journal of Pacific Rim Psychology*, Cambridge University Press, 13(1), e17
- Vandaele, M. & Stålhammar, S. (2022). Hope dies, action begins?" The role of hope for proactive sustainability engagement among university students. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 272-28
- Voolaiid and Ehalich. (2017). OL for higher educations. *The Learning Organization, Emerald Publishing*, 24(5), 340-354.
- Yadav, R., Shiva, A. and Narula, S. (2022), "Exploring private university attractiveness from students' perspective to ensure sustainable institutes: an empirical investigation from Indian perspective", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2021-0165>
- Yaghi, A. (2017). Adaptive organizational leadership style. *International Journal of Public Leadership*, 13(4), 243–259. doi:10.1108/ijpl-01-2017-0001
- Zeng, J. and Xu, G. (2020). leaderships and university lecturer' works engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1) 1-15.

