

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Tinggi, saat ini dihadapkan pada kekuatan global yang memerlukan Penelitian inovatif, pedagogi inovatif, dan struktur organisasi inovatif (W. G. Tierney & Lanford, 2016). Di Perguruan Tinggi, peningkatan kualitas pendidikan bergantung pada perilaku inovatif dosen (Sun & Huang, 2020). Inovasi dibangun di atas ide-ide kreatif sebagai elemen dasarnya, dan Inovasi organisasi adalah keberhasilan implementasi ide-ide kreatif dalam organisasi (T. M. Amabile, 1988). Dosen kreatif membawa perspektif segar dan pemikiran imajinatif dalam upaya penelitian, sehingga menghasilkan ide-ide inovatif dan kontribusi pada bidangnya masing-masing (Wibowo et al., 2024).

Dalam konteks Pendidikan tinggi, kinerja kreatif dosen mempunyai arti penting karena berdampak langsung pada pengajaran Penelitian, dan keberhasilan institusi secara keseluruhan (Wibowo et al., 2024). Di Indonesia, tugas akademik bagi dosen seperti meneliti, mengajar, menerbitkan artikel, dan pengabdian kepada Masyarakat disebut dengan tridarma perguruan tinggi (Permatasari et al., 2020).

Berdasarkan data pada laman Scimago tahun 2022, Indonesia memiliki peringkat ke-39 di seluruh dunia. Jika dibandingkan dengan Singapura di urutan ke 35, Indonesia cukup jauh dibanding negara tersebut. Dalam pemeringkatan di lingkup negara Asia, Indonesia mencapai peringkat ke-9 dari 33 negara Asia. Jika dibandingkan dengan negara tetangga, Malaysia menduduki peringkat ke-6, Hongkong peringkat ke-7 dan Singapura peringkat ke-8. Dalam gambaran tersebut, Capaian kinerja penelitian Indonesia, yang merupakan luaran dari kinerja Jabatan Fungsional Dosen dan Peneliti, ini menunjukkan bahwa peringkat luaran penelitian belum maksimal, dan masih di bawah negara-negara tetangga terdekat.

All subject areas		All subject categories		All regions		1996-2024	
Display countries with at least 0		Documents		Apply		Download data	
Country		↓ Documents	Citable documents	Citations	Self-Citations	Citations per Document	H Index
1	United States	16963549	14617353	564191398	226496389	33.26	3213
2	China	11684858	11461281	178312168	107610366	15.26	1455
3	United Kingdom	5089262	4196657	158900978	31829276	31.22	2048
4	Germany	4328107	3931535	121470423	25987033	28.07	1797
5	Japan	3629428	3442416	76400180	17329253	21.05	1364
6	India	3341068	3010235	44912652	15797988	13.44	925
7	France	2919925	2677893	82008442	14588890	28.09	1604
8	Italy	2699911	2417621	68905437	14692274	25.52	1416
33	Saudi Arabia	491154	470933	9340350	1547751	19.02	618
34	South Africa	489472	433104	9916908	1802302	20.26	702
35	Greece	477663	427176	11486617	1426059	24.05	725
36	Singapore	465685	422353	14810923	1238329	31.80	873
37	Indonesia	447794	434713	2966471	893334	6.62	349
38	Egypt	434888	417316	7143380	1478079	16.43	482
39	Pakistan	371531	349594	6034490	1340173	16.24	481
40	New Zealand	362719	315819	10661993	1201090	29.39	758
41	Thailand	337022	318771	5563942	812597	16.51	485

Gambar 1.1 Peringkat Penelitian Indonesia Indonesia di Dunia, Data Scimago Tahun 1996 - 2024

Sumber: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php>

Pada gambar 1.1 di atas menunjukkan Peringkat penelitian di Indonesia di Tingkat dunia. Indonesia berada di posisi nomor 37 dari 243 negara di seluruh dunia.

All subject areas		All subject categories		Asiatic Region	1996-2024	
Display countries with at least 0		Documents	Apply		Download data	
Country	↓ Documents	Citable documents	Citations	Self-Citations	Citations per Document	H index
1 China	11684858	11461281	178312168	107610366	15.26	1455
2 Japan	3629428	3442416	76400180	17329253	21.05	1364
3 India	3341068	3010235	44912652	15797988	13.44	925
4 South Korea	1717334	1660476	35304573	5800194	20.56	1004
5 Taiwan	927539	889288	18681477	2739387	20.14	738
6 Malaysia	555489	524435	8383643	1604620	15.09	559
7 Hong Kong	503385	464238	15790931	1525012	31.37	863
8 Singapore	465685	422353	14810923	1238329	31.80	873
9 Indonesia	447794	434713	2966471	893334	6.62	349
10 Pakistan	371631	349594	6034490	1340173	16.24	481
11 Thailand	337022	318771	5563942	812597	16.51	485

Gambar 1.2 Peringkat Penelitian Indonesia di Asia, Data Scimago Tahun 1996-2024

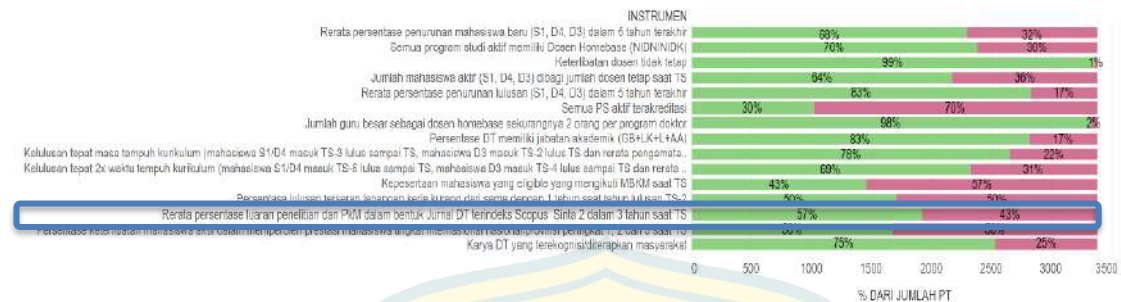
Sumber: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php?region=Asiatic%20Region>

Pada gambar 1.2 di atas menunjukkan Peringkat penelitian di Indonesia di Tingkat asia. Indonesia berada di posisi nomor 9 dari 33 negara di asia.

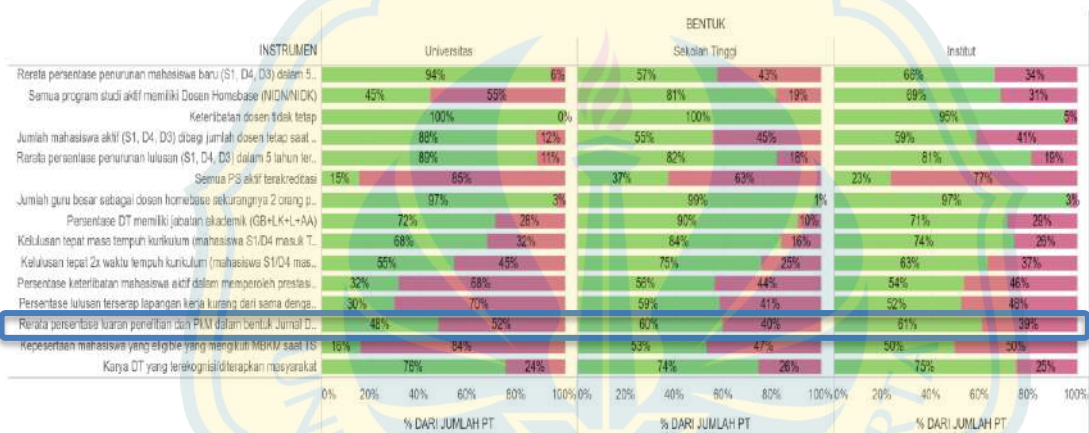
Intelligentia - Dignitas

STATUS ■ Memenuhi ■ Tidak Memenuhi

SEMUA BENTUK PT



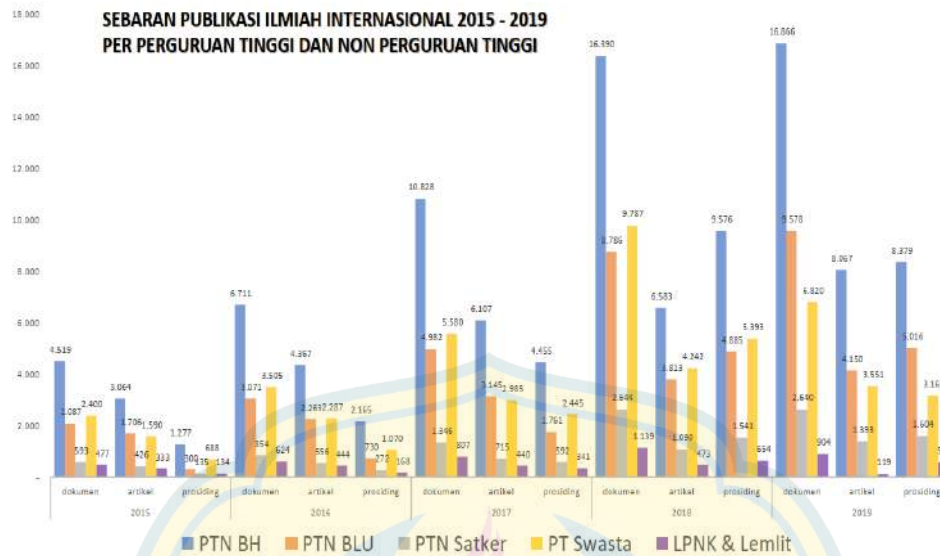
DETAIL PER KATEGORI BENTUK PT



Gambar 1.3 Rerata Persentase Luaran Penelitian dan PkM dalam Bentuk Jurnal DT Terindeks Scopus Sinta 2 dalam 3 Tahun

Sumber: <https://pemutu.kemdikbud.go.id/insights>

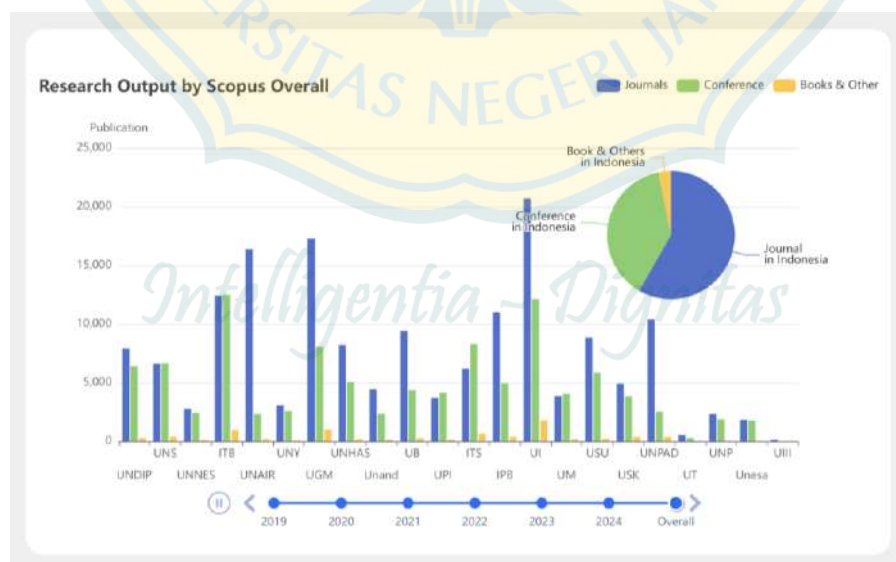
Instrumen Pemantauan dan Evaluasi Mutu Perguruan Tinggi untuk Perpanjangan Status Terakreditasi Melalui Mekanisme Automasi yang dapat dilihat pada Gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa rerata Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia hanya 57% yang memenuhi target luaran Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dalam bentuk jurnal terindeks Scopus Sinta 2 dalam 3 tahun. Dengan rincian per kategori Pendidikan tinggi, bentuk Universitas hanya 48% yang memenuhi capaian luaran, bentuk Sekolah tinggi hanya 60% yang memenuhi capaian luaran dan bentuk institute 61% yang memenuhi capai luaran tersebut.



Gambar 1.4 Sebaran Publikasi Ilmiah Internasional di Indonesia Tahun 2015 - 2019

Sumber: Diolah subdit fasilitasi publikasi ilmiah kemenristek-brin, 2020

Gambar 1.4 di atas menunjukkan sebaran hasil Penelitian yang dilakukan oleh dosen di Indonesia rentang tahun 2015 sd 2019, didominasi oleh PTNBH, disusul oleh PTN BLU dan PT Swasta. Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa PTNBH memiliki peran dalam memajukan kualitas Pendidikan di Indonesia.



Gambar 1.5 Sebaran Publikasi Ilmiah Internasional di PTNBH Indonesia Tahun 2019 – 2024

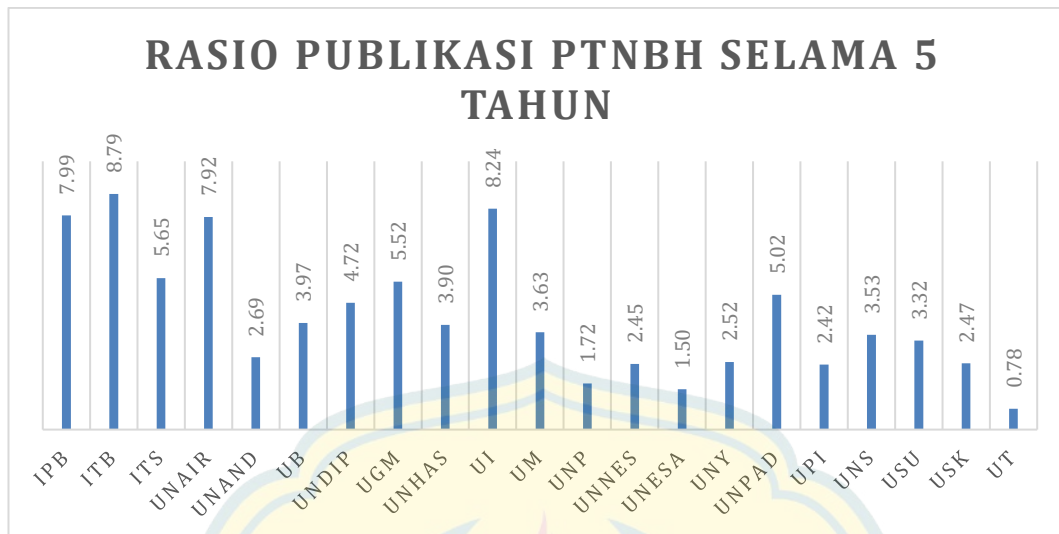
Sumber: <https://sinta.kemdikbud.go.id> tanggal 3 Juli 2024

Berdasarkan gambar 1.5 di atas, menunjukkan bahwa, output Penelitian yang paling banyak dikeluarkan di lingkungan PTNBH adalah jurnal. Dengan capaian tertinggi selama 5 (lima) tahun dengan 5 (lima) peringkat teratas adalah UI, UGM, Unair, ITB dan IPB memiliki publikasi di atas 5000 dokumen.

Tabel 1.1 Perhitungan Rasio Publikasi PTNBH selama 5 Tahun (2019-2024)

No	PTNBH	JUMLAH JURNAL SCOPUS	JUMLAH DOSEN TETAP	RASIO PUBLIKASI
1	IPB	11120	1392	7.99
2	ITB	12569	1430	8.79
3	ITS	6262	1109	5.65
4	UNAIR	16658	2103	7.92
5	UNAND	4504	1673	2.69
6	UB	9610	2418	3.97
7	UNDIP	8229	1742	4.72
8	UGM	17925	3250	5.52
9	UNHAS	8457	2168	3.90
10	UI	20836	2529	8.24
11	UM	4055	1117	3.63
12	UNP	2463	1430	1.72
13	UNNES	2796	1140	2.45
14	UNESA	1892	1259	1.50
15	UNY	3129	1241	2.52
16	UNPAD	10697	2131	5.02
17	UPI	3752	1551	2.42
18	UNS	6720	1903	3.53
19	USU	5721	1722	3.32
20	USK	4735	1914	2.47
21	UT	569	732	0.78
JUMLAH			35954	

Sumber: Data diolah oleh penulis dari <https://sinta.kemdikbud.go.id> dan <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>

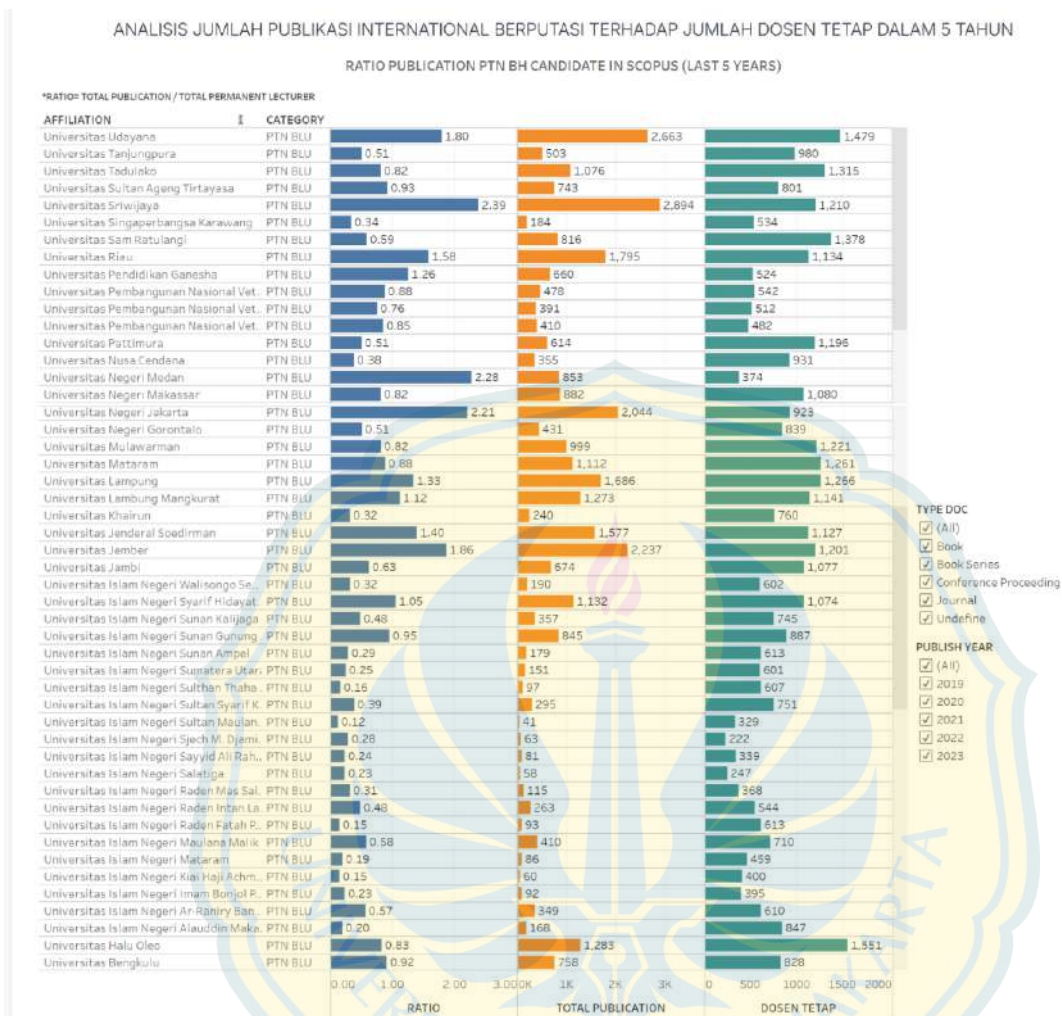


Gambar 1.6 Rasio Publikasi PTNBH selama 5 tahun (2019 – 2024)

Sumber: Data diolah oleh penulis dari <https://sinta.kemdikbud.go.id> dan <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>

Gambaran mengenai aktivitas *Knowledge Sharing*, diantara dosen tetap di PTNBH, dapat kita simpulkan dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.6 bahwa rerata di PTNBH dinilai cukup aktif, dikarenakan rasio dosen tetap menghasilkan karya ilmiah sudah cukup tinggi. Di ITB, Rasio publikasi tertinggi yaitu 8,79, artinya setiap dosen tetap menghasilkan 8 publikasi dalam 5 tahun terakhir ini. Hal ini menunjukkan proses *Knowledge Sharing* antara dosen berjalan aktif. Namun masih ditemui di PTNBH yang memiliki rasio di bawah 1 (satu) yaitu UT, dengan rasio 0,78. Rasio yang paling kecil ini menunjukkan proses *Knowledge Sharing* belum maksimal.

Intelligentia - Dignitas

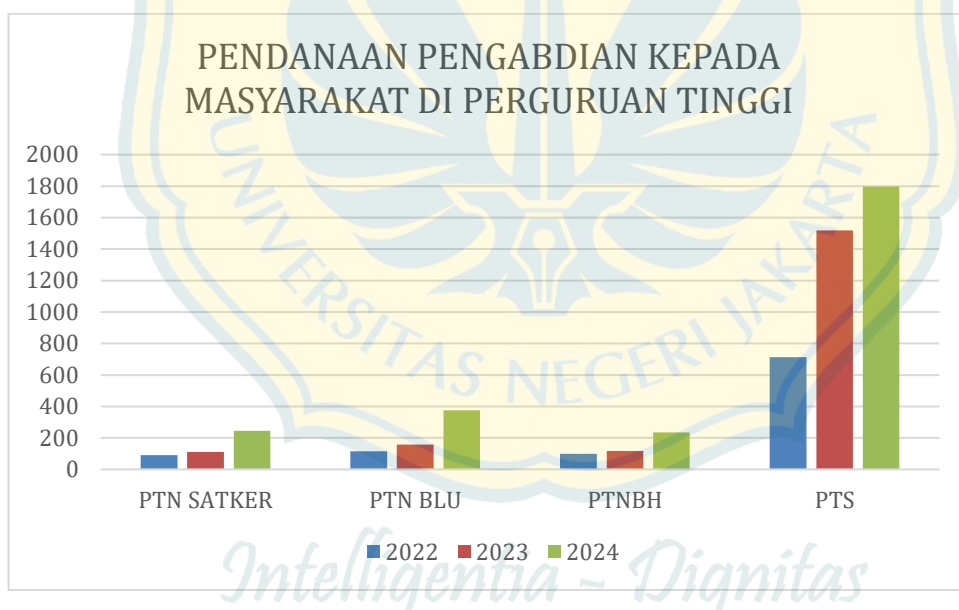


Gambar 1.7 Jumlah Publikasi Ilmiah Internasional Bereputasi di PTN BLU Indonesia Tahun 2019 - 2023

Sumber: <https://sinta.kemdikbud.go.id/ptnbnanalytics> tanggal 3 Juli 2024

Berdasarkan pada gambar 1.7 di atas, bahwa Jumlah Publikasi Ilmiah Internasional Bereputasi di PTN BLU Indonesia Tahun 2019 – 2023 dengan 4 (empat) peringkat teratas adalah yang memiliki publikasi di atas 2000 dokumen yaitu, UNSRI, UNUD, UNEJ, dan UNJ. Adapun hasil Analisa pada gambar 4 dan gambar 5 di atas, yaitu Perguruan Tinggi di Indonesia yang termasuk cukup baik di dalam hal pelaksanaan Penelitian adalah di PTNBH. Untuk itu, dalam menentukan model terbaik dalam mendorong Penelitian di Indonesia, peneliti tertarik untuk meneliti di lingkungan PTNBH, guna dapat meningkatkan Penelitian Indonesia di mata dunia.

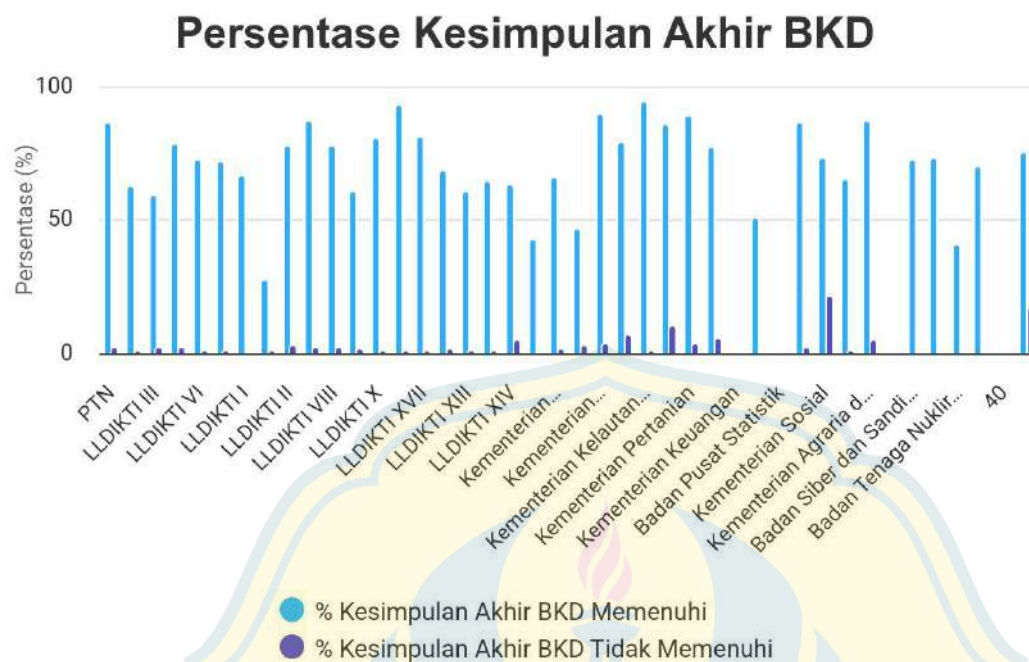
Gambaran mengenai aktivitas *Knowledge Sharing*, diantara dosen tetap, dapat kita simpulkan dari gambar 7. Rasio antara total publikasi berbanding dengan jumlah dosen tetap, menunjukkan rasio tertinggi untuk PTN BLU adalah Universitas Sriwijaya sebesar 2,39. Rasio tersebut menunjukkan bahwa rerata masing-masing dosen tetap telah melakukan publikasi 2 karya ilmiah. Sedangkan untuk rasio terendah adalah 0,12 yang dimiliki oleh Universitas Islam Negeri Sultan Maulana, Rasio ini menunjukkan bahwa rerata setiap dosen tetap, belum memiliki kontribusi atas luaran karya ilmiah. Dari Gambar 7 tersebut, untuk PTN BLU baru 11 (sebelas) Perguruan tinggi yang memiliki rasio di atas 1 (satu) artinya setiap dosen tetap di PTN BLU dapat melakukan *Knowledge Sharing*, yaitu UNUD, UNSRI, UNRI, UNDHIXSA, UNIMED, UNJ, UNILA, ULM, UNSOED, UNEJ, dan UIN Syarif Hidayatullah.



Gambar 1.8 Pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Perguruan Tinggi Dikti Kemdikbudristek Tahun 2022 – 2024

Sumber: <https://bima.kemdikbud.go.id/> Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 1.8 di atas, bahwa Pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Perguruan Tinggi baik di PTN Satker, PTN BLU, PTNBH dan PTN cenderung meningkat. Hal ini juga didukung oleh jumlah dana yang disalurkan Kemendikbudristek semakin meningkat setiap tahunnya.



Gambar 1.9 Laporan Kinerja Dosen – Beban Kerja Dosen di Indonesia Tahun Ajaran 2023/2024 genap

Sumber: <https://sister.kemdikbud.go.id>

Berdasarkan gambar 1.9 di atas, bahwa Laporan Kinerja Dosen – Beban Kerja Dosen pada Tahun Ajaran 2023/2024 genap, masih terdapat dosen yang belum memenuhi kewajiban khusus kinerja tiga tahunan BKD. Paling banyak dosen yang belum memenuhi kewajiban khusus sebanyak 21.69% di Perguruan Tinggi di bawah Kementerian Sosial, disusul Perguruan Tinggi di bawah Kementerian Perdagangan 16.67%. Untuk lingkungan PTN di bawah Kemendikbudristek sebanyak 2.53 % belum memenuhi hasil kesimpulan Akhir BKD. Untuk itu, perlu untuk mengetahui apa saja yang dapat mendorong *Creative Performance* dosen di Indonesia dalam melaksanakan Tridarma perguruan tinggi, khususnya pada pelaksanaan Penelitian.

Tantangan yang dihadapi dosen dalam mengembangkan kinerja kreatif, adalah tekanan dalam penggunaan teknologi, stress kerja, kebutuhan kemampuan memahami diri sendiri, kepemimpinan, dan keterampilan kolaboratif (Yuhertiana et al., 2024). Tantangan lainnya dalam kreativitas adalah, pertama Tekanan waktu, yaitu terlalu banyak pekerjaan dalam waktu tertentu, kedua Prosedur evaluasi yang memberi kritik negative secara berlebihan, ketiga status quo, menghindari resiko

dengan melakukan yang biasa dilakukan dan keempat masalah politik, persaingan yang merusak (T. M. Amabile & Gryskiewicz, 1989).

Kreativitas adalah benih dari semuanya inovasi, dan persepsi psikologis terhadap inovasi (implementasi ide-ide) dalam suatu organisasi kemungkinan besar akan berdampak pada motivasi untuk menghasilkan ide-ide baru (T. M. Amabile et al., 1996). Karena kreativitas menjadi penting bagi organisasi untuk tumbuh dan menjadi kompetitif, hal ini wajib untuk dipahami dan mengeksplorasi faktor psikologis daripada hanya fokus pada faktor eksternal seperti lingkungan (L. Huang & Luthans, 2015). Kapital psikologis (*Psychological Capital*) memiliki potensi sebagai sumber daya psikologis yang positif dan berharga dalam meningkatkan kinerja kreatif (Sweetman et al., 2011).

Pandemi COVID-19 telah mengganggu bidang pendidikan, memaksa para pendidik untuk beradaptasi dengan metode pengajaran dan lingkungan kerja baru, sehingga dosen perlu mengatasi kesenjangan pembelajaran dan menumbuhkan perilaku inovatif dan kreatif di kalangan pendidik (Yuhertiana et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis dapat memberi ledakan kreativitas, Individu dan Organisasi/pelaku usaha akan mengalami kemunduran jika tidak kreatif (Rhenald Kasali, 2021).

Dalam hal pelaporan kinerja, masih terdapat dosen yang dinilai tidak disiplin dalam melaporkan kinerjanya atau mengumpulkan bukti luaran kinerjanya. Terbukti dengan hadirnya Peraturan Permenpan RB No 1 pada Tahun 2023, yang ditetapkan tanggal 06 Januari 2023, yang menegaskan bahwa setiap jafung, termasuk dosen didalamnya, diberi batas pelaporan seluruh kinerja sejak TMT SK Jafung terakhir sampai dengan 31 Desember 2022, Dosen tidak siap.

Hal ini diperuntukkan dalam rangka perubahan metode penilaian kinerja berbasis angka kredit menjadi berbasis konversi dari penilaian kinerja tahunan dari atasan langsung. Seluruh pelaporan kinerja tersebut, harus selesai diproses menjadi Angka Kredit Integrasi pada 30 Juni 2023 ini menuai banyak polemik dari Dosen. Akhirnya Kemen PANRB menerbitkan Surat Edaran No 8 Tahun 2023 bahwa, paling lambat diusulkan adalah 30 Juni 2023, dan paling lambat ditetapkan dan diusulkan 31 Desember 2023. Bahkan Menteri PANRB pun buka diskusi bersama dengan dosen untuk transformasional jabatan fungsional dikarenakan polemik

dosen sangat viral (Baca: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-buka-diskusi-bersama-dosen-untuk-transformasi-jabatan-fungsional>).

Dosen tidak siap dalam melaporkan luaran kinerjanya tentu memiliki latar belakang yang perlu dianalisa. Apakah dosen memiliki kecenderungan malas, tidak disiplin, atau mengabaikan sehingga dikumpulkan hanya saat kebutuhan kenaikan pangkat/jabatan saja. Selain itu, Kebijakan Permenpan RB No. 1 2023 ini, berbeda cara dengan penilaian kinerja dosen sebelumnya. Dimana sebelumnya capaian kinerja dosen berdasarkan luaran dari tridarma perguruan tinggi yaitu, bukti pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga, jika dosen sangat aktif memiliki luaran tersebut, maka angka kredit terkumpul menjadi lebih cepat untuk naik jabatan yang lebih tinggi. Lain halnya dengan kebijakan baru ini, Jabatan Fungsional dosen disamakan dengan jabatan fungsional lainnya. Yaitu capaian kinerja merupakan konversi dari penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yang dinilai atas langsung. Dan angka kreditnya sudah ditetapkan. Tidak ada lagi, dosen yang dapat naik jabatan lebih cepat dikarenakan luaran kinerjanya berlebih. Tentu saja ini membuat demotivasi dosen. Hal ini berkaitan dengan kepribadian seorang dosen. Berdasarkan teori human capital, ternyata ada satu aspek yang jarang diteliti terhadap dosen yaitu, *Psychological Capital*.

Menurut Penelitian sebelumnya, (Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, 2007) dan (Slåtten et al., 2020), jika seseorang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi maka akan memiliki keyakinan lebih tinggi pula terhadap kreativitasnya. Serta memiliki kinerja yang baik dalam hal berorganisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), performance dan inovasi. Serta akan memiliki lebih tinggi antusias dan rasa ingin tahu dan eksplorasi, bersedia berpikir dan menerima ide-ide baru, yang merupakan syarat penting untuk mendorong kemauan berinovasi (Sweetman et al., 2011).

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 45 dan Pasal 69 ayat 2. Bahwa dosen wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi

teladan peserta didik. Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi Pelajaran secara luas dan mendalam. Dalam hal ini, kompetensi kepribadian sangat jarang diteliti. Sehingga, penulis tertarik mengangkat variable kompetensi kepribadian dosen.

Peran dinamis bagi keberhasilan perguruan tinggi sangat ditentukan oleh manajemen pengetahuan, khususnya dengan memperkuat berbagai aspek, baik aspek perencanaan, pengaturan, pengkoordinasian aset manajemen pengetahuan dengan modal intelektual (Nursyirwan et al., 2023). Berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pengetahuan (Rohman et al., 2020). Sebagai penerapan berbagi pengetahuan, dosen kreatif seringkali berkolaborasi dalam proyek interdisipliner, sehingga menghasilkan dampak yang lebih luas dan meningkatkan peluang pendanaan Penelitian (W. G. Tierney & Lanford, 2016).

Menurut (Van Den Hooff & Ridder, 2004), *Knowledge Sharing* dapat mendorong akumulasi dan aliran pengetahuan yang penting bagi penerjemahan pengetahuan individu ke pengetahuan organisasi, serta hadirnya pengetahuan baru. Sehingga, secara positif, *Knowledge Sharing* berkaitan dengan perilaku kreatif pegawai (Mehmood et al., 2020).

Lingkungan kerja dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, dibutuhkan role model seorang pemimpin yang mampu mempertahankan inovasi dan adaptasi dalam lingkungan berkecepatan tinggi dan tidak menentu, yang disebut dengan *Entrepreneurial Leadership* (Surie & Ashley, 2008). *Entrepreneurial Leadership* ini mampu mengatur sumber daya yang diperlukan untuk mencapai potensi peluang, dengan melibatkan idea generation / ide, Penataan ide, dan promosi ide (Cogliser & Brigham, 2004).

Penelitian sebelumnya mengenai Entrepreneurial leaders, Newman et al., (2020) menjelaskan bahwa Entrepreneurial leaders memiliki ide-ide kreatif dan solusi inovatif terhadap system yang dihadapinya. Serta juga memberi inspirasi dalam pengambilan risiko dan menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi inovasi, pengetahuan, kemampuan, semangat untuk berinovasi, dan ketangkasan intelektual individu yang mendukung perilaku inovasi.

Peran *Entrepreneurial Leadership* dalam lingkungan akademik Di dalam abad ini, universitas mengejar *academic entrepreneurship* untuk menempatkan dan memposisikan diri secara strategis sebagai peran penting dalam teknologi pembangunan berkelanjutan dan pertumbuhan ekonomi (Yusoff et al., 2013).

Pimpinan perguruan tinggi seperti dekan dan kepala program akademik menjalankan peran penting dalam departemen akademik yang membentuk universitas. Mereka mengelola operasi sehari-hari, mempekerjakan staf dan pengajar profesional, dan bekerja erat dengan administrator universitas yang lebih tinggi (Goodall et al., 2021). Peran seorang pimpinan universitas sangatlah besar, kompleks, dan seringkali penuh dengan ambiguitas (Wahab & Tyasari, 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa intuisi pembelajaran yang lebih tinggi tidak hanya berubah tetapi juga mengubah institusinya menjadi lebih baik dalam kewirausahaan/ entrepreneurial dalam hal sifat, perilaku, dan administrasi (Shukri Bakar & Mahmood, 2014).

Dosen di Indonesia, jika memiliki *Creative Performance* dalam melaksanakan Penelitian, karier dosen akan meningkat, mutu layanan pada mahasiswa meningkat, Capaian kinerja Perguruan Tinggi dan Kementerian akan meningkat, maka peringkat Penelitian Indonesia di mata dunia akan meningkat. Maka Perguruan Tinggi di Indonesia akan menjadi tujuan sekolah dari mancanegara, mengakibatkan devisa negara naik, perekonomian meningkat, maka kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat lebih baik lagi.

Dosen di Indonesia, jika tidak memiliki *Creative Performance* dalam melaksanakan Penelitian maka dosen akan kehilangan ide dalam melaksanakan penelitian, sehingga minat penelitian menurun. Perkembangan kariernya menurun, mutu layanan pada mahasiswa menurun, capaian kinerja Perguruan Tinggi dan kementerian menurun, Peringkat penelitian Indonesia di mata dunia akan terus menurun. Perguruan tinggi akan tertinggal dibanding negara lain, sehingga tidak dapat menarik mahasiswa mancanegara. Akibatnya tidak ada pemasukan devisa dari pendidikan, dan tidak memiliki kontribusi pada kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Faktor - faktor yang mampu mempengaruhi masalah *Creative Performance*, yaitu, berdasarkan Penelitian sebelumnya yaitu terdiri atas; Level Pendidikan dan

masa kerja (X. Zhou et al., 2022), Competence based trust, explicit knowledge contribution dan *Knowledge Sharing* (Christyani & Sudibjo, 2022), employee psychological ownership dan creative self-efficacy (Nwanzu & Babalola, 2022), Kepemimpinan transformasional (Setiawan & Triyono, 2022), Fun at Work (Kebebasan Pribadi, Bersosialisasi dengan rekan kerja, Perayaan di tempat kerja, Kegembiraan Global) (Dr. Ume Sumayya et al., 2021), Individual Factors, Organizational Factors, internal and external digital *Knowledge Sharing* (Tønnessen et al., 2021), effective followership, work autonomy, creative self-efficacy (Chiang et al., 2022), Emotional Intelligence, Competence (B. Cai et al., 2022), Extrinsic Reward, Intrinsic Motivation, Distributive Justice, Procedural Justice (Shaheen et al., 2020), Paradoxical Leader Behavior, Workload Pressure, Integrative Complexity, Creative Self Efficacy (Shao et al., 2019), Inovation Climate, Online *Knowledge Sharing* (Mukti et al., 2022), Innovative Climate, Collaborative, *Knowledge Collecting*, Knowledge Donating (Goh et al., 2020), Worklife balance, Optimism (Bouzari & Karatepe, 2020), Psychological Capital, Knowledge Donating and *Knowledge Collecting* (W. Chen et al., 2021). Berdasarkan data di atas, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kreatif dosen perlu dikaji lebih mendalam dengan variable lainnya yang memiliki prediksi untuk penguatan *Creative Performance*.

Celah Penelitian dalam literatur terkait pengaruh *psychological capital*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja kreatif, ditemukan bahwa belum adanya Penelitian dengan model lengkap antara variable tersebut. Adapun terkait variable *Entrepreneurial Leadership* masih sangat terbatas, sehingga perlu lebih mendalam untuk mengkaji variable tersebut

Faktor - faktor yang mampu mempengaruhi masalah *Creative Performance* dosen rendah adalah Keengganan dosen dalam berbagi pengetahuan/ sharing knowledge, baik dilingkungan Perguruan Tingginya maupun ke eksternal Perguruan Tinggi. Kedua, kurangnya kompetensi dosen, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian sebagai jati diri seorang dosen. Dimana jika seorang dosen, menjadi dosen dari keteguhan hatinya, maka akan terus memiliki motivasi diri yang kuat, untuk melaksanakan tugas tridarma Pendidikan tinggi. Keengganan dalam melakukan Penelitian, bisa jadi dikarenakan tidak

berpengetahuan, atau tidak sesuai dengan lingkungannya, atau tidak memiliki teman/ teamwork yang mendorong dia, atau karena malas. Ketiga, role model pemimpin, turut serta dalam membangun budaya kerja yang baik. Maka dengan sosok pemimpin yang memiliki *Entrepreneurial Leadership*, maka dapat mendorong kreativitas dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas tentang judul “**Model Kinerja Kreatif Dosen Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Di Indonesia: Modal Psikologis, Kepemimpinan Kewirausahaan, Dan Knowledge Sharing.**”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *Creative Performance*, *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital* (X1) Dosen PTNBH di Indonesia.
2. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
3. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
4. Apakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
5. Apakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
6. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Creative Performance* dengan mediasi *Knowledge Sharing* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
7. Apakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap *Creative Performance* dengan mediasi *Knowledge Sharing* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

8. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Creative Performance* pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

C. Pembatasan Penelitian

Dari hasil identifikasi masalah seperti yang telah diuraikan, meliputi kajian permasalahan yang cukup luas. Baik bagi personal individu, maupun dari sisi lingkungan serta pekerjaannya. Agar Penelitian ini lebih terfokus dalam peningkatan pelaksanaan Penelitian bagi dosen, maka akan dipilih variable yang menurut penulis memiliki dampak signifikan serta belum banyak diteliti.

Dalam penelitian ini ruang lingkup yang akan diteliti dibatasi hanya pada masalah-masalah yang diduga paling berpengaruh terhadap *Creative Performance* Dosen di Indonesia. Dengan demikian, variabel yang akan diteliti adalah ***Psychological Capital, Entrepreneurial Leadership, dan Knowledge Sharing***. Sedangkan dosen yang diteliti adalah Dosen PTNBH di Indonesia, dimana pada Tahun 2024 saat penelitian dilakukan, hanya terdapat 21 Perguruan Tinggi saja yang memiliki status Berbadan Hukum.

D. Rumusan Masalah

Setelah adanya pembatasan atas masalah yang akan diteliti, langkah selanjutnya adalah penulis menyusun pertanyaan atas rumusan masalah penelitian. Tujuan Pertanyaan atas perumusan masalah adalah agar masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan dengan benar dan tepat.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *Creative Performance* (Z), *Knowledge Sharing* (Y), *Entrepreneurial Leadership* (X2), dan *Psychological Capital* (X1) Dosen PTNBH di Indonesia.
2. Apakah *Psychological Capital* (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
3. Apakah *Psychological Capital* (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

4. Apakah *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
5. Apakah *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
6. Apakah *Psychological Capital* (X1) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
7. Apakah *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
8. Apakah *Knowledge Sharing* (Y) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan isu Penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis, menguji dan menemukan:

1. Gambaran *Creative Performance* (Z), *Knowledge Sharing* (Y), *Entrepreneurial Leadership* (X2), dan *Psychological Capital* (X1) Dosen PTNBH di Indonesia.
2. Pengaruh *Psychological Capital* (X1) terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
3. Pengaruh *Psychological Capital* (X1) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
4. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
5. pengaruh *Entrepreneurial Leadership* (X2) terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
6. Pengaruh *Psychological Capital* (X1) terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

7. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* (X2) terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
8. Pengaruh *Knowledge Sharing* (Y) terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka kegunaan/manfaat/Signifikansi yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan bagi bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan *Creative Performance*, *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi pada umumnya dan Perguruan Tinggi pada khususnya, untuk dapat meningkatkan *Creative Performance* melalui *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital*. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk:

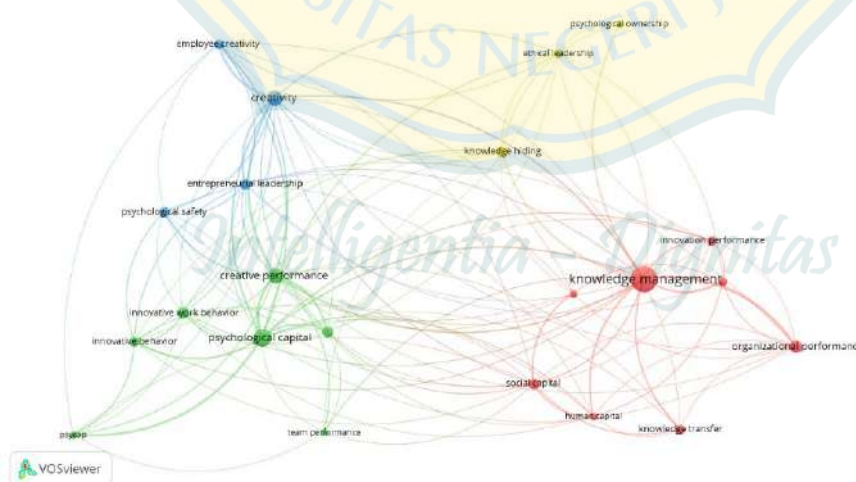
- 1) Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dalam peningkatan *Creative Performance* melalui *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital*.
- 2) Untuk Kementerian, penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam mengambil kebijakan sehingga dosen memiliki *Creative Performance* yang tinggi.
- 3) Untuk Perguruan Tinggi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan strategi agar semua dosen memiliki *Creative Performance* dalam melaksanakan tugas.

G. State Of The Art

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model *Creative Performance* dosen di Indonesia baik secara teoritis maupun empiris. Diidentifikasi

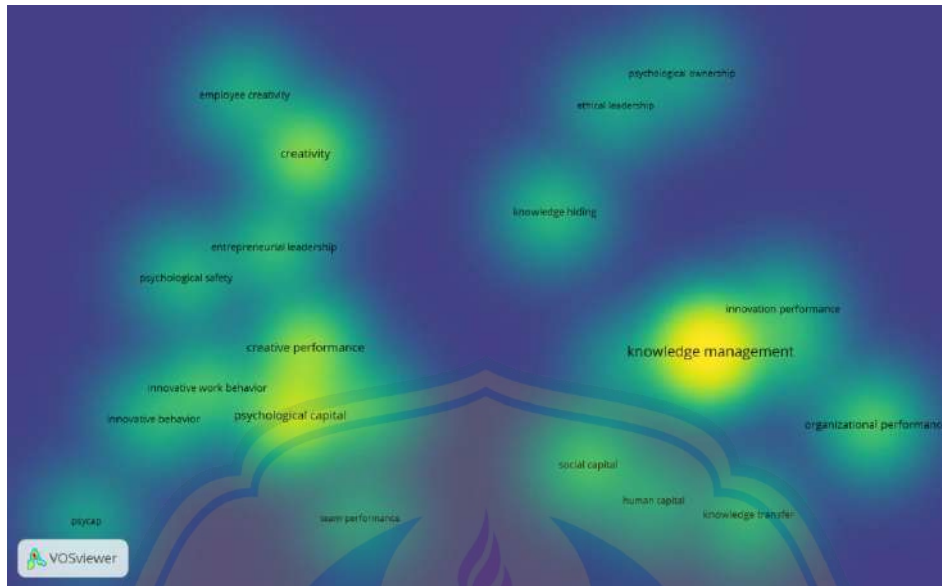
variabel prediktor *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital* sebagai solusi dan pengukuran. Secara teoritis penelitian ini menghasilkan model efektif *Lecture Creative Performance* dengan best practicenya dan secara empiris diidentifikasi dimensi dan faktor pembentuk variabel penelitian sehingga menjadi pertimbangan bagi pengambilan keputusan bagi PTNBH. Terdapat satu aspek pada Penelitian terkait Human Capital yang jarang diteliti, yaitu Kompetensi kepribadian. *Creative Performance* dosen dengan cakupan lebih luas, secara Nasional belum ada, serta berdasarkan Penelitian terdahulu, belum ada penelitian yang serupa mengukur peran *Psychological Capital* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Creative Performance* melalui *Knowledge Sharing*. Hal ini dibuktikan dengan analisis bibliometric dengan aplikasi Vos Viewer.

Analisis bibliometric adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi artikel ilmiah yang lebih dulu diterbitkan, baik buku atau artikel. Pendekatan ini membuktikan sebagai alat efektif dalam mengukur dampak dan pengaruh publikasi dalam lingkungan komunitas ilmiah (Ellegaard & Wallin, 2015). Gambar di bawah ini menunjukkan peta perkembangan model publikasi ilmiah mengenai variable yang diteliti pada penelitian ini.

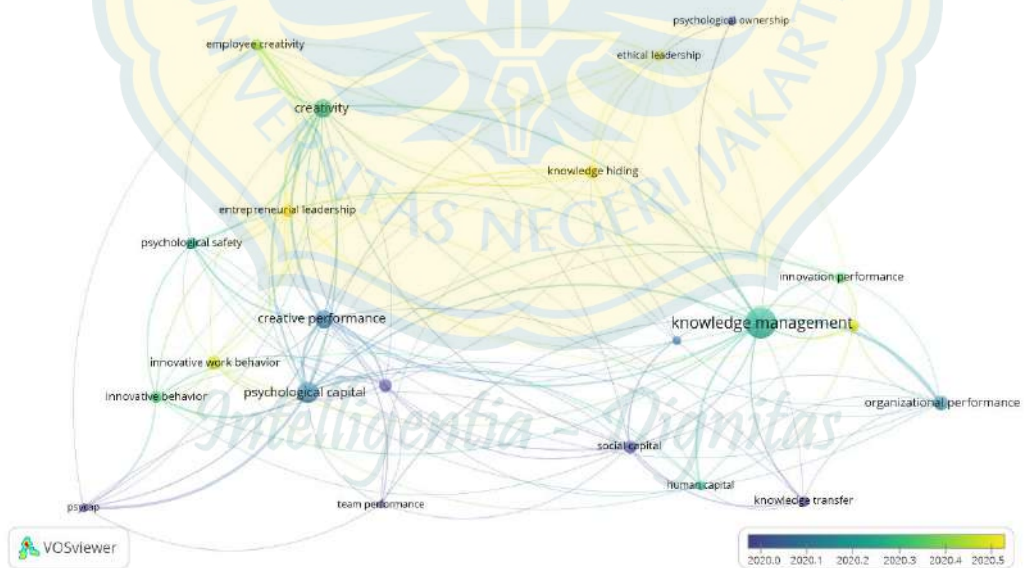


Gambar 1.10 Peta Perkembangan Model Publikasi Ilmiah Mengenai Variable yang Diteliti

Sumber: *VOSviewer* (2024)



Gambar 1.11 Visualisasi Density Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian
Sumber: VOSviewer (2024)



Gambar 1.12 Overlay Visualization Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian

Sumber: VOSviewer (2024)

Kebaruan dalam Penelitian ini terletak pada pendekatan model yang digunakan. Model ini menghubungkan antara *Psychological Capital* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Creative Performance* melalui *Knowledge*

Sharing adalah baru dan belum ditemukan pada studi-studi sebelumnya, terutama dengan mengambil unit analisis dosen perguruan tinggi negeri berbadan hukum di Indonesia.

Setiap titik dalam *visualisasi density* memiliki variasi warna yang menggambarkan kepadatan elemen pada titik tersebut. Visualisasi density berfungsi untuk memberikan gambaran bibliometrik dengan memperhatikan elemen-elemen yang memiliki signifikansi dalam analisis. Warna pada *visualisasi density* berkisar dari biru ke hijau hingga kuning. Warna kuning menunjukkan bahwa ada banyak elemen yang berdekatan dengan titik dan memiliki bobot yang tinggi terhadap elemen lainnya. Sebaliknya, warna biru menandakan jumlah elemen yang lebih sedikit di sekitar titik, dan bobotnya relatif lebih rendah terhadap elemen lain (Eck & Waltman, 2014). Gambar menunjukkan bahwa hasil analisis visualisasi density view berwarna kuning dan hijau yang berarti item tersebut penting untuk dianalisis. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan variabel yang penting untuk dianalisis dan masih perlu dilakukan kajian lebih mendalam. Gambar 10 dan 11 menunjukkan bahwa hasil analisis visualisasi density view, variabel *Entrepreneurial Leadership* berwarna hijau tua. Hal ini menunjukkan bahwa sangat jarang sekali variabel ini diteliti. Dan berdasarkan gambar 10, bahwa variabel *Entrepreneurial Leadership* baru mulai diteliti tahun 2024 ini. Berdasarkan data tersebut, sehingga perlu dilakukan kajian lebih mendalam.

Peneliti juga melakukan pencarian terhadap penelitian terdahulu untuk membandingkan teori pada penelitian terdahulu dengan teori pada variabel yang diteliti di penelitian ini. Penelitian mengenai dampak variabel *Psychological Capital* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Creative Performance* melalui *Knowledge Sharing* masih sangat terbatas dan belum mencakup secara keseluruhan, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada unsur-unsur, sub-variabel, atau dimensi yang berkaitan. Sehingga, penelitian ini menggunakan *Creative Performance* sebagai variabel endogen (variabel tergantung) yang dipengaruhi. Sementara *Psychological Capital*, *Entrepreneurial Leadership* dan *Knowledge Sharing* dianggap sebagai variabel eksogen (variabel independen) yang mempengaruhi.

Posisi Penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian lain, yaitu:

1. Fokus pada PTN-BH: Penelitian ini menekankan konteks perguruan tinggi berbadan hukum di Indonesia, yang memiliki otonomi lebih besar dibanding PTN lainnya.
2. Integrasi Variabel Unik: Penelitian ini Mengombinasikan *Psychological Capital* dan *Entrepreneurial Leadership* sebagai prediktor utama, yang jarang diteliti sebelumnya dalam konteks kinerja kreatif dosen.
3. Pendekatan Teori RBV (Resource-Based View): Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan teori motivasi atau manajemen kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, keterbaruan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemodelan Kinerja Kreatif Dosen: Penelitian ini mengembangkan model kinerja kreatif untuk dosen di Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) di Indonesia. Model ini mengintegrasikan variabel-variabel seperti *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja kreatif dosen.
2. Alat Ukur Kinerja Kreatif: Penelitian ini juga memperkenalkan alat ukur baru untuk menilai kinerja kreatif dosen, yang dapat digunakan dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan.
3. Best Practices dalam Pengembangan PTNBH: Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengembangan kinerja kreatif dosen, yang dapat dijadikan referensi bagi pengambilan keputusan strategis di PTNBH.

