

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Inovasi menjadi komponen penting dari kesuksesan Darvishmotevali et al. (2020) dan daya saing suatu organisasi dalam perekonomian saat ini (Zhang et al., 2019; Singh et al., 2021). Oleh karena itu, pertumbuhan organisasi akan banyak bergantung pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk memilih dan menerapkan hal yang paling menjanjikan dari ide-ide baru tersebut (Lee et al., 2020; Hughes et al., 2018). Inovasi juga merupakan solusi terbaik dalam melakukan proses kerja baru, layanan yang menyenangkan, dan menghasilkan produk inovatif menurut Caccamo et al. (2022) sehingga organisasi selanjutnya akan bertunas, dan akhirnya menjadi mekar dengan sangat indah (Kwon & Kim, 2020). Perubahan situasi dan keadaan yang sangat cepat dalam kurun waktu terakhir telah banyak memengaruhi dan menantang individu dan organisasi menurut Kaur Bagga et al. (2022) untuk menciptakan nilai tambah melalui inovasi (Kucharska & Rebelo, 2022).

Inovasi merupakan sebuah proses yang mencakup bagaimana ide-ide diadopsi ke dalam praktik-praktik (produk, layanan, atau metode produksi baru) yang digunakan secara ekonomis dengan tujuan yang jelas (Ellis & Childs, 2019). Oslo Manual (2018) mencatat bahwa inovasi merupakan produk atau proses bisnis yang baru atau lebih baik dari sebelumnya, atau merupakan kombinasi keduanya. Di dalamnya terdapat perbedaan secara signifikan dengan sebelumnya (OECD, 2018). Organisasi yang inovatif akan terus menciptakan terobosan berupa kebaruan, keunikan, dan perbedaan dalam proses, layanan, maupun produk melalui berbagai intervensi yang digerakkan oleh kebijakan dan pembelajaran berdasarkan pengalaman praksis dan krisis yang diperlukan untuk tetap bertahan hidup, kompetitif, dan sukses (AlMalki & Durugbo, 2023).

Meski inovasi dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional suatu negara, namun inovasi di Indonesia masih jauh dibandingkan negara lainnya berdasarkan skala pengukuran *Global Innovation Index* (GII) 2023. Berikut adalah tabel ASEAN Global Innovation Index:

Tabel 1.1 ASEAN Global Innovation Index 2023

Nomor	Negara ASEAN	Peringkat GII (132 negara)	Skor
1	Singapura	5	61.5
2	Malaysia	36	40.9
3	Thailand	43	37.1
4	Vietnam	46	36.0
5	Filipina	56	32.2
6	Indonesia	61	30.3
7	Brunei Darussalam	87	23.5
8	Kamboja	101	20.8

Sumber: *Global Innovation Index* (GII), WIPO 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 132 negara yang masuk *Global Innovation Index* (GII), Indonesia berada pada urutan ke-61. Dalam skala tingkat negara ASEAN, inovasi Indonesia masih kalah di bawah negara-negara ASEAN seperti Thailand, Vietnam, dan Filipina. Dibandingkan dengan tahun 2022, inovasi Indonesia di lingkup ASEAN memang agak naik dari urutan ke-75 dengan skor 27,9 menjadi pada urutan ke-61 dengan skor 30.3 pada tahun 2023. Namun demikian, jika diurutkan berdasarkan tingkat negara ASEAN, posisi Indonesia masih sama seperti tahun 2022 sebelumnya yakni menempati urutan ke-61 dari 8 negara ASEAN peserta GII. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi Indonesia yang diukur dengan inovasi di bidang politik, pendidikan, infrastruktur dan penciptaan pengetahuan dari masing-

masing ekonomi suatu negara (Bate et al., 2023) masih tertinggal baik dalam tingkat ASEAN maupun dunia.

Salah satu aspek yang diukur dalam GII adalah aspek modal manusia. Inovasi pada modal manusia berkaitan erat dengan inovasi pada pengelolaan aset berupa sumber daya manusia. Pengelolaan aset sumber daya manusia tersebut berkaitan dengan *innovative work behaviour* yang dimaknai sebagai serangkaian tindakan memunculkan ide-ide hingga mendapatkan dukungan terhadap ide-ide tersebut, dan membantu pelaksanaan ide-ide tersebut yang melebihi kreatifitas dan kuncinya adalah diferensial *differentiation* (Scott et al., 1994). Hal tersebut dikembangkan Spreitzer (1995, p. 1449) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mencerminkan penciptaan sesuatu yang baru atau berbeda yang berorientasi pada perubahan dengan melibatkan penciptaan produk, layanan, ide, prosedur, atau proses baru. Keduanya sejalan dengan Janssen (2000) yang menyebutkan bahwa *innovative work behaviour* merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, akan mendapatkan manfaat baik bagi kinerja individu, kelompok, atau organisasi.

Sintesis literatur menunjukkan terdapat empat set konsep manajemen dalam merumuskan studi *innovative work behaviour*, yakni pembelajaran dan kepemimpinan kerja (*innovative work learning and leadership*), proses dan kinerja kerja inovatif (*innovative work processes and performances*), karakteristik dan kondisi kerja inovatif (*innovative work characteristics and conditions*), dan penghambat dan interdependensi kerja inovatif (*innovative work inhibitors and interdependencies*) (Alessa & Durugbo, 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada studi perilaku inovatif yang berkaitan dengan pembelajaran dan kepemimpinan inovatif (*innovative work learning and leadership*) karena penelitian ini menyoroti dimensi pembelajaran sosial, aspek psikologis, dan peran kepemimpinan dalam mendorong

terwujudnya inovasi, baik pada tingkat individu maupun secara kolektif dalam organisasi. Konsep ini juga mencerminkan inovasi di tempat kerja yang memerlukan penciptaan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berkreasi secara inovatif dan persyaratan ini cenderung muncul dari para pemimpin organisasi (Caniëls & Veld, 2019). Selain itu, konsep ini mengkonfirmasi pentingnya kepercayaan antara orang, dan menekankan bahwa tindakan berbagi memfasilitasi inovasi. Konsep ini juga mempromosikan interaksi kelompok sebagai salah satu faktor yang membentuk inovasi (Middleton et al., 2018).

Dalam model pertukaran sosial Homans (1958), ditegaskan bahwa *innovative work behaviour* terjadi melalui interaksi sosial antara individu, atasan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Keterkaitan individu dengan atasan dan rekan kerja dapat menjadi faktor krusial yang memengaruhi kemungkinan individu untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Merujuk pada teori model pertukaran sosial di atas, penelitian terdahulu terkait *innovative work behaviour* dalam perspektif sumber daya manusia menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *innovative work behaviour* dan berkaitan dengan hubungan antara individu, manajer, kolega, dan entitas tempat mereka bekerja di antaranya adalah *transformational leadership* (Pradhan & Jena, 2019; Afsar & Umrani, 2020; Sudibjo & Prameswari, 2021; Rafique et al., 2022), *trust* (H. Li et al., 2019; M. Hughes et al., 2018; Yu et al., 2018), *organizational support* (Cai & Tang, 2021), *knowledge sharing* (Ahmed et al., 2019; Sriratanaviriyakul & El-Den, 2019; Asurakkody & Kim, 2020; Al-Kurdi et al., 2020), *learning organization and work engagement* (Kong & Li, 2018), *job stress* (Melhem et al., 2018; Luis et al., 2020; Rafique et al., 2022), *workplace learning* (Shah et al., 2022), dan kelincahan belajar, *learning agility* (Milani et al., 2021; Jo & Hong, 2022; Li et al., 2022).

Pentingnya kepemimpinan tidak dapat diabaikan dalam suatu organisasi apapun. Hal ini karena sebagian besar studi kepemimpinan terutama ditekankan

pada posisi administratif dan manajerial di dalam lingkungan perusahaan dan industri (M. A. Khan et al., 2020). Pusat perhatian penelitian saat ini adalah dampak dari gaya kepemimpinan pada suatu organisasi yang membuat individu mereka inovatif dan kreatif, sehingga dapat bertahan dan bersaing secara global. *Transformational Leadership* digambarkan sebagai proses di mana para pemimpin memainkan peran sebagai panutan yang ideal, menstimulasi dan mendorong perilaku kerja yang inovatif, memberikan motivasi yang menginspirasi, serta terlibat dalam mendukung dan membimbing para pengikutnya untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Bass & Avolio, 1994).

Dalam beberapa dekade terakhir, *transformational leadership* telah menjadi subjek penelitian yang mendalam M. C. C. Lee et al. (2023) dan dianggap memiliki relevansi baru dalam konteks perubahan di dunia kerja yang dipicu oleh Revolusi Industri 5.0. dan yang terbaru, dari pandemi COVID-19 (Haque, 2021). *Transformational Leadership* juga telah terbukti memiliki dampak positif terhadap berbagai hasil penting seperti efektivitas pemimpin Deng et al. (2023), peningkatan kinerja Chau et al. (2022); AlEssa & Durugbo, (2022); Bakker et al. (2022) komitmen Liu & Li (2018), perubahan Yue et al. (2019); Kucharska & Rebelo (2022); Bagga et al. (2022); Busari et al. (2020) dan inovasi Alheet et al. (2021); J. P. J. De Jong & Den Hartog (2007); Afsar & Umrani (2020); Rafique et al. (2022); Al-Husseini et al. (2021); Khan et al. (2020). Secara khusus, *transformational leadership* telah ditemukan dapat merangsang stimulasi berpikir kreatif dan bertindak inovatif di antara karyawan (Q. Zhang et al., 2021; Tan et al., 2021; Kucharska & Rebelo, 2022; Odugbesan et al., 2023). Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kemungkinan karyawan akan merespons dengan cara yang proaktif dan inovatif terhadap ekspektasi yang disinyalkan dari sistem manajemen kinerja yang kuat (Bauwens et al., 2024). Perhatian dan dukungan pribadi dari pemimpin transformasional akan kebutuhan bawahannya dapat meningkatkan kreatifitas

mereka (Afsar & Umrani, 2020b). Dengan memberikan stimulus dan tantangan, para pemimpin ini akan merangsang pemikiran intelektual pengikutnya, yang pada akhirnya mendorong pengikut untuk terlibat dalam pembuatan dan implementasi ide (Pradhan & Jena, 2019).

Innovative work behaviour tidak hanya di kaji dalam sudut pandang mekanisme kelompok berupa gaya kepemimpinan, namun juga mekanisme kelompok (*group mechanisms*) yang lain berupa kepercayaan (*trust*) yang mencerminkan hubungan timbal balik antar individu dalam konteks sosial di tempat kerja.

Interpersonal Trust berperan penting dalam mendorong *innovative work behaviour* karena menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis (Yu et al., 2018). Ketika individu merasa saling percaya, mereka lebih terbuka untuk berbagi ide, menerima umpan balik, dan berkolaborasi dalam mencari solusi baru. *Trust* juga mengurangi ketakutan akan kegagalan atau penolakan, sehingga mendorong eksplorasi dan eksperimen dalam pekerjaan. Dalam konteks tim, *interpersonal trust* memperkuat kohesi dan sinergi, yang menjadi fondasi bagi terciptanya inovasi berkelanjutan (Kistyanto et al., 2022). Oleh karena itu, hubungan saling percaya antar pegawai menjadi katalis utama dalam mengaktifkan kreativitas dan perilaku inovatif di tempat kerja. Kepercayaan mengacu pada kesediaan seseorang untuk mengandalkan kompetensi pihak lain, dan meyakini bahwa pihak lain tersebut tidak akan mengeksploitasi kelemahan untuk keuntungan mereka sendiri (Afsar et al., 2020). Kepercayaan yang ditumbuhkan baik secara horizontal (kepercayaan antara anggota tim) maupun vertikal (kepercayaan antara tim dan atasan mereka) dapat memunculkan perilaku inovatif dan meningkatkan kinerja di tempat kerja (M. Hughes et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Z. Lin & Shin (2021) terhadap 300 profesor yang bekerja di universitas olahraga di Cina menunjukkan bahwa faktor kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif mereka. Selain itu, *interpersonal trust* juga

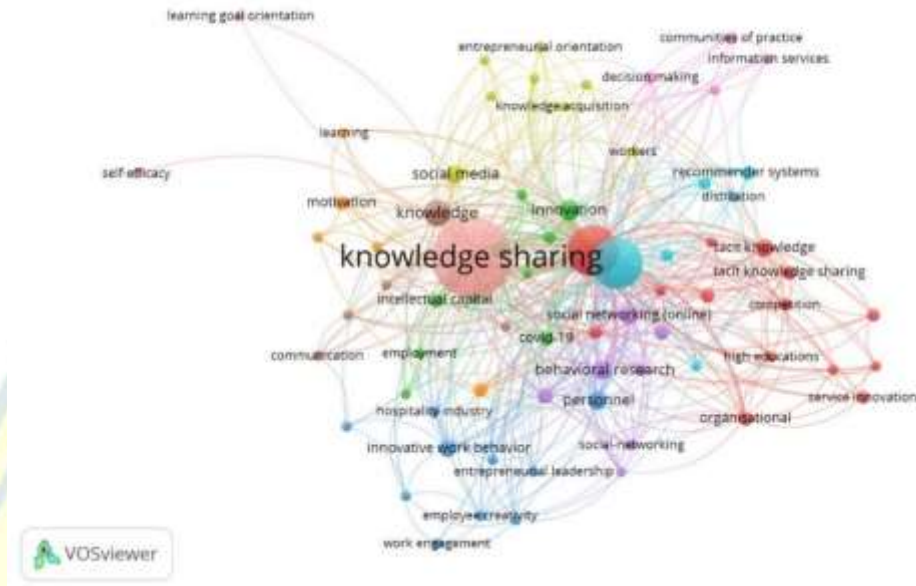
meningkatkan perasaan aman secara emosional di antara tim, yang dapat mendorong *innovative work behaviour* (Kmieciak & Michna, 2018). Ahmad et al. (2023) menambahkan bahwa kepercayaan sesama karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi.

Penelitian yang lain terkait faktor yang mempengaruhi *innovative work behaviour*, juga memunculkan faktor mediator berupa aktifitas *knowledge-sharing*. *Knowledge sharing* sebagai bagian dari *group mechanism*, khususnya dalam kategori *team processes*, berfungsi sebagai penghubung antara faktor-faktor pendorong—seperti *transformational leadership* atau interpersonal trust—dengan hasil individu, salah satunya adalah *innovative work behavior*. Tanpa mekanisme ini, pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap inovasi cenderung lemah atau bahkan tidak muncul. *Knowledge sharing* merupakan aktifitas menyebarkan pengetahuan dan informasi yang relevan kepada orang lain untuk mendorong sinergi pengetahuan dalam organisasi yang dapat meningkatkan kompetensi mereka dan menghasilkan pengetahuan baru untuk mempromosikan inovasi (K. J. Lin et al., 2018). *Knowledge sharing* berdampak terhadap perilaku inovatif anggota dengan mendorong terciptanya pengetahuan baru, dan ide-ide baru melalui penyebaran dan *knowledge sharing*, sehingga *knowledge sharing* memainkan peran penting dalam perilaku inovatif anggota (Z. Lin & Shin, 2021). Penelitian lain membuktikan bahwa ketika karyawan saling *knowledge sharing* dengan rekan kerja lainnya, dan menghasilkan pertukaran pengetahuan timbal balik, maka hal ini akan memberikan kesempatan di antara mereka untuk memperoleh pengetahuan baru (Khorakian et al., 2019). Beberapa peneliti menyebutkan bahwa kemungkinan terjadinya inovasi sangat kecil tanpa adanya *knowledge sharing* (Kremer et al., 2019). Sejalan dengan itu, Usman et al. (2022) berpendapat bahwa *knowledge sharing* berhubungan positif dengan inovasi. Kedua pendapat tersebut di dukung oleh Zhao et al. (2021) bahwa *knowledge sharing* merupakan proses penting yang berdampak pada peningkatan inovasi baik di tingkat organisasi maupun

individu (Anser et al., 2020; Kmiecik, 2020). Pengetahuan memegang peranan krusial dalam menciptakan inovasi, melalui *knowledge sharing* dengan rekan kerja, basis pengetahuan karyawan lain dapat meningkat, sehingga peluang munculnya ide-ide inovatif juga bertambah (Al Derej & Fam, 2023). Oleh karenanya, *knowledge sharing* adalah kunci untuk mengeksternalisasi pengetahuan individu dalam organisasi, memungkinkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan tersebut untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif, sehingga memastikan pengetahuan dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja (C. C. Lee et al., 2023).

Berdasarkan teori Perilaku Organisasi Colquitt et al. (2019), disebutkan bahwa mekanisme kelompok termasuk di dalamnya *leadership style* (*transformational leadership*), *trust* (*interpersonal trust*), dan *team process* (komunikasi dan *knowledge sharing*) memiliki dampak terhadap hasil individu seperti *innovative work behavior* (IWB). *Transformational Leadership* berperan dalam membangun visi dan memberi dorongan motivasional, *interpersonal trust* menciptakan rasa aman secara psikologis, sementara *knowledge sharing* menggerakkan proses pertukaran ide yang memperkaya wawasan dan pemikiran kolektif. Ketiga aspek ini saling mendukung: kepemimpinan dan kepercayaan memfasilitasi terciptanya budaya *knowledge sharing*, yang pada gilirannya berperan sebagai mediator atau penguat dalam hubungan dengan perilaku inovatif. Oleh karena itu, elemen-elemen sosial ini memainkan peran kunci dalam membentuk inovasi di tingkat individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut *Organizational Innovation Theory* Rogers, E. M. (1962) terdapat faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kemungkinan terjadinya inovasi di dalam organisasi. Faktor-faktor kontekstual ini mencakup kepemimpinan, kepercayaan, dan *knowledge sharing* yang mendukung organisasi mempromosikan *innovative work behavior* di antara anggota tim, menghasilkan ide-ide baru, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang di lingkungan yang dinamis.



Gambar 1.2 Hasil Analisis Bibliografi *Knowledge Sharing* menggunakan Vosviewer

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pada gambar 1.2 memperlihatkan hubungan antara *innovative work behavior* dengan variabel-variabel lainnya. Terlihat bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki jarak yang cukup jauh dengan *innovative work behavior*. Sementara itu, jalur langsung dari variabel *interpersonal trust* menuju *knowledge sharing* belum terlihat. Dengan demikian hal ini menjadi dasar bahwa penelitian yang melibatkan keempat variabel tersebut masih tergolong terbatas atau belum banyak dikaji secara mendalam (*under-researched*). Penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan (*novelty*) dengan menawarkan hubungan baru antara *interpersonal trust*, *knowledge sharing*, dan *innovative work behavior*.

Selain itu, dari hasil kajian penelitian sebelumnya, peneliti menemukan terdapatnya *research gap* berupa kajian perilaku inovatif dalam konsepsi yang berbeda. Meskipun banyak studi telah meneliti pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior*, masih terdapat celah penting

dalam memahami peran *interpersonal trust* dan *knowledge sharing* secara bersamaan. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Lestari et al. (2024) menunjukkan bahwa *trust* dan *knowledge sharing* belum tentu menjadi penghubung yang kuat antara kepemimpinan dan inovasi, khususnya di sektor publik yang cenderung birokratis. Sementara itu, studi Enakrire & Smuts (2024) menyoroti bahwa *trust* lebih berdampak pada *knowledge sharing* implisit (*tacit knowledge sharing*) dibandingkan secara langsung memengaruhi perilaku inovatif, terutama dalam konteks akademik. Selain itu, sebagian besar penelitian masih memposisikan *trust* sebagai mediator, bukan sebagai variabel independen atau moderator dalam model inovasi organisasi. Hal serupa juga terjadi pada *knowledge sharing*, yang lebih sering dilihat sebagai hasil (*outcome*), bukan sebagai faktor yang memperkuat pengaruh *trust* terhadap perilaku inovatif. Oleh karena itu, masih terbuka ruang untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam hubungan dinamis antara *trust*, *knowledge sharing*, dan perilaku inovatif dalam berbagai konteks budaya dan sektor pekerjaan. Beberapa studi juga menyatakan bahwa *transformational leadership* merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* (Afsar & Umrani, 2020; Rafique et al., 2022; Al-Husseini et al., 2021; Khan et al., 2020). Di sisi lain, studi lain mengungkapkan bahwa keduanya tidak berpengaruh secara positif (Bednall et al., 2018; Sudibjo & Prameswari, 2021; Messmann et al., 2022; Udin & Dananjoyo 2024). Perbedaan temuan ini menimbulkan kesenjangan (*gap*) dalam penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini, akan lebih di kaji dan ditegaskan posisi penelitian terbaru ini.

Variabel bebas lainnya yang mempengaruhi *innovative work behavior*, adalah *trust* (Kmieciak, 2020; Afsar et al., 2020; Lin & Shin, 2021; Khassawneh et al., 2022; Kistyanto et al., 2022; Jain, 2023; Marampa et al., 2023; Yudiatmaja et al., 2023). Dalam model integrative perilaku organisasi yang di kembangkan oleh Colquitt et al. (2019), variabel *trust* merupakan faktor individu yang memediasi mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan

karakteristik individu terhadap hasil individu (perilaku inovatif). Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kepercayaan umumnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Namun, kepercayaan tersebut umumnya mencakup kepercayaan terhadap pimpinan, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, studi yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara *interpersonal trust* langsung dengan *innovative work behavior* masih sangat terbatas. Dengan demikian, dalam penelitian terbaru, akan lebih di kaji dan ditegaskan kembali hubungan kedua variabel ini.

Pengelolaan asset berupa sumber daya manusia, dalam konteks layanan publik di pendidikan tinggi, telah dibuat berupa Peraturan Menristekdikti RI Nomor 24 Tahun 2019 tentang Manajemen Inovasi Perguruan Tinggi yang menyebutkan bahwa pendidikan tinggi harus melakukan inovasi dengan tujuan untuk meningkatkan pemanfaatan dan pengembangan hasil kajian terbaru agar perguruan tinggi mampu bersaing, dan mandiri sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi bangsa. Dengan adanya manajemen inovasi perguruan tinggi tersebut, maka kapasitas, dan produktifitas inovasi pendidikan tinggi pun diharapkan dapat meningkat.

Sebagai komponen terpenting dalam penyelenggaraan inovasi modal manusia di pendidikan tinggi, dosen memiliki kedudukan strategis sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Ayat 9 UU No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. Disamping itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) juga melakukan transformasi inovasi kualitas dosen dan pengajar yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 mengenai Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi (IKU PTN). Berdasarkan hal tersebut di atas,

pengelolaan SDM (dosen) di pendidikan tinggi (PT) berperan penting dalam menghasilkan modal manusia yang inovatif (Diaz-Delgado et al., 2020).

Demikian pula perilaku inovatif dosen di perguruan tinggi mencerminkan kapasitas mereka dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat menentukan cara mereka dalam menangani pengembangan pola pikir inovatif mahasiswa (Szalai & Toth, 2022). Tingkat kreativitas dan inovasi dosen berhubungan positif dengan pencapaian keberhasilan dalam proses pembelajaran di ruang kelas (Machali et al., 2021). *Innovative work behavior* dosen juga dapat mendorong terciptanya inovasi di bidang pendidikan, seperti dapat membantu para siswa dalam mengekspresikan kreativitas dan inovasi mereka selama proses pembelajaran (Khikmah, 2019). Lingkungan belajar unik yang dibangun dosen juga akan bermanfaat bagi siswa bukan hanya dapat mendorong partisipasi mereka dalam proses pembelajaran menurut Zen et al. (2022), namun juga minat dan prestasi belajar siswa dalam menghasilkan karya-karya terbaiknya (Ardhaoui et al., 2021). Dengan demikian pengembangan *innovative work behavior* dosen merupakan tolak ukur penting dalam inovasi pendidikan tinggi menurut Lenihan et al. (2019) dan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mendukung kontribusi institusi secara berkelanjutan.

Berbeda dengan hal di atas, fakta empiris menunjukkan bahwa inovasi di perguruan tinggi masih menghadirkan tantangan tersendiri bagi para dosen menurut Hosseini & Haghighi Shirazi (2021), Burke (2020), khususnya di Indonesia (Pangarso et al., 2020). Masih rendahnya kemampuan dosen Indonesia untuk mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan bermakna pada lingkungan kerja mereka berdampak pada rendahnya inovasi dosen melaksanakan darma Perguruan Tinggi (Suroso et al., 2021).

Dalam bidang pendidikan dan pengajaran misalnya, reformasi pembelajaran di pendidikan tinggi belum mampu memunculkan inovasi yang optimal dan relevan (Rahardja et al., 2019; Simatupang & Yuhertiana, 2021; Arum et al., 2022). Sebagian besar pendidik di pendidikan tinggi tidak terlatih dalam didaktik dan tidak dilatih untuk menggunakan teknologi dalam mengajar (Cickovska, 2020). Karakteristik Generasi Z (yang dikenal sebagai Gen-Z, *Zoomers*, *post-millennial*, *iGen*, atau *digital natives*) berbeda dengan generasi sebelumnya (Lašáková et al., 2023). Oleh karenanya dalam bidang pendidikan, dosen yang kreatif dan inovatif harus mampu mengemas pendekatan yang berpusat pada mahasiswa (*student-centered*) dan menemukan model dan teknik pembelajaran yang sesuai karakteristik Gen-Z, sebagai bentuk pelayanan inovatif berbasis transformasi digital.

Demikian pula dalam bidang penelitian, tingkat publikasi dosen-dosen di Indonesia masih tergolong rendah (Grafik 1.3)

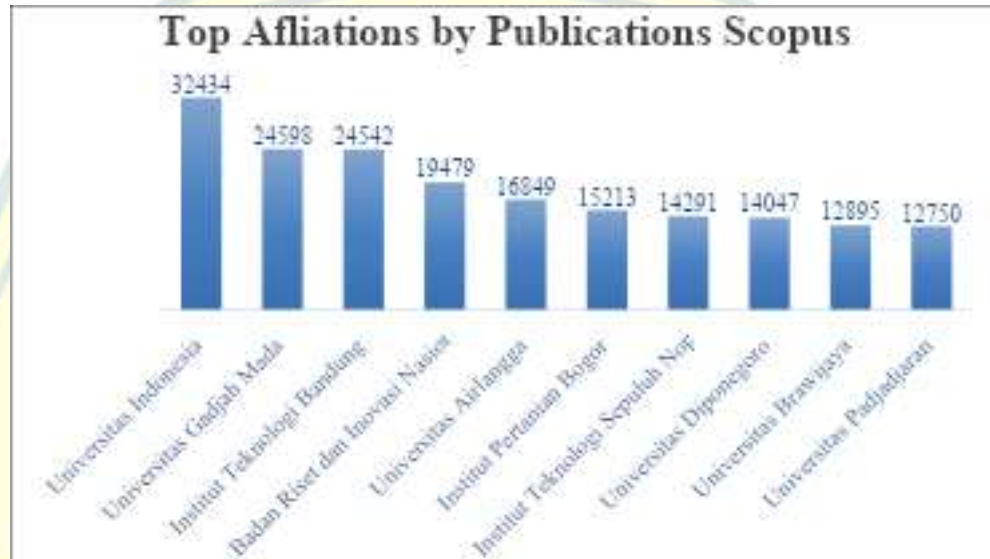


Gambar 1.3 Grafik Tingkat Publikasi Negara ASEAN

Sumber: Sinta kemendikbud

Berdasarkan data di atas, sejak kurun waktu 2016 hingga 2023 publikasi dosen-dosen Indonesia memang melebihi publikasi negara ASEAN lainnya.

Namun demikian, sejak kurun waktu 2021 hingga 2023 terjadi penurunan atas jumlah publikasi Indonesia yang cukup drastis. Kemristekdikti (2024) juga mencatat, bahwa hanya terdapat sepuluh universitas di Indonesia yang masuk dalam kategori perguruan tinggi dengan capaian publikasi Scopus tertinggi (Grafik 1.4)



Gambar 1.4 Grafik 10 PTN Teratas berdasarkan Publikasi Scopus
Sumber: Kemristekdikti, 2024

Dari grafik di atas jelas terlihat bahwa keterlibatan dosen Indonesia dalam publikasi Scopus masih sangat terbatas. Demikian pula dalam bidang pengabdian kepada masyarakat, belum semua dosen dapat mentransformasikan penelitiannya ke dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat (Pradana et al., 2021). Idealnya, kegiatan darma Perguruan Tinggi baik pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat terintegrasi menjadi satu dan saling berkaitan. Sayangnya, hal tersebut masih banyak belum terpenuhi akibat dari masih rendahnya kompetensi inovasi dosen yang berdampak pada keterampilan dosen yang belum memadai menurut Asbari et al. (2020) dalam mengintegrasikan ketiga darma tersebut.

Rendahnya inovasi para dosen dalam melaksanakan darma PT nya, juga berdampak pada masih rendahnya pencapaian karir dosen. Data Pendidikan

Tinggi 2022/2023 menyebutkan bahwa jumlah dosen dengan jabatan fungsional Guru Besar mencapai 7.099 untuk dosen yang berada di lingkungan Kemendikbudristek, dan 860 orang untuk dosen selain Kemendikbudristek. Sementara dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala mencapai 26.437 untuk dosen di lingkungan Kemendikbudristek, dan dosen selain Kemendikbudristek sebanyak 4.924 (Grafik 1.5).

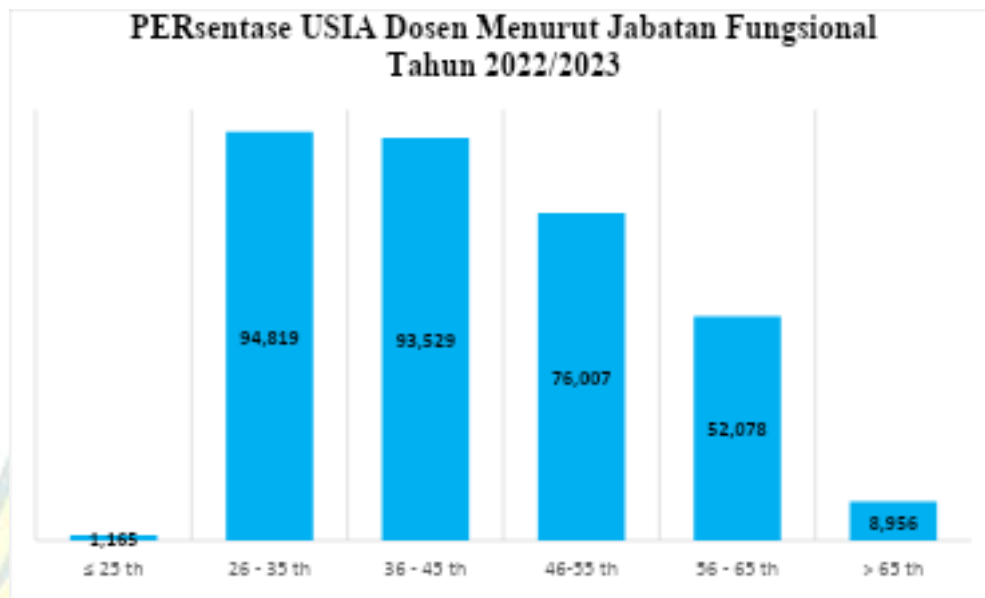


Gambar 1.5 Grafik Persentase Dosen Menurut Jabatan Fungsional Tahun 2022/2023

Sumber: Kemendikbudristek

Fenomena tersebut di atas, di katalisasi dengan kondisi dosen yang ada. Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikbudristek melansir jumlah dosen pada tahun 2022/2023 di dominasi oleh dosen dengan rentang usia 26 hingga 35 tahun sebesar 94.819 dosen dan dengan rentang usia 36 hingga 45 tahun sebesar 93.529 dosen (Grafik 1.6).

Intelligentia - Dignitas



Gambar 1.6 Grafik Persentase Usia Dosen Menurut Jabatan Fungsional Tahun 2022/2023

Sumber: Pusdatin Kemendikbudristek

Faktor sosiodemografi membagi kategorisasi usia 15-25, 26-35, 36-45, 46-55, dan 56-64 tahun, dan rentang usia 26 hingga 64 tahun disebut sebagai rentang usia produktif (Yuniati & Kamso, 2021). Karyawan dengan usia produktif memiliki orientasi inovatif dan siap mengambil risiko dengan menjadi kreatif dan berpikiran terbuka karena mereka senang menerima tantangan dan tidak menyukai pekerjaan yang monoton (Hui et al., 2020). Dosen dengan rentang usia produktif cenderung akan lebih percaya diri dan agresif, yang berarti mereka memiliki kesempatan untuk membuat inovasi dan memecahkan masalah terkait pekerjaan (Hill et al., 2023). Menurut Forum Ekonomi Dunia (2021), pada tahun 2025, manusia dengan rentang usia produktif akan mengisi 27% dari angkatan kerja. Mereka juga akan berkembang secara intelektual dan menjadi pribadi (warga negara) yang produktif. Mereka adalah generasi termuda yang memasuki dunia kerja saat ini (Lašáková et al., 2023).

Fenomena tersebut di atas menarik untuk di kaji mendalam, khususnya pada institusi pendidikan tinggi yang berada dalam Lembaga Layanan

Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah III (Jakarta). Menurut laporan kinerja (Lapkin) LLDIKTI Wilayah 3 tahun 2023, disebutkan bahwa sebagian besar dosen mengalami kesulitan dalam memenuhi syarat khusus kenaikan jabatan fungsional Guru Besar, terutama terkait publikasi artikel ilmiah di jurnal internasional bereputasi. Dari 138 dosen yang berencana mengajukan kenaikan jabatan menjadi Guru Besar, sebanyak 68 di antaranya belum memenuhi syarat khusus yang dimaksud.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan peneliti melalui observasi dan wawancara tidak terstruktur selama periode Januari hingga Maret 2024 pada empat PTN (LLDikti) Wilayah III (Jakarta), dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* dosen di lingkungan PTN (LLDikti) Wilayah III (Jakarta), sebagaimana kurva berikut:



Gambar 1.7 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif Dosen di Lingkungan PTN (LLDikti) Wilayah III

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan kurva di atas dapat diketahui bahwa faktor *transformational leadership* mencapai persentase 23%, *interpersonal trust* mencapai 18%, *knowledge sharing* mencapai 15s %. Kemudian peneliti

menggali lebih dalam alasan ketiga faktor tersebut muncul melalui wawancara dan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Sebagian besar dosen sepakat bahwa faktor *transformational leadership* merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi munculnya *innovative work behavior*. Hal ini mengacu pada visi dan strategi yang dibuat masing-masing pimpinan di PTN tersebut yang mendorong para dosen melakukan perubahan positif, khususnya *innovative work behavior*;
2. Mayoritas dosen merasa belum optimal dalam melakukan penelitian dan publikasi. Disamping itu masih banyak dosen yang mengajar dengan metode konvensional dan belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi dalam mendukung proses pengajaran tersebut. Kondisi ini diperparah dengan kondisi bahwa tidak semua dosen di keempat PTN tersebut mampu mengintegrasikan kegiatan Tridarma PT nya secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan masih minimnya *innovative work behavior* dosen yang berkaitan dengan kegiatan Tridarma PT;
3. Sebagian besar dosen sepakat bahwa faktor *knowledge sharing* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, namun tidak semua dosen mudah untuk saling *knowledge sharing* dengan rekan dosen lainnya. Faktor seperti perbedaan jenjang karir, perbedaan usia, dan kepercayaan terhadap rekan kerja diakui menjadi masalah utama para dosen sehingga mereka merasa kurang inovatif dalam menjalankan tugas.

Hasil survei kualitatif di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepercayaan, dan *knowledge sharing* merupakan beberapa faktor yang di duga berkaitan dengan perilaku inovatif dosen PTN di lingkungan LLDikti Wilayah 3. Temuan ini mendukung perlunya penelitian tentang perilaku inovatif dosen di lingkungan LLDikti Wilayah 3.

Penelitian ini akan difokuskan pada *innovative work behavior (IWB)* dosen di lingkungan LLDikti Wilayah 3 Jakarta. Pentingnya studi tentang IWB dosen disebabkan oleh tiga alasan. *Pertama*, IWB memiliki hubungan langsung dengan pencapaian kinerja individu maupun organisasi (perguruan tinggi)

(Aziz & Abiddin, 2024). *Kedua*, bagi dosen, terutama dosen dengan rentang usia produktif, IWB merupakan kunci karena mereka cenderung terbuka terhadap ide-ide baru, bersedia untuk berkreasi lebih intensif, serta berupaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru ketika dihadapkan pada tantangan (Hui et al., 2020). *Ketiga*, IWB dianggap sebagai persepsi dosen yang menjadi “hak” dosen, sehingga penting bagi perguruan tinggi untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan serta pandangan dosen guna meningkatkan IWB mereka.

Tema riset yang menarik dalam konteks IWB berdasarkan tren riset terkini yang direkomendasikan antara lain IWB *in higher education* Rafique et al. (2022), IWB pada generasi muda menurut Hill et al. (2023), IWB berkaitan dengan gaya kepemimpinan Albdareen et al. (2024), IWB dan tekanan pekerjaan Trivedi & Pattusamy (2023), IWB dan peran inovasi digital (Binsaeed et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut di atas, keistimewaan penelitian ini adalah ditemukannya kesenjangan penelitian (*research gaps*) dan kesenjangan empiris (*empirical gaps*). Secara keseluruhan, hasil penelitian diharapkan dapat menegaskan hubungan antara *transformational leadership*, kepercayaan, *knowledge-sharing*, dan perilaku inovatif dosen, serta memberikan masukan berharga bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang sesuai untuk penempatan pimpinan unit kerja.

Penelitian ini dinilai penting dilakukan dengan mengembangkan model lain guna mengkaji *innovative work behavior* dosen di perguruan tinggi di Indonesia, khususnya di PT di lingkungan LLDikti Wilayah 3 (Jakarta). Berdasarkan hal tersebut di atas, maka topik penelitian ini adalah **“Perilaku Kerja Inovatif Dosen PTN Di LLDikti Wilayah III Jakarta; Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal dan Berbagi Pengetahuan”**

1.2 Pembatasan Penelitian

Berkenaan dengan keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan objek penelitian, maka penelitian ini rencananya hanya membatasi pengujian model konseptual pada pengaruh faktor *transformational leadership* (TL), dan *interpersonal trust* (IT), terhadap *innovative work behavior* (IWB) dengan menggunakan *knowledge sharing* (KS) sebagai mediasi dan moderasi.

Adapun berkaitan dengan uji data, yang bersumber dari kesesuaian fakta dan fenomena empiris, maka model ini rencananya akan di uji dengan data yang terkumpul dari Perguruan Tinggi (PT) yang masuk dalam cluster Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah 3 (Jakarta). Selain itu, data penelitian juga akan di batasi dengan berfokus pada empat PT Negeri (PTN) yang termasuk dalam cluster LLDikti Wilayah 3 (Jakarta) tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah rencana penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *transformational leadership* (TL) terhadap *innovative work behavior* (IWB) pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *interpersonal trust* (IT) terhadap *innovative work behavior* (IWB) pada dosen negeri di di lingkungana LLDikti Wilayah III Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *knowledge sharing* (KS) terhadap *innovative work behavior* (IWB) pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung *transformational leadership* (TL) terhadap *knowledge sharing* (KS) pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung *interpersonal trust (IT)* terhadap *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung *transformational leadership (TL)* terhadap *interpersonal trust (IT)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *transformational leadership (TL)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* melalui *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *interpersonal trust (IT)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* melalui *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?
9. Apakah *knowledge sharing (KS)* memoderasi pengaruh *transformational leadership (TL)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan rencana penelitian ini adalah menganalisis, menemukan, hingga menghasilkan kajian tentang:

1. Pengaruh langsung *transformational leadership (TL)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
2. Pengaruh langsung *interpersonal trust (IT)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
3. Pengaruh langsung *knowledge sharing (KS)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;

4. Pengaruh langsung *transformational leadership (TL)* terhadap *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
5. Pengaruh langsung *interpersonal trust (IT)* terhadap *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
6. Pengaruh langsung *transformational leadership (TL)* terhadap *interpersonal trust (IT)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
7. Pengaruh tidak langsung *transformational leadership (TL)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* melalui *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
8. Pengaruh tidak langsung *interpersonal trust (IT)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* melalui *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta;
9. Pengaruh *transformational leadership (TL)* terhadap *innovative work behavior (IWB)* yang dimoderasi oleh *knowledge sharing (KS)* pada dosen negeri di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta.

1.5 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan pengayaan teori mengenai pengaruh antara *transformational leadership*, *interpersonal trust*, dan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*;
 - b. Penelitian ini menambah literatur terkait faktor pendorong dosen berperilaku kerja inovatif, yang dapat dijadikan referensi oleh pengelola SDM dosen dalam merancang program inovasi di perguruan tinggi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi para pimpinan di lembaga pendidikan tinggi dalam mengelola SDM (dosen) sesuai dengan faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif di unit kerja mereka;

- b. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan PTN di lingkungan LLDikti Wilayah 3 (Jakarta) untuk merancang kebijakan yang bertujuan meningkatkan *innovative work behavior* dari SDM dosen, sehingga dapat memperbaiki kinerja individu maupun organisasi.

1.6 State of The Art

Kajian mengenai *Innovative Work Behavior* (IWB) telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam satu dekade terakhir. IWB tidak lagi dipandang sekadar sebagai ekspresi kreativitas individu, melainkan sebagai rangkaian perilaku terstruktur yang meliputi penciptaan ide, promosi gagasan, hingga implementasi nyata dalam konteks organisasi. Perilaku ini krusial untuk mempertahankan daya saing organisasi serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah (Afsar & Umrani, 2020; Messmann et al., 2022). Dalam literatur, terdapat kecenderungan yang konsisten untuk mengaitkan IWB dengan berbagai faktor organisasi, di antaranya *transformasional leadership* Khan et al., (2020); Asbari et al., (2020); Purwanto et al., (2021); Tan et al., (2021); Kaymakcı et al. (2022), *interpersonal trust* Hughes et al. (2018); Z. Lin dan Shin (2021); Marampa et al., (2023); Khassawneh et al. (2022); Kistyanto et al. (2022), Ahmed (2023), dan H. Yuan Mai (2023) , dan *knowledge sharing* Akram et al., (2020); Asurakkody & Kim, (2020); Usmanova et al., (2020); Nguyen et al., 2020); dan Vandavasi et al., (2020).

Transformasional leadership kerap diidentifikasi sebagai faktor penting yang membentuk lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dengan empat dimensi utamanya—*inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *idealized influence*, dan *individualized consideration*—gaya kepemimpinan ini diyakini mampu mendorong munculnya IWB dengan cara menginspirasi, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan karyawan (Zhang et al., 2021; Alheet et al., 2021). Dalam konteks Indonesia, temuan serupa diungkap oleh Sudibjo dan Prameswari (2021), yang menunjukkan bahwa persepsi

terhadap *transformatif leadership* berbanding lurus dengan kecenderungan perilaku inovatif di kalangan dosen.

Namun demikian, penelitian terbaru ini menghadirkan temuan yang berbeda. Dalam studi terhadap dosen PTN di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta, *transformatif leadership* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB. Hasil ini menantang asumsi teoritik yang telah lama dipegang dan mengindikasikan bahwa dalam konteks akademik Indonesia, pengaruh *transformatif leadership* terhadap inovasi bersifat tidak langsung, dimediasi oleh faktor-faktor lain, khususnya *knowledge sharing*. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan kontekstual dalam memahami efektivitas gaya kepemimpinan, terutama dalam organisasi dengan budaya birokratis dan struktur hierarkis seperti perguruan tinggi negeri.

Peran *knowledge sharing* dalam konteks ini menjadi sangat penting. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan dapat memperkuat proses kolaboratif dan memicu lahirnya ide-ide baru (Asurakkody & Kim, 2020; Al-Kurdi et al., 2020). Dalam studi ini, *knowledge sharing* terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara *transformatif leadership* dan IWB, serta antara *interpersonal trust* dan IWB. Artinya, keberadaan budaya berbagi pengetahuan di antara dosen memiliki efek katalitik dalam mendorong *innovative work behavior*. Hal ini mendukung argumen bahwa *knowledge sharing* tidak hanya penting secara praktis, tetapi juga secara teoritik sebagai jembatan antara berbagai faktor sosial organisasional dan output inovasi.

Sementara itu, variabel *interpersonal trust* juga menunjukkan dinamika menarik. Kepercayaan antar individu telah lama dianggap sebagai prasyarat terjadinya kolaborasi yang efektif, termasuk dalam proses inovatif. Penelitian oleh Hughes et al. (2018) serta Li et al. (2019) menyoroti bagaimana *trust* meningkatkan rasa aman psikologis, yang pada gilirannya membuka ruang bagi eksplorasi dan diskusi ide-ide baru. Namun, studi terbaru ini menunjukkan bahwa *interpersonal trust* tidak memberikan dampak langsung terhadap IWB. Sebaliknya, pengaruh *trust* menjadi signifikan hanya ketika dimediasi oleh

knowledge sharing. Temuan ini menyoroti bahwa dalam konteks akademik Indonesia, kepercayaan antardosen harus diwujudkan dalam bentuk konkret, seperti berbagi informasi dan pengalaman, agar dapat benar-benar mempengaruhi inovasi.

Salah satu aspek yang membedakan studi ini dari penelitian terdahulu adalah konteks organisasinya. Penelitian terbaru ini fokus pada dosen-dosen PNS di wilayah LLDikti III Jakarta, dimana memiliki karakteristik yang berbeda seperti struktur organisasi yang birokratis, tuntutan administratif yang tinggi, dan tekanan terhadap produktivitas tridarma. Konteks ini sangat berbeda dari banyak studi sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor swasta, industri teknologi, atau perusahaan multinasional. Kompleksitas sistem kerja di lingkungan pendidikan tinggi publik menuntut pendekatan kepemimpinan dan pengelolaan hubungan sosial yang adaptif agar dapat menumbuhkan iklim inovatif.

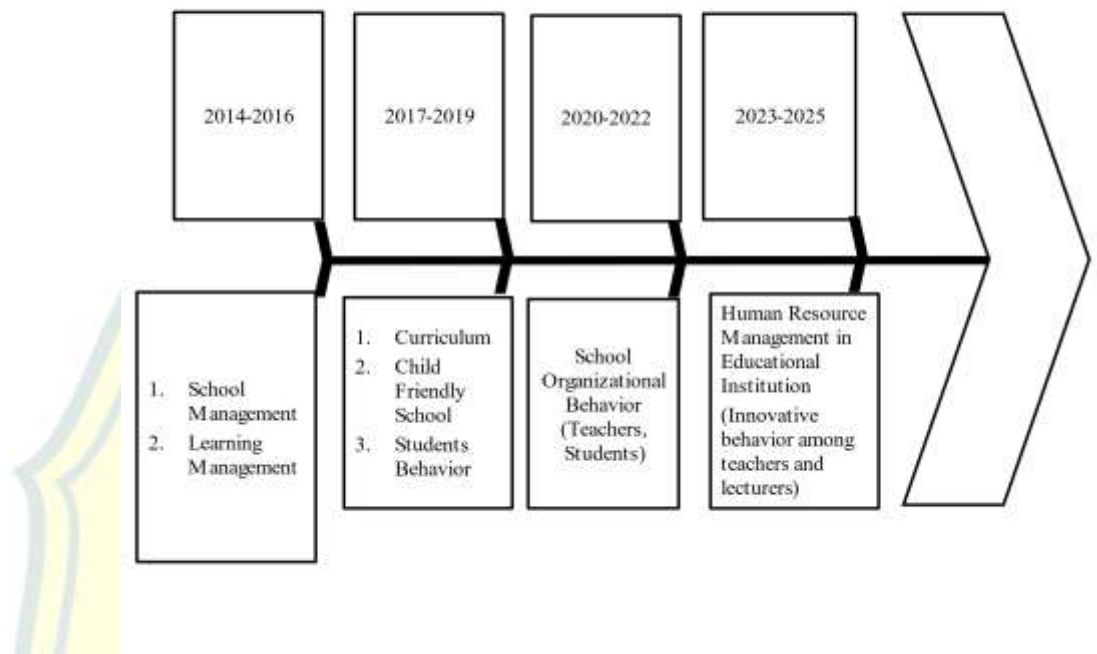
Dari sisi metodologi, penelitian ini memperkuat validitas temuannya melalui penggunaan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dan melibatkan 343 responden sebagai sampel yang representatif. Keunggulan metode ini terletak pada kemampuannya dalam mengidentifikasi hubungan kausal kompleks dan efek mediasi secara simultan. Selain itu, model penelitian ini juga disusun berdasarkan teori *organizational innovation theory* dan kerangka *social exchange theory*, dengan mengintegrasikan dimensi *leadership-learning* dan *social trust* yang belum banyak diakomodasi secara bersamaan dalam studi sebelumnya.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian mencakup; *pertama*, konteks penelitian yang spesifik pada dosen PNS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta yang belum banyak diteliti; *kedua*, integrasi simultan tiga variabel kunci dalam model mediasi berbasis *social exchange theory*; dan *ketiga*, penegasan peran krusial *knowledge sharing* sebagai mediator dalam hubungan antara *transformational leadership*, *interpersonal trust*, dan *innovative work behavior*.

1.7 Road Map Penelitian

Hadirnya Permendikbud 03 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 754/P/020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN) memiliki dampak yang signifikan pada inovasi di perguruan tinggi negeri. Regulasi tersebut memberikan kerangka kerja yang jelas dan kriteria yang harus dipenuhi oleh PTN, baik dalam hal kurikulum, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun pengelolaan institusi secara keseluruhan. Dengan demikian, hal ini dapat mendorong PTN untuk lebih berinovasi dalam berbagai aspek. Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti berencana menerapkan bidang sosial humaniora yang terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, sebagai peta jalan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam sub keilmuan terkait permasalahan pembelajaran dalam kondisi khusus (darurat). Adapun peta jalan penelitian sebagaimana bidang keilmuan peneliti dapat di lihat pada gambar di bawah ini.

Intelligentia - Dignitas



Gambar 1.8 Road Map Penelitian

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

