

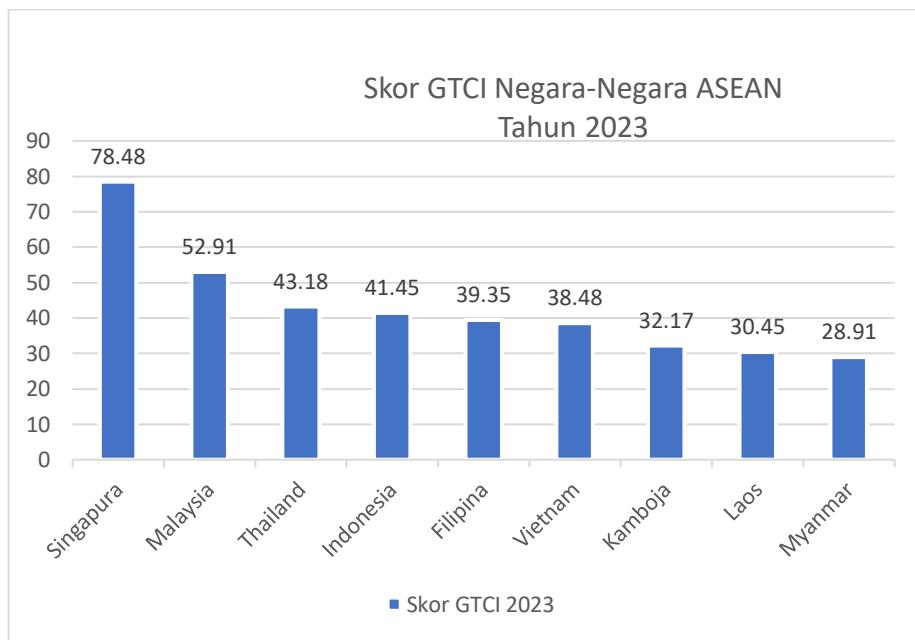
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian ini mengkaji masalah rendahnya kemampuan dosen di Indonesia bersaing dalam kompetisi global yang semakin ketat dan kompleks. Dalam penelitian ini sangat penting dengan dinamika tuntutan internasionalisasi perguruan tinggi. Pengembangan kemampuan dosen seperti kolaborasi internasional, kepemimpinan akademik, dan inovasi dan adaptif terhadap teknologi menjadi aspek penting yang harus diperhatikan (Al-Samarraie et al., 2018; Hu et al., 2023; Jun & Lee, 2023; Sugimoto et al., 2017).

Pada tahun 2022, *World Economic Forum* (WEF) menyebutkan bahwa aspek terpenting dalam pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan didasarkan pada dua belas pilar yang digunakan untuk menilai daya saing dalam pertumbuhan jangka panjang. Pilar-pilar ini meliputi infrastruktur, institusi, lingkungan ekonomi dan makro, pendidikan tinggi dan pelatihan keterampilan, kesehatan, dan pendidikan (*The Global Competitiveness Report*, 2022). *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI), merupakan indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia suatu negara yang berkaitan dengan daya saingnya. GTCI terdiri dari empat pilar *input*: mendorong (menunjukkan masalah yang menciptakan iklim persaingan), menarik (menunjukkan kemampuan suatu negara untuk menarik sumber daya), dan berkembang (menunjukkan kemampuan suatu negara untuk meningkatkan sumber daya manusianya). Ada dua pilar untuk *output*: kemampuan kejuruan dan teknikal (keterampilan kejuruan dan teknikal) dan pengetahuan global (keterampilan tingkat tinggi yang sesuai dengan pengetahuan pekerja peran profesional, manajerial, atau keterampilan yang membutuhkan kreativitas dan pemecahan masalah). Tabel 1.1 berikut menunjukkan daya saing SDM negara-negara ASEAN tahun 2023:

Tabel 1.1 Skor GTCI Negara-Negara ASEAN Tahun 2023

Sumber: INSEAD, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, Singapura memiliki skor GTCI tertinggi di antara negara-negara ASEAN dengan 78,48; Indonesia berada di peringkat ke empat dengan skor 41,45, masih di bawah Malaysia dan Thailand. Singapura berada di posisi kedua dunia dalam daya saing bakat, menjadi pemimpin ASEAN. Ini menunjukkan kebijakan yang kuat dalam menarik dan mempertahankan talenta dari seluruh dunia, infrastruktur pendidikan yang canggih, dan lingkungan inovasi yang kuat. Singapura menggunakan stabilitas politik dan ekonominya untuk menarik bakat terbaik. Meskipun Indonesia memiliki populasi yang besar dan tenaga kerja yang banyak, evaluasi menunjukkan bahwa ada masalah dengan pendidikan, inovasi, dan pelatihan teknis. Daya saing negara dapat sangat dipengaruhi oleh perbaikan ekosistem pengembangan talenta.

Kondisi ini diperkuat oleh data Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index/HDI*) menurut laporan UNDP tahun 2022, di mana Indonesia berada di posisi 5 di ASEAN dan 114 di dunia dari 191 negara, dengan dimensi pengetahuan yang diukur melalui tingkat pendidikan (BPS, 2023). *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)* pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sistem

pendidikan Indonesia belum mampu secara optimal mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam dimensi pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan global. Tantangan-tantangan ini mencerminkan perlunya reformasi sistem pendidikan nasional, termasuk peningkatan kualitas pengajaran, penyempurnaan kurikulum, perbaikan infrastruktur, serta penguatan kapasitas dan kualifikasi pendidik. Upaya strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut harus diarahkan pada investasi jangka panjang dalam pengembangan talenta, manajemen pendidikan tinggi yang profesional, serta penguatan hubungan antara pendidikan, riset, dan kebutuhan industri, guna meningkatkan daya saing Indonesia dalam kancah global.

Dalam konteks pendidikan tinggi, perguruan tinggi merupakan bagian penting dari pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Pasal 31 Ayat (3), ditegaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, sebagai landasan pembentukan pribadi yang unggul dan berkarakter. Sementara itu, Ayat (5) menekankan peran negara dalam memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan nasional demi kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia. Oleh karena itu, perguruan tinggi tidak hanya bertugas menyelenggarakan pendidikan tinggi, tetapi juga memiliki tanggung jawab strategis dalam pengembangan ilmu, teknologi, dan nilai-nilai kebangsaan sebagai wujud nyata dari pelaksanaan konstitusi negara.

Sejalan dengan amanat konstitusi tersebut, misi pendidikan nasional Indonesia menekankan pada pengembangan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Untuk mewujudkan misi tersebut, diperlukan reformasi sistemik melalui

peningkatan kualitas guru dan dosen, pembaruan kurikulum berbasis kompetensi global, serta integrasi teknologi digital dalam pembelajaran.

Oleh karena itu, untuk mencapai misi pendidikan secara optimal, dibutuhkan tata kelola pendidikan yang profesional, sistem evaluasi berbasis kinerja, dan investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia, infrastruktur digital, serta kemitraan strategis antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat (Fullan, 2021)

Filosofi pendidikan memiliki peran yang sangat mendasar dalam menentukan arah pembangunan suatu negara, karena pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai medium untuk mentransformasikan nilai-nilai budaya, moral, dan ideologi nasional menjadi karakter dan identitas individu warganya. Melalui pendidikan yang berlandaskan filosofi kebangsaan, negara dapat membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial, dan kesadaran akan peran strategisnya dalam kemajuan bangsa. Dengan demikian, filosofi pendidikan menjadi elemen kunci dalam strategi pembangunan nasional yang berkelanjutan karena mampu menghasilkan manusia-manusia berdaya saing global dan sekaligus berakar pada jati diri bangsa.

Dalam era transformasi digital pasca-pandemi, mekanisme keterbukaan pasar menghadang pendidikan tinggi, terutama Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia, sebagai pilihan tambahan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perguruan tinggi swasta menghadapi tekanan kompetitif yang semakin intensif dalam menghasilkan lulusan yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan *Society 5.0* dan Revolusi Industri 4.0 (Carvalho et al., 2021; L. Li, 2024; Pelaez-Sanchez et al., 2024). Hasil pemeringkatan *Scimago Institutions Ranking* (SIR) pada tahun 2022 meliputi penilaian perguruan tinggi swasta dan negeri di Indonesia. *Scimago Institutions Ranking* adalah organisasi internasional yang mengumpulkan dan menilai riset di institusi riset untuk menilai relevansinya terhadap publik. Penilaian didasarkan pada tiga kelompok indikator: penelitian dengan bobot nilai lima puluh persen, inovasi dengan bobot nilai tiga puluh persen,

dan masyarakat dengan bobot nilai dua puluh lima. Ada banyak perguruan tinggi swasta yang berhasil masuk dalam pemeringkatan SIR 2022. Berikut ini adalah daftar peringkat perguruan tinggi swasta yang berhasil masuk dalam pemeringkatan SIR 2022.

Tabel 1.2 Sepuluh Nasional Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia Berdasarkan Pemeringkatan Scimago Tahun 2022

No	Nama PTS	Peringkat	
		Indonesia	Dunia
1.	Univ. Ahmad Dahlan Yogyakarta	32	687
2.	Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	34	691
3.	Universitas Surabaya	37	697
4.	Universitas Bina Nusantara (Binus)	38	700
5.	Univ. Muhammadiyah Malang	39	701
6.	Universitas Muhammadiyah Surakarta	40	714
7.	Univ. Muhammadiyah Yogyakarta	41	716
8.	Universitas Telkom	42	719
9.	Universitas Trisakti	43	724
10.	Univ. Atma Jaya Yogyakarta	44	728

Sumber: SIR, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, memberikan gambaran bahwa dari seluruh universitas swasta dalam pemeringkatan, belum ada yang sampai peringkat 500 besar dunia dan peringkat 10 besar universitas di Indonesia. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta menempati peringkat 687 dunia dan peringkat 32 di Indonesia, diikuti Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (691), Universitas Telkom (719),

dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (728). Pencapaian ini menunjukkan bahwa universitas swasta di Indonesia belum mencapai pada peringkat 10 besar nasional, sehingga memerlukan dorongan untuk terus meningkatkan kualitas terutama dalam Tri Dharma seperti penelitian dan kolaborasi internasional.

Kondisi yang lebih mengkhawatirkan terjadi pada perguruan tinggi swasta di wilayah berkembang, khususnya Sulawesi Tenggara yang menghadapi tantangan unik sebagai wilayah dengan pertumbuhan ekonomi tinggi namun indeks pendidikan tinggi yang masih tertinggal. Peringkat universitas swasta di Sulawesi Tenggara menurut data UniRank, tahun 2022 dan 2024 menunjukkan fluktuatif yang signifikan seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Peringkat Nasional Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara Berdasarkan UniRank Tahun 2022 dan 2024

No.	Nama PTS	Periode		Ket
		Tahun 2022	Tahun 2024	
1.	Unsultra	539	547	Menurun
2.	Unidayan	487	260	Meningkat
3.	UMK	402	291	Meningkat
4.	UMB	244	333	Menurun
5.	Univ. Muslim Buton	<i>Unranked</i>	<i>Unranked</i>	<i>Unranked</i>
6.	Unilaki	512	462	Meningkat
7.	UMW	<i>Unranked</i>	<i>Unranked</i>	<i>Unranked</i>
8.	Unusultra	564	499	Meningkat

Sumber: Webometrics Edisi Juli 2022 dan Januari 2024

Tabel 1.3 tersebut memberikan gambaran bahwa dari seluruh universitas swasta di Sulawesi Tenggara yang masuk dalam pemeringkatan nasional, belum ada yang mencapai pada peringkat 100 nasional. Universitas Muhammadiyah Buton tahun 2022 berada pada peringkat 244 nasional dan peringkat 1 di Sulawesi Tenggara, Sedangkan pada tahun 2024, Universitas Muhammadiyah Kendari berada pada peringkat 291 nasional dan peringkat 1 di Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa Pembangunan terjadi penurunan peringkat secara nasional

universitas swasta di Sulawesi Tenggara dan mencerminkan tantangan khusus yang dihadapi seperti keterbatasan akses teknologi, minimnya kolaborasi riset, kompetisi dengan perguruan tinggi di wilayah yang lebih maju.

Analisis lebih mendalam terhadap kondisi sumber daya manusia akademik menunjukkan permasalahan yang kompleks. Faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah universitas adalah kualitas manajemen sumber daya manusianya. Setiap universitas menuntut yang terbaik dari para dosen karena pekerjaan mereka memengaruhi kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan. Karena hal ini terkait dengan kuantitas dan kualitas penelitian yang dilakukan para dosen dan layanan masyarakat yang diberikan universitas dengan pendanaan publik dan swasta, jumlah dosen dalam peran fungsional tertentu dapat menjadi tolok ukur untuk mengukur kualitas pendidikan universitas. Data jabatan fungsional dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara menunjukkan kondisi yang memerlukan perhatian serius seperti ditampilkan pada tabel 1.4:

**Tabel 1.4 Jabatan Fungsional Akademik
Dosen DTY dan DPK pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara
Tahun 2023**

No	Wilayah	Jabatan Fungsional Dosen										Jumlah
		TP	%	AA	%	L	%	LK	%	GB	%	
9												
1.	Unsultra	35	28	50	40	50	32	-	-	-	-	125
2.	Unidayan	4	2,05	62	31,79	111	56,92	17	8,72	1	0,51	195
3.	UM K	50	29,41	79	46,47	40	23,53	1	0,59	-	-	170
4.	UM	27	14,36	49	26,06	112	59,57	-	-	-	-	188
Buton												
5.	Univ.	56	72,73	20	25,97	1	1,30	-	-	-	-	77
Muslim												
Buton												
6.	Unilaki	6	5,17	66	56,90	43	37,07	1	0,86	-	-	116
7.	UMW	40	34,78	40	34,78	31	26,96	4	3,48	-	-	115
8.	Unusultra	11	13,58	29	35,80	41	23,53	-	-	-	-	81

Jumlah	229	21,46	395	37,02	419	39,27	23	2,16	1	0,09	1,067
--------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	----	------	---	------	-------

Sumber: LLDIKTI Wilayah IX

Tabel 1.4 di atas memberikan gambaran bahwa jabatan fungsional dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara, semua universitas belum mencapai persentase Lektor Kepala dan Guru Besar yang lebih memadai. Pencapaian ini mencerminkan masih rendahnya kapasitas dan produktivitas dosen dalam memenuhi syarat akademik dan publikasi ilmiah yang dibutuhkan untuk kenaikan jabatan fungsional. Hal ini juga mengindikasikan adanya keterbatasan dalam sistem pembinaan karier dosen, minimnya akses terhadap pendanaan penelitian yang berkualitas, serta lemahnya budaya akademik yang mendukung pengembangan keilmuan secara berkelanjutan. Akibatnya, daya saing institusi di tingkat nasional maupun internasional menjadi terhambat, karena jabatan akademik yang lebih tinggi sangat berkorelasi dengan kontribusi riset, pengabdian masyarakat, dan kualitas pembelajaran (Demeter et al., 2022; Eckhaus & Davidovitch, 2021; Kwiek & Roszka, 2024; H. Li & Yin, 2023)

Permasalahan ini diperkuat oleh data tingkat pendidikan dosen yang menunjukkan tantangan dalam pengembangan kapasitas akademik. Tingkat pendidikan dosen merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan tinggi, karena dosen yang memiliki kualifikasi akademik yang lebih tinggi, seperti gelar doktor, cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melakukan riset, mengembangkan kurikulum yang inovatif, dan memberikan pembelajaran yang berbasis pada ilmu pengetahuan mutakhir (Kardini et al., 2023; Pham, 2021; S. Zhang et al., 2022). Dosen dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi juga lebih berpeluang untuk terlibat dalam publikasi ilmiah internasional, menjalin kolaborasi riset lintas negara, serta memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan reputasi institusi di tingkat nasional maupun global (Alamah et al., 2023; Kohus et al., 2022). Data tingkat pendidikan dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara menunjukkan kondisi seperti terlihat pada tabel 1.5:

**Tabel 1.5 Tingkat Pendidikan Dosen DTY dan DPK
Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara Tahun 2023**

No.	PTS	Tingkat Pendidikan								Jumlah
		D3	%	D4/S1	%	S2	%	S3	%	
1.	Unsultra	-	-	-	-	89	71,20	36	28,80	125
2.	Unidayan	-	-	-	-	168	86,15	27	13,85	195
3.	UMK	-	-	-	-	130	76,47	40	23,53	170
4.	UMB	-	-	-	-	169	89,89	19	10,11	188
5.	Univ. Muslim Buton	-	-	-	-					
						74	96.10	3	3,90	77
6.	Unilaki	-	-	-	-	107	92,24	9	7,76	116
7.	UMW	-	-	-	-	95	82,61	20	17,39	115
8.	Unusultra	-	-	-	-	65	80,25	16	19,75	81
	Jumlah	-	-	-	-	897	84,07	170	15,93	1.067

Sumber: LLDIKTI Wilayah IX

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara, tingkat pendidikan Doktor (S3) masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat Magister (S2). Pencapaian ini menunjukkan masih terbatasnya kapasitas akademik dan kualifikasi dosen dalam menopang pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi secara optimal. Rendahnya jumlah dosen bergelar Doktor juga mencerminkan tantangan dalam pengembangan riset yang unggul, pembimbingan akademik yang berkualitas, serta kemampuan institusi untuk bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Armijos Valdivieso et al., 2022; Hladchenko, 2024; S. Zhang et al., 2022). Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan akses beasiswa, kurangnya insentif untuk studi lanjut, hingga lemahnya dukungan kelembagaan dalam pengembangan karier akademik dosen. Peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktoral menjadi salah satu strategi penting untuk memperkuat mutu pendidikan

tinggi dan meningkatkan reputasi institusi secara berkelanjutan (Shin, 2021; Tsvetkova, 2024)

Urgensi peningkatan kualitas dosen semakin mendesak mengingat peningkatan jumlah doktor dan guru besar merupakan respons strategis dari perguruan tinggi terhadap perubahan karakteristik pekerjaan akibat pesatnya perkembangan teknologi digital (Fernández et al., 2023; Katsamakas et al., 2024). Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk menyusun kebijakan yang menyeluruh dan adaptif, mencakup aspek kelembagaan, pengembangan bidang studi, kurikulum berbasis kebutuhan masa depan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi melalui pengembangan *cyber university*. Selain itu, riset dan inovasi harus diarahkan untuk menjawab tantangan global dan lokal, sekaligus memperkuat kolaborasi antara dunia pendidikan dan dunia industri (Borges et al., 2022; Valiente Bermejo et al., 2022). Dalam konteks ini, transformasi industri harus diselaraskan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang unggul, kompeten, dan relevan dengan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan berbasis digital.

Dampak dari kondisi tersebut tercermin dalam data kinerja dosen yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi yang unggul ditandai dengan kinerja dosen yang optimal dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen dalam ketiga aspek ini menjadi tolok ukur utama dalam menentukan mutu institusi, karena dosen tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai peneliti dan agen perubahan sosial. Dosen yang mampu menghasilkan publikasi ilmiah bereputasi, terlibat aktif dalam kegiatan pengabdian, serta memberikan pembelajaran yang berkualitas akan berkontribusi besar terhadap reputasi akademik institusi (Qazi et al., 2022; Rizard et al., 2023; Varela & Premeaux, 2023). Data kinerja dosen universitas swasta di Sulawesi Tenggara periode 2019-2023 menunjukkan kondisi yang memerlukan perhatian khusus seperti terlihat pada tabel 1.6:

**Tabel 1.6 Data Kinerja Dosen Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara
2019-2023**

No .	Nama PTS	Tri Dharma dan Penunjang	Tahun					Ket.
			2019 %	2020 %	2021 %	2022 %	2023 %	
1.	Universitas Sulawesi Tenggara	Pengajaran	100	100	100	100	100	Cukup Rendah
		Penelitian	31	30	25	27	31,2	
		Pengabdian masyarakat	32	28	23	22	25,5	
		Penunjang	89,2	96,5	83,1	76,2	90,6	
2.	Universitas Unidayan	Pengajaran	100	100	100	100	100	Tinggi
		Penelitian	78,5	81	62	65	80,8	
		Pengabdian Masyarakat	31,5	32	24	27	32,8	
		Penunjang	87,2	89,4	73,5	60,5	97,3	
3	Universitas Muhammadiyah Kendari	Pengajaran	75,5	90,2	65	62	90,5	Sangat Tinggi
		Penelitian	66,6	63,2	50,6	52,5	80,7	
		Pengabdian Masyarakat	60,5	54	52	55	63,6	
		Penunjang	90	97	80	75	100	
4	Universitas Muhammadiyah Buton	Pengajaran	100	100	100	100	100	Cukup Rendah
		Penelitian	39	40	30	35	38	
		Pengabdian Masyarakat	37,4	39,2	33,5	32	38,6	
		Penunjang	89	90	84	85	100	
5	Universitas Muslim Buton	Pengajaran	100	100	100	100	100	Rendah
		Penelitian	24	25	21	20	25,5	
		Pengabdian Masyarakat	34	35	25	24	35,5	
		Penunjang	84,4	89	60	55	96,5	
6	Universitas Lakidende Unaaha	Pengajaran	100	100	100	100	100	Tinggi
		Penelitian	39	38	35	33	40,0	
		Pengabdian masyarakat	53,5	42	38	40	53,5	
		Penunjang	85,5	90,5	64,5	60,5	98,5	
		Pengajaran	100	100	100	100	100	
		Penelitian	42	43	34	32	45,6	

7	Universitas Mandala Waluyo	Pengabdian Masyarakat		23	24	20	22	25,5	Cukup Rendah
		Penunjang		95,4	90,5	80,2	75,5	80	
8.	Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara	Pengajaran		100	100	100	100	100	Rendah
		Penelitian		24	25	21	20	25,5	
		Pengabdian Masyarakat		37,4	39,2	33,5	32	38,6	
		Penunjang		95,4	90,5	80,2	75,5	76	

Sumber: Data LLDIKTI Wil. IX, 2024

Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa penelitian dan pengabdian masyarakat dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara belum optimal dengan kinerja rendah, hingga cukup rendah. Pada aspek pengajaran, dosen menunjukkan peningkatan yang signifikan menuju kualitas unggul dengan pencapaian 100% di hampir semua universitas. Namun, kinerja penelitian sebagian besar universitas masih di bawah 50%, dan pengabdian masyarakat bahkan lebih rendah lagi. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan Tri Dharman Perguruan Tinggi dan menunjukkan perlunya strategi peningkatan kualitas sumber daya dosen secara berkelanjutan agar perguruan tinggi swasta dapat bersaing, tidak hanya di tingkat nasional, tetapi juga dalam tataran global.

Kompleksitas permasalahan kinerja dosen ini (*empirical gap*) diperkuat dengan *theoretical gap* yang mencerminkan inkonsisten dalam pendekatan peningkatan kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai segala aktivitas pekerja yang diawasi untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan sesuai dengan aturan (L. Mathis, 2011). Pengelolaan kinerja pegawai di dunia pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja para dosen untuk meningkatkan transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi kepada mahasiswa supaya mereka dapat meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga organisasi menjadi efektif dan efisien (Barrachina-Palanca et al., 2023; Nazaruddin et al., 2024). Di sisi lain, banyaknya akreditasi perguruan tinggi, pendidikan dosen yang tidak memadai, dan ketidaksesuaian dengan standar kinerja menunjukkan bahwa kinerja dosen kurang memuaskan (Ashraf et al., 2025; Mula-Falcón & Caballero, 2023).

Gap teoretis yang mencerminkan belum adanya kerangka teoretis yang mengintegrasikan secara komprehensif antara kepemimpinan stratejik, ability, motivasi kerja, perilaku inovatif, dan kinerja dosen dalam konteks manajemen sumber daya manusia stratejik di perguruan tinggi. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung parsial dan tidak memberikan pandangan holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan komponen kunci manajemen mutu di perguruan tinggi karena kinerja dosen merupakan tolok ukur bakat dan kompetensi seseorang dalam melaksanakan kegiatan (Niemczyk & Rónay, 2023; Warta et al., 2023). Penguatan budaya institusi dan peningkatan kinerja dosen secara langsung berkontribusi pada pengelolaan mutu di perguruan tinggi (Suma & Siregar, 2022)

Peningkatan kinerja dosen tidak semata-mata bergantung pada aspek individu, tetapi sangat dipengaruhi oleh gaya dan strategi kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan perguruan tinggi (Kareem et al., 2023; Klininc, Ali Cagatay, Mahmut Savas, Gokhan Er, 2024; Kou et al., 2024). Hasil penelitian Hidayat et al., (2023) menemukan bahwa penguatan tata kelola yang baik dan kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja individu dosen, yang menandakan bahwa pimpinan perguruan tinggi harus berfokus pada pengembangan sistem manajemen yang akuntabel dan adaptif terhadap perubahan. penelitian Astaryadi et al., (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner dan penerapan prinsip organisasi pembelajar secara langsung dan signifikan berdampak pada kinerja dosen. Dalam studi tersebut, pemimpin yang memiliki visi strategis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, serta meningkatkan semangat belajar dosen secara berkelanjutan. Namun, konsep bahwa kepemimpinan tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja juga didukung oleh hasil studi Nelly et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan stratejik baru akan berdampak positif terhadap kinerja dosen apabila diikuti oleh peningkatan kemampuan (*ability*) individu. *Ability* adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi hasil kerja, terutama pada pekerjaan berbasis kognitif seperti dosen, peneliti, dan pengambil keputusan (Colquitt et al., 2021).

Ability (kemampuan) dosen dalam melaksanakan *Tri Dharma* melalui penyediaan, pengorganisasian, dan pelayanan kepada mahasiswa adalah salah satu komponen yang menentukan keberhasilan suatu universitas (Nyar, 2021). Perguruan tinggi perlu secara aktif meningkatkan kemampuan pedagogi, sosial, dan profesional dosen untuk memperkuat kinerjanya (Qurtubi, 2023). Dukungan *ability* terbukti meningkatkan kinerja dosen secara langsung, dan strategi pengembangan dosen harus menyasar pada peningkatan kemampuan inovatif dan interpersonal (Rachman & Handayani, 2022). Dengan kata lain, *ability* bertindak sebagai variabel mediasi yang sangat penting, di mana pemimpin strategis dalam konteks ini dituntut untuk tidak hanya menjadi inspirator, tetapi juga fasilitator dalam pengembangan kapasitas profesional dosen melalui pelatihan, pembinaan, dan penilaian kinerja yang konstruktif.

Selanjutnya, *ability* dosen merupakan modal utama yang memperkuat motivasi kerja mereka dalam mengemban tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Solekan et al., (2022) bahwa kemampuan (*ability*) dan motivasi sangat efektif dalam meningkatkan kinerja dosen. Motivasi kerja secara konseptual mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, menetapkan tujuan, dan secara konsisten berusaha mencapainya dalam konteks pekerjaan (Ryan & Deci, 2000). Dalam konteks dosen, motivasi kerja bukan hanya menentukan semangat mengajar, tetapi juga memengaruhi keterlibatan mereka dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Penelitian Zreen et al., (2024) menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang adil dapat meningkatkan efikasi diri dosen, yang selanjutnya memotivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini menyokong teori bahwa adanya motivator ekstrinsik yang adil dapat mengaktifkan motivasi intrinsik dan menghasilkan perilaku kerja produktif. Hanafiah et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja yang dikombinasikan dengan kepuasan kerja dapat menjelaskan hingga 28% variasi dalam kinerja dosen, yang menunjukkan bahwa motivasi adalah fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia akademik.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah perilaku inovatif yang semakin mendapat perhatian dalam penelitian kinerja dosen. Peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh kapabilitas personal dan beban kerja, tetapi juga sangat bergantung pada seberapa tinggi tingkat perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh dosen. Perilaku inovatif (*innovative work behavior/IWB*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam lingkungan kerja (Janssen, 2000). IWB mencakup tiga tahap utama: penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea implementation*). Dalam konteks pendidikan tinggi, perilaku inovatif dosen mencerminkan kemampuan untuk menciptakan pendekatan pembelajaran baru, melakukan penelitian interdisipliner, dan merancang kegiatan pengabdian masyarakat yang adaptif terhadap perubahan.

Penelitian Lin et al., (2023) menegaskan bahwa ketika institusi pendidikan tinggi menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan etis, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dosen untuk terlibat dalam perilaku inovatif. Inovasi yang dihasilkan dalam bentuk metode pengajaran baru, riset kolaboratif, serta kegiatan *Tridharma* berbasis teknologi, berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dosen secara menyeluruh. Zhang et al., (2023) menambahkan bahwa iklim organisasi yang dibentuk oleh pemimpin yang visioner dan inspiratif mampu mendorong dosen untuk melampaui tugas-tugas rutinnya. Perilaku inovatif juga dipengaruhi oleh self-efficacy dan lingkungan kerja. Herijanto et al., (2023) menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* yang tinggi meningkatkan perilaku inovatif, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja dosen. Hasil penelitian, yang dilakukan oleh (Goswami et al., 2021; Sudibjo & Prameswari, 2021) menunjukkan bahwa perilaku inovatif dosen merupakan variabel mediasi penting antara kepemimpinan stratejik dan kinerja. Dosen yang aktif berbagi pengetahuan, memiliki passion dalam pekerjaan, dan merasa diperdayakan oleh pemimpinnya, akan lebih mungkin menunjukkan perilaku inovatif yang berdampak langsung pada capaian kinerja *Tridharma* (Dari et al., 2023; Rehmani et al., 2023).

Kinerja dosen merupakan komponen kunci manajemen mutu di perguruan tinggi karena kinerja dosen merupakan tolok ukur bakat dan kompetensi seseorang dalam melaksanakan kegiatan (Niemczyk & Rónay, 2023; Warta et al., 2023). Penguatan budaya institusi dan peningkatan kinerja dosen secara langsung berkontribusi pada pengelolaan mutu di perguruan tinggi. (Suma & Siregar, 2022). Untuk meningkatkan standar pengajaran di kelas, perguruan tinggi sering menggunakan evaluasi kinerja dosen (Almufarreh et al., 2023; Prieto et al., 2023). Kinerja dosen sangat penting, dan ini hanya dapat dicapai dengan kepemimpinan yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan kinerja dosen tidak semata-mata bergantung pada aspek individu, tetapi sangat dipengaruhi oleh gaya dan strategi kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan perguruan tinggi (Kareem et al., 2023; Klininc, Ali Cagatay, Mahmut Savas, Gokhan Er, 2024; Kou et al., 2024). Hasil penelitian Hidayat et al., (2023) menemukan bahwa penguatan tata kelola yang baik, kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja individu dosen. Hal ini menandakan bahwa pimpinan perguruan tinggi harus berfokus pada pengembangan sistem manajemen yang akuntabel dan adaptif terhadap perubahan, sebagai bagian dari strategi kepemimpinan mereka. Lebih lanjut, penelitian Astaryadi et al., (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner dan penerapan prinsip organisasi pembelajar secara langsung dan signifikan berdampak pada kinerja dosen. Dalam studi ini, pemimpin yang memiliki visi strategis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, serta meningkatkan semangat belajar dosen secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia (SDM), khususnya dosen, adalah bagian penting dan sangat penting dari proses pendidikan tinggi (Luthra et al., 2023). Sumber Daya Manusia juga membantu bagian lain sebagai pendukung proses pendidikan (J. P. J. De Jong et al., 2003; Le et al., 2023). Universitas dan lembaga pendidikan tinggi memerlukan lulusan yang memiliki keahlian yang sesuai dengan disiplin ilmunya daripada hanya memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) yang tinggi (Salahuddin et al., 2023). Setiap perguruan tinggi harus tetap terbuka dan berkembang ke arah yang lebih baik karena mereka berfungsi sebagai tempat untuk mempersiapkan

generasi berikutnya, (Pandya et al., 2023). Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap perguruan tinggi berkontribusi pada pembangunan nasional dan menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan tinggi.

Masalah penelitian ini berasal dari teori besar perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2015), yang berupaya meningkatkan kinerja organisasi melalui penggunaan pengetahuan dan menjelaskan bagaimana perilaku organisasi dipengaruhi oleh individu, kelompok, dan struktur. Semua aktivitas pekerja yang dipantau untuk memberikan layanan berkualitas tinggi sesuai dengan undang-undang yang relevan dianggap sebagai bagian dari kinerja karyawan, sebagaimana dinyatakan oleh (R. L. Mathis et al., 2017). Hal ini mengarah pada identifikasi masalah. Kapasitas untuk menghasilkan pendekatan baru terhadap tantangan lama merupakan ciri khas organisasi yang kreatif (Dawson et al., 2024). Daft & Armstrong, (2021) menjelaskan langkah-langkah yang diambil orang untuk menciptakan dan mengadopsi ide, konsep, atau cara melakukan sesuatu yang baru, dan bagaimana mereka bertujuan untuk memperkenalkan atau menggabungkan konsep, teknik, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat ke dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi mereka (J. De Jong & Den Hartog, 2010).

Teori *middle range* tentang manajemen sumber daya manusia strategis juga digunakan oleh penelitian ini (Dessler, 2017). Teori ini menggambarkan manajemen sumber daya manusia stratejik sebagai proses yang memerlukan penerapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perilaku dan kemampuan yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam Disertasi tentang "Pengembangan Kinerja Dosen Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara" harus dilakukan berdasarkan masalah dan fenomena di atas. Kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja, perilaku inovatif, dan kinerja dosen adalah variabel penelitian ini.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan mendasar dalam pencapaian peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi, khususnya Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara. Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan mengenai faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi, hasilnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan, baik dalam teori maupun praktik. Oleh karena itu, penelitian ini mengidentifikasi tiga kesenjangan (*gap*) yang menjadi dasar urgensi penelitian, yaitu *empirical gap*, *theoretical gap*, dan *research gap*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengembangan kinerja dosen pada perguruan tinggi, seperti kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja dan perilaku inovatif. Namun hasil penelitian menunjukkan inkonsistensi dalam pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja dosen.

1. Kepemimpinan Stratejik

- a. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan stratejik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aksoy & Akaydin, 2024; Ashkevari & Ghasemi, 2023; Ferede et al., 2024; Syam & Rauf, 2022). Terdapat juga penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan stratejik tidak berpengaruh terhadap kinerja (Nurcahyo S A, 2024; Wahyudin, 2022).
- b. Dengan demikian, masih terdapat perdebatan mengenai apakah kepemimpinan stratejik secara langsung meningkatkan kinerja, atau perlu faktor lain sebagai mediator.

2. Ability

- a. Beberapa studi dan penelitian menunjukkan bahwa *ability* berpengaruh terhadap kinerja (Aloini et al., 2022; Elvirawati et al., 2022; Medina-Garrido et al., 2017; Reyes, 2023; L. F. Sari et al., 2023; Sumiati & Sumarta, 2023). Dalam penelitian lain juga menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari *ability* terhadap kinerja (Hajiali et al., 2022; Prastiwi et al., 2022; D. Y. A. Wibowo et al., 2021).
- b. Dengan demikian, masih terdapat perdebatan mengenai apakah *ability* secara langsung meningkatkan kinerja, atau perlu faktor lain sebagai mediator

3. Motivasi Kerja

- a. Dalam studi dan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (Almawali et al., 2021; Fitriyani et al., 2024; Good et al., 2022; Sadewo, 2021; Thani et al., n.d.; Xue et al., 2022). Namun dalam beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Elamalki et al., 2024; Sastria, 2024; Widiani et al., 2023).
- b. Dengan demikian, masih terdapat perdebatan mengenai apakah motivasi kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja, atau apakah masih perlu faktor lain sebagai mediasi.

Masalah mengenai kinerja dosen yang unggul semakin lama semakin kompleks, membutuhkan adaptasi semakin kompetitif, dan kemampuan dosen yang semakin tinggi. Penelitian tentang kinerja dosen yang unggul masih perlu dikembangkan terutama pada bidang tri dharma perguruan tinggi. Oleh karena itu, peneliti mencoba kekosongan dalam penelitian sebelumnya.

Kinerja dosen yang unggul dan berdaya saing di perguruan tinggi merupakan hasil dari interaksi antara kompetensi profesional, komitmen terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan global dan tuntutan zaman. Dosen yang berkinerja tinggi tidak hanya memiliki kapasitas akademik yang kuat, tetapi juga menunjukkan produktivitas dalam publikasi ilmiah bereputasi, penguasaan teknologi pembelajaran, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berdampak nyata. Menurut Campbell et al., (1993), kinerja merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, yang secara kontekstual dapat diterapkan pada peran dosen sebagai penggerak mutu pendidikan tinggi. Kemampuan mencerminkan penguasaan substansi keilmuan, motivasi meliputi dorongan intrinsik untuk terus berkembang, dan kesempatan bergantung pada dukungan institusional seperti pelatihan, fasilitas riset, dan kolaborasi akademik. Becker, (1975) menekankan pentingnya investasi terhadap pendidikan dan pelatihan sebagai determinan utama peningkatan produktivitas individu. Dosen yang berdaya saing adalah mereka yang

secara terus-menerus mengembangkan kompetensi diri dan membangun jaringan akademik secara nasional maupun global.

Dalam rangka mengatasi kesenjangan-kesenjangan tersebut, penting untuk mengintegrasikan konsep dan praktik antara kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja, perilaku inovatif dan kinerja dosen. Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik adalah model konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini untuk menjawab kesenjangan teori kinerja dosen. Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik mengintegrasikan lima pilar: (1) kepemimpinan stratejik yang visioner, (2) *ability*, (3) motivasi kerja berkelanjutan, (4) perilaku inovatif dan (5) kinerja dosen. Model ini dirancang untuk memastikan kinerja dosen pada perguruan tinggi yang berdaya saing (Hanson et al., 2016; Hilmersson & Hilmersson, 2021; E. Khan et al., 2021; Z. Lin & Shin, 2021; Lunenburg & Ornstein, 2021).

Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik hadir sebagai solusi yang menjembatani kesenjangan teori dan praktik dalam penelitian sebelumnya dengan menawarkan perspektif yang lebih holistik. Model ini menekankan bahwa kinerja dosen yang unggul dan berdaya saing bukan hanya ditentukan oleh pencapaian individu semata, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan stratejik yang visioner, kemampuan (*ability*) yang terus dikembangkan, motivasi kerja yang kuat, serta perilaku inovatif yang konsisten dalam menjawab tantangan zaman. Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik mencerminkan peningkatan kinerja dosen dengan meletakkan kepemimpinan stratejik sebagai pendorong utama perubahan, yang mampu menjembatani visi jangka panjang universitas dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan akademik. Selain itu, pendekatan Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik memastikan bahwa kepemimpinan yang stratejik akan tetap mempertimbangkan kemampuan dosen, motivasi kerja yang tinggi, dan perilaku

inovatif sebagai elemen kunci yang saling terintegrasi dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja dosen secara berkelanjutan (Davis, 2024; W. Han & Abdrahim, 2023; Iqbal, 2021).

Dalam implementasinya, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik menjadi kerangka kerja yang memungkinkan universitas menghadapi berbagai tantangan masa depan yang semakin kompleks dan dinamis atas perubahan secara global. Pertama, dalam aspek kepemimpinan stratejik, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik berperan sebagai mediasi yang menghubungkan kepemimpinan stratejik terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan stratejik memberikan arah, visi dan landasan yang kuat bagi transformasi universitas, memungkinkan pimpinan universitas untuk menciptakan kebijakan berbasis data dan pengambilan keputusan yang responsif terhadap dinamika global seperti internasionalisasi perguruan tinggi, transformasi digital dan pendidikan berkelanjutan. Kedua, dalam aspek *ability* dan motivasi kerja, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik berperan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap professional dosen dalam menjalankan tugas Tri Dharma perguruan tinggi serta memberikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam berperan aktif terhadap kemajuan universitas. Ketiga, dalam aspek perilaku inovatif, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik berperan dalam mendorong dosen utak terus mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang relevan, solutif dan berdampak bagi lingkungan akademik maupun masyarakat.

Dalam penerapannya, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik memiliki implikasi kebijakan strategis bagi universitas dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang fleksibel, inklusif, dan berorientasi kinerja. Melalui pendekatan ini, universitas dapat mengembangkan kebijakan yang mendorong kepemimpinan

partisipatif, pengembangan kompetensi dosen secara berkelanjutan, serta budaya inovasi akademik yang kolaboratif. Kebijakan semacam ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dosen, tetapi juga memperkuat daya saing institusi di tengah dinamika global. Kepemimpinan stratejik di sektor pendidikan tinggi harus mampu menjembatani kebutuhan jangka pendek dan visi jangka panjang melalui kebijakan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan tuntutan globalisasi (Cliffton et al., 2024; Kefalaki, 2024; Niemeyer-Rens et al., 2022). sistem pengembangan dosen yang didasarkan pada motivasi dan inovasi akan mendorong universitas menjadi lebih berkinerja unggul (Fuad et al., 2022; Namono et al., 2022).

Melalui pendekatan Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, universitas swasta di Sulawesi Tenggara dapat membangun strategi pengembangan kinerja dosen berbasis kepemimpinan stratejik dalam mewujudkan universitas berkinerja unggul. Universitas yang berhasil mengimplementasikan pendekatan ini akan tumbuh menjadi institusi yang adaptif, inovatif, dan kompetitif secara global, serta mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dengan demikian, Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik menjadi model yang tidak hanya relevan bagi perguruan tinggi di Indonesia tetapi juga dapat diterapkan dalam konteks global untuk memastikan institusi pendidikan yang berkemajuan dan transformative. Sehingga Pengembangan Model Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik bukan hanya sekadar konsep baru, tetapi juga menjadi sebuah paradigma yang transformatif yang dapat meningkatkan kinerja dosen yang unggul dan berdaya saing dalam mewujudkan perguruan tinggi yang maju, berkelanjutan, dan responsif terhadap tantangan global serta tuntutan revolusi industri dan era society 5.0 (Al-Mansoori & Koç, 2019; Cortes & Herrmann, 2021; Deng et al., 2023; García-Fernández et al., 2022; H. Li et al., 2019)

Berdasarkan beberapa masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, hal ini menjadi minat peneliti untuk mengkaji secara ilmiah pengaruh kepemimpinan

stratejik terhadap kinerja dosen dengan variabel mediasi *ability* dan motivasi kerja, dan pengaruh kepemimpinan stratejik, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dengan variabel moderasi perilaku inovatif. Penelitian ini menjabarkan pengaruh kepemimpinan stratejik terhadap kinerja dosen dengan variabel mediasi *ability* dan motivasi kerja serta pengaruh kepemimpinan stratejik, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dengan variabel moderasi perilaku inovatif. Penelitian ini berjudul “**Pengembangan Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara**”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah yang telah dikemukakan, bahwa terdapat perbedaan permasalahan empiris dan perbedaan penelitian, sehingga menimbulkan beberapa alasan untuk perlunya dilakukan penelitian. Pertama, bahwa daya saing universitas swasta di Sulawesi Tenggara secara nasional mengalami penurunan. Kedua, masih rendahnya kapasitas dan produktivitas dosen di Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara, sebagai syarat akademik yang dibutuhkan untuk kenaikan jabatan fungsional. Ketiga, terbatasnya kualifikasi akademik dosen pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara dalam menopang pelaksanaan tri dharma secara optimal, Keempat, belum optimalnya tingkat penelitian dan pengabdian dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara yang berdampak terhadap rendahnya kinerja dosen. Indikator dosen berkinerja unggul yaitu kemampuan menjalankan tri dharma perguruan tinggi, tingkat pendidikan dan inovasi yang tinggi, dan kemampuan dalam menyesuaikan dengan teknologi. Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan masalah dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kinerja dosen pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara dalam perspektif Manajemen Sumber Manusia Stratejik. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja, perilaku inovatif dan kinerja dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara?
2. Apakah kepemimpinan stratejik, *ability*, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara?
3. Apakah kepemimpinan stratejik berpengaruh terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh *ability* dan motivasi kerja pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara?
4. Apakah kepemimpinan stratejik, *ability* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh perilaku inovatif pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk membangun sebuah model konseptual pengembangan kinerja dosen dalam perspektif manajemen sumber daya manusia stratejik di Universitas. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah mendapatkan bukti empirik dan menganalisis:

1. Implementasi kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja, perilaku inovatif dan kinerja dosen pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara.
2. Pengaruh kepemimpinan stratejik, *ability*, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara.
3. Pengaruh kepemimpinan stratejik terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh *ability* dan motivasi kerja pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara.
4. Pengaruh kepemimpinan stratejik, *ability* dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh perilaku inovatif pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas konsep dan teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai model kinerja individu yang didukung oleh kepemimpinan stratejik, *ability*, motivasi kerja, perilaku inovatif dan kinerja dalam kaitannya untuk memecahkan permasalahan mengenai rendahnya kinerja SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan kepada pihak pengelola dan penyelenggara universitas swasta dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja dosen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam membuat kebijakan bagi manajemen universitas swasta dalam melakukan prioritas pembinaan dosen yang akan memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dosen untuk menjadi sumber daya unggul yang mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, inovatif dan memiliki ilmu pengetahuan yang luas.

1.5. Sistematika Disertasi

Sistematika Draft Disertasi merupakan gambaran utuh disertasi, sebagaimana dituangkan dalam Daftar Isi. Draft Disertasi ini terdiri dari enam bab. Bab pertama adalah Pendahuluan memberikan penjelasan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan keuntungan dari penelitian. Fokus masalah dan tujuan penelitian menentukan cara penelitian dilakukan. Pembaca melihat manfaat teoretis dan praktis dari penelitian ini. Bab-bab penelitian ini menjelaskan materi apa yang dibahas. Selanjutnya, bab kedua memberikan ulasan literatur tentang tema penelitian, peraturan perundang-undangan, posisi penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis yang mendasari penelitian.

Bab ketiga membahas desain penelitian, teknik pengolahan data, dan definisi operasional variabel, populasi, dan sampel. Ini juga membahas metode

pengumpulan dan analisis data yang digunakan. Bab keempat membahas tentang hasil penelitian yang terdiri profil responden, deskriptif variabel dan perhitungan model pengukuran dan model struktural. Bab kelima tentang pembahasan yang terdiri dari pembahasan deskripsi variabel, pengaruh langsung, mediasi, dan moderasi, kebaruan penelitian dan keterbatasan penelitian. Bab keenam terdiri dari simpulan, implikasi dan rekomendasi. Dalam bab ini mencakup ringkasan penelitian, kesimpulan hipotesis, masalah penelitian, konsekuensi teoretis dan manajemen, serta rencana penelitian yang akan datang.