DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 1001-1014
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Kompetensi Kecerdasan Artifisial dan Kinerja Tridharma Dosen
Sintesis Konseptual tentang Peran *Learning Agility* dan *Innovative Work Behavior*

Artificial Intelligence Competence and Lecturer Tridharma Performance
Conceptual Synthesis on the Role of Learning Agility and Innovative Work Behavior

Virza Hadrianti[1], Ilham Safar[2]
Universitas Fajar, Makassar, Indonesia
E-mail: [1]virza.hadrianti@unifa.ac.id, [2]ilhamsafar@unifa.ac.id

Abstrak

Artikel ini merupakan artikel konseptual berbasis kajian literatur integratif-kritis dan analisis dokumen kualitatif atas sumber sekunder. Sintesis membandingkan kerangka teori, penelitian empiris, dan dokumen resmi untuk menjelaskan bagaimana kompetensi kecerdasan artifisial (AI) dosen dapat berkaitan dengan Kinerja Tridharma melalui learning agility dan innovative work behavior. Analisis isi memetakan definisi, dimensi, temuan, mekanisme, serta keterbatasan sumber; pembacaan wacana kritis menelaah pembingkaian AI, produktivitas, mutu, etika, dan tanggung jawab akademik. Temuan empiris sekunder menunjukkan bahwa validasi GAICS-TR pada 787 akademisi mengidentifikasi empat domain dan sembilan dimensi efikasi diri kompetensi GenAI; pada 439 konsultan, kemampuan mengevaluasi GenAI berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif, sedangkan kemampuan penggunaan saja tidak signifikan; pada 331 pekerja di Korea Selatan, learning agility berkaitan dengan perilaku inovatif melalui keterikatan kerja; dan pada 115 dosen di Jawa Barat, perilaku kerja inovatif berhubungan positif dengan kinerja dosen. Temuan tersebut mendukung sebagian mata rantai model, tetapi belum menguji mediasi serial ataupun Kinerja Tridharma sebagai konstruk terpadu pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Karena desain dan luaran studi berbeda, artikel ini tidak melakukan meta-analisis statistik. Model dan proposisinya merupakan kesimpulan konseptual untuk diuji lebih lanjut, bukan hasil penelitian primer terhadap dosen.

Kata Kunci: Kompetensi Kecerdasan Artifisial; *Learning Agility; Innovative Work Behavior*; Kinerja Dosen; Tridharma; Kajian Literatur Kritis; Analisis Isi

Abstract

This conceptual article uses a critical integrative literature review and qualitative document analysis of secondary sources. It compares theoretical frameworks, empirical studies, and official documents to explain how lecturers' artificial intelligence (AI) competency may relate to Tridharma performance through learning agility and innovative work behavior. Qualitative content analysis maps definitions, dimensions, findings, mechanisms, and source limitations, while a critical discourse lens examines how the literature frames AI use, productivity, quality, ethics, and academic responsibility. The secondary empirical evidence shows that validation of GAICS-TR with 787 academics identified four domains and nine dimensions of GenAI competency self-efficacy; among 439 consultants, GenAI evaluation capability was positively associated with innovative work behavior, whereas usage capability alone was not significant; among 331 South Korean employees, learning agility was related to innovative behavior through employee engagement; and a study of 115 lecturers in West Java reported a positive relationship between innovative work behavior and lecturer performance. These findings support separate parts of the model, but the reviewed studies do not test the serial mediation pathway or Tridharma performance as an

DIMENSI, Volume 15 Nomor 3 : 1001-1014
NOVEMBER 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

integrated education, research, and community-engagement outcome. Given the heterogeneity of study designs and outcomes, this article does not conduct a statistical meta-analysis. Its model and propositions are conceptual conclusions for future testing, not primary findings from lecturer data.

Keywords: *Artificial Intelligence Competency; Learning Agility; Innovative Work Behavior; Lecturer Performance;* Tridharma; *Critical Literature Review; Content Analysis*

PENDAHULUAN

Perkembangan *generative artificial intelligence* (GenAI) mulai mengubah cara dosen menyiapkan pembelajaran, mencari dan menilai literatur, mengembangkan desain penelitian, mengolah informasi, serta menyusun komunikasi akademik. Perubahan tersebut tidak hanya mempercepat sebagian pekerjaan, tetapi juga menambah tanggung jawab untuk memeriksa akurasi keluaran, melindungi data, menjaga integritas akademik, dan mempertahankan kendali profesional. Karena itu, akses terhadap aplikasi AI belum cukup untuk menjelaskan apakah teknologi tersebut benar-benar meningkatkan mutu kerja dosen.

Kerangka kompetensi AI UNESCO untuk pendidik mengorganisasikan kompetensi pada dimensi yang mencakup orientasi berpusat pada manusia, etika AI, pemahaman dan aplikasi AI, pedagogi AI, serta pembelajaran profesional (Miao & Cukurova, 2024). Pada pendidikan tinggi, kompetensi yang relevan juga perlu meliputi kegiatan penelitian dan pengembangan profesional. Xia et al. (2026) menawarkan GAICS-TR, sebuah skala efikasi diri kompetensi GenAI bagi pengajar dan peneliti pendidikan tinggi, dengan domain pemahaman dasar, pengajaran, penelitian, dan keterlibatan profesional. Perkembangan ini memperlihatkan bahwa kompetensi AI akademisi bersifat multidimensional dan tidak sepatutnya direduksi menjadi frekuensi penggunaan alat.

Bukti empiris juga menunjukkan pentingnya membedakan kemampuan menggunakan AI dari kemampuan mengevaluasi hasilnya. Held dan Heubeck (2025), dalam penelitian terhadap konsultan bisnis, melaporkan bahwa kemampuan mengevaluasi GenAI berkaitan dengan perilaku kerja inovatif, sedangkan kemampuan penggunaan saja tidak menunjukkan pola pengaruh langsung yang sama. Pada konteks Indonesia, Zaim et al. (2026) memetakan pengalaman kecemasan dan kepuasan terkait GenAI pada dosen bahasa Inggris; temuan mereka menunjukkan bahwa adopsi teknologi berlangsung bersamaan dengan persoalan akurasi, etika, dan agensi akademik. Studi tersebut memberi konteks penting, tetapi belum menjelaskan bagaimana kompetensi AI dosen lintas bidang diterjemahkan menjadi kinerja pendidikan, penelitian, dan pengabdian.

Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya kerangka yang menjelaskan bagaimana kemampuan individual dosen berubah menjadi tindakan dan hasil kerja. Artikel ini menggunakan Dynamic Capabilities View untuk menelaah proses tersebut, dengan mempertimbangkan peran pengalaman belajar, tindakan inovatif, dan dukungan institusi.

Artikel ini mengembangkan sintesis konseptual yang menghubungkan *Artificial Intelligence Competency*, *Learning Agility*, *Innovative Work Behavior*, dan Kinerja Tridharma Dosen. *Learning agility* ditempatkan sebagai mekanisme pembelajaran yang membantu dosen mengambil pelajaran dari pengalaman penggunaan AI dan menerapkannya pada situasi baru. *Innovative work behavior* (IWB) kemudian menjelaskan bagaimana pembelajaran tersebut diwujudkan melalui pencarian peluang, pengembangan gagasan, perolehan dukungan, dan implementasi. Kinerja Tridharma menjadi hasil yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kontribusi artikel terletak pada tiga hal. Pertama, model mengintegrasikan mekanisme kapabilitas, pembelajaran, inovasi, dan kinerja dalam satu rangkaian. Kedua, kinerja dosen dipahami sebagai konstruk multidimensi yang merepresentasikan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, bukan hanya publikasi atau pengajaran. Ketiga, artikel membedakan hasil sintesis konseptual dari bukti empiris: sembilan hubungan dalam model dirumuskan sebagai proposisi H1–H9 untuk diuji, bukan sebagai hasil statistik.

Kajian Teori

Dynamic Capabilities dan Mekanisme Individual

Dynamic Capabilities View menjelaskan kemampuan organisasi untuk merasakan perubahan, menangkap peluang, dan mengonfigurasi ulang sumber daya ketika lingkungan bergerak (Teece, 2007). Pada konteks penelitian ini, perspektif tersebut digunakan sebagai payung konseptual, sedangkan unit analisisnya adalah dosen. Kompetensi AI mewakili kapasitas individual yang dapat memperluas cara dosen memproses informasi dan menyelesaikan pekerjaan. Learning agility menjelaskan pembaruan kapasitas melalui pengalaman, sementara IWB menunjukkan tindakan yang mengubah cara kerja. Kinerja muncul ketika kemampuan dan tindakan tersebut menghasilkan pelaksanaan Tridharma yang efektif.

Penggunaan perspektif kapabilitas pada tingkat individu memerlukan kehati-hatian. Kompetensi personal tidak otomatis menghasilkan kapabilitas organisasi, sebab penerapan gagasan dipengaruhi kesempatan, dukungan, akses sumber daya, dan aturan institusi. Model ini karena itu tidak mengasumsikan bahwa setiap dosen yang cakap menggunakan AI akan memperoleh hasil kinerja yang sama. Model mempertahankan jalur langsung sekaligus jalur mediasi agar pengaruh kemampuan teknologi dapat dibedakan dari mekanisme pembelajaran dan implementasi.

Kompetensi Kecerdasan Artifisial

Kompetensi AI dalam artikel ini merujuk pada kemampuan dosen memahami kemampuan dan keterbatasan AI, menggunakannya untuk kebutuhan akademik yang relevan, menilai kualitas keluarannya, serta menjaga prinsip etika dan tanggung jawab profesional. Definisi ini membedakan kompetensi dari adopsi atau intensitas pemakaian, sejalan dengan literatur AI literacy yang menekankan kemampuan memahami, mengevaluasi, dan menggunakan sistem AI secara tepat (Long & Magerko, 2020). Seseorang dapat sering menggunakan AI tanpa mampu memeriksa akurasi, mengenali bias, melindungi data, atau menilai kesesuaian hasil dengan tujuan pembelajaran dan penelitian.

Kerangka UNESCO menyediakan landasan luas bagi kompetensi AI pendidik, sedangkan GAICS-TR mengarahkan perhatian pada kebutuhan dosen dan peneliti pendidikan tinggi (Miao & Cukurova, 2024; Xia et al., 2026). Dalam model ini, kompetensi AI dijabarkan secara konseptual melalui sembilan aspek: pengetahuan GenAI, etika GenAI, interaksi mahasiswa, desain pembelajaran, asesmen, desain penelitian, analisis data, pengembangan profesional, dan pemutakhiran pengetahuan GenAI. Karena GAICS-TR mengukur efikasi diri kompetensi, adaptasi butir ke konstruk kompetensi yang lebih luas tetap memerlukan validasi isi, wawancara kognitif, dan pengujian psikometrik pada dosen Indonesia.

Learning Agility

Learning agility adalah kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman, mengambil pelajaran yang relevan, lalu menerapkannya secara fleksibel pada situasi baru. DeRue et al. (2012) menekankan kecepatan dan fleksibilitas sebagai inti konstruk tersebut. Dalam pekerjaan dosen, learning agility tampak pada kesediaan mengevaluasi praktik, menerima umpan balik, mengubah strategi, dan memindahkan pembelajaran dari satu konteks akademik ke konteks lain. Adaptasi instrumen berbahasa Indonesia oleh Wardhani

et al. (2022) mengorganisasikan konstruk ini ke dalam people agility, results agility, mental agility, dan change agility.

Learning agility menjadi mekanisme yang relevan karena teknologi AI berkembang lebih cepat daripada siklus pembaruan kebijakan dan pelatihan formal di banyak institusi. Dosen yang lincah belajar dapat menguji keluaran AI secara reflektif, memperbaiki prompt atau prosedur, dan menyimpan pelajaran untuk penggunaan berikutnya. Dengan demikian, learning agility menerangkan bagaimana kompetensi AI berkembang menjadi pola adaptasi yang dapat dipakai dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian.

Innovative Work Behavior

IWB merupakan rangkaian perilaku yang disengaja untuk mengeksplorasi peluang, menghasilkan gagasan, memperoleh dukungan, dan menerapkan gagasan dalam pekerjaan. De Jong dan Den Hartog (2010) membedakan idea exploration, idea generation, idea championing, dan idea implementation. Batas ini penting karena kreativitas dapat berhenti pada penciptaan ide, sedangkan perilaku inovatif menuntut perubahan yang benar-benar diterapkan. Model komponen kreativitas dan inovasi Amabile dan Pratt (2016) juga menempatkan pengetahuan, proses kreatif, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai unsur yang saling berinteraksi.

Dalam Tridharma, perilaku inovatif dapat berupa pengembangan metode pembelajaran, penyempurnaan desain penelitian, penggunaan pendekatan analitis yang lebih sesuai, atau perancangan ulang program pengabdian bersama mitra. AI dapat memperluas alternatif yang tersedia, tetapi dosen tetap perlu menilai kelayakan dan dampak dari gagasan yang dihasilkan. Penelitian tentang GenAI dan innovativeness mendukung pembedaan antara kemampuan penggunaan dan evaluasi AI dalam menjelaskan IWB (Held & Heubeck, 2025).

Kinerja Tridharma Dosen

Kinerja Tridharma Dosen didefinisikan sebagai efektivitas dosen dalam merencanakan, melaksanakan, dan memperbaiki kegiatan pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Ketiga domain tersebut berbeda dalam proses dan luarannya, tetapi bersama-sama membentuk peran akademik dosen. Pengukuran yang hanya memakai jumlah publikasi, jam mengajar, atau banyaknya kegiatan berisiko mengabaikan mutu proses, relevansi, integritas, dan kebermanfaatan hasil.

Teori kinerja mutakhir menekankan bahwa kinerja perlu dipahami sebagai konstruk yang menghubungkan kapasitas, kesempatan, perilaku, serta konteks kerja, bukan sekadar satu indikator keluaran (Marshall et al., 2024). Karena itu, model mengusulkan Kinerja Tridharma sebagai konstruk tingkat tinggi yang terdiri atas kinerja pendidikan, kinerja penelitian, dan kinerja pengabdian. Spesifikasi reflektif atau komposit pada konstruk tingkat tinggi perlu diputuskan berdasarkan argumentasi teoritis dan bukti pengukuran, lalu diuji pada data penelitian.

METODOLOGI

Desain Kajian dan Unit Analisis

Artikel ini menggunakan kajian literatur integratif-kritis dengan pendekatan kualitatif berbasis analisis dokumen (Grant & Booth, 2009; Snyder, 2019). Data penelitian bersifat sekunder, berupa artikel jurnal ilmiah yang ditelaah sejawat, buku dan bab buku akademik, kerangka kompetensi, pedoman, serta dokumen resmi yang relevan dengan kompetensi AI pendidik, pendidikan tinggi, learning agility, innovative work behavior, dan kinerja dosen atau Tridharma. Unit analisisnya adalah dokumen beserta bagian teks atau visual yang memuat definisi, dimensi, argumentasi, temuan, dan hubungan antarkonstruk. Dosen bukan responden dalam artikel ini dan tidak ada data lapangan yang dikumpulkan.

Sumber ditelusuri melalui katalog perpustakaan digital, portal bibliografis, repositori institusi, laman penerbit, dan laman resmi lembaga. Dengan demikian, lokasi kerja penelitian adalah lingkungan sumber digital atau perpustakaan/arsip, bukan masyarakat atau kampus sebagai lokasi pengambilan data. DOI, ISBN, metadata penerbit, dan URL institusi digunakan untuk memeriksa identitas serta keterlacakan sumber; sumber akses terbuka diprioritaskan, sedangkan DOI atau rekaman katalog tetap dicantumkan ketika teks lengkap berada di balik akses institusi. Pemeriksaan metadata sejumlah rujukan kunci dilakukan pada laman penerbit atau repositori akademik.

Pemilihan dan Kriteria Sumber

Pemilihan dokumen dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi teoretis dan empiris terhadap empat konstruk utama, mekanisme penghubungnya, dan konteks kerja dosen. Penelusuran diarahkan oleh istilah dalam bahasa Inggris dan Indonesia, antara lain "AI competency", "AI literacy", "generative AI competency", "learning agility", "innovative work behavior", "lecturer performance", "Tridharma", kompetensi AI, kelincahan belajar, perilaku kerja inovatif, dan kinerja dosen. Pelacakan sitasi dari sumber inti digunakan untuk menemukan karya teoretis pendahulu dan penelitian terkait. Karya seminal tetap disertakan ketika menjadi dasar konsep, sementara penelitian empiris mutakhir dipakai untuk menggambarkan perkembangan AI generatif.

Sumber disertakan apabila berasal dari jurnal ilmiah atau penerbit akademik, merupakan dokumen resmi lembaga, relevan terhadap konstruk atau hubungan dalam model, dan dapat diverifikasi melalui DOI, ISBN, katalog, atau alamat institusi yang stabil. Dokumen duplikat, opini populer tanpa dasar akademik, sumber yang identitas penerbitnya tidak jelas, dan publikasi yang tidak berkontribusi pada pertanyaan konseptual dikeluarkan. Korpus yang dibahas dalam naskah merupakan pilihan inti untuk membangun model, bukan sensus seluruh literatur; karena itu, artikel tidak mengklaim pencarian yang exhaustif dan tidak melaporkan jumlah hasil awal atau diagram alir seleksi sistematik.

Prosedur Analisis Isi dan Wacana

Setiap sumber dibaca dan dicatat dalam matriks analisis yang memuat penulis dan tahun, jenis sumber, konteks atau disiplin, desain dan karakteristik studi bila tersedia, definisi serta dimensi konstruk, temuan yang relevan, keterbatasan, dan kontribusinya terhadap model. Analisis isi kualitatif menggabungkan kategori deduktif yang berasal dari empat konstruk dan hubungan yang telah ditetapkan, dengan kode induktif untuk tema yang muncul dari sumber, seperti evaluasi keluaran AI, perlindungan data, dukungan institusi, kesempatan menerapkan inovasi, dan perbedaan antara produktivitas dengan mutu akademik (Bowen, 2009; Krippendorff, 2018).

Analisis wacana kritis digunakan sebagai lensa interpretatif pada bagian teks, model, atau dokumen kebijakan yang paling relevan; fokusnya ialah bagaimana sumber membingkai AI sebagai alat atau kompetensi, bagaimana kinerja akademik didefinisikan, dan asumsi apa yang dibuat tentang agensi dosen, etika, serta kondisi institusi (Fairclough, 1995). Pembacaan ini tidak diperlakukan sebagai analisis wacana atas korpus media yang berdiri sendiri. Hasil pengodean kemudian dibandingkan untuk menemukan kesesuaian, perbedaan, bukti yang berlawanan, dan celah penjelasan. Sintesis tersebut menjadi dasar penyusunan mekanisme kapabilitas–pembelajaran–inovasi–kinerja dan proposisi konseptual, tanpa menghitung koefisien atau menyatakan hubungan kausal yang telah teruji.

Keterlacakan dan Batas Sintesis

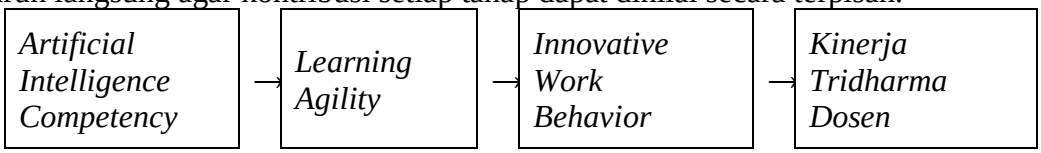
Keterlacakan dijaga dengan mencatat identitas sumber, DOI atau alamat permanen, bagian atau halaman yang mendukung interpretasi, alasan pemilihan, dan ringkasan bukti dalam matriks. Klaim yang berasal dari penelitian empiris dibedakan dari penafsiran teoretis; konteks, metode, dan keterbatasan studi dipertimbangkan sebelum hasilnya dipakai

untuk menyusun proposisi. Perbandingan dilakukan lintas sumber teoretis, empiris, dan dokumen resmi agar model tidak bertumpu pada satu jenis bukti. Sintesis tetap bersifat interpretatif dan bergantung pada kualitas serta cakupan sumber yang dapat ditelusuri. Untuk setiap studi empiris, pencatatan juga mencakup populasi dan sampel, konteks, desain dan teknik analisis, operasionalisasi konstruk, arah serta signifikansi hasil, koefisien atau interval kepercayaan bila dilaporkan, dan batas generalisasinya. Temuan dipadankan secara naratif; angka dari studi yang berbeda tidak dijumlahkan atau dibandingkan sebagai satu estimasi efek karena konstruk, ukuran, dan konteksnya tidak seragam.

Artikel ini bukan meta-analisis statistik. Meta-analisis menggabungkan ukuran efek kuantitatif yang cukup sebanding melalui prosedur statistik; hal itu mensyaratkan pertanyaan, luaran, dan data studi yang kompatibel (Borenstein et al., 2009). Sumber dalam naskah ini mencakup kerangka teori, pengembangan instrumen, serta penelitian dengan konteks dan ukuran luaran yang berbeda, sehingga pemaduan angka efek tidak dapat dibenarkan. Istilah yang tepat untuk hasilnya adalah sintesis literatur integratif-kritis secara kualitatif, bukan estimasi efek gabungan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil sintesis konseptual berupa rangkaian capability–learning–innovation–performance. Kompetensi AI menyediakan kapasitas untuk menggunakan serta mengevaluasi teknologi; learning agility membantu dosen mengubah pengalaman menjadi pengetahuan yang dapat ditransfer; IWB menerjemahkan pembelajaran menjadi gagasan dan praktik; sedangkan Kinerja Tridharma merepresentasikan hasil kerja akademik pada tiga domain. Rangkaian tersebut membentuk mekanisme serial, tetapi model tetap menguji pengaruh langsung agar kontribusi setiap tahap dapat dinilai secara terpisah.



Gambar 1. Model konseptual peningkatan Kinerja Tridharma Dosen

Catatan: Model juga mempertahankan jalur langsung *Artificial Intelligence Competency* menuju *Innovative Work Behavior*, *Artificial Intelligence Competency* menuju Kinerja Tridharma, serta *Learning Agility* menuju Kinerja Tridharma. Jalur-jalur tersebut diperlukan untuk membedakan efek langsung dari efek tidak langsung.

Tabel 1. Konstruk dan dimensi yang disintesis

Konstruk	Dimensi konseptual	Peran dalam model
Artificial Intelligence Competency	Pengetahuan GenAI; etika; interaksi mahasiswa; desain pembelajaran; asesmen; desain penelitian; analisis data; pengembangan profesional; pemutakhiran pengetahuan.	Kapasitas individual untuk menggunakan, menilai, dan memperbarui pemanfaatan AI.
Learning Agility	People agility; results agility; mental agility; change agility.	Mekanisme untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran pada situasi baru.

Konstruk	Dimensi konseptual	Peran dalam model
Innovative Work Behavior	Idea exploration; idea generation; idea championing; idea implementation.	Mekanisme perilaku yang mengubah pembelajaran menjadi perubahan kerja.
Kinerja Tridharma Dosen	Pendidikan; penelitian; pengabdian kepada masyarakat.	Hasil multidimensi yang menunjukkan efektivitas pelaksanaan peran akademik.

Sumber: sintesis atas De Jong dan Den Hartog (2010), DeRue et al. (2012), Miao dan Cukurova (2024), Wardhani et al. (2022), serta Xia et al. (2026).

Dimensi kompetensi AI dan Kinerja Tridharma yang dirumuskan dalam artikel ini masih berupa rancangan konseptual dan memerlukan validasi empiris.

Temuan Empiris Pada Sumber Sekunder Terpilih

Subbagian ini melaporkan hasil empiris dari artikel yang menjadi sumber sekunder kajian, bukan hasil pengumpulan data primer pada penelitian ini. Korpus mencakup studi validasi instrumen dan survei empiris dengan konteks yang berbeda. Koefisien di bawah adalah hasil yang dilaporkan tiap studi asal; koefisien tersebut tidak digabungkan dan tidak ditafsirkan sebagai estimasi efek untuk dosen Indonesia.

Tabel 2. Ringkasan temuan empiris menurut konstruk dan hubungan yang relevan

Konstruk dan sumber	Sampel dan rancangan studi	Temuan empiris dan batas relevansinya
Kompetensi AI Xia et al. (2026)	787 dosen dan peneliti dari sembilan universitas di Tiongkok; survei daring dan CFA untuk validasi GAICS-TR.	Instrumen memuat empat domain dan sembilan dimensi: pemahaman dasar GenAI, pengajaran, penelitian, serta keterlibatan profesional. Struktur skala divalidasi; perbedaan berdasarkan gender dan usia tidak signifikan. Ini mendukung sifat multidimensi konstruk, tetapi GAICS-TR mengukur efikasi diri, bukan kompetensi objektif atau dampak terhadap kinerja.
Konteks adopsi AI dosen Zaim et al. (2026)	191 dosen bahasa Inggris perguruan tinggi di Indonesia; studi metode campuran dengan pemetaan profil kecemasan–kepuasan dan pola adopsi.	Studi memetakan variasi profil afektif dan pola penggunaan GenAI dalam alur kerja pengajaran dan penulisan akademik serta mengidentifikasi tantangan integrasi. Bukti ini memberi konteks lokal bahwa adopsi tidak seragam, tetapi tidak mengukur kompetensi AI secara langsung atau menguji kinerja Tridharma.

Konstruk dan sumber	Sampel dan rancangan studi	Temuan empiris dan batas relevansinya
Learning agility Wardhani et al. (2022)	235 karyawan, pencari kerja, dan fresh graduate di Indonesia; adaptasi instrumen dan CFA.	Model learning agility versi Indonesia menunjukkan empat dimensi—people, results, mental, dan change agility—dengan kecocokan model yang memadai setelah sejumlah butir disesuaikan. Hasil ini menyediakan dasar pengukuran lokal, tetapi validasinya dilakukan pada kelompok pekerja, bukan dosen.
Learning agility → perilaku inovatif Jo dan Hong (2022)	331 pekerja korporasi di Korea Selatan; survei dan pengujian mediasi termoderasi.	Learning agility berhubungan positif dengan innovative behavior. Keterikatan kerja memediasi hubungan tersebut (B = 0,18; 95% CI [0,10; 0,26]); dukungan organisasi yang dipersepsikan memperkuat efek tidak langsung. Temuan mendukung mekanisme belajar–inovasi pada pekerja, bukan bukti langsung pada dosen.
Kompetensi GenAI dan IWB Held dan Heubeck (2025)	439 konsultan bisnis di Jerman, Austria, dan Swiss; survei dan PLS-SEM.	Kemampuan mengevaluasi GenAI berhubungan positif dengan IWB (β = 0,242; $p < 0,001$), sementara kemampuan penggunaan GenAI saja tidak signifikan (β = 0,028; p = 0,566). Sensing capability juga berhubungan positif dengan IWB (β = 0,356; $p < 0,001$). Hasil ini menegaskan pentingnya evaluasi kritis, tetapi konteksnya bukan perguruan tinggi.
IWB dan kinerja dosen Sasmitha et al. (2024)	115 dosen perguruan tinggi negeri dan swasta di Jawa Barat; survei dan PLS-SEM.	IWB dilaporkan berhubungan positif dengan kinerja dosen; abusive supervision berhubungan negatif dengan IWB dan kinerja. Kelelahan emosional tidak berpengaruh pada kinerja dalam model tersebut. Studi ini relevan langsung untuk dosen, tetapi tidak memisahkan kinerja pendidikan, penelitian, dan pengabdian sebagai outcome Tridharma terpadu.

Sumber: disarikan dari Xia et al. (2026), Zaim et al. (2026), Wardhani et al. (2022), Jo dan Hong (2022), Held dan Heubeck (2025), serta Sasmitha et al. (2024).

Secara lintas studi, dukungan empiris paling jelas terdapat pada bagian-bagian model yang berdekatan: kompetensi evaluatif GenAI–IWB, learning agility–perilaku inovatif, serta IWB–kinerja dosen. Namun sumber-sumber tersebut berbeda dalam populasi, instrumen, dan definisi outcome; hanya studi Sasmitha et al. berfokus pada dosen, dan outcome-nya belum merupakan ukuran tiga dharma yang terintegrasi. Belum ada studi dalam korpus ini yang menguji secara bersama kompetensi AI, learning agility, IWB, dan Kinerja Tridharma

atau jalur mediasi serialnya. Oleh karena itu, hasil tabel menjadi dasar empiris terbatas untuk sintesis dan proposisi, bukan konfirmasi atas H1–H9.

Hubungan Langsung Antarkonstruk

Kompetensi AI diperkirakan berhubungan positif dengan *learning agility* karena pemahaman tentang kemampuan dan keterbatasan AI membuat pengalaman penggunaannya lebih mudah dievaluasi. Dosen dapat mengidentifikasi kesalahan keluaran, membandingkan strategi, lalu menyesuaikan cara kerja. Hubungan ini tidak berarti bahwa keterampilan teknis secara otomatis menghasilkan kelincahan belajar; kapasitas refleksi dan keterbukaan terhadap umpan balik tetap diperlukan. Atas dasar itu, proposisi pertama menyatakan bahwa *Artificial Intelligence Competency* berpengaruh positif terhadap Learning Agility (H1).

Kompetensi AI juga dapat memperluas pencarian informasi dan alternatif penyelesaian masalah, sehingga mendukung eksplorasi dan generasi gagasan. Namun, bukti Held dan Heubeck (2025) menunjukkan alasan untuk membedakan evaluasi GenAI dari penggunaan semata ketika menjelaskan IWB. Hubungan positif antara kompetensi AI dan IWB karena itu diharapkan terutama ketika kompetensi mencakup penilaian kritis dan pemakaian yang sesuai tujuan. Proposisi kedua menyatakan bahwa Artificial Intelligence Competency berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior (H2).

Pengaruh langsung kompetensi AI terhadap Kinerja Tridharma dipertahankan karena AI dapat membantu kegiatan seperti penelusuran informasi, penyusunan rancangan awal, dan pengolahan data. Akan tetapi, kecepatan tidak identik dengan kualitas. Hubungan langsung ini merupakan dugaan yang harus diuji bersama jalur mediasi, bukan klaim bahwa AI meningkatkan seluruh aspek kinerja. Proposisi ketiga menyatakan bahwa Artificial Intelligence Competency berpengaruh positif terhadap Kinerja Tridharma Dosen (H3).

Learning agility diperkirakan mendorong IWB karena dosen yang belajar dari pengalaman dapat mengenali masalah, merevisi cara kerja, dan menyesuaikan gagasan dengan tuntutan baru. Jo dan Hong (2022) menemukan hubungan antara agile learning dan innovative behavior pada pekerja organisasi, meskipun konteks tersebut tidak identik dengan perguruan tinggi Indonesia. Proposisi keempat menyatakan bahwa Learning Agility berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior dosen (H4).

Learning agility juga dapat berhubungan langsung dengan Kinerja Tridharma ketika pembelajaran adaptif memperbaiki mutu keputusan dan ketahanan praktik akademik dalam kondisi berubah. Proposisi kelima menyatakan bahwa Learning Agility berpengaruh positif terhadap Kinerja Tridharma Dosen (H5). IWB diperkirakan berhubungan dengan kinerja karena gagasan yang diterapkan dapat memperbaiki proses pembelajaran, penelitian, atau pengabdian. Kajian pada staf akademik telah menempatkan IWB sebagai bagian dari model yang menjelaskan kinerja dosen, meskipun operasionalisasi outcome berbeda dari konstruk Tridharma terintegrasi (Sasmitha et al., 2024). Proposisi keenam menyatakan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh positif terhadap Kinerja Tridharma Dosen (H6).

Mediasi Dan Mekanisme Serial

Learning agility diperkirakan memediasi hubungan kompetensi AI dengan kinerja karena kompetensi menyediakan bahan dan kapasitas, sedangkan pembelajaran adaptif membantu dosen mengubah pengalaman menjadi praktik yang lebih baik. Jika efek tidak langsung melalui learning agility teridentifikasi, kompetensi AI tidak hanya bekerja sebagai keterampilan alat, tetapi juga sebagai sumber pengalaman belajar yang meningkatkan pelaksanaan Tridharma. Proposisi ketujuh menyatakan bahwa Learning Agility memediasi hubungan Artificial Intelligence Competency dengan Kinerja Tridharma Dosen (H7).

IWB menjadi mediator kedua ketika kompetensi AI mendukung eksplorasi dan penerapan cara kerja yang lebih relevan. Jalur ini menguji apakah kompetensi teknologi berkaitan dengan kinerja melalui tindakan inovatif, terlepas dari learning agility. Proposisi

kedelapan menyatakan bahwa Innovative Work Behavior memediasi hubungan Artificial Intelligence Competency dengan Kinerja Tridharma Dosen (H8).

Mekanisme paling lengkap adalah mediasi serial: kompetensi AI memungkinkan pemanfaatan dan evaluasi teknologi; learning agility mengolah pengalaman menjadi pembelajaran; IWB menerjemahkan pembelajaran menjadi gagasan yang diterapkan; dan penerapan tersebut berhubungan dengan hasil Tridharma. Proposisi kesembilan menyatakan bahwa Learning Agility dan Innovative Work Behavior secara serial memediasi hubungan Artificial Intelligence Competency dengan Kinerja Tridharma Dosen (H9). Pengujian jalur ini memerlukan estimasi specific indirect effects dan interval kepercayaan, bukan sekadar membandingkan signifikansi jalur satu per satu.

Tabel 3. Proposisi hubungan dalam model konseptual

Kode	Hubungan yang diproposisikan	Arah proposisi
H1	Artificial Intelligence Competency → Learning Agility	Positif
H2	Artificial Intelligence Competency → Innovative Work Behavior	Positif
H3	Artificial Intelligence Competency → Kinerja Tridharma Dosen	Positif
H4	Learning Agility → Innovative Work Behavior	Positif
H5	Learning Agility → Kinerja Tridharma Dosen	Positif
H6	Innovative Work Behavior → Kinerja Tridharma Dosen	Positif
H7	Artificial Intelligence Competency → Learning Agility → Kinerja Tridharma	Efek tidak langsung
H8	Artificial Intelligence Competency → Innovative Work Behavior → Kinerja Tridharma	Efek tidak langsung
H9	Artificial Intelligence Competency → Learning Agility → Innovative Work Behavior → Kinerja Tridharma	Mediasi serial

Implikasi teoretis dan praktis

Secara teoretis, model memperluas penggunaan Dynamic Capabilities View dengan memperinci proses individual yang menghubungkan kompetensi teknologi dan hasil kerja akademik. Integrasi learning agility dan IWB mencegah penjelasan yang melompat langsung dari kemampuan AI ke kinerja. Learning agility menerangkan pembaruan kemampuan, sedangkan IWB menerangkan penerjemahan pembelajaran ke tindakan. Struktur serial ini juga memungkinkan peneliti menguji apakah efek kompetensi AI bersifat langsung, dimediasi satu konstruk, atau bergantung pada kedua mekanisme sekaligus.

Secara pengukuran, model menuntut pembedaan antara efikasi diri, literasi, penggunaan, dan kompetensi AI. Skala yang disusun untuk menilai keyakinan mampu melakukan tugas tertentu tidak otomatis mengukur kompetensi aktual. Adaptasi GAICS-TR dan sembilan dimensi yang diusulkan dalam model ini perlu melalui penilaian ahli,

wawancara kognitif, uji coba, serta pengujian validitas konvergen dan diskriminan. Kinerja Tridharma juga memerlukan perhatian pada struktur tingkat tinggi: dimensi pendidikan, penelitian, dan pengabdian harus tetap terbaca sebagai domain yang berbeda meskipun diringkas sebagai satu outcome.

Bagi pimpinan perguruan tinggi, implikasi praktisnya adalah program pengembangan dosen sebaiknya tidak berhenti pada pelatihan penggunaan aplikasi. Pelatihan perlu melibatkan verifikasi keluaran, perlindungan data, transparansi pemakaian, desain pembelajaran dan asesmen, praktik penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan, serta ruang untuk mencoba dan mengevaluasi gagasan. Institusi juga perlu menyediakan dukungan dan kesempatan implementasi karena perilaku inovatif sulit berkembang jika dosen tidak memiliki waktu, sumber daya, atau legitimasi untuk menguji perubahan.

Agenda Pengujian Empiris

Bagian ini merangkum agenda pengujian empiris model pada penelitian lanjutan. Rancangan responden, survei, sampling, dan analisis statistik di bawah bukan metode atau sumber data artikel konseptual ini. Jika model akan diuji kemudian, penelitian dapat menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan survei time-lagged tiga gelombang. Pada gelombang pertama, responden mengisi ukuran Artificial Intelligence Competency dan variabel kontrol. Sekitar empat minggu kemudian, gelombang kedua mengukur Learning Agility. Sekitar empat minggu setelahnya, gelombang ketiga mengukur Innovative Work Behavior dan Kinerja Tridharma. Pemisahan waktu membantu mengurangi ketergantungan pada satu sesi pengukuran, tetapi tidak menjadikan desain tersebut eksperimen dan tidak cukup untuk menyimpulkan kausalitas absolut.

Untuk studi empiris lanjutan tersebut, populasi sasaran dapat mencakup dosen tetap aktif pada perguruan tinggi negeri dan swasta yang memiliki homebase dan menjalankan Tridharma. Sampling dapat dirancang berstrata menurut status perguruan tinggi dan wilayah, dengan target operasional sekurang-kurangnya 600 respons matched pada gelombang akhir. Jumlah akhir harus ditetapkan melalui analisis statistical power, efek terkecil yang relevan, kompleksitas model, dan attrition; angka 600 di sini merupakan ilustrasi rencana, bukan jumlah responden yang telah terkumpul (Kock & Hadaya, 2018).

Jika penelitian lanjutan dilaksanakan, analisis dapat menggunakan PLS-SEM untuk mengevaluasi measurement model, hubungan struktural, dan specific indirect effects melalui bootstrapping. Untuk konstruk multidimensional, spesifikasi higher-order construct perlu ditetapkan secara teoritis dan dievaluasi dengan prosedur yang sesuai (Hair et al., 2022; Sarstedt et al., 2019). Predictive assessment melalui PLSpredict dapat menilai performa prediksi pada data holdout (Shmueli et al., 2019), sedangkan importance-performance map analysis dapat menerjemahkan temuan menjadi prioritas pengembangan (Ringle & Sarstedt, 2016). Prosedur tersebut merupakan pilihan untuk studi empiris mendatang dan tidak dijalankan dalam artikel ini.

Tabel 4. Ilustrasi agenda pengumpulan data empiris lanjutan

Tahap	Agenda studi lanjutan	Tujuan analitis
Gelombang 1	Artificial Intelligence Competency dan karakteristik/variabel kontrol.	Mengukur kapabilitas awal dan membangun data dasar.
Gelombang 2	Learning Agility, sekitar empat minggu setelah gelombang pertama.	Mengukur mekanisme pembelajaran setelah jeda waktu.

Tahap	Agenda studi lanjutan	Tujuan analitis
Gelombang 3	Innovative Work Behavior dan Kinerja Tridharma, sekitar empat minggu setelah gelombang kedua.	Mengukur tindakan inovatif dan outcome Tridharma.
Analisis	PLS-SEM, bootstrapping untuk efek tidak langsung, PLSpredict, serta IPMA.	Menilai model pengukuran, jalur langsung, mediasi serial, prediksi, dan prioritas.

Keterbatasan Sintesis

Interpretasi model dibatasi oleh enam hal. Pertama, sumber dipilih secara purposif tanpa protokol systematic review yang exhaustif; sintesis tidak mewakili seluruh literatur. Kedua, heterogenitas konstruk dan luaran membuat meta-analisis statistik tidak tepat. Ketiga, bukti yang menghubungkan kompetensi AI, learning agility, dan IWB sebagian berasal dari pekerja atau mahasiswa, bukan dosen Indonesia lintas bidang. Keempat, Kinerja Tridharma masih berupa rancangan konstruk yang memerlukan validasi konseptual dan psikometrik. Kelima, hubungan IWB dengan kinerja bergantung pada kesempatan implementasi, dukungan organisasi, dan sumber daya. Keenam, desain time-lagged yang diusulkan untuk studi lanjutan tetap rentan terhadap bias pengukuran dan faktor perancu yang tidak diamati.

Kesimpulan dan Saran

Artikel ini mengusulkan model konseptual yang menghubungkan kompetensi AI dengan Kinerja Tridharma melalui learning agility dan innovative work behavior. Model memandang kompetensi bernilai ketika pengalaman AI diolah menjadi pembelajaran dan diterapkan sebagai inovasi. Kinerja Tridharma mencakup pendidikan, penelitian, serta pengabdian, dengan tiap domain tetap dibedakan.

Model merumuskan enam hubungan langsung, dua mediasi sederhana, dan satu mediasi serial. Proposisi tersebut menjadi dasar penelitian empiris, tetapi belum merupakan hasil penelitian lapangan. Sebagai saran, penelitian berikutnya perlu mengumpulkan data dosen, memvalidasi instrumen pada konteks Indonesia, memperhitungkan kondisi institusi, serta melaporkan koefisien jalur, ukuran efek, dan interval kepercayaan. Langkah ini dapat menguji model tanpa menyajikan proposisi sebagai temuan yang telah dibuktikan.

REFERNSI

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. Research in Organizational Behavior, 36, 157–183. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). Introduction to meta-analysis. Wiley. https://doi.org/10.1002/9780470743386

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. Qualitative Research Journal, 9(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management, 19(1), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. Industrial and Organizational Psychology, 5(3), 258–279. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x

Fairclough, N. (1995). Critical discourse analysis: The critical study of language. Longman. ISBN 0-582-21980-9.

Felin, T., Foss, N. J., Heimeriks, K. H., & Madsen, T. L. (2012). Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure. Journal of Management Studies, 49(8), 1351–1374. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01052.x

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. Health Information & Libraries Journal, 26(2), 91–108. https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE.

Held, P., & Heubeck, T. (2025). GenAI and employee innovativeness: How employees' sensing capabilities and the capabilities to use and evaluate GenAI shape their innovative work behavior. Digital Business, 5(2), 100149. https://doi.org/10.1016/j.digbus.2025.100149

Jo, Y., & Hong, A. J. (2022). Impact of agile learning on innovative behavior: A moderated mediation model of employee engagement and perceived organizational support. Frontiers in Psychology, 13, 900830. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900830

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. Information Systems Journal, 28(1), 227–261. https://doi.org/10.1111/isj.12131

Krippendorff, K. (2018). Content analysis: An introduction to its methodology (4th ed.). SAGE. https://doi.org/10.4135/9781071878781

Long, D., & Magerko, B. (2020). What is AI literacy? Competencies and design considerations. In Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1–16). Association for Computing Machinery. https://doi.org/10.1145/3313831.3376727

Marshall, J. D., Aguinis, H., & Beltran, J. R. (2024). Theories of performance: A review and integration. Academy of Management Annals, 18(2), 600–625. https://doi.org/10.5465/annals.2022.0049

Miao, F., & Cukurova, M. (2024). AI competency framework for teachers. UNESCO. https://doi.org/10.54675/ZJTE2084

Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Gain more insight from your PLS-SEM results: The importance-performance map analysis. Industrial Management & Data Systems, 116(9), 1865–1886. https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2015-0449

Sarstedt, M., Hair, J. F., Jr., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. Australasian Marketing Journal, 27(3), 197–211. https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003

Sasmitha, J. L., Sobandi, A., Suryadi, E., & Rofaida, R. (2024). The influence of abusive supervision on higher educational lecturer's performance: The mediating role of emotional exhaustion and innovative work behaviour. Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, 6(3), 583–596. https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i3.8001

Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: Guidelines for using PLSpredict. European Journal of Marketing, 53(11), 2322–2347. https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of Business Research, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319–1350. https://doi.org/10.1002/smj.640

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18(7), 509–533. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z

Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi alat ukur learning agility pada karyawan untuk meningkatkan organizational agility: Versi Bahasa Indonesia. Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 27(2), 243–264. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4

Xia, Q., Yang, Y., Weng, X., Cilsalar-Sagnak, H., Cheng, W. K., & Chiu, T. K. F. (2026). Generative artificial intelligence competency self-efficacy scale for teachers and researchers (GAICS-TR) in higher education. Journal of Computers in Education, 13(2), 769–793. https://doi.org/10.1007/s40692-025-00373-y

Zaim, M., Arsyad, S., Waluyo, B., Syafei, A. F. R., Ratmanida, & Zaim, R. A. (2026). Aligning generative AI with higher education workflows: Indonesian lecturers' anxiety–satisfaction profiles and adoption patterns. Education Sciences, 16(2), 271. https://doi.org/10.3390/educsci16020271