

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pendidikan kedokteran memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan serta perkembangan ilmu kedokteran secara global dan nasional. Sistem pendidikan kedokteran tidak hanya bertujuan mencetak tenaga medis yang kompeten tetapi juga membangun kapasitas akademik yang mampu mengembangkan inovasi medis. Perkembangan ilmu kedokteran menuntut tenaga pendidik yang memiliki keterampilan multidimensional, termasuk keterampilan klinis, akademik, dan penelitian (Tyler et al., 2021).

Tren global dalam dunia kesehatan menunjukkan peningkatan kebutuhan akan tenaga medis yang memiliki kompetensi tidak hanya dalam praktik klinis tetapi juga dalam pengajaran dan penelitian. Perubahan paradigma ini menuntut adanya pendekatan pendidikan yang lebih fleksibel serta memfasilitasi tenaga kesehatan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi pendidikan kedokteran (Darden & DeLeon, 2017).

Banyak non akademisi yang memilih untuk beralih ke dunia akademik, baik sebagai dosen penuh waktu maupun sebagai tenaga pengajar paruh waktu. Fenomena ini dipicu oleh kebutuhan institusi pendidikan untuk memiliki tenaga pengajar dengan pengalaman praktis yang dapat menghubungkan teori dengan praktik klinis. Namun, transisi ini bukan tanpa tantangan, terutama karena adanya kesenjangan dalam keterampilan pedagogik dan penelitian (Wakely, 2021).

Untuk menjembatani transisi ini, diperlukan program *bridging* yang memungkinkan non akademisi untuk mengembangkan keterampilan akademik secara bertahap. Program ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara non akademisi dan akademisi serta membantu adaptasi terhadap budaya kerja di lingkungan Pendidikan (Smith et al., 2019).

Meskipun program *bridging* telah diterapkan di beberapa institusi, masih terdapat kesenjangan dalam efektivitasnya. Banyak program masih berfokus pada aspek teknis pengajaran tanpa mempertimbangkan faktor psikososial yang mempengaruhi adaptasi non akademisi ke dunia akademik (Stewart, 2020).

Perbedaan budaya kerja antara non akademisi dan akademisi sering kali menjadi tantangan utama dalam proses adaptasi. Dalam lingkungan non akademisi/klinis, pengambilan keputusan bersifat cepat dan berbasis tindakan, sementara di lingkungan akademisi, proses pembelajaran lebih terstruktur dan berbasis riset (Foster, 2018).

Motivasi personal dan harapan individu juga memainkan peran penting dalam keberhasilan transisi. Beberapa non akademisi melihat peralihan ke akademisi sebagai kesempatan untuk berkontribusi lebih dalam pada pendidikan kedokteran, sementara yang lain mengalami tantangan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan akademik (Browne et al., 2018).

Dukungan dari institusi, baik dalam bentuk kebijakan maupun program mentoring, sangat penting untuk memastikan keberhasilan transisi. Kurangnya dukungan institusional dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja di kalangan tenaga pengajar baru (Ogolodom et al., 2023).

Perbedaan antara non akademisi dan akademisi sering kali menjadi tantangan utama. Meskipun non akademisi/klinisi memiliki keterampilan teknis yang kuat, mereka sering kali belum terbiasa dengan metodologi pengajaran dan penelitian akademik (Prentice et al., 2024).

Evaluasi terhadap program *bridging* yang ada menunjukkan bahwa efektivitasnya sangat bervariasi. Beberapa program sukses membantu transisi dengan baik, sementara yang lain gagal memberikan dukungan yang cukup bagi non akademisi yang beralih ke akademik (Ruiz & Gonzales, 2021).

Berbagai faktor seperti perbedaan budaya kerja, motivasi individu, dukungan institusional, dan efektivitas program *bridging* saling berinteraksi dalam mempengaruhi keberhasilan transisi non akademisi/klinisi ke akademik. Pemahaman holistik terhadap keterkaitan ini penting untuk merancang strategi yang lebih efektif (Herman et al., 2021).

Meskipun banyak penelitian telah mengeksplorasi berbagai aspek transisi ini, masih terdapat kesenjangan dalam memahami mekanisme adaptasi yang optimal serta faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam keberhasilan *bridging* (Hannon et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi strategi *bridging* yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pendidikan kedokteran melalui transisi yang lebih lancar bagi non akademisi/klinisi yang beralih ke akademik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka disusunlah rumusan masalah pada penelitian ini:

- Apa saja tantangan utama yang harus dihadapi oleh seorang non akademisi dalam proses *bridging* dari seorang non akademisi ke peran akademik di fakultas kedokteran Universitas Muhammadiyah Riau?
- Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan proses *bridging* bagi seorang non akademisi yang beralih ke peran akademik di fakultas kedokteran Universitas Muhammadiyah Riau?
- Bagaimana peran dukungan dari institusi, seperti program pelatihan, mentoring, dan kebijakan pengembangan profesi, dalam mendukung seorang non akademisi dalam proses *bridging* menjadi akademisi?

### **Tujuan Penelitian**

- **Untuk mengeksplorasi** tantangan utama yang dihadapi oleh seorang non akademisi dalam proses *bridging* dari peran akademik di lingkungan fakultas kedokteran Universitas Muhammadiyah Riau
- **Untuk mengeksplorasi** faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan proses *bridging* bagi seorang non akademisi yang beralih ke peran akademik.

- **Untuk mengeksplorasi** peran dukungan institusi, seperti program pelatihan, mentoring, dan kebijakan pengembangan profesi, dalam membantu seorang non akademisi beradaptasi dengan peran akademik

### Manfaat Penelitian

#### Bagi Peneliti

- Memberikan wawasan baru dan pengetahuan terkait proses *bridging* seorang non akademisi menjadi akademisi, khususnya dalam konteks fakultas kedokteran yang baru.
- Memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan penelitian kualitatif.

#### Bagi Institusi

- Pada penelitian dapat memberikan pemahaman mengenai tantangan dan kebutuhan seorang non akademisi yang beralih menjadi akademisi, sehingga dapat mengimplementasikan dukungan yang tepat untuk mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.
- Pada hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai panduan dalam merancang program *bridging* yang efektif, termasuk pelatihan, mentoring, dan kebijakan pengembangan profesi yang mendukung seorang non akademisi dalam proses *bridging* ke dunia akademik.

### Keaslian Penelitian

Hasil Pencarian beberapa literatur menunjukkan bahwa tidak ada penelitian yang diteliti terkait dengan penelitian proses *bridging* seorang non akademisi menjadi akademisi dengan metode kualitatif.

**Tabel 1** Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Uraian	Perbedaan
1.	Patricia et al., 2015	Transition from clinician to academic: an interview study of the experiences of UK and Australian Registered Nurses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mengeksplorasi dan membandingkan pengalaman perawat di Australia dan Inggris transisi dari praktik klinis ke institusi perguruan tinggi</li> <li>• Studi wawancara kualitatif.</li> <li>• Subjek Perawat Akademik</li> </ul>	Tujuan Penelitian ini hanya mengeksplorasi proses transisi dari non akademisi menjadi akademisi pada fakultas kedokteran di UMRI
2.	Michelle et al (2018).	Transitioning to		Subjek pada penelitian ini di

No	Peneliti	Judul Penelitian	Uraian	Perbedaan
		<p>academia: Exploring the experience of new family medicine faculty members at the beginning of their academic careers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk meng eksplorasi pengalaman anggota fakultas kedokteran keluarga yang baru di awal karir akademik mereka dan menentukan faktor-faktor apa yang dapat memfasilitasi transisi mereka ke peran akademis</li> <li>• Studi wawancara Kualitatif</li> <li>• Subjek Dokter keluarga di Kanada yang telah menduduki staf pengajar selama 1-5 tahun</li> </ul>	<p>lakukan pada dosen di fakultas kedokteran yang menduduki sebagai staf pengajar selama 3 bulan</p>

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Telaah Pustaka

#### Non-Akademisi

Berkaitan dengan kegiatan, pengetahuan, atau pengalaman yang terjadi di luar kerangka pendidikan formal, termasuk keterampilan praktis, pelatihan kejuruan, minat pribadi, dan pengalaman belajar informal yang meningkatkan pertumbuhan individu dan keterlibatan masyarakat. karakteristik konteks non-akademik

1. Pengembangan Keterampilan Praktis: Kegiatan non-akademik sering berfokus pada perolehan keterampilan praktis yang secara langsung berlaku untuk berbagai profesi dan kehidupan sehari-hari. Misalnya, program pelatihan kejuruan memberi individu kompetensi khusus yang diperlukan untuk perdagangan tertentu, seperti pertukangan atau seni kuliner, yang penting untuk pekerjaan di bidang tersebut (Olmos-Peñuela et al, 2014).
2. Pembelajaran informal: Pembelajaran non-akademik dapat berlangsung di berbagai pengaturan informal, seperti lokakarya komunitas, kursus online, atau studi mandiri. Jenis pembelajaran ini sering dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau keinginan untuk pengembangan profesional, bukan kurikulum akademik terstruktur (Morón et al, 2022). Keragaman definisi non-akademik mencerminkan pengaruh sosial budaya yang membentuk pengalaman belajar individu dan perolehan pengetahuan (Morón et al., 2022).
3. Keterlibatan Masyarakat: Kegiatan non-akademik sering melibatkan pelayanan dan keterlibatan masyarakat, yang memungkinkan individu untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat sambil mengembangkan soft skill seperti kerja tim dan kepemimpinan. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam masyarakat, meningkatkan kohesi sosial (Esmene, 2020).
4. Menurut Budaya dan Artistik: Konteks non-akademik juga mencakup kegiatan budaya dan artistik, seperti berpartisipasi dalam teater lokal, musik, atau olahraga. Pengejaran ini memperkaya kehidupan individu dan mempromosikan apresiasi budaya, memberikan pendekatan holistik untuk pengembangan pribadi (Zhou, 2024).
5. Pengakuan Diverse Pathways: Kerangka kerja non-akademik mengakui bahwa pengetahuan dan kesuksesan dapat dicapai melalui berbagai jalur, tidak hanya melalui rute akademik tradisional. Perspektif ini menghargai pengalaman belajar dan mengakui beragam bakat yang dimiliki individu, yang dapat dibudidayakan di luar pengaturan pendidikan formal (Eurydice, 2018).

Non-Akademik mencakup berbagai kegiatan, pengetahuan, dan pengalaman yang terjadi di luar sistem pendidikan formal. Ini menyoroti pentingnya keterampilan praktis, pembelajaran informal, dan keterlibatan masyarakat dalam membina individu yang berpengetahuan luas. Memahami konteks non-akademik sangat penting untuk mengenali beragam cara di mana individu dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berharga baik dalam bidang pribadi maupun profesional.

### **Akademisi**

Seorang akademisi didefinisikan sebagai anggota komunitas akademik, terutama yang terlibat dalam pendidikan tinggi dan pengejaran ilmiah. Definisi ini mencakup berbagai peran dan tanggung jawab, termasuk pengajaran, penelitian, dan pelayanan kepada lembaga akademik dan masyarakat yang lebih luas. Akademisi sering diharapkan untuk berkontribusi pada kemajuan pengetahuan melalui penelitian dan untuk menyebarkan pengetahuan ini melalui pengajaran dan publikasi. Peran seorang akademisi beragam, tidak hanya melibatkan penyebaran pengetahuan tetapi juga budidaya pemikiran kritis dan keterampilan berpikir tingkat tinggi di kalangan siswa. Misalnya, Letchumanan et al. menekankan pentingnya mengintegrasikan teknologi dalam mengajar untuk mempromosikan keterampilan berpikir tingkat tinggi di kalangan mahasiswa, menyoroti peran proaktif yang harus diambil akademisi dalam beradaptasi dengan teknologi pendidikan (Letchumanan et al, 2022). Dalam hal ini dosen sebagai pengajar di lingkungan perguruan tinggi merupakan salah satu unsur dari akademisi. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UUD no 14 Tahun 2005).

Hak-hak dosen antara lain :

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai pendidik profesional dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik. Sebagai pendidik profesional dosen berkewajiban:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni

Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya.

Tugas dan kewajiban dosen sebagaimana dinyatakan di atas merupakan beban kerja dosen (BKD). Pasal 72 UU Guru dan Dosen mengatur bahwa BKD mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. BKD tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester (sks). Selanjutnya undang-undang tersebut mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai BKD diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (keppdirjen-dikti no 12 Tahun 2021).

Kualifikasi akademisi yang di butuhkan oleh FK UMRI berdasarkan:

1. Warga Negara Indonesia
2. Beragama islam
3. Memiliki bidang keilmuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan FK
4. Anggota atau bersedia menjadi anggota Persyarikatan Muhammadiyah
5. Dosen

Usia Maksimum

- Usia 35 tahun untuk Dosen dengan ijazah S2
- Usia 40 tahun untuk Dosen dengan ijazah S3

Kualifikasi akademik saat menempuh pendidikan untuk Dosen serendah-rendahnya :

- IPK minimal 3,25 untuk S2 dari Perguruan Tinggi Minimal Terakreditasi B
- IPK minimal 3,50 untuk S3 dari Perguruan Tinggi Minimal Terakreditasi B

6. Memenuhi persyaratan khusus sesuai dengan kebutuhan dan tugas yang dipersyaratkan oleh bidang ilmu.
7. Menyetujui azas Persyarikatan Muhammadiyah serta Visi dan Misi UMRI, bersedia mendukung dan mengupayakan terwujudnya cita-cita Persyarikatan Muhammadiyah dimanapun bertempat tinggal (karir.umri.ac.id).

### ***Bridging***

*Bridging* merupakan upaya yang terfokus untuk menciptakan jalur yang mendukung terjadinya proses transisi yang positif dari praktik klinis ke akademis (Still, C.H et al., 2024). Para profesional dibidang kesehatan mengalami banyak transisi selama karirnya. Dari sudut pandang konstruksionis sosial, transisi dapat di definisikan sebagai proses adaptasi psikologis, sosial, dan pendidikan yang berkelanjutan dari waktu ke waktu yang diperlukan oleh perubahan konteks, hubungan interpersonal, dan identitas. Dengan mengkonseptualisasikan pengalaman transisi yang di alami oleh para dokter sebagai sesuatu yang beragam, kompleks, dan berkelanjutan, kita dapat melihat pengalaman ini sebagai waktu untuk belajar secara internship, namun juga sebagai periode yang meningkatkan stres dan kelelahan (Gordon, L., et al, 2019). Transisi juga digambarkan sebagai linier atau non

linier tetapi terikat waktu dengan 'garis akhir' Ketika mereka sepenuhnya merangkul identitas pendidik sebagai identitas profesional utama mereka (Ebert et al, 2020). Namun, menurut penelitian lain menunjukkan bahwa transisi merupakan proses yang sedang berlangsung dan berkelanjutan (Meleis et al, 2015). Sedangkan bagi beberapa orang, transisi terjadi dari hari ke hari dan secara bertahap, dan bagi yang lain, transisi terjadi secara terus menerus (Herman et al., 2020). Proses transisi seorang non akademisi menjadi dosen akademik dibentuk oleh kombinasi faktor pendukung dan menghambat. Dukungan kelembagaan, motivasi, dan persiapan yang memadai memainkan peran penting dalam memfasilitasi transisi ini, sementara kecemasan akademik dan konflik identitas dapat menimbulkan tantangan yang signifikan. Memahami dinamika ini sangat penting untuk fakultas medis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang memelihara pengembangan pemimpin akademik masa depan dalam kedokteran (Nabawanuka, 2023).

### **Faktor Pendukung Proses *Bridging***

Salah satu faktor pendukung utama dalam transisi ini adalah adanya strategi dukungan institusional. Dimana sistem pendukung yang terstruktur, seperti program bimbingan dan peluang pengembangan profesional, memainkan peran penting dalam meningkatkan perkembangan karir akademik para profesional medis. Pentingnya strategi kelembagaan dalam mempromosikan karir akademik dosen, ini menunjukkan bahwa kerangka kerja serupa dapat menguntungkan semua non akademisi transisi dengan memberikan bimbingan dan sumber daya yang diperlukan (Nabawanuka, 2023). Staf sebagai "manajer transisi" dalam konteks Pendidikan sangat penting, di mana mereka berperan dalam membantu siswa dan fakultas baru memahami norma-norma akademik dan praktik yang mungkin asing bagi mereka (Tange, 2019). Selain itu, pembentukan program bimbingan adalah komponen penting dari dukungan institusional. Para praktisi ahli yang beralih ke peran akademik mendapat manfaat dari lingkungan kolaboratif yang mendorong berbagi strategi pedagogis dan rekonstruksi identitas (Boyd & Harris, 2010).

Program bimbingan tersebut tidak hanya membantu dalam pengembangan keterampilan mengajar tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan identitas profesional di antara dosen baru. Hal ini sangat penting dalam pendidikan kedokteran, di mana transisi dari peran seorang non akademisi ke akademik dapat menyebabkan konflik identitas dan perasaan tidak mampu (Winstone & Moore, 2017). Selain program bimbingan, penyediaan peluang pengembangan profesional sangat penting. Dimana sistem pelatihan akademik harus terus menerus dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa pascasarjana, ini menunjukkan bahwa kerangka kerja serupa harus diterapkan pada dosen baru (Nguyen et al, 2022). Dan ini juga bisa termasuk lokakarya tentang metodologi pengajaran, keterampilan penelitian, dan penulisan akademis, yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi anggota fakultas baru. Dengan berinvestasi dalam pertumbuhan profesional staf mereka, institusi juga dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih mendukung dan efektif.

Transisi non akademisi menjadi dosen akademik secara signifikan juga dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen mereka. Dimana faktor-faktor ini sangat

penting dalam membina lingkungan akademik yang positif, seperti kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan motivasi intrinsik. Yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil penelitian. Kepuasan kerja adalah aspek mendasar yang mempengaruhi motivasi dan komitmen dosen. Menurut penelitian Duha menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan komitmen organisasi, ini menunjukkan bahwa dosen yang puas lebih cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi kepada institusi mereka Duha (2018). Hubungan ini juga menggaris bawahi perlunya universitas untuk menciptakan lingkungan yang mempromosikan kepuasan kerja melalui remunerasi yang menarik, peluang pengembangan profesional, dan kepemimpinan yang juga mendukung. Dengan demikian, untuk mengatasi kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan anggota fakultas yang termotivasi dan berkomitmen. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) juga memainkan peran penting dalam meningkatkan lingkungan akademik. OCB, bersama dengan self-efficacy dan motivasi intrinsik, secara signifikan berkontribusi pada kinerja akademik (Khalid et al., 2021). Ketika dosen terlibat dalam OCB, mereka melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka, mendorong suasana kolaboratif dan mendukung dalam institusi mereka. Perilaku ini tidak hanya menguntungkan dosen individu tetapi juga meningkatkan budaya akademik secara keseluruhan, yang mengarah ke peningkatan hasil siswa dan efektivitas kelembagaan. Oleh karena itu, mempromosikan OCB melalui inisiatif pengakuan dan apresiasi dapat lebih memotivasi dosen untuk berkontribusi positif terhadap komunitas akademis mereka. Sedangkan pada motivasi intrinsik adalah faktor penting lain yang mempengaruhi komitmen dan kinerja dosen. Kepuasan kerja intrinsik, pemenuhan pribadi, dan rasa tujuan sangat penting untuk mendorong tingkat motivasi yang tinggi di antara para dosen (Pen, D, 2023). Ketika dosen menemukan makna dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen dan terlibat secara aktif dalam pengajaran dan penelitian. Motivasi intrinsik ini juga dapat dipupuk melalui peluang untuk pertumbuhan profesional, otonomi dalam praktik pengajaran, dan pengakuan atas kontribusi mereka kepada komunitas akademik.

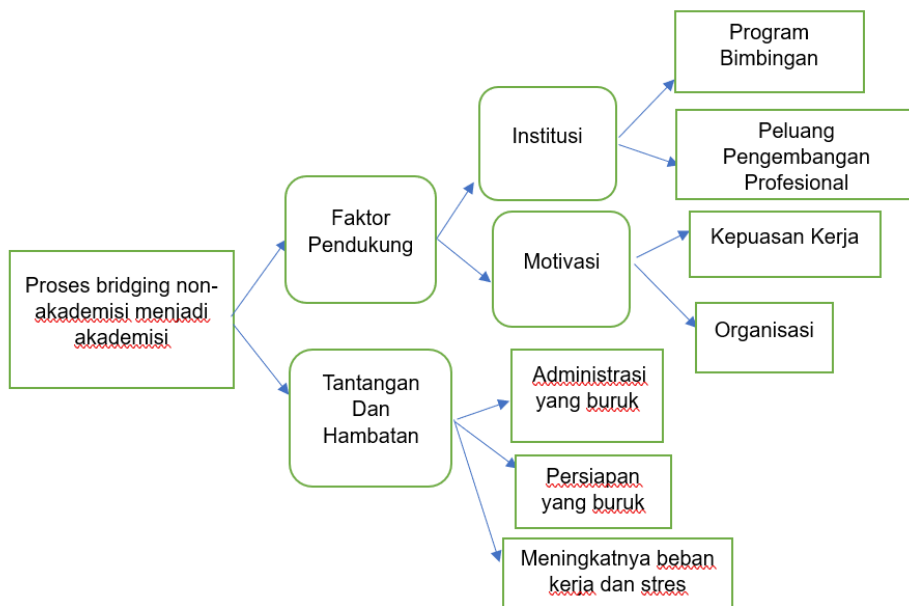
### **Tantangan Dan Hambatan Proses *Bridging***

Salah satu tantangan dan hambatan pada proses transisi yaitu: 1). Dukungan administrasi yang buruk. Dukungan administratif adalah elemen penting yang dibutuhkan setiap pemula untuk berhasil bertransisi dari non akademisi ke akademis. Dukungan administratif yang buruk sebagai salah satu tantangan yang mereka hadapi selama masa transisi dari non akademisi ke akademis. Dua subtema muncul dari tema ini, yaitu kurangnya orientasi formal dan kurangnya bimbingan formal.

- Kurangnya orientasi formal: Kurangnya orientasi formal diidentifikasi sebagai tantangan utama yang dihadapi selama masa transisi dari non akademisi ke akademis.

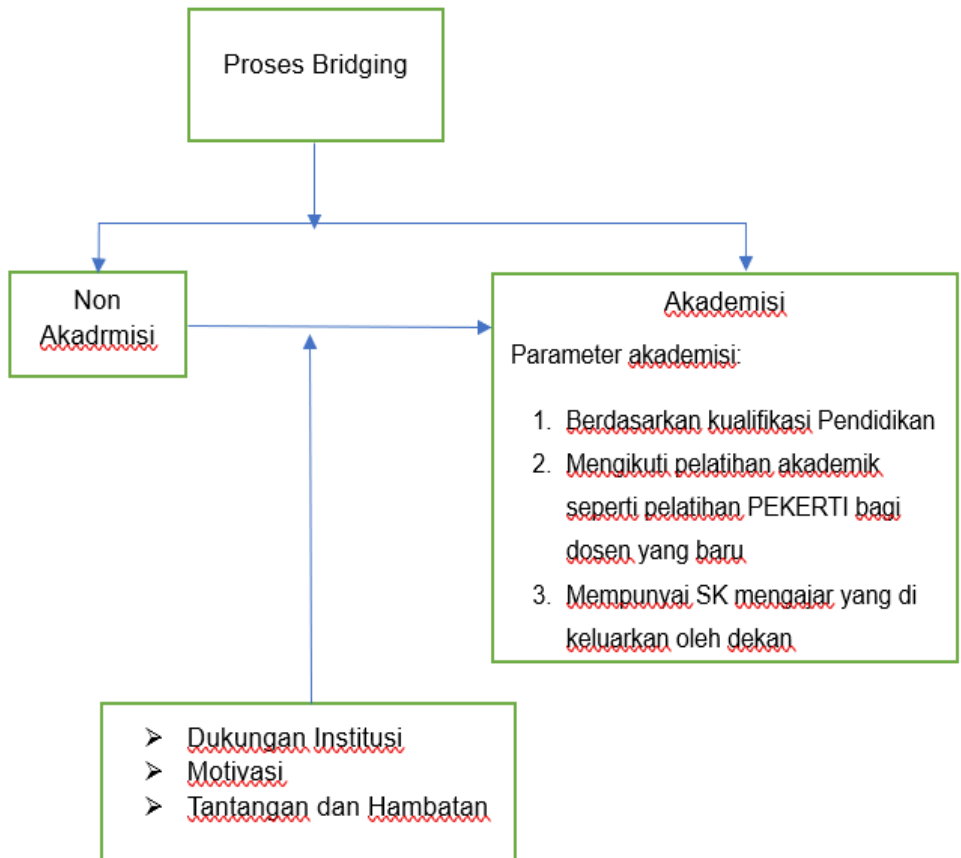
- Kurangnya bimbingan formal: kurangnya bimbingan formal dari administrasi perguruan tinggi sebagai tantangan yang mereka hadapi selama masa transisi dari non akademisi ke akademis.
- 2). Persiapan yang buruk: Persiapan yang memadai sangat penting untuk kelancaran transisi dari non akademisi ke akademis. Sejalan dengan hal ini, persiapan yang kurang merupakan tantangan yang dihadapi selama masa transisi mereka dari non akademisi ke dunia akademis. Tema ini terdiri dari dua subtema: kurangnya Pendidikan formal dalam bidang pengajaran (keterampilan pedagogis) dan kurangnya pendidikan pasca sarjana.
- Kurangnya pendidikan formal dalam mengajar: Sehingga tidak mendapatkan pendidikan formal dalam mengajar sebelum beralih dari non akademisi ke dunia akademis. Hal ini mengakibatkan kesulitan besar dalam beradaptasi, karena mereka tidak memiliki keterampilan pedagogis formal.
  - Kurangnya pendidikan pascasarjana: Kurangnya pendidikan pascasarjana adalah tantangan lain yang dihadapi selama masa transisi mereka dari non akademisi ke dunia akademis.
- 3). Meningkatnya beban kerja dan stress: Meningkatnya beban kerja dan stres merupakan tantangan yang dihadapi selama masa transisi dari non akademisi ke akademisi(Laari,T.T, et al 2023).

### Kerangka Teori



**Gambar 1** Kerangka Teori

## Kerangka Konsep



**Gambar 2** Kerangka Konsep