



PENINGKATAN KAPASITAS DOSEN MELALUI *WORKSHOP* KOLABORATIF: STRATEGI EFEKTIF PEMENUHAN ANGKA KREDIT UNTUK MENDUKUNG KENAIKAN JABATAN FUNGSIONAL

Meita Rezki Vegatama¹, Eka Megawati^{1*}, Yuniarti¹, Debora Ariyani¹,
Amirul Mukminin¹, Junety Monde¹, I Ketut Warsa¹, Dawi Yanti²,
Aici Ichtiarizak Machrifah³, Baiq Maulinda Ulfah³, Esterina Natalia
Paindan³, Amiruddin³, Fatma³, Risna³, Rohima Sera Afifah⁴, Arief
Adhiksana⁵

¹Program Studi Teknik Pengolahan Migas, Sekolah Tinggi Teknologi Migas, Balikpapan, Indonesia

² Program Studi Teknik Instrumentasi & Elektronika Migas, Sekolah Tinggi Teknologi Migas, Balikpapan, Indonesia

³Program Studi Teknik Perminyakan, Sekolah Tinggi Teknologi Migas, Balikpapan, Indonesia

⁴Program Studi Rekayasa Geologi, Sekolah Tinggi Teknologi Migas, Balikpapan, Indonesia

⁵Program Studi Petro & Oleo Kimia, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda, Indonesia

*Korespondensi : ekamegawati1289@gmail.com

Tanggal diterima:
15 April 2026

Tanggal Publikasi:
15 Mei 2026

Volume: 10

Nomor : 1

Bulan : Mei

DOI :

<https://doi.org/10.32696/ajpkm.v8i1.6453>

ABSTRAK

Pengembangan profesi dosen merupakan aspek krusial dalam menjaga mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi dosen adalah pemenuhan angka kredit sebagai syarat kenaikan jabatan fungsional. *Workshop* kolaboratif hadir sebagai solusi strategis yang mempertemukan dosen dari berbagai program studi untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam mendukung kinerja akademik. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dosen melalui serangkaian *workshop* kolaboratif yang dirancang secara sistematis, mencakup penulisan artikel ilmiah, pembuatan bahan ajar, pengembangan penelitian, serta pengelolaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Metode yang digunakan meliputi pelatihan intensif berbasis praktik, pendampingan individual oleh fasilitator, serta sesi diskusi kelompok yang interaktif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur pengajuan angka kredit dan pengisian Beban Kinerja Dosen (BKD). Selain itu, peserta juga mendapatkan wawasan praktis terkait tip dan trik dalam menyusun serta melengkapi dokumen pendukung. Secara kualitatif, kegiatan ini meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri dosen dalam mengelola administrasi kinerja akademik. Dengan demikian, *workshop* kolaboratif menjadi strategi yang efektif dalam mendukung peningkatan kapasitas dosen secara berkelanjutan.

Kata kunci: Angka kredit, jabatan fungsional, kapasitas dosen, *workshop* kolaboratif.

ABSTRACT

Lecturer professional development is a crucial aspect of maintaining the quality of higher education in Indonesia. One of the main challenges faced by lecturers is fulfilling credit points as a requirement for functional promotion. Collaborative workshops serve as a strategic solution by bringing together lecturers from various study programs to share knowledge, experiences, and best practices in supporting academic performance. This community service activity aims to enhance lecturers' capacity through a series of systematically designed collaborative workshops, covering scientific writing, instructional material development, research development, and the management of community service activities. The methods employed include intensive practice-based training, individual mentoring by facilitators, and interactive group discussions. The results indicate that participants gained a better understanding of the procedures for submitting credit points and completing the Lecturer Workload Report (BKD). In addition, participants acquired practical insights into tips and strategies for preparing and completing supporting documents. Qualitatively, the activity improved lecturers' readiness and confidence in managing academic performance administration. Therefore, collaborative workshops are proven to be an effective strategy for sustainably enhancing lecturers' capacity.

Keywords: Collaborative workshop, credit points, functional position, lecturer capacity.

1. PENDAHULUAN

Dosen merupakan komponen utama dalam ekosistem pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dan multidimensional, tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai peneliti yang berkontribusi pada pengembangan keilmuan serta sebagai pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan ilmu yang dimiliki. Peran yang kompleks ini menjadikan dosen sebagai aktor kunci dalam menentukan arah dan kualitas proses pendidikan tinggi. Kualitas dosen secara langsung berpengaruh terhadap mutu lulusan yang dihasilkan, baik dari segi kompetensi akademik maupun kesiapan menghadapi dunia kerja, serta turut menentukan reputasi dan daya saing institusi pendidikan tinggi di tingkat nasional maupun internasional (Tight, 2020).

Oleh karena itu, pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan, melainkan harus direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis. Di Indonesia, pengembangan karier dosen diatur melalui sistem jabatan fungsional yang mensyaratkan pemenuhan angka kredit dari berbagai komponen kegiatan tridharma perguruan tinggi, yang mencakup bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Sistem ini menjadi instrumen penting dalam mendorong dosen untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalismenya secara berkelanjutan.

Sistem jabatan fungsional dosen di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) yang menetapkan persyaratan angka kredit kumulatif sebagai dasar penilaian untuk setiap jenjang jabatan akademik. Sistem ini dirancang secara berjenjang dan terstruktur, dimulai dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, hingga Guru Besar, di mana setiap jenjang mensyaratkan capaian angka kredit yang semakin tinggi dan kompleks. Perolehan angka kredit tersebut bersumber dari berbagai komponen kegiatan tridharma perguruan tinggi, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta unsur penunjang lainnya yang relevan dengan tugas dan fungsi dosen (Suryani et al., 2021).

Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit dosen yang masih menghadapi berbagai kendala dalam memenuhi persyaratan angka kredit tersebut. Tantangan ini terutama dirasakan pada komponen penelitian dan publikasi ilmiah yang memiliki bobot penilaian cukup besar serta menuntut kompetensi, konsistensi, dan dukungan sumber daya yang memadai. Kondisi ini seringkali menjadi hambatan dalam percepatan kenaikan jabatan fungsional dosen, sehingga memerlukan upaya strategis untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan dosen dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji permasalahan pengembangan karier dosen di perguruan tinggi. Wardani et al. (2020) menemukan bahwa hambatan utama dosen dalam kenaikan jabatan adalah kurangnya pemahaman tentang mekanisme penilaian angka kredit dan terbatasnya waktu untuk melakukan penelitian di tengah beban mengajar yang tinggi. Sementara itu, Hidayat & Santoso (2021) menyimpulkan bahwa program mentoring dan pendampingan terbukti efektif meningkatkan produktivitas publikasi dosen junior. Penelitian Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa kolaborasi antar-dosen dalam satu institusi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karya ilmiah secara signifikan. Namun, studi yang secara khusus mengkaji *workshop* kolaboratif sebagai strategi sistematis untuk pemenuhan angka kredit masih terbatas.

Kebaruan dari kegiatan pengabdian ini terletak pada penerapan pendekatan *workshop* kolaboratif yang dirancang secara komprehensif, sistematis, dan terstruktur, dengan mengintegrasikan berbagai aspek penting dalam pengembangan profesional dosen ke dalam satu program yang terpadu. Pendekatan ini tidak hanya menitikberatkan pada pelatihan teknis penulisan ilmiah, tetapi juga mencakup penguatan kemampuan manajemen waktu serta pembangunan jejaring penelitian yang berkelanjutan. Dengan demikian, peserta tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tetapi juga strategi pendukung yang relevan untuk meningkatkan produktivitas akademik (Philpott & Strange, 2022).

Berbeda dengan model *workshop* konvensional yang cenderung bersifat satu arah dan berpusat pada pemateri, pendekatan kolaboratif yang diterapkan dalam program ini mendorong partisipasi aktif dan interaksi dua arah antar-peserta. Hal ini memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman, diskusi yang konstruktif, serta pembentukan komunitas belajar yang saling mendukung dan berkelanjutan. Selain itu, program ini juga secara khusus mengintegrasikan kebutuhan praktis dalam pemenuhan angka kredit dengan upaya pengembangan kompetensi akademik jangka panjang, sehingga memberikan manfaat yang lebih komprehensif dan berkelanjutan bagi para dosen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme dosen secara menyeluruh melalui beberapa sasaran utama yang saling terintegrasi. Pertama, kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman dosen mengenai mekanisme penilaian serta proses akumulasi angka kredit sebagai salah satu persyaratan penting dalam pengembangan karier akademik. Kedua, kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas, baik dari segi substansi maupun tata cara penulisan yang sesuai dengan standar akademik yang berlaku. Selain itu, kegiatan ini berupaya mendorong terbentuknya budaya kolaborasi dalam bidang penelitian dan penulisan ilmiah di lingkungan perguruan tinggi, sehingga tercipta sinergi antar-dosen dalam menghasilkan karya yang lebih produktif dan berdampak. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada penguatan ekosistem akademik yang kolaboratif dan berkelanjutan.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pendidikan masyarakat berbasis *workshop* kolaboratif yang dirancang untuk mendorong partisipasi aktif peserta serta pertukaran pengetahuan secara interaktif. Pendekatan ini dikombinasikan dengan pendampingan individual guna memberikan bimbingan yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman masing-masing dosen. Kegiatan berlangsung selama dua hari secara intensif, bertempat di Ruang B-102 Gedung Ruby Sekolah Tinggi Teknologi Migas, dengan suasana yang kondusif untuk proses belajar dan diskusi.

Sasaran kegiatan adalah dosen tetap yang berasal dari lima program studi dengan latar belakang jabatan fungsional yang beragam, mulai dari Tenaga Pengajar hingga Lektor, sehingga menciptakan dinamika pembelajaran yang kaya melalui pertukaran pengalaman antar jenjang karier. Selama pelaksanaan, peserta tidak hanya mengikuti sesi pemaparan materi, tetapi juga terlibat dalam praktik langsung, diskusi kelompok, serta konsultasi individu dengan fasilitator. Dengan demikian, metode yang digunakan diharapkan mampu

meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan sekaligus memperkuat pemahaman praktis peserta dalam konteks pengembangan karier akademik.

Tahap Persiapan

Tahap persiapan kegiatan dilaksanakan secara sistematis selama dua minggu pertama guna memastikan seluruh rangkaian program berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Kegiatan diawali dengan analisis kebutuhan dosen melalui penyebaran survei serta wawancara mendalam, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, tingkat pemahaman, serta berbagai hambatan yang dihadapi dosen dalam pengembangan karier akademik. Hasil analisis ini kemudian menjadi dasar dalam penyusunan susunan acara *workshop* yang dirancang secara kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan aktual di lapangan.

Selanjutnya, dilakukan pengembangan modul pelatihan yang komprehensif, mencakup panduan penulisan artikel ilmiah yang sesuai dengan standar publikasi, pemahaman mekanisme penilaian angka kredit, serta strategi efektif dalam manajemen portofolio akademik. Modul ini disusun secara aplikatif agar mudah dipahami dan dapat langsung diterapkan oleh peserta. Selain itu, tahap persiapan juga melibatkan koordinasi intensif dengan pimpinan institusi terkait untuk memastikan dukungan pelaksanaan kegiatan, sekaligus penentuan jadwal *workshop* yang mempertimbangkan ketersediaan waktu peserta. Dengan persiapan yang matang, kegiatan diharapkan dapat berlangsung optimal dan memberikan hasil yang maksimal.

Pelaksanaan *Workshop*

Pelaksanaan workshop diawali dengan penyampaian materi utama yang berfokus pada strategi kenaikan jabatan fungsional (jafung) dan pengelolaan Beban Kerja Dosen (BKD). Narasumber memaparkan secara sistematis mengenai alur pengajuan kenaikan jabatan fungsional, pemenuhan angka kredit, serta jenis-jenis kegiatan tridharma yang dapat diakui dalam penilaian. Selain itu, peserta juga diberikan pemahaman teknis terkait pengisian BKD yang sesuai dengan pedoman yang berlaku, mulai dari perencanaan hingga pelaporan kinerja dosen secara berkala.

Setelah sesi penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan sesi diskusi interaktif. Pada tahap ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, menyampaikan kendala yang dihadapi, serta berdiskusi langsung dengan narasumber terkait permasalahan riil yang sering ditemui, seperti kesulitan dalam pemenuhan angka kredit, penyusunan dokumen pendukung, hingga validasi laporan BKD. Diskusi berlangsung aktif dan memberikan ruang bagi peserta untuk memperoleh solusi yang lebih aplikatif sesuai dengan kondisi masing-masing.

Selanjutnya, workshop dilanjutkan dengan sesi praktik pengisian dan pembaruan data pada sistem SINTA (Science and Technology Index). Peserta didampingi untuk melakukan pengecekan profil, melengkapi data publikasi ilmiah, serta melakukan sinkronisasi dengan database yang terintegrasi, seperti Google Scholar dan Scopus. Pada sesi ini, fasilitator memberikan panduan langkah demi langkah agar peserta dapat memastikan data yang tercantum pada SINTA akurat dan terkini, sehingga dapat mendukung proses penilaian kinerja dan pengajuan kenaikan jabatan fungsional.

Secara keseluruhan, pelaksanaan workshop berlangsung secara terstruktur dan interaktif, dimulai dari pemberian pemahaman konseptual, pendalaman melalui diskusi, hingga

implementasi langsung melalui praktik pengisian SINTA. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman sekaligus keterampilan peserta dalam mengelola karier akademik secara lebih optimal.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Pendampingan dan Evaluasi

Evaluasi kegiatan workshop dilakukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan serta tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, khususnya terkait strategi kenaikan jabatan fungsional dosen (jafung) dan pengisian Beban Kerja Dosen (BKD). Proses evaluasi dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh peserta pada akhir kegiatan, yang mencakup aspek relevansi materi, kualitas penyampaian narasumber, kejelasan materi, serta manfaat kegiatan dalam mendukung pengembangan karier dosen.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan respon positif terhadap materi strategi kenaikan jafung, terutama dalam hal pemahaman alur pengajuan, pemenuhan angka kredit, serta strategi penyusunan dokumen pendukung. Materi pengisian BKD juga dinilai sangat membantu, khususnya dalam memberikan pemahaman teknis terkait pelaporan kinerja dosen secara sistematis dan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Selain itu, peserta menyatakan bahwa workshop ini memberikan dampak langsung terhadap kesiapan mereka dalam merencanakan kenaikan jabatan fungsional dan meningkatkan ketertiban administrasi BKD. Interaksi aktif antara peserta dan narasumber selama sesi diskusi turut menjadi nilai tambah dalam memperdalam pemahaman materi.

Meskipun demikian, terdapat beberapa masukan dari peserta, antara lain perlunya penambahan durasi praktik langsung (hands-on) dalam pengisian BKD serta pendampingan lanjutan untuk proses penyusunan berkas kenaikan jafung. Oleh karena itu, ke depan

disarankan agar kegiatan serupa dilengkapi dengan sesi klinik atau pendampingan intensif guna memastikan implementasi materi dapat berjalan optimal.

Secara keseluruhan, kegiatan workshop dinilai berhasil dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi dosen, khususnya dalam aspek pengembangan karier dan pengelolaan beban kerja secara profesional.

3. HASIL PELAKSANAAN DAN DISKUSI

Sebanyak dua puluh dosen peserta *workshop* yang berposisi sebagai Tenaga Pengajar, Asisten Ahli, dan Lektor. Berdasarkan hasil diskusi menunjukkan bahwa mayoritas peserta mengaku tidak memahami sepenuhnya mekanisme penilaian angka kredit, sementara Sebagian lainnya menyatakan kesulitan dalam menulis artikel ilmiah yang memenuhi standar jurnal terakreditasi. Hambatan utama yang diidentifikasi meliputi keterbatasan waktu, kurangnya pendampingan, dan minimnya kolaborasi antar-dosen. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wardani et al. (2020) yang mengidentifikasi beban administrasi dan kurangnya sistem pendampingan sebagai faktor penghambat produktivitas akademik dosen.

Analisis gap kompetensi menunjukkan bahwa dosen membutuhkan peningkatan pada tiga area utama: (1) pemahaman regulasi dan mekanisme akumulasi angka kredit; (2) kompetensi teknis penulisan ilmiah; dan (3) kemampuan manajemen waktu dan portofolio akademik. Data ini menjadi dasar penyesuaian kurikulum *workshop* agar lebih responsif terhadap kebutuhan aktual peserta.

Evaluasi dampak program menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Adanya peningkatan kepercayaan diri dalam menghadapi proses penilaian angka kredit, dengan mayoritas menyatakan merasa lebih siap untuk mengajukan kenaikan jabatan fungsional. Efektivitas *workshop* kolaboratif dalam meningkatkan kapasitas dosen dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, pembelajaran berbasis praktik langsung (*learning by doing*) mendorong internalisasi pengetahuan yang lebih mendalam dibandingkan metode konvensional. Kedua, suasana kolaboratif menciptakan rasa tanggung jawab bersama dan motivasi intrinsik yang lebih kuat. Ketiga, pendampingan individual memberikan respons yang adaptif terhadap kebutuhan spesifik masing-masing peserta. Temuan ini memperkuat argumentasi Hidayat & Santoso (2021) tentang pentingnya sistem mentoring dalam pengembangan produktivitas akademik dosen.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas dosen melalui *workshop* tidak hanya berdampak pada pemenuhan angka kredit semata, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya akademik yang lebih kuat di lingkungan perguruan tinggi. Jejaring yang terbangun antar-dosen selama *workshop* berpotensi menjadi modal sosial yang berharga untuk kolaborasi penelitian jangka panjang, sebagaimana diungkapkan dalam kajian Prasetyo (2022).

4. KESIMPULAN KEGIATAN

Workshop kolaboratif terbukti menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas dosen untuk memenuhi persyaratan angka kredit jabatan fungsional. Program ini berhasil meningkatkan rata-rata pemahaman dan kompetensi peserta secara signifikan. Pendekatan kolaboratif yang menggabungkan pelatihan intensif, pendampingan individual, dan pembangunan komunitas belajar terbukti lebih efektif dibandingkan metode konvensional dalam menciptakan perubahan kompetensi yang berkelanjutan.

Program ini juga berhasil mendorong terbentuknya jejaring penelitian kolaboratif antar-dosen yang melampaui batas program studi, sehingga memberikan dampak jangka panjang melampaui tujuan pemenuhan angka kredit semata. Untuk keberlanjutan program, disarankan agar institusi mengintegrasikan model *workshop* kolaboratif ini ke dalam program pengembangan sumber daya manusia dosen secara reguler, sekaligus membangun sistem monitoring dan evaluasi yang memungkinkan pemantauan kemajuan dosen secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Sekolah Tinggi Teknologi Migas atas dukungan penuh dalam penyelenggaraan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh dosen peserta *workshop* atas partisipasi aktif dan dedikasi yang tinggi dalam setiap sesi kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & Santoso, B. (2021). Efektivitas program mentoring dalam meningkatkan produktivitas publikasi dosen junior di perguruan tinggi swasta. *Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia*, 8(2), 112–128.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). Pedoman penilaian angka kredit jabatan fungsional dosen. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Philpott, C., & Strange, G. (2022). Professional learning through collaborative practice in higher education: Developing academic staff capability. *Teaching in Higher Education*, 27(6), 873–888. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1739627>
- Prasetyo, A. (2022). Kolaborasi riset antar-dosen sebagai strategi peningkatan produktivitas akademik institusi. *Jurnal Manajemen Perguruan Tinggi*, 5(1), 45–62.
- Rahmawati, S., & Kurniawan, D. (2020). Analisis faktor penghambat kenaikan jabatan fungsional dosen di perguruan tinggi negeri Indonesia. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 76–91.
- Sanjaya, W. (2019). Strategi pengembangan profesionalisme dosen dalam era revolusi industri 4.0. Bandung: Kencana Prenada Media.
- Supriyadi, E., & Nurhayati, T. (2021). Model pelatihan kolaboratif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dosen. *Jurnal Inovasi Pendidikan Tinggi*, 3(2), 88–104.
- Suryani, N., Widodo, A., & Setiawan, B. (2021). Implementasi penilaian angka kredit dosen dalam pengembangan karier akademik di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 15(2), 123–135.
- Tight, M. (2020). Student retention and engagement in higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 44(5), 689–704. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1576860>
- Wardani, I. G. A. K., Hamid, A., & Sofyan, H. (2020). Hambatan dan strategi percepatan kenaikan jabatan fungsional dosen: Studi kasus perguruan tinggi di Kalimantan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 230–245.
- Widodo, S. A., & Kartowagiran, B. (2021). Efektivitas *workshop* penulisan ilmiah terhadap peningkatan kemampuan publikasi dosen. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 67–80.

- Wirawan, H. (2022). *Pengelolaan karier dosen: Perspektif manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusuf, M., & Soenarso, R. (2023). *Workshop* sebagai media pengembangan kompetensi akademik: Analisis dampak jangka pendek dan jangka panjang. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(1), 15–29.