P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

MIDA

Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Volume 20 | Nomor 2 | September 2023

DESKRIPSI JABATAN FUNGSIONAL DOSEN DI LINGKUNGAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNTAN

[1] Subarjo
[1]Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura
subarjo@fkip.untan.ac.id

ABSTRACT

Functional positions provide opportunities for lecturers to occupy structural positions in higher education. Functional positions also provide authority to guide students on their final assignments and, no less importantly, impact the opportunity to participate in research grants. The most important thing is a reward, both moral and financial, for the functional position. Busy lecturers ultimately get dragged into academic routines, so they sometimes forget the status of the functional position they hold. The aim of this research is to determine the functional positions of lecturers within the FKIP UNTAN environment. The research sample was FKIP UNTAN lecturers in 28 study programs for three years (2019–2021). Data is a file obtained from the civil service staff. Data analysis was carried out using descriptive statistics. The research results show that the teaching staff positions are 9.92%, expert assistants are 23.57%, lecturers are 25.79%, associate professors are 36.56%, and professors are 4.16%. Based on these results, the needs for professors and associate professors can still be increased, and the position of teaching staff can be increased to expert assistant and so on in stages.

Keywords; lecture, functional position, academic

A. PENDAHULUAN

Dalam akademik penyelesaian tugas akhir disesuaikan dengan jabatan fungsional dosen serta bidang keahlian (Asfi & Fitrianingsih, 2020). Jabatan fungsional menjadi penting bagi dosen selain kualifikasi Pendidikan. Jabatan fungsional ini menjadi penting, kaitan dengan kewenangan dalam program pendidikan profesi guru (Sudrajat et al., 2022). Terdapat syarat mutlak jika seorang dosen ingin berperan dalam program Pendidikan profesi guru, diantarnya sudah S2, minimal lektor telah lulus sertifikasi dosen. Dengan memiliki jabatan fungsional yang tinggi maka peluang untuk mengikuti hibah lebih tinggi (Atti et al., 2019). Dalam kasus lain untuk mengajukan hibah minimal untuk jadi ketua adalah S2 lektor, sehingga jabatan fungsional secara langsung

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

memberikan peluang kesempatan untuk bersaing memperoleh hibah. Kajian ini memberikan pesan bahwa jabatan fungsional sangat penting bagi dosen dalam meniti karir dan upaya mengambil peluang kesempatan mendapatkan hak pekerjaan tambahan di luar yang biasanya ditugaskan.

Hasil penelitian menjelaskan ternyata terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja terhadap kenaikan level jabatan fungsional (Hetharia et al., 2019). Berdasarkan pada pernyataan ini dapat dimaknai bahwa jabatan fungsional memiliki daya tarik tersendiri bagi dosen untuk bekerja dan berjuang meningkatkan kompetensi sehingga memiliki dampak terhadap kinerja. Hasil portofolia dari kinerja ini selanjutnya dipergunakan untuk meningkatkan level jabatan fungsional. Secara khusus hal yang manjadi tantangan dalam peningkatan jabatan funsional dosen masih terletak pada pemenuhan tridharma perguruan tinggi (Hariyadi et al., 2022). Kenyataan ini menjadi ironis dan menjadi pertanyaan besar adalah apa yang salah dengan jenjang jabatan fungsional dosen? Apakah tidak menarik? Atau persyaratan yang dianggap terlalu berat atau dosen memang dari awal tidak memenuhi syarat? Atau bahkan secara intern menajemen yang menjadi masalah. Permasalahan ini menjadi lebih komplek ketika kebijakan pemimpin tidak memihak dan tidak ada terobosan untuk mengatasi hal ini. Portofolio tridharma kinerja dosen, pada akhirnya dijadikan sebagai laporan untuk kenaikan pangkat. Sehingga hal ini perlu dikelola dengan system yang baik oleh perguruan tinggi (Ziveria & Rusli, 2020).

Terdapat banyak kasus yang unik di perguruan tinggi, pertama terdapat dosen yang memenuhi kewajiban dan layak untuk naik pangkat tetapi tidak naik pangkat, sehingga perlu proaktif dari dosen dan perguruan tinggi kaitan dengan kanaikan jabatan fungsional (Noviyanto & Ekasari, 2022). Beberapa faktor yang menjadi ketidaklancaran kenaikan jenjang jabatan fungsional dosen diantaranya pengembangan individu, penguatan secara organisasi (manajemen) dan perlu perbaikan secara institusi (Wardi et al., 2022).

Jabatan fungsional dosen merupakan bukti prestasi dan berujung pada penghargaan bagi dosen, kaitan dengan hal ini pengajuan kenaikan secara *online* memberikan kemudahan dan akselerasi percepatan kenaikan jabatan fungsional (Aththaariq, 2021). Terbukti bahwa dosen dengan jabatan fungsional lebih tinggi memiliki kepuasan lebih tinggi (Damrus et al., 2021). Terdapat fakta menarik bahwa dosen PNS memiliki keterikatan tinggi, tetapi lebih rendah dibandingkan dengan NON

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

PNS dengan institusi tempat bekerja (Damrus et al., 2021). Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa jabatan fungsional, sertifikasi pangkat lama mengajar serta ijazah ternyata tidak berkorelasi terhadap profesionalisme guru (Anwar, 2022). Hasil penelitian ini perlu disikapi dan perlu ditelaah lebih dalam, apa sebenarnya yang terjadi dengan proses mendapatkan fungsional, pengalaman mengajar, pemerolehan sertifikasi.

Berdasarkan pada kajian review penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menelaah posisi jabatan fungsional dosen sebagai upaya strategis untuk memberikan masukan pengambil kebijakan untuk melakukan upaya peningkatan ataupun kebijakan lain yang dianggap perlu. Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan informasi secara nyata pengkajian jabatan fungsional agar menjadi bahan untuk pengambilan kebijakan.

B. METODE

Penelitian ini merupakan studi deskripsi dengan pengambilan data dilakukan terhadap file arsip data dosen yang tersimpan di bagian staf. Data adalah daftar dosen FKIP UNTAN pada tahun 2019-2021. Data yang diperoleh kemudian dianalisis jabatan fungsional dosen selam 3 tahun dengan bantuan software excel. Data disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh selama 3 tahun dari 2019-2021 jumlah dosen FKIP UNTAN mengalami perubahan. Perubahan ini lebih disebabkan karena dua hal, pertama masuknya dosen baru dan masa pensiun dosen. Sehingga tabel dosen dari tahun ke tahun disajikan dalam tabel 1. Pada tahun 2019 jumlah dosen 221, tahun 2000 terdapat 213 dosen dan tahun 2021 berjumlah 214. Selanjutnya secara jumlah sebaran yang menduduki jabatan fungsional dosen tenaga pengajar (TP), Asisten Ahli (AA), Lektor (L), Lektor Kepala (LK) serta Guru Besar (GB) disajikan dalam tabel 2. Jumlah dosen setiap tahunnya tidak sama. Hal ini disebabkan karena adanya pensiun pada tahun 2019 ke 2020 serta terjadi juga proses penerimaan dosen baru. Sehingga berdasarkan berbagai peristiwa ini terekam dalam tabel 2 dan secara persentase

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

dalam tabel 3. Grafik 1 menunjukkan penjelasan sebagai ilustrasi berdasarkan tabel 2.

Tabel 1. Fluktuasi jumlah dosen FKIP UNTAN

Tahun 2019	221
Tahun 2020	213
Tahun 2021	214

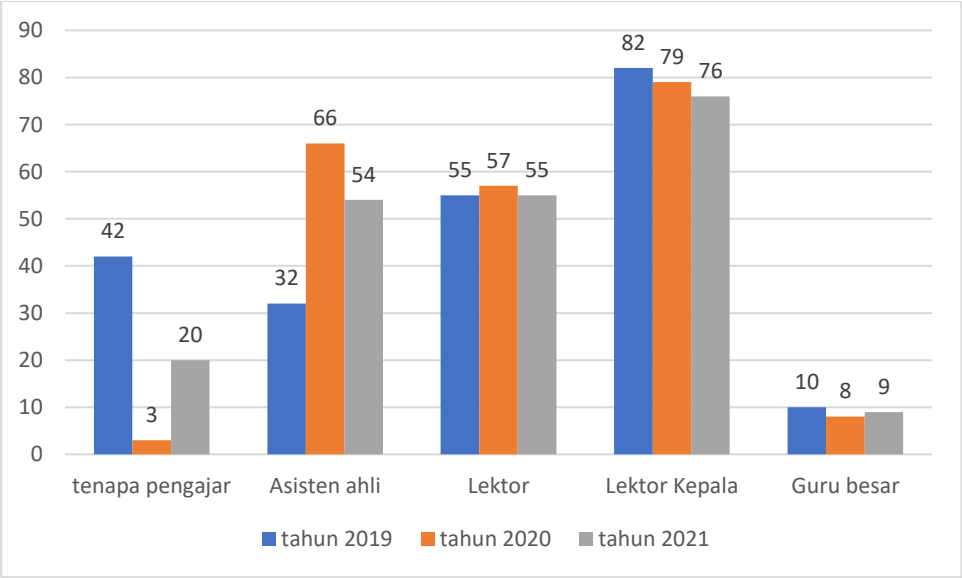
Tabel 2. Komposisi jabatan funggsional dosen tiga tahun 2019-2021.

	TP	AA	L	LK	GB
Tahun 2019	42	32	55	82	10
Tahun 2020	3	66	57	79	8
Tahun 2021	20	54	55	76	9

Dilihat dari tabel 3 ternyata rerata jabatan funsional dosen yang sangat sedikit adalah pada GB yang hanya 4% dari jumlah dosen. Sekitar 36% adalah LK, 25% lebih adalah L, 23,57% AA dan masih ada beberapa dosen masih pada posisi TP, serta AA masih kisaran 23% lebih.

Tabel 3. Persentase jabatan fungsional dosen berdasarkan tahun

	TP	AA	L	LK	GB
Tahun 2019	19,00%	14,48%	24,88%	37,10%	4,52%
Tahun 2020	1,408%	30,98%	26,76%	37,089%	3,755%
Tahun 2021	9,34%	25,23%	25,70%	35,51%	4,205%
Rerata selama 3 tahun	9,92%	23,57%	25,79%	36,57%	4,16%



P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Grafik 1. Kondisi jumlah dosen bedasarkan jabatan fungsional selama 3 tahun

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa untuk posisi TP ternyata dari tahun ke tahun terjadi penurunan mulai dari 19% menjadi 1,41% tetapi terjadi kenaikan pada tahun 2021 karena ada penerimaan dosen baru menjadi 9,34%. Pada posisi AA mengalami peningkatan dari tahun 2019 ke 2020 karena dosen yang TP telah beralih menjadi AA dan pada tahun 2021 masih terdapat AA 25,70%. Jabatan funsional L dan LK pada tahun 2019-2021 cenderung stabil. GB merupakan persentase yang sangat kecil hanya berkisar 3-4 dalam kurun tiga tahun terakhir.

Berdasarkan temuan penelitian dapat digambarkan bahwa posisi professor/Guru besar sangat minim jika dilihat dari persentase jumlah dosen yang ada di lingkungan FKIP UNTAN. Dengan jumlah hanya 4,16% masih sangat jauh dari cukup untuk kebutuhan kompetensi keilmuan dengan prodi sejumlah 28 prodi yang ada. Demikian juga jumlah lektor kepala yang masih sepertiga dari keseluruhan jumlah dosen. Kondisi ini harus mendapat perhatian yang serius. Sehingga dengan jumlah professor yang sedikit tidak memungkinkan untuk membuka prodi S3, disebabkan bidang keilmuan yang ada berbeda.

Kualitas dan kompetensi pemimpin berpengaruh terhadap kinerja (B2042171011, 2019), sehingga sebagai dosen kualitas dapat ditunjukkan dengan level Pendidikan dan luaran portofolio tridharma, kompetensi ditunjukkan dengan level Pendidikan, sedangkan kompetensi kepemimpinan dapat dilihat dari portofolio memimpin sebelumnya. Ternyata berdasarkan penelitian membuktikan bahwa dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik akan lebih menghindari resiko untuk tidak dibayar gaji serdos (Ratiyah et al., 2019). Alumni akan lebih kompeten jika diajar oleh dosen yang kompeten dan telah lolos sertifikasi dosen dan akan lebih baik jika guru besar (Abidin et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sertifikasi dosen pada akhirnya akan memaksa dosen untuk bekerja pada standar minimal yang dipersyaratkan agar gaji sertifikasi tetap dibayarkan.

Upaya untuk mendorong dosen agar termotivasi bekerja adalah dengan penyematan dosen terbaik, sebagai kriteria adalah dinilai capaian tridharma (Hardianto et al., 2021), hal ini dapat dicontoh, dapat diibaratkan sekali melangkah, dua pekerjaan tercapai, memotivasi bekerja meningkatkan kompetensi dosen dan upaya percepatan jabatan fungsional dan golongan. Remunerasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen (goleman, daniel; boyatzis, Richard;

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Mckee, 2019). Motivasi bekerja selain kepuasan batin sebagai pendidik maka insetif berupa remunerasi atau hal yang lain perlu untuk dipertimbangkan.

Terdapat berbagai permasalahan yang akhirnya terjadi keterlambatan jenjang jabatan fungsional ini. Selain semua hal tentang tugas tridharma dosen. Factor teknis berupa prosedur dan koordinasi antar unit di dalam menjadi hal yang perlu dicermati serta koordinasi dengan kementrian secara politis, guna peningkatan jabatan fungsional dosen (Baidhowah & Nangameka, 2020). Salah satu upaya untuk mengatasi publikasi ilmiah dengan melaksanakan pengabdian, sebagai contoh pengabdian tentang PTK yang dilakukan dosen terhadap guru (Walhidayat et al., 2023). Menulis karya ilmiah adalah hambatan besar bagi dosen untuk menaikkan jabatan fungsional agar lebih tinggi (Luciana, 2023)

Berdasarkan pada hasil penelitian ini sebenarnya beberapa hal layak untuk dilakukan untuk mengatasi hal ini. Seperti pengajuan kepangkatan dan jabatan secara onlie lebih efektif (Muslim & Candra, 2019). Dengan aplikasi BKD secara nasional, maka pengusulan jabatan fungsional menjadi lebih mudah (Nunu, 2021). Peningkatan publikasi ilmiah dosen menjadi hal yang penting untuk pengembangan perguruan tinggi (Irnawati, 2021). Terbukti bahwa dengan diberlakukannya system informasi kenaikan jabatan fungsional secara online memberikan kemudakan Bagi dosen (Khalida et al., 2019). Pelatihan Bagai dosen tentang penulisan karya ilmiah juga masih perlu untuk dilakukan (Kusumawati et al., 2022), sebagai Upaya untuk mendukung peningkatan jumlah publikasi ilmiah. Kenyamanan dan pemberikan fasilitas diperlukan untuk upaya peningkatan kinerja dosen (Jufrizen et al., 2020)

Perlu kegiatan pengaturan dokumen yang rapi agar menunjang persiapan kenaikan jabatan fungsional dosen (Ginting et al., 2022). Hal ini disebabkan, karena terkadang dosen sibuk dengan segala pekerjaan mengajar, membimbing, melakukan pengabdian, mengerjakan tugas tambahan, melakukan kegiatan pembimbingan kegiatan mahasiswa serta Kerjasama Kerjasama lain, sehingga lupa akan pentingnya mendokumentasikan kegiatan. Dokumen yang tersusun akan memberikan peluang untuk lebih mudah memetakan apa yang diperlukan untuk kenaikan golongan ataupun fungsional. Jika dilakukan secara berkala maka akan lebih mudah untuk diantisipasi kekurangan yang terjadi, dan selanjutnya diadakan kegiatan pemenuhan agar memenuhi syarat. Pada masa covid aktivitas tridarma dosen masih dapat terlaksana

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

dengan baik, dan bahkan memberikan efek positif terhadap peningkatan penguasaan teknologi informasi (Simanjuntak & Wahyanti, 2021)

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ternyata jabatan fungsional yang sangat penting pada kenyataannya belum dapat menoptimalkan sumberdaya untuk mendudukkan dosen pada jabatan fungsional yang tinggi minimal lektor kepala. Masih terlalu minim jumlah Guru besar. Pengurusan jabatan fungsional secara umum kajian penelitian terkendala masalah publikasi, motivasi, pengarsipan berkas dan birokrasi. Berdasarkan hasil peneltian ini dapat direkomendasikan untuk merangsang kenaikan fungsional dari TP dan AA ke jenjang lebih tinggi. Perlu diidentifikasi letak sebenarnya hambatan kenaikan jabatan fungsional yang terjadi dan mendapat perhatian khusus..

DAFTAR PUSTAKA (Arial, 12pt Bold)

Abidin, Z., Alamsyah, A., & Suryawati, B. N. (2020). KOMPETENSI DOSEN, GAMBARAN UMUM ALUMNI DAN PERKEMBANGANNYA. *Distribusi - Journal of Management and Business*, *8*(2). https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.105

Anwar, A. (2022). Korelasi Jabatan Fungsional, Kepangkatan, Masa Kerja, Ijasah Dengan Profesionalitas Dosen Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. *Realita : Jurnal Penelitian Dan Kebudayaan Islam*, *13*(1). https://doi.org/10.30762/realita.v13i1.31

Asfi, M., & Fitrianingsih, N. (2020). Implementasi Algoritma Naive Bayes Classifier sebagai Sistem Rekomendasi Pembimbing Skripsi. *InfoTekJar Jurnal Nasional Informatika Dan Teknologi Jaringan*, *5*(1).

Aththaariq, -. (2021). Analisis Constraint dan Dampak Pengajuan Kenaikan Jabatan Akademik dan Fungsional Dosen Menggunakan Sistem Informasi Offline. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *8*(2). https://doi.org/10.21107/jsmb.v8i2.10234

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Atti, A., Ginting, K. B., & Ndii, M. Z. (2019). Analisis Karakter Dosen dalam Melakukan Penelitian dengan Metode Chi-Square Automatic Interaction Detection (Chaid). *Jurnal Diferensial*, *1*(1).

B2042171011, H. N. (2019). KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SEKADAU. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *7*(4). https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34534

Baidhowah, A. R., & Nangameka, T. (2020). MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI KEMENTERIAN DALAM NEGERI: ISU-ISU YANG DIHADAPI. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, *8*(2). https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1338

Damrus, D., Noviar, H., Hidayat, M. R., & Irmalis, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Tingkat Keterikatan Dan Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Di PTN-Baru. *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, *3*(1). https://doi.org/10.29300/ijsse.v3i1.4891

Ginting, R., Prayudi, S., Mukhroji, M., Sufri, R., & Danuasmo, S. (2022). Implementasi Aplikasi Microsoft to do List and Task untuk Mencegah Keterlambatan Pengusulan Jabatan Fungsional Dosen. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, *8*(2). https://doi.org/10.37012/jtik.v8i2.1237

goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). PENGEMBANGAN DAN PENENTUAN INDIKATOR REMUNERASI BERDASARKAN PERSEPSI DOSEN DI LINGKUNGAN FMIPA-ITS DALAM RANGKA PTNBH MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELLING – PARTIAL LEAST SQUARE DAN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS. *Thesis*, *53*(9).

Hardianto, R., Wiza, F., & Choiriah, W. (2021). Penerapan Decision Support System Dalam Menentukan Dosen Terbaik Prodi PG PAUD Menggunakan Metode AHP. *Indonesian Journal of Computer Science*, *10*(2). https://doi.org/10.33022/ijcs.v10i2.3003

Hariyadi, H., Giatman, M., & Hasansyah, N. (2022). HAMBATAN DAN TANTANGAN

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

KARIR DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT. *Ensiklopedia of Journal*, *4*(3). https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.909

Hetharia, H. M., Sailah, I., & Yulianda, F. (2019). Do Motivation and Competence Influence Civil-Service Lecturers' Performance and Academic Grade Promotion? *Jurnal Pendidikan Humaniora*, *7*(1).

Irnawati, W. (2021). PENGEMBANGAN MODEL QUALITY IMPROVEMENT PROGRAM (QIP) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, *1*(1). https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1499

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). MODEL EMPIRIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MEDAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(2). https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159

Khalida, R., Muhajirin, A., Ramdhania, K. F., & Indriana, K. (2019). E-Jafung Sebagai Sarana Penyimpanan Data dan Pengingat Dosen Mengurus Jabatan Fungsional Akademik. *Informatics for Educators and Professionals*, *3*(2).

Kusumawati, R., Kurniati, L., Hidayati, D. W., & Wulandari, I. (2022). Pelatihan Penyusunan Proposal Penelitian, Pencarian Kepustakaan Berbasis Internet dan Penguasaan Manajemen Kepustakaan. *Manggali*, *2*(1). https://doi.org/10.31331/manggali.v2i1.1959

Luciana, O. (2023). Kunci Sukses Peningkatan Jumlah Dosen Tersertifikasi pada Perguruan Tinggi XYZ. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(1). https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4782

Muslim, A. B., & Candra, B. Y. (2019). Pelatihan Aplikasi Penilaian Angka Kredit Dosen dan Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Dengan Sistem Online Pada STIT Islamic Village dan STES Islamic Village Tangerang. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, *6*(2). https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i2.645

Noviyanto, N., & Ekasari, P. (2022). Data Mining Menggunakan Algoritma K-Means dengan Weka Interface untuk Klasterisasi Dosen Yang Memiliki Jabatan

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267

Fungsional pada Perguruan Tinggi Swasta dilingkungan LLDikti Wilayah III. *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, *24*(1). https://doi.org/10.31294/paradigma.v24i1.1112

Nunu, A. A. M. (2021). Pelatihan dan Pendampingan Menggunakan Aplikasi BKD dan Sijafung. *Abdimas Toddopuli: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, *3*(1). https://doi.org/10.30605/atjpm.v3i1.1393

Ratiyah, R., Hartanti, H., Vidada, I. A., Setyaningsih, E. D., & Oktiyani, R. (2019). KETERKAITAN ANTARA MINAT MENGURUS JABATAN FUNGSIONAL DAN SERTIFIKASI PENDIDIK DIKALANGAN DOSEN SWASTA. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *3*(2). https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6017

Simanjuntak, S. T., & Wahyanti, C. T. (2021). Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Universitas Kristen Satya Wacana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(1). https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13144

Sudrajat, T., Sikki, N., Nurbaiti, H., & Putri, F. K. (2022). EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI DOSEN (STUDI KASUS JABATAN FUNGSIONAL AKADEMIK DOSEN PTS). *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, *9*(2). https://doi.org/10.25157/dak.v9i2.8414

Walhidayat, Yuhelmi, Y., Devega, M., & Ahmad Zamsuri. (2023). PELATIHAN PENULISAN ARTIKEL PENELITIAN TINDAKAN KELAS (PTK) BAGI GURU SMK N 7 PEKANBARU. *J-COSCIS : Journal of Computer Science Community Service*, *3*(1). https://doi.org/10.31849/jcoscis.v3i1.12150

Wardi, J., Putri, G. E., & Liviawati, L. (2022). HAMBATAN DAN TANTANGAN JABATAN FUNGSIONAL DOSEN (STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS LANCANG KUNING). *Jurnal Daya Saing*, *8*(3). https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1052

Ziveria, M., & Rusli, M. (2020). Aplikasi Portofolio Dosen Untuk Pengelolaan Data Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. *KALBISCIENTIA Jurnal Sains Dan Teknologi*, *7*(2). https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v7i2.98

P-ISSN 1411-4461
E-ISSN 2830-7267