

Pendampingan Pengusulan Jabatan Fungsional Dosen Berbasis Regulasi Terbaru Pada Akademi Keuangan Perbankan Nusantara

Erni Wiriani¹, Adi Ahmad², Masitah³, Muhammad Jamil⁴, Cut Siti Maisyarah⁵

^{1,3,4,5} Akademi Keuangan Perbankan Nusantara, Aceh, Indonesia

² STMIK Indonesia Banda Aceh, Indonesia

Received : 13 Oktober 2026, Revised : 21 Oktober 2026, Published : 27 Oktober 2026

Corresponding Author

Nama Penulis: Adi Ahmad

E-mail: audiest@gmail.com

Abstrak

Perubahan regulasi tata kelola karier dosen melalui Permendiknas No. 52 Tahun 2025 dan PermenPAN-RB No. 14 Tahun 2026 menuntut peralihan sistem angka kredit konvensional menuju integrasi otomatis berbasis konversi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada platform SISTER. Dosen Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan di Akademi Keuangan Perbankan Nusantara menghadapi hambatan nyata akibat tingginya beban kerja praktikum laboratorium dan pembimbingan magang, sehingga pengarsipan administrasi portofolio Tridharma tertinggal dan banyak yang tertahan pada status Pengajar atau Asisten Ahli. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengurai hambatan tersebut melalui pendekatan pendampingan klinis (coaching clinic) berbasis manajemen sumber daya manusia. Metode pelaksanaan mencakup tiga tahapan: pre-audit pemetaan kesenjangan angka kredit, coaching clinic intensif perbaikan dokumen serta sinkronisasi SISTER, dan evaluasi kelayakan berkas usulan jabatan fungsional akademik. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman regulasi dan keterampilan teknis pengoperasian SISTER secara mandiri oleh para dosen mitra, serta terselesaikannya draf portofolio usulan jabatan fungsional yang valid dan siap diajukan. Program ini memberikan implikasi strategis terhadap penguatan jenjang karier dosen dan peningkatan mutu akreditasi program studi vokasi.

Kata Kunci - Coaching clinic, dosen vokasi, jabatan fungsional, karier akademik, SISTER

Abstract

Regulatory transitions in academic career governance under Permendiknas No. 52 of 2025 and PermenPAN-RB No. 14 of 2026 require shifting conventional cumulative credit points to automated integration based on annual Employee Performance Targets (SKP) conversion via the SISTER platform. Lecturers of the Diploma-3 Finance and Banking Study Program at Akademi Keuangan Perbankan Nusantara face substantial operational workloads involving laboratory practicums and internship mentoring, leading to documentation lags and stagnation at Instructor or Assistant Professor levels. This community service program aimed to resolve these administrative bottlenecks through a human resource management coaching clinic approach. The implementation method comprised three stages: pre-audit credit gap mapping, intensive coaching clinics for document refinement and SISTER synchronization, and final dossier readiness evaluation. The results indicated significant improvements in regulatory comprehension, independent technical proficiency in managing the SISTER platform, and the completion of verified functional position dossiers ready for submission. This initiative contributes strategically to reinforcing vocational lecturers' career pathways and enhancing institutional accreditation.

Keywords - academic career, coaching clinic, functional position, SISTER, vocational lecturer

How To Cite : Wiriani, E., Adi Ahmad, Masitah, M., Jamil, M., & Maisyarah, C. S. (2026). Pendampingan Pengusulan Jabatan Fungsional Dosen Berbasis Regulasi Terbaru Pada Akademi Keuangan Perbankan Nusantara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 4(8), 5165 – 5172. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v4i8.5441>
Copyright ©2026 Erni Wiriani, Adi Ahmad, Masitah Masitah, Muhammad Jamil, Cut Siti Maisyarah

PENDAHULUAN

Dinamika transisi regulasi mengenai profesi dan jenjang karier dosen di Indonesia mengalami transformasi fundamental seiring diberlakukannya Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Permendikdisaintek) No. 52 Tahun 2025 serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) No. 14 Tahun 2026. Kebijakan mutakhir ini mengalihkan paradigma tata kelola administrasi kepegawaian akademik secara drastis, di mana sistem penilaian Angka Kredit (AK) konvensional yang dihitung secara kumulatif berbasis bukti fisik manual digantikan oleh mekanisme integrasi otomatis bersumber dari konversi predikat kinerja tahunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Seluruh rekam jejak pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi kini diwajibkan terintegrasi secara digital dan tersinkronisasi secara berkala ke dalam pangkalan data Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi (SISTER).

Bagi perguruan tinggi vokasi, khususnya Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan di lingkungan Akademi Keuangan Perbankan Nusantara, implementasi regulasi baru tersebut menimbulkan tantangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang kompleks. Para dosen vokasi memiliki karakteristik beban kerja operasional yang sangat padat, mencakup pengajaran kelas praktikum berbasis simulasi perbankan, pengelolaan laboratorium keuangan, pembimbingan magang kerja industri, hingga penajakan kemitraan strategis dengan sektor perbankan dan industri keuangan. Kepadatan aktivitas operasional ini memicu kendala keterbatasan waktu (*time constraint*) yang signifikan, sehingga pengarsipan portofolio Tridharma terabaikan dan pemahaman mengenai mekanisme klaim kinerja pada sistem baru menjadi sangat minim. Kajian Permana dkk. (2023) serta Raharjo dan Setyawan (2024) mengonfirmasi bahwa tingginya beban kerja administratif dan operasional dosen di era digital kerap memicu disorientasi karier serta keterlambatan pengurusan jabatan fungsional akademik.

Kondisi objektif di Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan pada Akademi Keuangan Perbankan Nusantara menunjukkan masih banyaknya dosen tetap yang tertahan pada status fungsional "Tenaga Pengajar" atau stagnan di jenjang Asisten Ahli dalam kurun waktu yang cukup lama. Kendala utama yang dihadapi meliputi kebingungan dalam pemenuhan syarat khusus publikasi karya ilmiah, kekeliruan klasifikasi kegiatan pada menu SISTER, serta ketidakpahaman teknis mengenai prosedur transisi angka kredit konvensional menuju konversi SKP. Apabila situasi ini tidak segera diintervensi, rendahnya rasio dosen dengan jabatan fungsional matang (Lektor ke atas) akan berdampak langsung terhadap penurunan skor akreditasi program studi dan mutu kelembagaan institusi.

Berbagai program pendampingan mengenai pengisian Beban Kinerja Dosen (BKD) maupun digitalisasi data SISTER telah banyak dilaporkan dalam literatur terdahulu (misalnya Ahmad dkk., 2024; Alasi dkk., 2025; Hidayat & Rahman, 2023; Kurniawan & Prasetyo, 2025; Megawati dkk., 2026). Namun, mayoritas program pengabdian tersebut umumnya masih berfokus pada pelatihan teknis-administratif bersifat umum (*one-shot training*) yang menekankan pada tataran input data rutin semata. Kegiatan terdahulu cenderung mengabaikan akar masalah struktural yang dihadapi dosen perguruan tinggi vokasi, seperti kompleksitas bukti fisik praktikum laboratorium perbankan dan hambatan manajemen alokasi waktu (*workload management*). Akibatnya, pasca pelatihan massal diselenggarakan, dosen tetap mengalami kebuntuan (*stagnation*) ketika dihadapkan pada pemenuhan syarat khusus publikasi karya ilmiah dan penyesuaian rubrik angka kredit pada sistem baru. Pendekatan partisipatif berbasis analisis kebutuhan mitra ini mengadopsi prinsip pemberdayaan masyarakat yang

dikembangkan oleh Mustanir dkk. (2019) serta strategi media pendampingan aplikatif oleh Halim dkk. (2025).

Guna mengisi kesenjangan (*gap*) tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa pendekatan intervensi klinis (*coaching clinic*) personal yang mengintegrasikan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (*career pathing*) secara utuh. Perbedaan mendasar program ini dibandingkan pendampingan SISTER terdahulu terletak pada penerapan metode *one-on-one troubleshooting*, di mana tim pengabdian tidak hanya memberikan materi sosialisasi regulasi, melainkan melakukan *pre-audit* kesenjangan angka kredit secara presisi, kurasi portofolio Tridharma khusus dosen vokasi keuangan perbankan, hingga pendampingan *data cleaning* dan verifikasi berkas secara langsung di laboratorium komputer. Pendekatan ini menjamin bahwa setiap dokumen pengajaran praktikum dan publikasi ilmiah yang disusun memenuhi standar validitas teknis sebelum diunggah ke portal pangkalan data kepegawaian nasional.

Selain itu, keunggulan operasional dari program ini adalah respons cepat terhadap masa transisi kebijakan mutakhir di bawah Permendiknas No. 52 Tahun 2025 dan PermenPAN-RB No. 14 Tahun 2026, yang mengubah total skema penilaian berbasis Angka Kredit konvensional menjadi konversi predikat kinerja tahunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Melalui penerbitan Modul Saku Akselerasi JFA dan pembentukan mekanisme audit portofolio mandiri, kegiatan pengabdian ini memberikan solusi keberlanjutan (*sustainability*) agar dosen di lingkungan perguruan tinggi swasta dapat secara mandiri mengelola rekam jejak akademik tanpa memicu krisis kecemasan administratif (*administrative anxiety*). Dengan demikian, program ini tidak hanya menyelesaikan masalah keterlambatan pengusulan fungsional secara instan, tetapi juga memperkuat fondasi akreditasi institusi secara berkelanjutan. Penerapan adaptasi regulasi digital ini sejalan dengan kerangka transformasi layanan publik yang disoroti oleh Wulandari dkk. (2025) dalam meningkatkan efektivitas kinerja kelembagaan.

Guna mengatasi persoalan prioritas tersebut, solusi yang ditawarkan adalah program pendampingan klinis (*coaching clinic*) intensif berbasis keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (*career pathing* dan *workload management*). Pendekatan pendampingan tatap muka langsung dipilih karena terbukti lebih efektif dibandingkan pelatihan searah, sejalan dengan temuan Adi Ahmad dkk. (2024) mengenai keberhasilan pendampingan teknis BKD di Akademi Keuangan Perbankan Nusantara. Prosedur kerja pelaksanaan intervensi dirancang terstruktur dalam tiga tahapan, yaitu: (1) *pre-audit* portofolio untuk memetakan kesenjangan angka kredit masing-masing dosen, (2) *coaching clinic* teknis di laboratorium komputer guna membersihkan data, memperbaiki dokumen pengajaran, dan sinkronisasi SISTER, serta (3) evaluasi validitas berkas dan pendampingan submit draf usulan. Partisipasi aktif mitra diwujudkan melalui komitmen pimpinan program studi dalam menyediakan fasilitas laboratorium serta keikutsertaan penuh para dosen sasaran dalam membawa seluruh dokumen fisik Tridharma. Luaran yang ditargetkan dari kegiatan ini mencakup tersusunnya draf berkas usulan jabatan fungsional dosen yang terverifikasi, publikasi artikel ilmiah di jurnal pengabdian nasional terakreditasi, serta modul saku panduan taktis percepatan jabatan fungsional dosen vokasi.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Kampus Akademi Keuangan Perbankan Nusantara dengan memanfaatkan fasilitas Laboratorium Komputer Perbankan selama rentang waktu 4 minggu pada bulan Juli 2026. Rangkaian kegiatan diikuti oleh 15 orang dosen tetap Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan berstatus Tenaga Pengajar dan Asisten Ahli. Pelaksanaan kegiatan terstruktur ke dalam tiga tahapan utama:

1. Tahap 1: Pre-Audit Portofolio dan Pemetaan Kesenjangan (Minggu ke-1): Berlangsung selama 3 hari kerja, berfokus pada asesmen komprehensif terhadap fisik berkas Tridharma serta penelaahan draf sosialisasi regulasi transisi kepegawaian (berdasarkan Kepmendiknas No. 39/M/KEP/2026) guna menyusun matriks kesenjangan angka kredit.

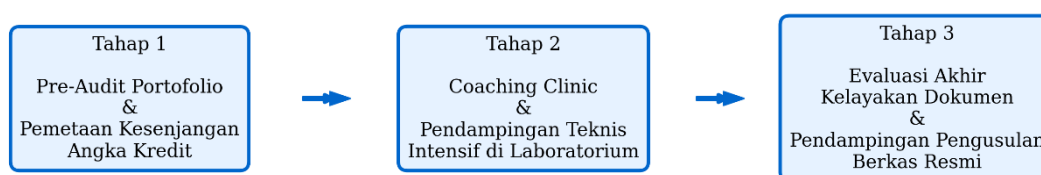
2. Tahap 2: Coaching Clinic dan Pendampingan Teknis Intensif (Minggu ke-2 dan ke-3): Dilaksanakan dalam 6 sesi tatap muka (*one-on-one troubleshooting*), mencakup rekonstruksi dokumen praktikum laboratorium, kurasi artikel ilmiah, dan sinkronisasi pangkalan data SISTER.
3. Tahap 3: Evaluasi Akhir Kelayakan dan Verifikasi Berkas (Minggu ke-4): Berlangsung selama 2 hari untuk memvalidasi kelayakan draf portofolio usulan fungsional.

Evaluasi keberhasilan program diukur menggunakan instrumen kuesioner terstruktur (*pre-test* dan *post-test*) yang terdiri dari 12 butir pertanyaan (masing-masing 3 butir untuk tiap indikator) dengan pilihan jawaban berskala Likert 1–5 (1 = Sangat Kurang/Sangat Tidak Setuju, hingga 5 = Sangat Baik/Sangat Setuju). Peningkatan skor rata-rata (*mean score*) dihitung menggunakan rumus persentase perubahan relatif:

$$\text{Peningkatan (\%)} = \left(\frac{\bar{X}_{\text{Post-Test}} - \bar{X}_{\text{Pre-Test}}}{\bar{X}_{\text{Pre-Test}}} \right) \times 100\%$$

Kriteria validasi kelayakan berkas usulan JFA ditentukan berdasarkan kriteria kelengkapan administrasi yang mencakup: (a) keabsahan SK Mengajar dan bukti fisik praktikum laboratorium, (b) kesesuaian artikel jurnal/prosiding dengan rumpun ilmu perbankan, serta (c) ketiadaan *error* atau anomali data pada akun SISTER. (*Catatan Kronologi Regulasi: Pelaksanaan kegiatan pada bulan Juli 2026 berpatokan pada Kepmendiktisaintek No. 39/M/KEP/2026 serta sosialisasi juknis transisi kepegawaian nasional yang berlaku pada periode tersebut*).

Pelaksanaan kegiatan terstruktur ke dalam tiga tahapan kerja utama, yaitu: (1) pre-audit portofolio dan pemetaan kesenjangan angka kredit, (2) coaching clinic dan pendampingan teknis intensif di laboratorium, serta (3) evaluasi akhir kelayakan dokumen dan pendampingan pengusulan berkas resmi. Alur tahapan pelaksanaan metode pengabdian disajikan secara rinci pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Metode PkM

Tahap 1 diawali dengan asesmen komprehensif terhadap dokumen fisik Tridharma dan riwayat data akun SISTER guna menyusun matriks kesenjangan angka kredit serta mendistribusikan Modul Saku Akselerasi JFA. Pada Tahap 2, pendampingan difokuskan pada rekonstruksi bukti ajar praktikum laboratorium perbankan, kurasi karya ilmiah, dan pembersihan anomali data sistem SISTER melalui intervensi klinis personal. Selanjutnya, Tahap 3 berfokus pada verifikasi integritas, finalisasi berkas usulan fungsional, dan pendampingan pengunggahan draf ke sistem pengusulan kepegawaian. Keberhasilan program dievaluasi menggunakan instrumen pre-test dan post-test berskala Likert 1–5 untuk mengukur peningkatan pemahaman regulasi, kemandirian teknis sistem, serta kesiapan berkas usulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pendampingan pengusulan jabatan fungsional dosen pada Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan Akademi Keuangan Perbankan Nusantara berhasil mengurai kendala administratif dan teknis yang selama ini menghambat kenaikan jenjang akademik dosen mitra. Mengacu pada temuan Andayani dan Ismiati (2022) serta Yoeliyanto dkk. (2026), transformasi layanan kenaikan jabatan akademik berbasis digital memerlukan kesiapan mental dan literasi sistem yang memadai agar tidak menimbulkan kecemasan administratif. Melalui bimbingan klinis bertahap, para

dosen mitra dibimbing secara langsung dalam memahami Kepmendiktisaintek No. 39/M/KEP/2026 mengenai petunjuk teknis layanan pengembangan profesi dan karier dosen, sehingga proses transisi menuju konversi SKP dapat dipahami secara runut.

Pada tahap awal, tim pengabdian mendistribusikan Modul Saku Taktis Manajemen Portofolio dan Akselerasi JFA Dosen Vokasi sebagai pedoman kerja mandiri. Modul ini memandu peserta dalam melakukan pemilahan dokumen pengajaran kelas laboratorium perbankan, penulisan laporan penelitian, dan bukti pengabdian masyarakat. Dalam sesi pelatihan teknis, para peserta mempraktikkan langsung sinkronisasi akun SISTER dan pembersihan anomali data riwayat pendidikan serta pengajaran. Model pendampingan berbasis praktik langsung ini terbukti memberikan rasa percaya diri bagi dosen dalam mengoperasikan sistem kepegawaian digital, sejalan dengan pengabdian yang dilakukan oleh Ahmad dkk. (2024) pada institusi pendidikan tinggi.



Gambar 2. Suasana Pelatihan di Laboratorium Komputer Akademi Keuangan Perbankan Nusantara

Memasuki tahap pendampingan klinis lanjutan, fokus kegiatan diarahkan pada pemecahan kendala individual (*troubleshooting*). Sebagaimana diidentifikasi oleh Wulansari dan Yulianti (2025) serta Asmadi dkk. (2024), kendala keterlambatan fungsional di perguruan tinggi swasta kerap berakar pada minimnya pendampingan personal mengenai pemenuhan syarat khusus karya ilmiah dan kekeliruan pemilihan rubrik kegiatan. Tim pengabdian memberikan asistensi one-on-one untuk memvalidasi artikel jurnal ilmiah nasional dan prosiding yang dimiliki dosen agar sesuai dengan rumpun ilmu perbankan. Pendekatan kolaboratif ini mengadopsi efektivitas workshop pemenuhan angka kredit sebagaimana dipaparkan oleh Megawati dkk. (2026), Alasi dkk. (2025), serta Syamsuddin dkk. (2023), di mana dosen didampingi hingga dokumen fisik dan berkas digital terkonfirmasi bebas galat (*error*).



Gambar 3. Tim Pengabdian Sedang Memeriksa Map Berkas Fisik dan Layar Laptop Dosen Peserta

Ketercapaian program pendampingan dievaluasi berdasarkan instrumen kuesioner pre-test dan post-test (12 butir pertanyaan berskala Likert 1–5). Persentase peningkatan dihitung menggunakan rumus selisih relatif rata-rata skor sesudah dan sebelum intervensi $\left(\frac{\bar{X}_{\text{Post}} - \bar{X}_{\text{Pre}}}{\bar{X}_{\text{Pre}}} \times 100\%\right)$. Hasil perbandingan evaluasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Pre-Test dan Post-Test Dosen Peserta

No	Indikator Evaluasi	Skor Rata-rata Pre-Test	Skor Rata-rata Post-Test	Peningkatan (%)	Kategori Capaian
1	Pemahaman Regulasi Baru (Permendiktisaintek 52/2025 & PermenPAN-RB 14/2026)	2,13	4,60	115,96%	Sangat Baik
2	Keterampilan Teknis Konversi SKP dan Operasional Mandiri SISTER	2,27	4,53	99,56%	Sangat Baik
3	Manajemen Alokasi Waktu (Time Blocking) Tridharma Dosen Vokasi	2,40	4,27	77,92%	Baik
4	Kesiapan Dokumen Fisik dan Kelayakan Berkas Portofolio Usulan JFA	1,87	4,73	152,94%	Sangat Baik

(Keterangan: Skala Likert 1–5; Analisis Data Bersih Pengabdian 2026)

Berdasarkan Tabel 1, terjadi peningkatan substansial pada seluruh indikator evaluasi. Peningkatan tertinggi tercatat pada indikator kesiapan dokumen fisik dan kelayakan berkas portofolio usulan JFA, yaitu mencapai 152,94%. Berdasarkan kriteria validasi kelayakan administrasi, sebanyak 15 dosen peserta (100%) berhasil merampungkan draf portofolio usulan fungsional yang bebas dari anomali data, terverifikasi keabsahan bukti Tridharmanya, dan siap diajukan ke tingkat senat akademik/LLDIKTI.

Keberhasilan lonjakan rata-rata capaian ini dipengaruhi oleh metode *coaching clinic* intensif berbasis *one-on-one troubleshooting*. Berbeda dengan penelitian Ahmad dkk. (2024) serta Megawati dkk. (2026) yang menerapkan pelatihan klasikal searah, pendekatan klinis personal mampu mendeteksi secara presisi kendala unik dosen vokasi, seperti penataan bukti praktikum perbankan dan pemetaan artikel ilmiah yang sesuai rumpun ilmu.

Ditinjau dari faktor pendukung, antusiasme pimpinan program studi dalam menyediakan sarana laboratorium serta tingginya komitmen dosen peserta menjadi pendorong utama kelancaran kegiatan. Di sisi lain, faktor penghambat yang sempat dihadapi adalah fluktuasi stabilitas akses server pangkalan data nasional pada jam-jam kerja, yang berhasil diatasi dengan mengatur penjadwalan unggah dokumen pada sesi khusus. Strategi ini menegaskan temuan Winardi dkk. (2026) bahwa perguruan tinggi harus adaptif dan lincah dalam merespons dinamika regulasi melalui tata kelola kepegawaian internal yang solid.

Meskipun program ini berhasil mencapai luaran utama yang ditargetkan, terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya. Keterbatasan tersebut meliputi alokasi waktu pendampingan yang relatif singkat di tengah padatnya jadwal pengajaran praktikum dosen vokasi, serta ketergantungan pada stabilitas akses jaringan server pangkalan data nasional SISTER yang kerap mengalami fluktuasi pada jam kerja. Mitigasi dilakukan oleh tim pengabdian dengan mengatur penjadwalan khusus di luar jam puncak akses server.

KESIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat melalui pendekatan *coaching clinic* terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman regulasi dan keterampilan teknis pengelolaan administrasi karier dosen mitra. Bukti keberhasilan kegiatan ini ditunjukkan oleh peningkatan skor evaluasi peserta, di mana pemahaman regulasi meningkat sebesar 115,96%, keterampilan teknis SISTER sebesar 99,56%, dan kesiapan berkas sebesar 152,94%. Luaran utama yang berhasil dituntaskan adalah tersusunnya 15 draf berkas portofolio usulan jabatan fungsional yang telah terverifikasi dan siap diajukan ke tingkat pengusulan resmi. Kegiatan ini berfokus pada penyiapan dan verifikasi kelayakan draf berkas usulan, sehingga penetapan kenaikan jabatan fungsional tetap mengikuti prosedur dan keputusan instansi berwenang. Guna menjamin keberlanjutan hasil kegiatan, disarankan kepada pimpinan program studi untuk membentuk Unit Klinik Karier Dosen internal secara berkesinambungan sebagai wadah audit portofolio Tridharma berkala bagi dosen vokasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada Direktur Akademi Keuangan Perbankan Nusantara, Ketua Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan, serta seluruh dosen peserta atas kerja sama, fasilitas laboratorium, dan dedikasi penuh yang diberikan selama seluruh rangkaian kegiatan pendampingan ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Maulidar, Adria, Susanto, D. B., Yani, R. N., Diman, B., Wanda, E., & Ardiansyah. (2024). Bimbingan Teknis Pengisian Beban Kinerja Dosen (BKD) Melalui Aplikasi SISTER di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara Tahun 2024. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(8), 3147–3155. <https://doi.org/10.59837/jpmmba.v2i8.1414>
- Ahmad, A., Rizal, S., Jamil, M., Wiriani, E., & Puspita, E. A. (2024). Pelatihan Pengisian Beban Kinerja Dosen (BKD) melalui Aplikasi SISTER di Lingkungan Akademi Keuangan dan Perbankan Nusantara. *ABDIKAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains Dan Teknologi*, 3(4), 222–229. <https://doi.org/10.55123/abdikan.v3i4.4204>
- Alasi, T. S., Ramadhany, S., Fitriani, P., Abdy, S., Afifudin, Sipayung, S. M., & Novianti, N. (2025). Pemanfaatan SISTER Untuk Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen pada Politeknik Hasan Abdi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Variasi*, 2(1), 23–25. <https://doi.org/10.58471/variasi.v2i1.812>
- Andayani, S., & Ismiati, M. B. (2022). Analisis Kesiapan Teknologi dan Penerimaan Pengguna SISTER Menggunakan TRAM. *SINTECH (Science and Information Technology Journal)*, 5(2), 205–217. <https://doi.org/10.31598/sintechjournal.v5i2.1120>
- Asmadi, I., Gopur, G., Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., & Nurwanto, N. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(5), 5125–5129. <https://doi.org/10.54371/jlup.v7i5.4381>
- Halim, R. M. N., Mirza, A. H., & Rabbani, H. (2025). Pelatihan Desain Banner Sebagai Media Promosi Produk UMKM Desa Telang Sari. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 3(9), 4751–4755. <https://doi.org/10.59837/jpmmba.v3i9.3374>[cite: 2]
- Hidayat, M., & Rahman, A. (2023). Optimalisasi Pengelolaan Data Kepegawaian Dosen Berbasis Web Service SISTER di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi dan Teknik Informatika*, 6(2), 112–120. <https://doi.org/10.57094/jisi.v6i2.889>
- Kepmendikisaintek No. 39/M/KEP/2026. *Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.
- Kurniawan, D., & Prasetyo, B. (2025). Strategi Percepatan Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Melalui Pendampingan Portofolio Tridharma Terintegrasi. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 450–458. <https://doi.org/10.36590/jpkm.v5i1.1205>

- Megawati, E., Vegatama, M. R., Ariyani, D., Mukminin, A., Monde, J., Warsa, I. K., & Fitriani, N. (2026). Peningkatan Kapasitas Dosen Melalui Workshop Kolaboratif: Strategi Efektif Pemenuhan Angka Kredit untuk Mendukung Kenaikan Jabatan Fungsional. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 10(1), 297–304. <https://doi.org/10.32696/ajpm.v10i1.3102>
- Mustanir, A., Hamid, H., & Syarifuddin, R. N. (2019). Pemberdayaan kelompok masyarakat desa dalam perencanaan metode partisipatif. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 227–239. <https://doi.org/10.25147/moderat.v5i3.2677>[cite: 2]
- Permandiktisaintek No. 52 Tahun 2025. *Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.
- PermenPAN-RB No. 14 Tahun 2026. *Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Permana, A., Setiawan, B., & Suryani, E. (2023). Analisis Manajemen Karier Dosen di Indonesia: Dampak Beban Kerja Tridharma terhadap Keterlambatan Kenaikan Jabatan Fungsional. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 115–128. <https://doi.org/10.17977/um025v7i22023p115>
- Raharjo, S., & Setyawan, H. (2024). Stres Kerja dan Beban Kerja Administrasi Dosen Vokasi: Pendekatan Workload Management di Era Digital. *Jurnal Riset Manajemen Kontemporer*, 12(1), 45–56. <https://doi.org/10.17509/jrmk.v12i1.62102>
- Syamsuddin, Mukhlis, S., Nawir, A., & Hidayat, I. (2023). Pelatihan dan Pendampingan Percepatan Penyusunan Jabatan Fungsional Dosen Universitas Muhammadiyah Sinjai. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Ceria (JPKMC)*, 1(2), 108–113. <https://doi.org/10.37304/jpkmc.v1i2.9812>
- Winardi, Lestari, G. D., Raharja, W. T., Rosdiana, W., & Trihantoyo, S. (2026). Strategi Pengembangan Karier Dosen di Tengah Dinamika Perubahan Kebijakan Pendidikan Tinggi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 331–342. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v13i2.14120>
- Wulandari, M., Novriyanti, T., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Implementasi strategi transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit: Studi kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 1415–1427. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17847>[cite: 2]
- Wulansari, C., & Yuliastanti, R. (2025). Pentingnya Pengelolaan Jabatan Fungsional dalam Meningkatkan Daya Saing SDM Perguruan Tinggi Swasta di Kota Surabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 427–432. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.8920>
- Yoeliyanto, J., Yulianto, B., Trihantoyo, S., Lestari, G. D., & Raharja, W. T. (2026). Implikasi Digitalisasi Layanan Kenaikan Jabatan Akademik dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pengajuan Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 10–20. <https://doi.org/10.26740/jim.v14n1.p10-20>