

## **Pemanfaatan Kecerdasan Buatan dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai LLDIKTI**

**Yarza Aprizal<sup>1</sup>, Azalia Mawarindani Indra<sup>2</sup>, Intra Swadaya Hidayat<sup>3</sup>, Yanti Efendy<sup>4</sup>, Khotop<sup>5</sup>, Muhammad Fajar Ariwibowo<sup>6</sup>, Wiza Yunifa<sup>7</sup>**

<sup>1,5</sup>Program Studi Informatika, Institut Teknologi dan Bisnis Palcomtech

<sup>2,3,4,6,7</sup>Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Palcomtech

Email: <sup>1</sup>[yarza\\_afrizal@palcomtech.ac.id](mailto:yarza_afrizal@palcomtech.ac.id), <sup>2</sup>[azalia.mawarindani@palcomtech.ac.id](mailto:azalia.mawarindani@palcomtech.ac.id),

<sup>3</sup>[intra.swadaya@palcomtech.ac.id](mailto:intra.swadaya@palcomtech.ac.id), <sup>4</sup>[yanti.efendy@palcomtech.ac.id](mailto:yanti.efendy@palcomtech.ac.id), <sup>5</sup>[khotop@palcomtech.ac.id](mailto:khotop@palcomtech.ac.id),

<sup>6</sup>[muhammad.fajar@palcomtech.ac.id](mailto:muhammad.fajar@palcomtech.ac.id), <sup>7</sup>[wizayunifa@palcomtech.ac.id](mailto:wizayunifa@palcomtech.ac.id)

**Abstrak**—Transformasi digital menuntut peningkatan kompetensi sumber daya manusia, termasuk aparatur di lingkungan pendidikan tinggi. Namun, pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) dalam kegiatan administrasi dan layanan kelembagaan masih belum optimal akibat keterbatasan pemahaman dan keterampilan praktis pegawai. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai LLDIKTI Wilayah II dalam memanfaatkan teknologi KA untuk mendukung efektivitas dan efisiensi tugas administrasi. Topik ini dipilih karena KA memiliki potensi besar dalam membantu penyusunan dokumen, pengolahan informasi, serta percepatan proses kerja birokrasi. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan pelatihan dan pendampingan yang meliputi penyampaian materi konseptual, demonstrasi penggunaan perangkat KA, serta praktik langsung oleh peserta. Evaluasi dilakukan melalui observasi partisipatif dan umpan balik peserta terhadap pemahaman serta kemampuan penerapan KA dalam tugas sehari-hari. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memanfaatkan KA, khususnya untuk penyusunan surat dan laporan kerja secara lebih cepat dan sistematis. Peserta juga menunjukkan sikap positif dan kesiapan untuk mengadopsi teknologi KA dalam aktivitas kerja. Kegiatan ini menegaskan bahwa pelatihan KA berperan penting dalam penguatan kapasitas institusional dan kesiapan aparatur pendidikan tinggi menghadapi tuntutan transformasi digital.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Buatan, Pengabdian kepada Masyarakat, Kompetensi Pegawai, Pelatihan, Transformasi Digital

**Abstract**—Digital transformation requires continuous improvement of human resource competencies, including administrative personnel in higher education institutions. However, the utilization of artificial intelligence (AI) technologies in administrative and institutional services remains limited due to insufficient understanding and practical skills among staff. This community service activity aims to enhance the competencies of employees at LLDIKTI Region II in utilizing AI technologies to improve the effectiveness and efficiency of administrative tasks. The topic was selected due to the significant potential of AI in supporting document preparation, information processing, and accelerating bureaucratic workflows. The activity employed a training and mentoring approach, consisting of conceptual material delivery, demonstrations of AI-based tools, and hands-on practice sessions for participants. Evaluation was conducted through participatory observation and participant feedback to assess improvements in understanding and the ability to apply AI in daily work activities. The results indicate a noticeable increase in participants' knowledge and practical skills in using AI, particularly for drafting official correspondence and work reports in a more efficient and systematic manner. Participants also demonstrated positive attitudes and readiness to adopt AI technologies in their work environment. These findings highlight the importance of AI training as a strategic effort to strengthen institutional capacity and enhance the readiness of higher education administrative staff in responding to the demands of digital transformation.

**Keywords:** Artificial Intelligence, Community Service, Employee Competency, Training, Digital Transformation

### **1. PENDAHULUAN**

Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) yang dalam konteks Bahasa Indonesia telah diserap menjadi Kecerdasan Artifisial (KA) yang saat ini semakin dipandang sebagai salah satu pendorong utama modernisasi organisasi pendidikan dan birokrasi publik. Dalam ranah administrasi publik, KA berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, penyederhanaan proses layanan, serta penguatan pengambilan keputusan berbasis data (Miranda et al., 2024). Pada organisasi pendidikan, termasuk tata kelola institusi dan layanan administratif, penerapan KA kerap dihubungkan dengan otomasi proses, peningkatan efisiensi operasional, serta penguatan layanan

mahasiswa dan tata kelola kelembagaan (Alharbi and Althowibi, 2025; Arya and Verma, 2024; Maluleke, 2025). Meskipun demikian, berbagai temuan literatur menunjukkan bahwa potensi tersebut belum sepenuhnya terealisasi karena keterbatasan kompetensi sumber daya manusia dan tingkat kesiapan institusional yang belum memadai.

Sejumlah studi mengidentifikasi adanya kesenjangan kompetensi digital dan KA pada aparatur dan pegawai, baik di sektor pendidikan maupun pemerintahan. Pada sektor pendidikan, berbagai temuan menunjukkan bahwa pendidik dan administrator umumnya mengakui potensi manfaat AI, namun masih melaporkan tingkat kompetensi yang relatif rendah serta praktik pemanfaatan yang terbatas, meskipun demikian institusi siap mengirimkan pegawainya untuk mengikuti program-program peningkatan kompetensi penggunaan KA (Narayanan and DJ, 2025; Ng et al., 2023; Sadykova and Kayumova, 2024). Pola yang sejalan juga terlihat pada sektor pemerintahan, di mana peningkatan kinerja layanan publik dan tata kelola digital berkelanjutan dinilai sangat bergantung pada penguatan inisiatif *digital capacity building* dan pelatihan terstruktur bagi aparatur (Hussein, 2025). Lebih lanjut, literatur administrasi publik menegaskan bahwa pengembangan kompetensi KA merupakan tanggung jawab organisasi, bukan sekadar inisiatif individu (Uzule et al., 2025).

Selain kesenjangan kompetensi, adopsi KA dalam lingkungan birokrasi dan organisasi pendidikan yang bersifat hierarkis juga menghadapi tantangan berupa keengganan untuk mengikuti perubahan, keterbatasan infrastruktur, ketidakjelasan kebijakan, serta kekhawatiran etika dan privasi data (Kajiita and Kang'ethe, 2025; Maluleke, 2025; Maqoqa, 2025). Implementasi KA yang dilakukan tanpa strategi yang terarah dan kesiapan kelembagaan yang memadai berpotensi memunculkan kecemasan terhadap pekerjaan, utamanya ketakutan akan kehilangan pekerjaan, yang diperparah oleh minimnya pelatihan dan *upskilling* (Elagag and Mokaddem, 2025). Dengan demikian, keberhasilan integrasi AI sangat ditentukan oleh kepemimpinan institusional, alokasi sumber daya strategis, serta manajemen resistensi organisasi yang efektif (Alharbi and Althowibi, 2025).

Berbagai penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan KA yang dirancang secara sistemik dan berkelanjutan mampu meningkatkan kesiapan dan kompetensi pegawai. Evaluasi program pengembangan profesional berbasis KA pada sektor informasi dan pendidikan menunjukkan bahwa pelatihan terstruktur dapat menjembatani kesenjangan keterampilan dan mendorong integrasi KA dalam praktik kerja sehari-hari (Bilal et al., 2025; Gunder et al., 2025). Temuan lain juga menegaskan bahwa efektivitas pelatihan KA akan lebih kuat apabila diintegrasikan dengan literasi data, tata kelola risiko, dan etika agar adopsi teknologi berjalan secara bertanggung jawab dan berkelanjutan (Aksakalli, 2025; Maqoqa, 2025; Yokus, 2025).

Berdasarkan sintesis literatur tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang sebagai intervensi *capacity building* institusional untuk memperkuat kompetensi pegawai LLDIKTI Wilayah II dalam pemanfaatan teknologi Kecerdasan Artifisial. Kegiatan ini bertujuan membekali pegawai dengan pengetahuan konseptual dan keterampilan praktis KA yang selaras dengan kebutuhan tugas-tugas administratif, sekaligus meningkatkan kesiapan kelembagaan dalam merespons agenda transformasi digital secara efektif, akuntabel, dan berlandaskan prinsip etika serta perlindungan data.

## 2. METODE PELAKSANAAN

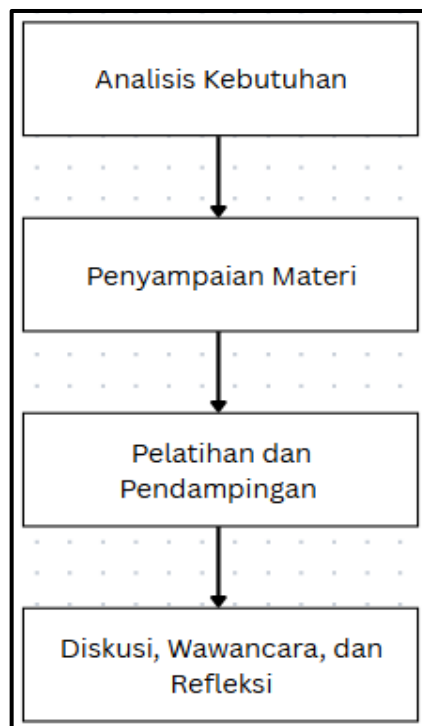
Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan pelatihan dan pendampingan yang berorientasi pada penguatan kapasitas (*capacity building*) pegawai dalam pemanfaatan teknologi kecerdasan artifisial (KA). Pendekatan tersebut dipilih dengan mempertimbangkan temuan literatur yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi KA pada aparatur dan pegawai organisasi pendidikan lebih efektif dicapai melalui intervensi terstruktur yang mengintegrasikan penguatan pemahaman konseptual, praktik langsung berbasis tugas (*hands-on*), serta pendampingan berkelanjutan untuk memastikan transfer keterampilan ke dalam konteks kerja. Selanjutnya, untuk mengoperasionalkan pendekatan pelatihan dan pendampingan tersebut, kegiatan ini dijabarkan berdasarkan subjek dan lokasi pelaksanaan serta tahapan kegiatan yang terstruktur sebagai berikut.

## 1. Subjek dan Lokasi Kegiatan

Subjek kegiatan ini ialah pegawai di lingkungan LLDIKTI Wilayah II yang memiliki tanggung jawab pada fungsi administratif dan layanan kelembagaan. Penetapan subjek dilakukan dengan mempertimbangkan posisi strategis pegawai administratif dalam menunjang efektivitas layanan pendidikan tinggi, sekaligus urgensi penguatan kompetensi digital sebagai respons terhadap transformasi birokrasi berbasis teknologi. Adapun pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Kantor LLDIKTI Wilayah II yang beralamat di Jalan Srijaya Negara, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

## 2. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dirancang dalam beberapa tahapan yang saling terintegrasi yang diperlihatkan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Tahap Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

Berikut ini penjelasan masing-masing tahapan dalam pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

### a. Analisis Kebutuhan

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui diskusi pendahuluan dengan peserta untuk mengidentifikasi tingkat pemahaman awal mengenai teknologi Kecerdasan Artifisial, jenis tugas administratif yang berpotensi didukung oleh KA, serta tantangan yang dihadapi dalam pemanfaatan teknologi digital. Analisis kebutuhan ini bertujuan untuk memastikan bahwa materi pelatihan dan praktik yang diberikan relevan dengan konteks pekerjaan peserta, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan penerapan teknologi secara optimal.

### b. Penyampaian Materi Konseptual

Tahap berikutnya mencakup penyampaian materi konseptual mengenai kecerdasan artifisial, yang meliputi pemahaman dasar mengenai KA, potensi pemanfaatannya dalam meningkatkan efisiensi kerja administratif, serta batasan-batasan dalam penggunaan KA, termasuk pertimbangan etika dan privasi data. Tahap ini bertujuan untuk membangun

literasi KA yang kuat sebagai landasan bagi peserta sebelum melanjutkan ke pelatihan keterampilan teknis yang lebih mendalam.

**c. Pelatihan Praktik dan Pendampingan**

Pada tahap ini, peserta mengikuti pelatihan praktis mengenai penggunaan alat berbasis kecerdasan artifisial yang relevan dengan tugas administratif, seperti penyusunan surat, perumusan laporan, dan pengolahan informasi kerja. Kegiatan ini dilaksanakan melalui demonstrasi dan praktik langsung, yang didampingi oleh tim pengabdian. Pendampingan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa peserta dapat mengoperasikan teknologi KA secara mandiri dan mampu menyesuaikan hasil keluaran KA dengan kebutuhan serta standar yang berlaku di institusi.

**d. Diskusi, Wawancara, dan Refleksi**

Evaluasi kegiatan dilakukan secara kualitatif dengan mengadakan diskusi kelompok dan wawancara informal bersama peserta selama dan setelah pelatihan. Diskusi dan wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman peserta mengenai teknologi kecerdasan artifisial, pengalaman mereka dalam menggunakannya, serta persepsi mereka terhadap manfaat dan tantangan dalam penerapan KA pada tugas sehari-hari. Selain itu, observasi partisipatif juga dilakukan untuk menilai tingkat keterlibatan dan kemampuan peserta dalam mengaplikasikan penggunaan KA secara langsung.

**3. Teknik Analisis dan Indikator Keberhasilan**

Data yang diperoleh dari diskusi, wawancara, dan observasi dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk menggambarkan perubahan dalam pemahaman, keterampilan, dan kesiapan peserta dalam memanfaatkan teknologi kecerdasan artifisial. Indikator keberhasilan kegiatan ini mencakup:

- a. Peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep dasar dan potensi kecerdasan artifisial,
- b. Kemampuan peserta dalam mengaplikasikan KA untuk mendukung tugas administratif,
- c. Sikap positif dan kesiapan peserta untuk mengadopsi teknologi KA dalam lingkungan kerja secara berkelanjutan.

### **3. ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan peningkatan kompetensi pegawai melalui pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dilaksanakan oleh LLDIKTI Wilayah II pada tanggal 12 September 2025 di Palembang. Kegiatan ini merupakan bagian dari agenda pertemuan rutin Jumat awal bulan dan dirancang untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan transformasi digital di lingkungan kerja administratif. Rangkaian kegiatan pelatihan, yang meliputi pembukaan acara, penyampaian materi oleh narasumber, diskusi interaktif, serta praktik penggunaan teknologi KA, terdokumentasi dalam Gambar 1 yang disajikan dalam bentuk kolase.



**Gambar 2.** Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Dokumentasi kegiatan pelatihan pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan bagi pegawai LLDIKTI Wilayah II, meliputi sesi pemaparan materi, diskusi interaktif, dan praktik penggunaan KA. Pelatihan dilaksanakan melalui tiga sesi utama yang saling melengkapi. Sesi pertama berfokus pada pengenalan konsep dasar kecerdasan buatan dan prinsip interaksi efektif dengan sistem KA. Pada sesi ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai hakikat KA sebagai sistem yang meniru kecerdasan manusia serta pentingnya perancangan perintah (prompt) yang jelas dan terstruktur untuk menghasilkan keluaran yang relevan. Pendekatan ini memperkuat literasi KA peserta sebagai fondasi awal adopsi teknologi, sebagaimana ditekankan dalam literatur bahwa pemahaman konseptual merupakan prasyarat utama sebelum implementasi KA dalam konteks birokrasi dan organisasi pendidikan (Aksakalli, 2025; Maqoqa, 2025).

Sesi kedua difokuskan pada pemanfaatan teknologi KA untuk meningkatkan produktivitas kerja administratif. Peserta diperkenalkan pada penggunaan berbagai tools KA yang mendukung visualisasi informasi, penyusunan dokumen, serta efisiensi pelaksanaan rapat. Praktik langsung pada sesi ini menunjukkan bahwa KA dapat diintegrasikan secara nyata ke dalam alur kerja administratif, sehingga membantu mempercepat proses kerja dan meningkatkan kualitas output. Temuan ini sejalan dengan penelitian Miranda et al (Miranda et al., 2024) yang menyatakan bahwa penerapan KA pada administrasi publik berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional apabila aparatur memiliki kompetensi teknis yang memadai. Dalam konteks pendidikan tinggi, integrasi KA yang dikaitkan langsung dengan kebutuhan kerja juga dipandang sebagai faktor kunci keberhasilan adopsi teknologi (Alharbi and Althowibi, 2025).

Sesi ketiga mengangkat aspek kreatif pemanfaatan kecerdasan buatan. Pada sesi ini, peserta diajak mengeksplorasi penggunaan KA untuk menghasilkan konten visual dan materi kreatif yang dapat mendukung komunikasi dan penyajian informasi institusional. Pendekatan ini memperluas perspektif peserta terhadap peran KA, tidak hanya sebagai alat bantu teknis untuk efisiensi kerja, tetapi juga sebagai mitra kolaboratif yang dapat memperkaya kreativitas dan inovasi dalam



lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa KA memiliki potensi multidimensional dalam mendukung fungsi administratif dan komunikasi organisasi.

Hasil diskusi dan wawancara selama pelaksanaan ketiga sesi menunjukkan bahwa peserta memberikan respons yang positif terhadap pelatihan dan menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dalam memanfaatkan KA untuk pekerjaan sehari-hari. Hambatan utama adopsi KA tidak terletak pada penolakan terhadap teknologi, melainkan pada keterbatasan kompetensi awal dan minimnya pendampingan yang terstruktur. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sadykova dan Kayumova ((Sadykova and Kayumova, 2024)) yang menunjukkan bahwa meskipun banyak pendidik dan tenaga kependidikan memiliki persepsi positif terhadap KA, tingkat kompetensi mereka masih relatif rendah. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini berperan sebagai intervensi strategis untuk menjembatani kesenjangan antara kesadaran manfaat KA dan kemampuan implementasi aktual.

Selain peningkatan keterampilan teknis, kegiatan ini juga berdampak pada perubahan sikap peserta terhadap teknologi KA. Diskusi terbuka dan pendampingan selama pelatihan membantu mengurangi kekhawatiran dan resistensi terhadap adopsi teknologi baru dengan menempatkan KA sebagai alat bantu kerja, bukan sebagai pengganti peran pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Elagag dan Mokaddem (2025) yang menyatakan bahwa kurangnya pelatihan dan strategi institusional dapat memperburuk kecemasan kerja dalam adopsi teknologi. Dengan demikian, pelatihan ini juga berfungsi sebagai sarana manajemen perubahan organisasi, sebagaimana direkomendasikan oleh Alharbi dan Althowibi ((Alharbi and Althowibi, 2025)).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya menghasilkan peningkatan keterampilan individu, tetapi juga berkontribusi pada penguatan kesiapan institusional LLDIKTI Wilayah II dalam menghadapi transformasi digital. Temuan ini mendukung pandangan bahwa peningkatan kinerja sektor publik dan tata kelola digital yang berkelanjutan memerlukan inisiatif capacity building yang sistematis dan dipimpin secara kelembagaan (Gunder et al., 2025; Hussein, 2025; Uzule et al., 2025)). Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini dapat diposisikan sebagai model awal pengembangan kompetensi kecerdasan buatan bagi aparatur pendidikan tinggi yang berpotensi direplikasi atau dikembangkan lebih lanjut melalui program pelatihan berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan dalam pemanfaatan teknologi kecerdasan artifisial (KA) berhasil meningkatkan kompetensi pegawai dalam mendukung tugas administratif di lingkungan LLDIKTI Wilayah II. Melalui pendekatan pelatihan yang berbasis praktik dan pendampingan langsung, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dasar KA, potensi penerapannya dalam pekerjaan, serta batasan dan aspek etika penggunaannya. Hasil diskusi dan wawancara dengan peserta menunjukkan adanya peningkatan keterampilan praktis, sikap positif, dan kesiapan untuk mengadopsi KA sebagai alat bantu kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan administratif. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi KA melalui kegiatan pengabdian yang terstruktur memiliki peran yang krusial dalam mendukung kesiapan institusional menghadapi transformasi digital.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LLDIKTI Wilayah II dan Institut Teknologi dan Bisnis PalComTech atas dukungan dan fasilitasi yang diberikan, serta kepada pihak yang telah memberikan dukungan finansial sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik.

## REFERENCES

- Aksakalli, C., 2025. Pre-Service EFL Teachers' Perceived AI Literacy and Competency: The Integration of ChatGPT Into English Language Teacher Education. *Sage Open* 15. <https://doi.org/10.1177/21582440251379712>
- Alharbi, A., Althowibi, A., 2025. Empowering Teachers in AI-TPACK: The Critical Role of Institutional Support. *Ubiquity Proceedings* 8. <https://doi.org/10.5334/uproc.176>
- Arya, R., Verma, A., 2024. Role of Artificial Intelligence in Education. *International Journal of Advanced Research in Science Communication and Technology* 589–594. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-19461>
- Bilal, D., Chu, C.M., Rieh, S.Y., Choi, Y., 2025. Bridging the AI Education, Knowledge, and Skills Gap of Library and Information Professionals: Evaluation of the Innovation, Inquiry, Disruption, and Access (IDEA) Institute on Artificial Intelligence. *Journal of Education for Library and Information Science* 66, 340–362. <https://doi.org/10.3138/jelis-2024-0033>
- Elagag, M., Mokaddem, T., 2025. Work in the Age of Artificial Intelligence: Between the Risk of Exclusion and Opportunities for Human Adaptation. *Metafizika Journal* 8, 78–96. <https://doi.org/10.33864/2617-751x.2025.v8.i5.78-96>
- Gunder, A., Vito, M., Ramírez, M., Ford, C., 2025. Beyond AI Awareness: How Institutions Are Strategically and Pedagogically Embedding AI Skills Development. *Ubiquity Proceedings* 14. <https://doi.org/10.5334/uproc.182>
- Hussein, A., 2025. Assessment of Digital Skills and Training in Somali Government Institutions. *Horn of Africa Journal of Social Science* 3, 1–9. <https://doi.org/10.70806/jkhtfx87>
- Kajiita, R.M., Kang'ethe, S.M., 2025. Accelerators and Inhibitors of Artificial Intelligence Uptake in South Africa: Implication for Social Service Professional Training and Practice. *International Journal of Learning Teaching and Educational Research* 24, 134–148. <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.3.7>
- Maluleke, A.F., 2025. AI Adoption in African Higher Education: a Systematic Review of Benefits and Ethical Implications. *Interdisciplinary Journal of Education Research* 7, a05. <https://doi.org/10.38140/ijer-2025.vol7.2.05>
- Maqoqa, T., 2025. The Intersection of AI and Learning Analytics: Enhancing Institutional Performance. *Interdisciplinary Journal of Education Research* 7, a09. <https://doi.org/10.38140/ijer-2025.vol7.s1.09>
- Miranda, J.P.P., Reyes, C.D., Balahadia, F.F., Nacienceno, M.C.B., Capili, M.F., Perez, M., Tayag, M.I., Magat, J.G., Liwanag, I.G., Canlas, R.B., Yambao, J.A., 2024. Trends and Applications of AI in Enhancing Public Administration and Services 119–154. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7678-2.ch005>
- Narayanan, A., DJ, Prof.M., 2025. “Readiness of AI Driven Marketing Strategies of Educational Institutions in Bangalore” - A Theory of Planned Behavior and Resource Based View Approach. *Iosr Journal of Business and Management* 27, 08–16. <https://doi.org/10.9790/487x-2706150816>
- Ng, D.T.K., Leung, J.K.L., Su, J., Ng, C.W., Chu, S.K.W., 2023. Teachers' AI Digital Competencies and Twenty-First Century Skills in the Post-Pandemic World. *Educational Technology Research and Development* 71, 137–161. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10203-6>
- Sadykova, G., Kayumova, A., 2024. Educators' Perception of Artificial Intelligence as Instructional Tool. *Tem Journal* 3194–3204. <https://doi.org/10.18421/tem134-54>
- Užule, K., Dehtjare, J., Verina, N., Ulbinaitė, A., Kitanovikj, B., 2025. Extending the Concept of Diversity in Entrepreneurship Competence Education to Include Ai Skills: Public Administration Employees and Experts' Insights. *Problems of Education in the 21st Century* 83, 579–602. <https://doi.org/10.33225/pec/25.83.579>
- Yokus, G., 2025. A Multi-Stakeholder Vision for Designing AI-Empowered Teacher Education: Exploring Key Components for Sustainable Institutional Change. *Sustainability* 17, 9815. <https://doi.org/10.3390/su17219815>