

PENGARUH SERTIFIKASI DOSEN TERHADAP KINERJA PENGAJARAN DOSEN UNDIKSHA

Kadek Sonia Piscayanti¹, Ni Wayan Surya Mahayanti²

^{1,2}Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Bahasa dan Seni,
Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

Email: sonia_pisca@yahoo.com

Abstrak

Sertifikasi dosen adalah suatu sistem penghargaan berupa sertifikat pendidik kepada dosen yang didapatkan melalui serangkaian penilaian. Sertifikasi dosen adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dosen di bidang tri dharma perguruan tinggi. Bagi dosen yang telah lulus sertifikasi, diberikan tunjangan sertifikasi yang diharapkan meningkatkan kinerjanya di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Universitas Pendidikan Ganesha. Subjek penelitian ini adalah dosen Undiksha berjumlah 35 orang yang diambil dengan teknik *simple random sampling* dari 7 fakultas yang ada di Undiksha. Mereka merupakan para dosen yang telah tersertifikasi pada tahun 2012 dan memiliki jabatan fungsional maksimal Lektor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dimana pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Analisis uji beda yang digunakan adalah uji statistik non parametrik dengan *Wilcoxon Match Pairs test* dan hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah sertifikasi dosen.

Kata Kunci: Sertifikasi, Dosen, Kinerja, Pengajaran

Abstract

Lecturer's certification is a system of appreciation in the form of educator certificate for a lecturer which is gained through a series of evaluation. It is the government effort to raise the lecturer's professionalism in the three duties of higher education. Certification incentive is given for lecturers who have passed the certification, in order that they raise their performance in learning and teaching, research and social service. The purpose of this study was to determine whether there was an effect of lecturer's certification on the difference of lecturers' teaching performance. The subject was 35 lecturers who were chosen by using simple random sampling technique from 7 faculties in Undiksha. They have been certified since 2012 and are in the functional position maximumly lector. This research was quantitative research which used survey research method. The instrument used in this study was questionnaire. The analysis of different test used was non parametric statistics test with *Wilcoxon Match Pair test* which showed that there was no significant difference in the lecturers' teaching performance before and after lecturer's certification.

Keywords: Certification, Lecturer, Performance, Teaching

PENDAHULUAN

Dosen adalah salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional karena dosen adalah agen perubahan di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lebih lanjut pada pasal 60 ayat 1 Undang-Undang tersebut dicantumkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat sedangkan ayat 2 dicantumkan bahwa dosen juga berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Sejalan dengan hal tersebut dosen dituntut untuk mampu mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi nya melalui kegiatan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Peningkatan kualitas dosen di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi terus diupayakan pemerintah salah satunya dengan pemberian sertifikasi sebagai penghargaan atas kinerja dosen. Permen 47 tahun 2009 menyatakan bahwa sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Sertifikasi dosen dilakukan melalui uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Uji kompetensi dilakukan melalui penilaian dokumentasi portofolio yang

merepresentasikan kualifikasi akademik dan unjuk kerja Tri Dharma Perguruan Tinggi, penilaian persepsional dari teman sejawat, mahasiswa dan dosen yang bersangkutan tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian serta pernyataan diri dosen yang bersangkutan dalam pengembangan institusinya.

Dengan melihat kompleksitas penilaian sertifikasi dosen, seorang dosen yang telah lulus sertifikasi dosen dapat diasumsikan telah memiliki kualitas profesionalisme dosen. Sehingga kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik akan mendapatkan tunjangan profesi dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) telah menyelenggarakan sertifikasi dosen sejak lima tahun terakhir hingga kini. Penelitian ini menggunakan sampel para dosen yang telah lulus sertifikasi dosen pada tahun 2012 dan dinilai kinerjanya sebelum dan sesudah sertifikasi. Pada tahun 2012 Undiksha mengikutkan 104 orang dosennya dalam sertifikasi dosen, 98 dinyatakan lulus dan 6 dinyatakan tidak lulus. Dosen yang telah lulus sertifikasi telah mendapatkan tunjangan sertifikasi. Tunjangan ini seharusnya memotivasi kinerja dosen. Persoalannya, apakah sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi? Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa dosen yang bersertifikat belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Salah satu hal yang menonjol adalah kinerja di bidang pengajaran. Menurut studi awal yang didapat dari observasi, analisis situasi dan wawancara,

beberapa dosen yang telah tersertifikasi belum menunjukkan peningkatan kinerja pengajaran, misalnya tidak memiliki persiapan mengajar, ketidakdisiplinan mengajar, dan kurang produktivitasnya dalam membuat bahan ajar dan buku ajar. Melalui observasi, ada beberapa dosen yang telah tersertifikasi masih belum memiliki persiapan mengajar seperti silabus, satuan acara perkuliahan, skenario mengajar. Data dari LP3 Undiksha tahun 2014 menunjukkan bahwa hampir 50 persen dosen yang telah tersertifikasi yang tersebar di semua jurusan belum merampungkan buku ajar sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Persoalan ini memunculkan sebuah pertanyaan, apakah pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Undiksha. Seberapa besarkah pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dan apakah pengaruh tersebut signifikan.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *ability, capacity, help, incentive, environment, validity and evaluation* (Noto Atmojo, 1992 dalam Ristiana, 2012).

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2002) menjelaskan

bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Cara mengukur kinerja adalah dengan evaluasi. Di dalam organisasi pendidikan tinggi, evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa (Ramsden, 1992 dalam Chairy, 2005). Evaluasi dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena

pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal.

Adapun kinerja pengajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah empat aspek yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Aspek persiapan mengajar (pembuatan silabus, SAP dan RPP)
2. Aspek pengajaran (mengajar sesuai dengan jumlah pertemuan, sesuai silabus, SAP dan RPP)
3. Aspek evaluasi pembelajaran (membuat soal UTS, UAS dan tugas)
4. Aspek pengembangan bahan ajar seperti membuat modul, buku ajar/bahan ajar

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Undiksha terutama pada empat aspek kinerja pengajaran tersebut.

Pada tahun 2011, Muhardi dan Nurcahyono meneliti pengaruh tunjangan sertifikasi dosen terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa tunjangan sertifikasi dosen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian.

Sedangkan pada tahun 2012, diadakan penelitian oleh Raudhoh dan Habib Muhamad yang berjudul Pengaruh Sertifikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen: Studi Ex Post Facto di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang lulus sertifikasi dan yang belum lulus, demikian pula tidak ada perbedaan yang

signifikan antara kinerja dosen yang beretos kerja rendah dan dosen yang beretos kerja tinggi pada dosen yang sudah lulus sertifikasi dan belum lulus sertifikasi.

Sehubungan dengan kajian pustaka, maupun kajian empiris yang telah dibahas di atas, penelitian ini ingin mengkaji sejauhmana pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Undiksha. Sehingga penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut: apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pengajaran dosen sebelum dan sesudah sertifikasi dosen.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pengajaran dosen sebelum dan sesudah sertifikasi dosen.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan *teknik simple random sampling*. Dalam penelitian ini dikaji pengaruh antara kinerja pengajaran dosen sebelum dan sesudah sertifikasi dosen. Adapun penelitian ini menggunakan data sertifikasi dosen Undiksha yang telah lulus sertifikasi di tahun 2012 dan dibandingkan kinerjanya sebelum dan sesudah sertifikasi dosen.

Kajian Pustaka

1.1 Sertifikasi Dosen

Zainuddin, dkk (2014:4) memaparkan bahwa serdos adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk dosen. Serdos bertujuan untuk (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (3)

meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan (5) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan plagiasi.

Dalam kajian analisis sistem sertifikasi dosen dalam rangka reformasi birokrasi internal yang diterbitkan Kementerian Pendidikan Nasional (2011), program sertifikasi merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan hidup dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi.

1.2 Kinerja Pengajaran

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya (Tim Fakultas Ilmu Pendidikan UPI : 2009). Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Mitchell (1978) dalam tulisan Tim Fakultas Ilmu Pendidikan UPI (2009) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi

pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi:

1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti: penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan
2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran
3. Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa.
4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Undiksha, sebagai sebuah universitas, untuk mewujudkan total quality management dalam bidang pendidikan membuat suatu sistem penjaminan mutu internal (SPMI). Dengan SPMI ini, kebijakan mutu ditetapkan, manual mutu dibuat, standar mutu dirumuskan, kemudian dikendalikan dan terakhir dikembangkan. Untuk menjalankan diperlukan prosedur operasional standar. Sementara itu, untuk mengukur ketercapaian standar diperlukan borang

atau formulir. Standar dibutuhkan sebagai acuan dasar dalam rangka mewujudkan visi dan menjalankan misi Universitas. Acuan dasar tersebut meliputi kriteria minimal berbagai aspek yang terkait dengan penyelenggaraan Undiksha.

Terkait dengan penjaminan mutu kinerja dosen, khususnya bidang pengajaran, 2 standar utama yang diperlukan adalah Standar Proses dan Standar Penilaian. Kedua standar tersebut menjadi acuan dalam pengembangan borang penilaian kinerja dosen, khususnya dalam bidang pengajaran.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pemilihan sampel melalui teknik *simple random sampling*. Populasi penelitian ini adalah 104 dosen Undiksha yang tersertifikasi pada tahun 2012. Dari populasi tersebut, 35 orang dosen dipilih sebagai sample dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dari hasil analisis kinerja dosen di Unit Jaminan Mutu Undiksha

pada tahun 2012-2013. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja pengajaran dosen Undiksha sebelum dan setelah sertifikasi dosen, penelitian ini menggunakan alat analisis uji beda. Alat yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Wilcoxon Match Pairs test*. Uji ini digunakan pada sampel yang saling berhubungan. Pada penelitian ini sampel pertama adalah kinerja dosen undiksha sebelum sertifikasi dosen, dan sampel kedua adalah kinerja dosen Undiksha setelah sertifikasi dosen.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ho: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah serdos.
- b. Ha: Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah serdos.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 16. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|----------------|----|---------|----------------|---------|---------|
| Setelah Serdos | 35 | 98.6857 | 13.30142 | 60.00 | 110.00 |
| Sebelum Serdos | 35 | 95.1714 | 19.27737 | 50.00 | 110.00 |

Tabel 2. Uji Signifikansi

| | Sebelum Serdos - Setelah Serdos |
|------------------------|---------------------------------|
| Z | -.774 ^a |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .439 |

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Deskripsi data menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja dosen Undiksha setelah serdos adalah 98,68. Sedangkan nilai rata-rata kinerja dosen sebelum serdos adalah 95,171. Ini menunjukkan bahwa kinerja dosen Undiksha setelah serdos lebih baik daripada sebelum serdos.

Selanjutnya, uji hipotesis diperlukan untuk mengetahui signifikansi (kebermaknaan) perbedaan antara kinerja dosen Undiksha sebelum dan sesudah serdos. Uji statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji *Wilcoxon Match Pairs test*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $Z = -774$ dengan $p = 0,439$. Apabila ditetapkan taraf signifikansi pada 0,05 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis tidak signifikan ($0,439 > 0,05$). Maka, H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah serdos diterima (H_0 diterima). Sedangkan, H_a yang menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah serdos ditolak (H_a ditolak).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Raudhoh dan Habib Muhamad (2012) yang berjudul Pengaruh Sertifikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen: Studi Ex Post Facto di IAIN Sulthan

Thaha Saifuddin Jambi. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang lulus sertifikasi dan yang belum lulus, demikian pula tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang beretos kerja rendah dan dosen yang beretos kerja tinggi pada dosen yang sudah lulus sertifikasi dan belum lulus sertifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi dosen tidak menjamin peningkatan kinerja pengajaran dosen. Beberapa hal yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.

Pertama, kinerja dosen sebelum sertifikasi dan setelah sertifikasi tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh kinerja dosen sebelum sertifikasi menunjukkan kinerja yang telah baik. Ada beberapa asumsi yang melatari hal ini. Berdasarkan Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *ability, capacity, help, incentive, environment, validity and evaluation* (Notoatmodjo, 2002). Teori ini menunjukkan bahwa seseorang yang bekerja berorientasi pada insentif, akan termotivasi secara positif untuk melakukan pekerjaan

dengan baik. Dengan adanya rangsangan tersebut, dosen akan bekerja lebih optimal di dalam melakukan kinerja pengajaran. Adanya tunjangan sertifikasi dosen memotivasi kinerja mereka sebab jika kinerja mereka gagal, atau tidak lulus sertifikasi dosen, maka hilanglah tunjangan sertifikasi. Dengan demikian maka mereka harus kehilangan bonus pendapatan yang menggiurkan. Untuk mendapatkan insentif sertifikasi tersebut maka kinerja pengajaran ditingkatkan. Dalam tabel uji statistik deskriptif dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pengajaran dosen sebelum sertifikasi adalah 95,171 sementara rata-rata kinerja pengajaran dosen setelah sertifikasi adalah 98,68. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat peningkatan pada kinerja dosen namun setelah diuji dengan alat analisis uji beda, perbedaan tersebut tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Raudhoh dan Habib Muhamad (2012) yang berjudul Pengaruh Sertifikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen: Studi Ex Post Facto di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang lulus sertifikasi dan yang belum lulus, demikian pula tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang beretos kerja rendah dan dosen yang beretos kerja tinggi pada dosen yang sudah lulus sertifikasi dan belum lulus sertifikasi.

Hasil ini dapat kita hubungkan kembali dengan teori yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *ability, capacity, help,*

incentive, environment, validity and evaluation (Noto Atmodjo, 1992 dalam Ristiana, 2012) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut, terutama insentif dan evaluasi belum dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan setelah diberikan sertifikasi. Perbedaan memang terjadi, dimana mereka telah mampu meningkatkan kinerja pengajaran dari rata-rata 95,171 menjadi 98,68. Namun perbedaan tersebut setelah diuji ternyata tidak signifikan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor. Pertama, setelah lulus sertifikasi, dosen telah mendapatkan insentif tersebut secara berkala. Penilaian dengan sistem portofolio untuk seluruh kinerja tri dharma perguruan tinggi hanya dilakukan saat dosen belum disertifikasi dan hanya untuk menentukan kelulusan. Setelah lulus, secara berkala mereka mendapatkan insentif sertifikasi. Secara psikologis, dosen sudah berada pada zona yang nyaman. Mereka telah lulus sertifikasi dan mereka telah mendapatkan insentif sesuai standar gaji dan bukan dengan standar *reward* yang lebih tinggi dari gaji. Dengan demikian mereka tidak termotivasi sangat tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Memang kinerja mereka meningkat, namun peningkatan tersebut tidak signifikan. Faktor kedua, adalah lemahnya sistem evaluasi kinerja di perguruan tinggi. Sistem evaluasi ini memang telah dilakukan oleh unit jaminan mutu namun sayangnya sistem ini belum memiliki kekuatan untuk menentukan keberlanjutan sertifikasi dosen. Misalnya jika kinerja pengajaran menurun, insentif sertifikasi dikurangi atau mungkin dipangkas. Jika sistem evaluasi ini tercipta dengan baik maka

tidak dipungkiri bahwa ada kemungkinan dosen akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Sehubungan dengan evaluasi kinerja, teori lain mengatakan bahwa terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003). Pada kriteria pertama yaitu adanya kriteria kinerja secara objektif dapat dilihat pada kriteria kinerja yang dimiliki Undiksha dalam hal ini Unit Jaminan Mutu. Analisis kinerja dilakukan melalui kuesioner dan dinilai oleh asesor. Kriteria kinerja tersebut harus bersifat objektif, jujur dan alami di dalam memberikan penilaian. Selama ini, merujuk pada kuesioner unit jaminan mutu, penilaian dilakukan terhadap bukti fisik kinerja pengajaran semata, dimana hasilnya diukur secara kuantitatif. Asesor yang menilai hanya mengecek elemen-elemen kinerja pengajaran secara fisik, misalnya jumlah silabus, jumlah sap, jumlah modul, jurnal dan penilaian yang dapat diamati secara fisik. Jika secara fisik telah lengkap, maka penilaiannya sudah dapat dinilai secara kuantitatif. Namun apakah persoalan menilai kinerja sesederhana angka-angka yang dicantumkan? Apakah dengan menilai administrasi yang tertib, sebuah kinerja pengajaran dapat terukur dengan jujur? Penilaian dengan memadukan sistem kuantitatif dan kualitatif perlu dikembangkan dengan komitmen dan integritas. Jika semua bukti administrasi tersebut dapat ditelusuri, diobservasi dan dijadikan referensi kualitas seorang dosen, mungkin penilaian tersebut akan lebih

bermakna. Bermakna dalam hal pemenuhan kriteria penilaian yang objektif dan transparan. Sebab objektivitas penilaian hendaknya tidak dilakukan demi tertib administrasi semata, namun juga secara nyata melaksanakan, mengupayakan, dan membuat pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat. Melaksanakan, mengupayakan dan membuat pelajaran bermakna dan bermanfaat ini berhubungan dengan kriteria kedua yaitu adanya objektivitas dalam proses menilai. Seseorang yang menilai harus memiliki integritas dan komitmen tinggi dalam bidang pengajaran. Hal ini agar penilaian yang dilakukan bersifat komprehensif dan mendalam, bukan sekedar penilaian yang berbasis administrasi. Penilai pun harus dinilai oleh atasan atau yang lebih berwenang sehingga kesalahan dapat dipertanggungjawabkan.

Faktor yang tak kalah pentingnya adalah sistem reward and punishment. Dengan adanya reward dan punishment, seorang dosen memiliki tanggung jawab yang lebih terarah. Jika bekerja dengan kinerja yang terus meningkat, misalnya mereka layak mendapatkan reward. Jika tidak, mereka juga harus dikenakan punishment. Perguruan tinggi harus memiliki sistem ini sehingga dosen termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan bukan hanya mempertahankan saja. Sistem sertifikasi dosen dengan pemberian insentif sudah bagus, namun perlu dikawal ketat tindak lanjut kinerja dosennya. Dalam penelitian ini telah ditunjukkan tanpa adanya sistem penilaian yang objektif, sistem reward dan punishment yang baik, maka kinerja pengajaran dosen khususnya di

Undiksha, akan tetap berjalan di tempat, atau dengan kata lain, tidak terjadi peningkatan kinerja yang signifikan.

Beberapa hasil penelitian tentang sertifikasi dosen menunjukkan hasil sebagai berikut. Pada tahun 2011, Muhandi dan Nurcahyono meneliti pengaruh tunjangan sertifikasi dosen terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa tunjangan sertifikasi dosen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini dimana tunjangan sertifikasi dosen belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen Undiksha.

Pada tahun 2012, diadakan penelitian oleh Raudhoh dan Habib Muhamad yang berjudul Pengaruh Sertifikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen: Studi Ex Post Facto di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang lulus sertifikasi dan yang belum lulus, demikian pula tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja dosen yang beretos kerja rendah dan dosen yang beretos kerja tinggi pada dosen yang sudah lulus sertifikasi dan belum lulus sertifikasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini dimana tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pengajaran dosen sebelum dan sesudah sertifikasi.

Penelitian senada juga dilakukan oleh Tri Suratmi di Kopertis Wilayah III Jakarta, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara

kelulusan sertifikasi dengan Prestasi Dosen perguruan tinggi swasta.

PENUTUP

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Sertifikasi dosen belum memiliki efek yang kuat dan mengikat bagi peningkatan kinerja dosen khususnya di bidang pengajaran.
2. Kinerja pengajaran dosen setelah sertifikasi perlu ditingkatkan.
3. Sertifikasi dosen perlu memberikan sistem punishment kepada dosen yang telah memiliki sertifikasi dan tidak meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairy, L.S. (2005). Evaluasi dosen sebagai bentuk penilaian kinerja. Makalah disampaikan dalam Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, UIN Syarif Hidayatullah.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. Andi
- Kementrian Pendidikan Nasional. (2011). Kajian Analisis Sistem Sertifikasi Dosen dalam Rangka Reformasi Birokrasi Internal.
- Mangkunegara, A. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Muhandi dan Nurcahyono, A. (2011). Pengaruh sertifikasi terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian. Prosiding SnaPP2011: Ekonomi, Sosial, Humaniora.

- Diunduh dari *prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial/.../53*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Dosen. Diunduh dari <http://serdosdiktis.net/serdos/file/dokumen/kepmendiknas472009.pdf>
- Raudhoh dan Habib Muhamad. (2012). Pengaruh sertifikasi dan etos kerja terhadap kinerja dosen: studi ex post facto di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Media Akademika Nomor 27, Volume 27. April 201 Diunduh dari <http://e-journal.iainjambi.ac.id/index.php/mediaakademika/article/download/148/131/pdf2>.
- Ristiana, N. (2012). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada guru tidak tetap <http://eprints.undip.ac.id/36134/1/RISTIANA.pdf>
- Sondang, P. Siagian (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Tim Fakultas Ilmu Pendidikan. (2009). Pedoman Penilaian Kinerja Dosen. Fakultas Ilmu Pendidikan. UPI
- Undang Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Diunduh dari <http://kepri.kemenag.go.id/file/file/UndangUndang/lysc1391498449.PDF>
- Zainuddin, Muhamad, dkk. (2014). Buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) terintegrasi: buku 1 naskah akademik. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemdikbud.