

## **TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN KINERJA DOSEN (Sebuah Sudut Pandang)**

**Pebri Hastuti, Revita Yuni, Putra One Harefa**

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan  
[pebrihastuti06@gmail.com](mailto:pebrihastuti06@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Lecturer Certification Allowance is an allowance given by the government to lecturers who already have an educator certificate. The provision of this allowance is done as an effort from the government to increase the professionalism of lecturers in the tri dharma field of higher education. This study aims to analyze and explain the effect of certification allowances lecturers and work motivation on the performance of lecturers at Medan State University. This research is a qualitative research. This study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires and in-depth interviews with research subjects, as well as secondary data obtained from the results of literature analysis and the results of the analysis of previous studies relevant to the title of this study. The sample used in this study involved a lecturer who had received lecturer certification as a respondent from the tertiary institution. The results of this study showed that the provision of lecturer certification allowances and work motivation of lecturers jointly had a positive effect on the performance of lecturers.*

**Keywords:** *Certification Allowance, Work Motivation, Lecturer Performance*

### **PENDAHULUAN**

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.

Selain pemberian tunjangan sertifikasi dosen ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seorang dosen salah satunya adalah motivasi yang menjadi salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh 2 variabel tersebut yaitu tunjangan sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Pengertian Sertifikasi Dosen menurut PP No. 60 Tahun 1999 pasal 1 ayat 4 dan 5:

1. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen
2. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional

Salah satu upaya pemerintah dalam peningkatan kinerja guru dan dosen adalah melalui program Sertifikasi Dosen dalam Jabatan. Program tersebut sejalan dengan undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.

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.

Teori-teori motivasi kerja menurut Mc.Clelland (dalam Siagian: 1989) merumuskan tentang teori motivasi ada empat jenis kebutuhan;

1. Need for Achievement (n Ach), adalah kebutuhan untuk berprestasi tercermin pada dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Need for Power (n Po), adalah kebutuhan untuk berkuasa yang tampak pada keinginan mempengaruhi orang lain yang berinteraksi dengan dirinya.
3. Need for Affiliation (n Aff), adalah kebutuhan berafiliasi dengan membangun persahabatan serta berhubungan hangat dengan orang lain.
4. Need for Autonomy (n Aut), adalah kebutuhan tidak menggantungkan diri pada orang lain

Istilah kinerja atau juga dapat disebut unjuk kerja, ada banyak pendapat mengenai pengertian kinerja, tetapi secara umum pengertian-pengertian tersebut mempunyai persamaan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Whitmore (1997), menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata”.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa 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

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi kinerja dosen tersebut, meliputi:

1. Kualitas hasil kerja (*quality of work*),
2. Kemampuan (*capability*),
3. Prakarsa (*initiative*)
4. Komunikasi (*communication*), dan
5. Ketepatan waktu (*promptness*)

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa, metode penelitian merupakan carailmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field reseach*) yaitu

penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung tugas-tugas yang secara langsung berhubungan dengan prosedur penulis langsung turun ke lapangan untuk mengambil data. Lauren Neuman (2003) juga menjelaskan penelitian lapangan juga sering disebut etnografi atau penelitian *participant observation*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu menjelaskan fenomena secara akurat yang ditemukan di lapangan selanjutnya dianalisa secara kritis dan dideskripsikan secara naratif. (Lexi moleong, 2001). Penelitian deskriptif hanyalah memaparkan hubungan tidak menguji hipotesa atau membuat prediksi (Rakhmat: 2004).

Dengan menggunakan metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagai mana adanya di lapangan.

### **Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di Universitas Negeri Medan yang dilaksanakan pada tanggal 05 November 2018.

### **Objek Penelitian**

Menurut Husein Umar (2003) objek penelitian adalah sebagai berikut “objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambah hal-hal yang dianggap perlu”. Objek dalam penelitian ini adalah dosen yang sudah memiliki sertifikasi sebagai dosen di Universitas Negeri Medan. Teknik sampling (Margono 2004) cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel adalah teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan seleksi khusus dan accidental sampling yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan pada kenyataan bahwa mereka kebetulan muncul (Ruslan: 2003).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam Penelitian ini tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara; Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung melalui tatap muka dengan informan. Dalam hal ini adalah para dosen di lingkungan universitas negeri medan yang telah memperoleh sertifikat pendidik.
2. Dokumentasi; peneliti mengambil data dari buku-buku yang relevan,
3. Data lainnya yang relevan dengan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang dikumpulkan akan bermakna dan berguna dalam menjawab permasalahan penelitian jika diolah dan dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sahid :2011) yang terdiri dari tiga langkah yaitu:

1. Redulasi data (*data reduction*) dalam tahap ini peneliti melakukan penelitian dan perumusan penelitian untuk penyederhanaan.
2. Penyajian data (*data display*) peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan kesimpulan (*concluding drawing an verification*)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian pembahasan ini akan diuraikan beberapa pendapat dan data yang telah diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan studi literasi yang telah penulis lakukan beberapa waktu yang lalu. Untuk lebih jelasnya diuraikan melalui sub bagian sebagai berikut:

## **Peningkatan Motivasi Kerja Dosen Tersertifikasi**

Secara teoritis motivasi itu terbagi menjadi 2 yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) maupun motivasi yang berasal dari luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik). Pendapat ini senada dengan pendapat Sardiman (2012) yang menyatakan bahwa “motivasi dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja akan memperlihatkan ciri-ciri seperti lebih tekun bekerja, ulet dalam menghadapi kesulitan, menunjukkan adanya minat dalam menghadapi berbagai macam persoalan dan tidak cepat bosan pada rutinitasnya (Sardiman: 2012). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang dosen yang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan ulet dalam menghadapi kesulitan, tekun dalam mengerjakan tugas harian dan tidak mudah bosan terhadap tugasnya.

Untuk meningkatkan motivasi kerja dosen pemerintah memberikan penghargaan kepada dosen berupa tunjangan sertifikasi bagi setiap dosen yang telah memiliki nomor induk dan setelah melalui beberapa prosedur ujian kompetensi dan penilaian tertentu. Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang kami lakukan pada beberapa orang dosen di lingkungan kampus unimed dengan pertanyaan apakah dengan adanya pemberian tunjangan sertifikasi akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi dalam bekerja. Hampir semua narasumber menyatakan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa adanya timbul perasaan dihargai dan merasakan mendapat perhatian atas apa yang telah dikerjakan. Pendapat ini berkesesuaian dengan pendapat Siregar (2014) yang menyatakan bahwa “pemberian sertifikasi bagi dosen menjadi variabel motivasi ekstrinsik yang dominan bagi dosen karena dipengaruhi oleh faktor seperti untuk memenuhi kebutuhan, bekerja dengan harapan mendapat perhatian dan bekerja dengan tujuan memperoleh intensif”. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik dosen dalam bekerja akan meingkat cukup signifikan atas adanya pemberian tunjangan sertifikasi.

## **Tunjangan Sertifikasi dan Peningkatan Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan beberapa orang dosen bersertifikasi diperoleh hasil bahwa dengan adanya pemberian tunjangan sertifikasi kinerja mereka meningkat cukup signifikan dibandingkan dengan sebelum memperoleh tunjangan sertifikasi. Hal ini sesuai dengan pendapat “TE” salah seorang narasumber yang menyatakan bahwa ketika telah memperoleh tunjangan sertifikasi beliau akan berusaha untuk memenuhi Beban Kinerja Dosen (BKD) minimal agar pemberian tunjangan sertifikasi dapat berjalan dengan lancar. Pelaksanaan Tri Dharma di perguruan tinggi lebih terukur karena dalam memberikan pelaporan kinerja akan disertakan dengan bukti kinerja yang telah dilaksanakan. Pendapat narasumber tersebut sesuai dengan pendapat Listyarini (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian tunjangan sertifikasi dosen terhadap peningkatan kinerja dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang”. Hal senada juga dikemukakan oleh Suwandi (2012) yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi dosen berkontribusi sebesar 44,1% dalam meningkatkan kinerja dosen di Kota Semarang.

Berdasarkan temuan dan uraian dari beberapa artikel yang telah dipublikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi bagi dosen berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik dosen. Selain itu, pemberian tunjangan sertifikasi juga mampu meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab Tri Dharma perguruan tingginya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi terhadap peningkatan motivasi bekerja dosen
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi terhadap peningkatan kinerja dosen

### **Saran**

1. Bagi pemerintah agar dapat menambah kuota peserta sertifikasi dosen tiap tahunnya. Sehingga membuka peluang bagi dosen senior maupun dosen muda yang belum tersertifikasi untuk ikut dalam proses sertifikasi tersebut.
2. Bagi perguruan tinggi diharapkan mampu memberikan kesempatan yang merata bagi setiap dosen dalam meningkatkan kualitas kinerjanya melalui pengadaan pelatihan, mendorong setiap dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi terutama dosen muda yang telah tersertifikasi ataupun pemerataan terhadap kesempatan dalam mengikuti seminar.
3. Bagi dosen sendiri hendaknya berupaya dalam menimbulkan kesadaran dalam meningkatkan kompetensi pribadi tanpa harus ada dorongan maupun paksaan dari luar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gibson dkk. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Husein Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Raja Rosdakarya.
- Muhardi dan Nurcahyono, A. 2011. *Pengaruh sertifikasi terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah dan penelitian*. Prosiding SnaPP2011: Ekonomi, Sosial, Humaniora.
- Nasir Usman. 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu
- Listyarini Dyah. 2017. pengaruh pemberian sertifikasi dosen, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kota semarang. *Seminar Nasional dan Call for Paper 9 mei 2017 Semarang-Indonesia*. Hal 27-39
- Rahmat Sahid. 2011. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Model Milles dan Haberman*. Pascasarjana: UMS.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarata: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Sardiman AM. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar Tiurlina, Walukow F Audrey. 2014 .Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen IPA jurusan P.MIPA UNCEN.*Jurnal ilmu pendidikan Indonesia*. 2(2):1-9
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Suwandi.Sutoyo,Adriani Nur Sukma. 2012. *pengaruh sertifikasi dosen dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi kota semarang*. proceeding seminar hasil hasil penelitian lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. desember 2012. Semarang , Indonesia. 246-260
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Persada Grafindo.
- W. Lawrence Neuman. 2003. *Social Reseach Methods (Qualitative and Quantiotative Aproach),Ed.5<sup>th</sup>*. Boston: Allyn and Bacon.
- Zainuddin, Muhamad, dkk. 2014. *Buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) terintegrasi: buku 1 naskah akademik*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemdikbud.
- Permen 47 tahun 2009
- Pepres RI Nomor 19 Tahun 2005. tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999
- Undang-Undang RI No. 20 Th.2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang RI No. 14 Th.2005 *Tentang Guru dan Dosen*