

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dosen adalah salah satu sumber daya manusia (SDM) yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada sebuah perguruan tinggi (PT). Dosen merupakan sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari dosen itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

Dosen merupakan salah satu komponen yang esensial di perguruan tinggi (PT), keberadaan dosen menjadi sangat penting terkait dengan peran, tugas, tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dimana tujuan pendidikan nasional tersebut adalah:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab<sup>1</sup>.

Untuk menuju tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan dosen yang profesional, hal tersebut sesuai dengan UU. Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana dosen dinyatakan sebagai: “pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”<sup>2</sup>.

Pemberdayaan dosen kaitannya dengan kinerja dan kompetensinya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya kinerja dan kompetensi dosen, sebab kunci keberhasilan suatu perguruan tinggi (PT) tergantung pada sumber daya ini.

Tuntutan profesionalisme dosen tentu harus terkait dan dibangun melalui peningkatan kinerja dan penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3

<sup>2</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 ayat 2

Kinerja yang harus dimiliki seorang dosen profesional terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi (PT). Tri Dharma meliputi: 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian dan Pengembangan, dan 3) Pengabdian kepada Masyarakat. Tugas utama dosen tersebut dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Kompetensi-kompetensi penting jabatan dosen tersebut adalah: Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi pedagogik terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni: kemampuan merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni: penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan

inovasi, kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan melakukan hubungan sosial dengan indikator yakni: kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan, menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, kemampuan menghargai pendapat orang lain, kemampuan membina suasana kelas, kemampuan membina suasana kerja, dan kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional meliputi: empati (*empathy*), berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, "genuine" (*authenticity*), serta berorientasi kepada tujuan.

Masalah mutu profesionalisme dosen yang telah dikemukakan di atas, diperlukan upaya peningkatan terhadap profesionalisme dosen tersebut. Untuk itulah pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pada pasal 8 undang-undang itu menyebutkan bahwa: "dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”<sup>3</sup>.

Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Tujuan sertifikasi adalah menilai profesionalisme dosen guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik.

Dengan demikian, sertifikasi dimaksudkan sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan, bukan untuk kenaikan gaji semata demi kesejahteraan. Meningkatnya kesejahteraan merupakan efek positif dari sertifikasi yang dipersyaratkan itu,

---

<sup>3</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab V Pasal 45

sehingga bukanlah tujuan. Kenaikan gaji merupakan keniscayaan sebagai konsekuensi dari suatu kerja profesional. Oleh karenanya dibutuhkan komitmen kolektif dari masyarakat untuk melakukan pengawasan dalam proses dan pasca sertifikasi. Hal ini perlu ditekankan agar kebijakan sertifikasi tidak salah arah dan tidak tepat sasaran<sup>4</sup>.

IAIN Antasari Banjarmasin telah menyelenggarakan sertifikasi dosen sejak lima tahun terakhir hingga kini. Dosen yang tersebar pada 4 buah fakultas yakni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam; Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebagian besar telah lulus sertifikasi dan telah mendapatkan tunjangan sertifikasi. Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan bahwa dosen yang bersertifikasi dan tunjangan profesi yang mereka terima belum banyak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Selain itu kompetensi dosen juga terlihat masih rendah, sehingga kinerja mereka belum mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh

---

<sup>4</sup>Lih. Permen Nomor 47 tahun 2009

Sertifikasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen IAIN Antasari Banjarmasin”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana sertifikasi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
4. Apakah terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
5. Apakah terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui sertifikasi dosen IAIN Antasari Banjarmasin
2. Mengetahui kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin
3. Mengetahui kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin
4. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin
5. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin

#### **D. Asumsi dan Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan lingkup penelitian yakni “pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin”, maka diduga ada faktor yang berhubungan dengan kinerja dan kompetensi dosen yaitu sertifikasi. Penelitian ini menempatkan variabel sertifikasi sebagai variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya/ timbulnya variabel dependen. Sementara variabel kinerja dan kompetensi dosen sebagai variabel dependen/terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Secara singkat asumsi penelitian ini bahwa sertifikasi dosen mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kompetensi



dosen. Berdasarkan asumsi tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi ( $X$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y_1$ ) IAIN Antasari Banjarmasin.

Hipotesis Nihil ( $H_o$ ): Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi ( $X$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y_1$ ) IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi ( $X$ ) terhadap kompetensi dosen ( $Y_2$ ) IAIN Antasari Banjarmasin

Hipotesis Nihil ( $H_o$ ): Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi ( $X$ ) terhadap kompetensi dosen ( $Y_2$ ) IAIN Antasari Banjarmasin.

## **E. Definisi Operasional**

1. Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Sertifikat pendidik diberikan kepada dosen yang telah memenuhi standar profesional dosen. Dosen profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sementara sertifikat pendidik adalah sebuah

sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.

Indikatornya meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi.

2. Kinerja dosen adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan dosen terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas rutin sebagai seorang dosen mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi (PT) yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Kompetensi dosen adalah kemampuan baik pengetahuan, sikap, keterampilan dan sosial yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan. Seorang dosen harus memiliki 4 buah kompetensi yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.
4. Dosen IAIN Antasari Banjarmasin adalah tenaga pendidik pada IAIN Antasari Banjarmasin yang telah memiliki

sertifikat pendidik baik yang bergelar Guru besar, ijazah Doktor maupun Magister yang tersebar pada 4 buah fakultas yakni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam; Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

## **F. Kegunaan/Signifikansi Penelitian**

Ada beberapa kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mempunyai relevansi dengan masalah penelitian ini.
2. Secara praktis
  - a. Bahan masukan bagi pimpinan IAIN Antasari Banjarmasin bahwa kompetensi dosen harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya kinerja dosen yang profesional;

- b. Bagi Kementerian Agama, akan memberikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan terkait dengan kebijakan sertifikasi dalam rangka peningkatan kompetensi dan kinerja dosen di perguruan tinggi;
- c. Memberikan informasi bagi para dosen agar lebih meningkatkan kompetensi dan kinerjanya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya; dan
- d. Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal bagi peneliti lainnya untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

## **G. Kajian Teori**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Sertifikasi**

Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat dosen (Serdos). Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen adalah “pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama

mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat<sup>5</sup>. Persyaratan dosen profesional menurut perundang-undangan yakni:

- (1) Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.
- (2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum:
  - a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan
  - b. lulusan program doktor untuk program pascasarjana.
- (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen<sup>6</sup>.

Dengan demikian dosen sebagai tenaga profesional dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan terlaksananya sertifikasi dosen, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan pada perguruan tinggi.

### 1) Definisi Sertifikasi Dosen

---

<sup>5</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 ayat 2

<sup>6</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab V Dosen Pasal 46 ayat 1-3

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional<sup>7</sup>. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dosen adalah suatu proses yang harus dilewati dosen untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan cara memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi dosen sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang.

Sertifikasi dosen merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi dosen untuk meningkat kualitas dosen, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi dosen yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi dosen pada jenjang pendidikan tinggi. Dengan kata lain sertifikasi dosen merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam

---

<sup>7</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 11 dan 12

upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## 2) Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi Dosen

Sertifikasi bagi dosen dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dosen dan meningkatkan mutu layanan serta hasil pendidikan di Indonesia, diselenggarakan berdasarkan landasan hukum sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor.
- h) Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja.
- i) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

- j) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.
- k) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen.
- l) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- m) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- n) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2008 tentang Perpanjangan<sup>8</sup>.

Dengan demikian bahwa pelaksanaan sertifikasi dosen ini sangatlah kuat. Pelaksanaan kegiatan untuk memberikan sertifikat pendidik kepada dosen menjadi amanah konstitusi yang harus dijalankan bagi pihak yang telah ditentukan.

---

<sup>8</sup>Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi Buku I Naskah Akademik*, (Jakarta: Kemendikbud, 2015), h. 3-4



### 3) Tujuan Sertifikasi

Tujuan yang ingin dicapai pemerintah melalui proses sertifikasi dosen tidak hanya peningkatan kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik. Sertifikasi dosen bertujuan untuk menilai profesionalisme dosen, guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik.

Serdos adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Serdos bertujuan untuk:

(a) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (b) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (c) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (d) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan (e) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan plagiasi<sup>9</sup>.

Agar peningkatan mutu pendidikan tinggi sebagai tujuan program serdos tercapai, maka tindak lanjutnya adalah:

a) Dosen wajib meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme-nya secara terus menerus, dan mengaplikasikannya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, h. 4-5

- b) Perguruan tinggi wajib memberikan akses kepada dosen terhadap sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, agar dosen dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan profesio-nalismenya<sup>10</sup>.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dilaksanakannya sertifikasi bagi dosen adalah memberikan pengakuan atas profesionalisme dosen sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

#### 4) Manfaat Sertifikasi

Manfaat yang akan didapatkan dengan adanya proses uji sertifikasi bagi dosen meliputi:

- a) Melindungi profesi dosen dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi dosen itu sendiri. Di Indonesia sudah tidak asing lagi mendengar praktik percaloan dalam layanan pendidikan. Mulai dari layanan pendidikan yang paling dasar sampai ke atas terjadi praktik percaloan. Yang paling sering terjadi ketika proses penerimaan pegawai negeri. Dengan adanya uji sertifikasi akan menghindari praktik-praktik curang yang justru akan merusak citra dari profesi dosen.
- b) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, h. 5

pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. Masyarakat juga sangat berperak aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sebagai contoh masalah yang sering terjadi pada sistem pendidikan di Indonesia adalah praktik pungutan liar dari instansi pendidikan kepada peserta didik yang sebenarnya tidak dibenarkan dalam undang undang.

- c) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku<sup>11</sup>.

Dengan demikian, melalui kegiatan sertifikasi dosen (serdos) dapat menjamin adanya kualitas pendidikan yang lebih berkualitas. Di samping itu terhindarnya praktik pendidikan tinggi yang menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

#### 5) Tata Laksana Sertifikasi

Dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas, akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan sertifikat pendidik untuk dosen (Serdos), maka sistem informasi manajemen yang digunakan dari tatalaksana *full-paper* menuju tatalaksana *paper-less* melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yaitu tatalaksana Serdos terintegrasi. Penggunaan tatalaksana Serdos terintegrasi juga dimaksudkan sebagai upaya

---

<sup>11</sup>Dikutip dari <http://www.sepertia.com/2013/06/tujuan-sertifikasi-dosen.html>, diunduh tanggal 17 Maret 2015

memberikan edukasi nasional dalam menegakkan prinsip kejujuran dan akuntabilitas melalui penggunaan sistem sertifikasi secara *online* bagi sivitas akademika di perguruan tinggi.

Tatalaksana Serdos terintegrasi melibatkan berbagai pihak, baik institusi maupun perorangan. Bentuk keterlibatan semua pihak dalam Serdos, seluruhnya diatur dan dilaksanakan dengan menggunakan mekanisme secara *on-line*, kecuali pada tahap tertentu dalam upaya menjaga keamanan sistem dapat dilaksanakan secara manual atau *off-line*.

Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam Serdos terintegrasi meliputi:

- a) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti),
- b) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT),
- c) Perguruan Tinggi Pengusul (PTU),
- d) Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen (PTPS),
- e) Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis),
- f) Panitia Sertifikasi Dosen (PSD),
- g) Dekan Fakultas (DKN),
- h) Ketua Jurusan/Bagian/Departemen (KJR),
- i) Penilai Persepsional (PP),

- j) Penilai Deskripsi Diri/Asesor (ASR), dan
- k) Dosen yang disertifikasi (DYS).

Pelaksanaan Serdos terintegrasi terdiri atas beberapa tahapan, meliputi tahapan:

- a) Penetapan dan pengesahan DYS untuk setiap PTU oleh Dikti,
- b) Penetapan PTPS untuk DYS dari setiap PTU oleh Dikti,
- c) Penilaian internal DYS oleh PP di PTU,
- d) Penilaian eksternal DYS oleh ASR di PTPS,
- e) Pelaporan dan yudisium kelulusan DYS oleh PTPS bersama Dikti, dan
- f) Penerbitan Sertifikat Pendidik oleh PTPS bersama Dikti<sup>12</sup>.

## b. Kinerja

### 1) Pengertian Kinerja

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja (*performance*). Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda tentang kinerja. Namun demikian secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan.

---

<sup>12</sup>Lihat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi Buku 3 Prosedur Operasional Baku Tatalaksana Serdos Terintegrasi*, (Jakarta: Kemendikbud, 2015)

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja<sup>13</sup>.

Istilah kinerja berasal dari kata ‘kerja’ yang mendapat sisipan ‘in’. Istilah tersebut sering diidentikan dengan *performance* yang oleh Rue & Byars diartikan sebagai “*the degree of accomplishment*” atau dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi<sup>14</sup>. Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat, setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja organisasi<sup>15</sup>.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Penilaian kinerja menurut Hendri Simamora adalah alat yang berfaedah tidak

---

<sup>13</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), Cet. Ketiga h. 203

<sup>14</sup>Yeremis. T. Keban, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Makalah Seminar, (Yogyakarta: Fisipol UGM, 1995), h. 7

<sup>15</sup>Anonim, *Pengembangan Kinerja Dosen*, dalam <http://uharsputra.wordpress.com/-pendidikan/pengembangan-kinerja-dosen/>, diunduh tanggal 15 Agustus 2015

hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan<sup>16</sup>. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan mengemukakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya<sup>17</sup>. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya

---

<sup>16</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000), h. 415

<sup>17</sup>Malayu Hasibuan SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), h. 87

kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: a) kualitas kerja; b) kuantitas kerja; c) pengetahuan tentang pekerjaan; d) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; e) keputusan yang diambil; f) perencanaan kerja; dan g) daerah organisasi kerja<sup>18</sup>.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti antara lain: a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); b) pendidikan; c) ketrampilan; d) manajemen kepemimpinan; e) tingkat penghasilan; f) gaji dan

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, h. 89



kesehatan; g) jaminan sosial; h) iklim kerja; i) sarana prasarana; j) teknologi; dan k) kesempatan berprestasi<sup>19</sup>.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen atau prestasi kerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik.

## 2) Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah seperangkat kualitas proses dan hasil kerja dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran. Schuler dan Jackson mengemukakan tiga jenis kriteria dasar penilaian kinerja, yaitu: a) kriteria berdasarkan sifat, b) kriteria berdasarkan perilaku, dan c) kriteria berdasarkan hasil.<sup>20</sup>

Kinerja dosen pada sebuah perguruan tinggi mengacu kepada Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma meliputi: a) Pendidikan dan Pengajaran, b) Penelitian dan Pengembangan, dan c) Pengabdian kepada Masyarakat. Tugas utama dosen tersebut dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, h. 126

<sup>20</sup>Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke-21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), Edisi Ke-Enam, h. 11-12

(dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
- b) tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan;
- c) tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma

perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.

Berkaitan dengan penjelasan tri dharma perguruan tinggi di atas, dapat dijelaskan di bawah ini:

a) Pendidikan dan Pengajaran

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa: (1) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran; (2) membimbing seminar Mahasiswa; (3) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa (skripsi) termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir (skripsi); (4) penguji pada ujian skripsi; (5) membina kegiatan mahasiswa pada bidang akademik dan kemahasiswaan; dan (6) mengembangkan program perkuliahan.

b) Penelitian dan Pengembangan

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa: menghasilkan karya penelitian.

### c) Pengabdian kepada Masyarakat

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa: memberi pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.

### c. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan<sup>21</sup>. Berkaitan dengan hal ini kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan perundang-undangan yaitu: kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan profesi<sup>22</sup>.

Kompetensi pedagogik terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni:

#### 1) Kemampuan merancang pembelajaran.

Kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar,

---

<sup>21</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 ayat 10

<sup>22</sup>Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* pada Bab IV Pasal 10 Ayat 91. Lih. juga Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan* Pasal 28.

serta perancangan strategi pembelajaran.

Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Menguasai berbagai perkembangan dan isu dalam sistem pendidikan.
- b) Menguasai strategi pengembangan kreatifitas
- c) Menguasai prinsip-prinsip dasar belajar dan pembelajaran.
- d) Mengenal mahasiswa secara mendalam.
- e) Menguasai beragam pendekatan belajar sesuai dengan karakteristik mahasiswa.
- f) Menguasai prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.
- g) Mengembangkan mata kuliah dalam kurikulum program studi.
- h) Mengembangkan bahan ajar dalam berbagai media dan format untuk mata kuliah tertentu.
- i) Merancang strategi pemanfaatan beragam bahan ajar dalam pembelajaran.
- j) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah.
- k) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah berbasis ICT.

2) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran

Kemampuan mengenal mahasiswa (karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa), ragam teknik dan metode pembelajaran, ragam media dan sumber belajar, serta pengelolaan proses pembelajaran. Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Menguasai keterampilan dasar mengajar.
- b) Melakukan identifikasi karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa.
- c) Menerapkan beragam teknik dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa dan tujuan pembelajaran.
- d) Memanfaatkan beragam media dan sumber belajar dalam pembelajaran.
- e) Melaksanakan proses pembelajaran yang produktif, kreatif, aktif, efektif, dan menyenangkan.
- f) Mengelola proses pembelajaran.
- g) Melakukan interaksi yang bermakna dengan mahasiswa.
- h) Memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

- 3) Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran
- Kemampuan melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses dan hasil belajar dengan menggunakan alat dan proses penilaian yang sah dan terpercaya, didasarkan pada prinsip, strategi, dan prosedur penilaian yang benar, serta mengacu pada tujuan pembelajaran. Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:
- a) Menguasai standar dan indikator hasil pembelajaran mata kuliah sesuai dengan tujuan pembelajaran.
  - b) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penilaian pembelajaran.
  - c) Mengembangkan beragam instrumen penilaian proses dan hasil pembelajaran.
  - d) Melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan.
  - e) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran secara berkelanjutan.
  - f) Memberikan umpan balik terhadap hasil belajar mahasiswa.

- g) Menganalisis hasil penilaian hasil pembelajaran dan refleksi proses pembelajaran.
  - h) Menindaklanjuti hasil penilaian untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.
- 4) Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- Kemampuan melakukan penelitian pembelajaran serta penelitian bidang ilmu, mengintegrasikan temuan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dari sisi pengelolaan pembelajaran maupun pembelajaran bidang ilmu. Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:
- a) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penelitian pembelajaran (*instructional research*) dalam berbagai aspek pembelajaran.
  - b) Melakukan penelitian pembelajaran berdasarkan permasalahan pembelajaran yang otentik.
  - c) Menganalisis hasil penelitian pembelajaran.
  - d) Menindaklanjuti hasil penelitian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai



tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal itu nampak dari upaya yang terus-menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Jadi kompetensi profesional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (*aptitude*) dan perilaku (*behavior*) ke arah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi. Dengan sikap dan perilaku, dosen melakukan perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan efisiensi secara kreatif melalui upaya peningkatan produktivitas dan optimalisasi pendayagunaan sumber-sumber yang ada di sekitarnya.

Penelitian dan pengembangan merupakan salah satu bentuk proses kreatif dosen dalam memajukan horison ilmu pengetahuan dan teknologi seyogyanya membawa pengaruh kepada kebudayaan dan peradaban. Hasil dari penelitian, eksperimen dan pengembangan itu diperkenalkan oleh dosen

kepada masyarakat sebagai bentuk pelayanan pemecahan masalah masyarakat umum, peningkatan efisiensi dunia usaha dan industri, serta perbaikan mental masyarakat yang menunjang pembangunan watak dan kesejahteraan bangsa. Pengabdian kepada masyarakat merupakan suatu upaya penyebarluasan dan penerapan hasil penelitian dosen sebagai kegiatan pengembangan untuk memajukan kebudayaan dan peradaban masyarakat melalui kemajuan teknologi, kiat, ataupun kebijakan yang berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh dosen.

Melalui kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan. Kompetensi profesional terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni:

- 1) Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam

Penguasaan dosen terhadap materi pelajaran dalam bidang ilmu tertentu secara luas diartikan sebagai kemampuan

dosen untuk memahami tentang asal usul, perkembangan, hakikat dan tujuan dari ilmu tersebut. Sementara itu, penguasaan yang mendalam berarti kemampuan dosen untuk memahami cara dan menemukan ilmu, teknologi dan atau seni, khususnya tentang bidang ilmu yang diampunya. Selanjutnya, dosen juga mempunyai kemampuan memahami nilai, makna dan kegunaan ilmu terutama dalam kaitannya dengan pemanfaatannya dalam kehidupan manusia, sehingga mempunyai dampak kepada kebudayaan dan peradaban. Bersamaan dengan itu keterbatasan serta batasan materi pelajaran, dalam kaitannya dengan etika ilmu, tradisi dan budaya akademis merupakan yang perlu dikuasai dosen sebagai landasan moral untuk menghindari kerancuan dan kemudaratan (*hazard*) yang mungkin ditimbulkan. Dengan demikian, penguasaan materi yang luas dan mendalam dalam suatu bidang ilmu tertentu sangat erat berkaitan dengan filosofi bidang ilmu yang ditekuni.

Dalam hal ini, diharapkan dosen akan menyadari:

- a) pentingnya memiliki pengetahuan yang sangat mendalam tentang bidang ilmunya, dan terus menerus terpacu untuk mencari lebih banyak pengetahuan yang berkenaan dengan bidang ilmunya.

- b) pentingnya bergabung dan mengukur diri di dalam kelompok atau asosiasi profesi, berpartisipasi aktif di dalamnya, sebagai wahana untuk mengembangkan diri secara profesional.
- c) pentingnya kemampuan menempatkan diri sebagai seseorang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan bidang ilmu dan seninya, dan siap mengambil langkah inisiasi untuk pengembangan maupun pemecahan masalah.

2) Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian.

Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dosen tentang metodologi ilmiah, rancangan penelitian dan atau percobaan, serta kemampuan mengorganisasikan dan menyelenggarakan penelitian bidang ilmu mulai dari perumusan masalah, penyusunan hipotesis, perancangan data dan alat yang akan digunakan, serta metode analisis yang mendasarinya. Selanjutnya dosen mampu menerapkan rancangan, metode dan analisis tersebut dalam melaksanakan penelitian, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Akhirnya semua itu dapat dituliskan dalam suatu laporan yang sistemik, bahkan dapat dikembangkan sebagai

bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk pertemuan ilmiah dan atau jurnal ilmiah.

3) Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi.

Dosen mampu mengembangkan hasil penelitian ke dalam bentuk yang dapat diterapkan untuk kepentingan tertentu, misalnya berupa teknik, kiat, dan kebijakan. Seorang dosen seyogyanya mempunyai motivasi untuk menyebarluaskan temuan dan hasil penelitiannya itu. Oleh karena itu kemampuan dalam bidang ilmu, teknologi dan/atau seni yang berdasarkan penelitian seseorang dapat diukur dari kegiatan keserjanaan dan menunjukkan kemampuan yang berkesinambungan dengan ketertarikan yang nyata terhadap kegiatan akademis dan intelektual. Hal itu nampak dari berbagai karyanya, antara lain, berupa penulis bersama (*co-authorship*), serta memberi sumbangan yang bermakna dalam hal-hal; kajian dan laporan yang bersifat kependidikan, makalah kajian telaah atau tinjauan (*review*), menulis buku ajar atau sebagian bab dalam suatu buku ajar, melayani kegiatan penyuntingan (*editorial*), pendayagunaan media elektronik dalam penyebaran hasil penelitian, surat kepada penyunting majalah ilmiah (*Uournal*),

menyusun bahan sillabus berdasarkan hasil penelitiannya, serta mengelola pertemuan ilmiah khusus dan laboratorium.

4) Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian yang diperoleh lazimnya tak dapat langsung diterapkan, melainkan perlu dikembangkan lagi agar dapat diterapkan di kalangan masyarakat. Untuk itu seorang dosen yang profesional perlu mempunyai kemampuan untuk melakukan pengembangan sebagai bagian kelanjutan dari penelitian. Dalam hal ini, dosen diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan rancangan penerapan tersebut baik dalam tingkat percobaan maupun dalam tingkat penyebaran secara masif. Hasil penerapan selanjutnya harus dapat dinilai oleh dosen untuk perbaikan lanjutan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya. Evaluasi dua arah tersebut memainkan peranan penting bagi pengembangan wawasan dan kompetensi dosen yang bersangkutan, serta mendorong terjadinya perbaikan ke arah optimalisasi dan efisiensi yang memajukan teknologi masyarakat dan berdampak terhadap perkembangan kebudayaan dan peradaban.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, kolega, karyawan dan

masyarakat untuk menunjang pendidikan. Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan
- 2) Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas
- 3) Kemampuan menghargai pendapat orang lain
- 4) Kemampuan membina suasana kelas.
- 5) Kemampuan membina suasana kerja
- 6) Kemampuan mendorong peran serta masyarakat

Kompetensi kepribadian merupakan Sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional. Kemampuan ini memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Empati (*empathy*): Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.
- 2) Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Menghormati harga

diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.

- 3) Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realistis (positif) terhadap diri.
- 4) "Genuine" (*authenticity*): Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan 'terbuka' mudah 'dilihat' orang lain.
- 5) Berorientasi kepada tujuan: Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

## **H. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel sertifikasi (X) terhadap kinerja ( $Y_1$ ) dan kompetensi dosen kinerja ( $Y_2$ ). Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti maka penelitian ini merupakan *non experimental quantitative research* (penelitian kuantitatif non eksperimen) dalam bentuk *correlational research* yang



bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Menurut Saifuddin Azwar, “penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika”.<sup>23</sup>

Pengaruh antara variabel sertifikasi, terhadap kinerja dan kompetensi dosen dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam bentuk paradigma ganda dengan dua variabel terikat. Paradigma ini memiliki tiga rumusan masalah deskriptif dan dua rumusan masalah asosiatif sehingga dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (*independen*) yaitu sertifikasi guru (X), dan dua variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja (Y<sub>1</sub>) dan kompetensi dosen (Y<sub>2</sub>).

## **I. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Semua sumber data dalam penelitian disebut populasi, seperti apa yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian.<sup>24</sup> Sedangkan populasi menurut Sudjana adalah: ”totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun

---

<sup>23</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 5.

<sup>24</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 115

kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.<sup>25</sup>

Berdasarkan dua pendapat tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen IAIN Antasari Banjarmasin yang telah menerima sertifikat pendidik terdiri dari Guru Besar, Doktor maupun Magister yang berjumlah 253 orang. Daftar populasi penelitian sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Populasi Penelitian

No	Nama Fakultas	Jumlah Dosen Bersertifikasi
1	Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam	68
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	114
3	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	35
4	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	36
Jumlah		253

## 2. Sampel

Mengingat berbagai keterbatasan peneliti, maka tidak semua anggota populasi diteliti, oleh sebab itu perlu dilakukan penarikan sampel. Dengan kata lain peneliti tidak menyelidiki semua obyek, semua gejala, semua kejadian, atau peristiwa

---

<sup>25</sup>Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2004), h. 6

melainkan hanya sebagian saja dari obyek, gejala atau kejadian yang dimaksudkan<sup>26</sup>.

Untuk menetapkan jumlah anggota sampel peneliti menggunakan tabel sampel sebagaimana yang dikembangkan oleh Krejcie hal ini dikarenakan anggota populasi pada masing-masing madrasah dianggap relatif homogen terutama dilihat dari segi pendidikan dan pengalaman mengajar guru. Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>27</sup>. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini sampel ditetapkan melalui langkah-langkah yakni; menetapkan sampel dengan teknik *Propotional Random Sampling*. Hal ini cukup beralasan mengingat penentuan besar kecilnya sampel tidak mutlak, berdasarkan pertimbangan praktis atau prosentase besar kecilnya populasi. Namun untuk mengendalikan faktor-faktor yang

---

<sup>26</sup>Fauzi Adhim, *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar*, (Banjarmasin: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Magister Manajemen Pendidikan, 2008).

<sup>27</sup>Sugiyono, *op.cit.*

mungkin berpengaruh terhadap hasil dari penelitian ini, yang memungkinkan lahirnya kesalahan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian, maka penetapan besar kecilnya sampel perlu dilakukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin yang dikutip Riduwan<sup>28</sup>, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 253 responden

d<sup>2</sup> = Presisi

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel yakni 71,67 atau sekitar 72 orang dosen. Dengan demikian jumlah anggota sampel yang diperlukan sebanyak 72 orang dosen. Penentuan jumlah sampel tiap sekolah dilakukan secara *multi stage proportionated random sampling*. Melalui cara ini sampel ditarik dari populasi yang telah dikelompokkan terlebih dahulu. Populasi dibagi atas kelompok atau subsampel yaitu dosen yang bersertifikasi dengan dosen yang belum sertifikasi<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 65. Lih juga Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1998), h. 82

<sup>29</sup>M. Nazir, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)

Berdasarkan perhitungan diperoleh jumlah dan nama IAIN Antasari Banjarmasin beserta jumlah dosen yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Sampel Penelitian

No	Nama Fakultas	Jumlah Dosen (Populasi)	Jumlah Sampel
1	Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam	68	19
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	114	32
3	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	35	10
4	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	36	11
Jumlah		253	72

## **J. Instrumen Penelitian**

### **1. Identifikasi instrumen**

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya dan untuk menguji hipotesis maka diperlukan instrumen pengumpul data untuk mengungkap data tentang variabel-variabel sebagai berikut: a) Sertifikasi, b) kinerja dosen, dan c) kompetensi dosen. Agar diperoleh data dari variabel penelitian: sertifikasi (X), kinerja dosen ( $Y_1$ ), dan kompetensi dosen ( $Y_2$ ), maka

---

disusun instrumen pengumpul data berupa kuesioner model Skala Likert<sup>30</sup>. Pernyataan pada kuesioner dimaksudkan untuk merekam dan menggali informasi atau keterangan yang relevan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap hubungan antara variabel sertifikasi (X) terhadap kinerja ( $Y_1$ ), dan kompetensi ( $Y_2$ ) digunakan model Skala Likert untuk meminta seseorang agar memberikan respon terhadap beberapa statemen dengan menunjukkan apakah dia sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap tiap-tiap statemen. Tiap respon diasosiasikan dengan suatu nilai, dan nilai individual ditentukan dengan menjumlah nilai masing-masing statemen. Nilai-nilai masing-masing statemen/pernyataan tersebut sebagai berikut:

- a. Sertifikasi, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
- b. Kinerja dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

---

<sup>30</sup>Skala Likert merupakan salah satu bentuk skala sikap yang sering digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Lih. Riduwan, *op.cit.*, h. 86

- c. Kompetensi dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

Dalam pembuatan alat ukur untuk masing-masing variabel agar alat pengumpul data yang digunakan valid dan reliabel, maka peneliti mengembangkannya berdasarkan batasan dari variabel penelitian, selanjutnya ditentukan ciri umum dan indikator dari setiap variabel tersebut. Pengembangan instrumen didasarkan pada tiga variabel, yaitu sertifikasi (X), kinerja dosen ( $Y_1$ ), dan kompetensi dosen ( $Y_2$ ) yang disusun dalam kisi-kisi instrumen yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Butir
1	2	3	4
1	Sertifikasi (X)	Tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran	1
		Tunjangan profesi dosen tidak dapat meningkatkan citra dan martabat dosen	1
		Tunjangan profesi dosen dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan tinggi yang tidak berkualitas	1

		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kedisiplinan	1
		Tunjangan profesi dosen tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian pada masyarakat	1
		Tunjangan profesi dosen untuk mengatasi kesenjangan sosial	1
		Jumlah	10
2	Kinerja (Y1)	Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/ kebun percobaan/teknologi pengajaran	1
		Membimbing seminar Mahasiswa	1
		Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas	1



		akhir (skripsi)	
		Penguji pada ujian skripsi	1
		Membina kegiatan mahasiswa pada bidang akademik dan kemahasiswaan	1
		Mengembangkan program perkuliahan	1
		Menghasilkan karya penelitian	1
		Memberi pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat	1
		Jumlah	8
3	Kompetensi (Y <sub>2</sub> )	Kemampuan merancang pembelajaran	1
		Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran	1
		Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran	1
		Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	1
		Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian	1
		Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas	1
		Kemampuan menghargai pendapat orang lain	1
		Kemampuan membina suasana kelas	1
		Kemampuan membina suasana	1

		kerja	
		Empati ( <i>empathy</i> )	1
Jumlah			10

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel maka diperlukan instrumen yang valid dan reliabel<sup>31</sup>. Validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur<sup>32</sup>. Menurut Ary *et. al* menjelaskan bahwa “*Validity is the most important consideration in developing and evaluating measuring instrument*”<sup>33</sup>, maksudnya adalah validitas merupakan pertimbangan terpenting dalam mengembangkan dan mengevaluasi instrumen pengukuran.

Reliabilitas instrumen menurut Ary, *et. al* adalah “*Reliability of a measuring instrument is the degree of consistency with which it measures whatever it is measuring*”<sup>34</sup>. Uraian ini memiliki maksud bahwa reliabilitas instrumen pengukuran merupakan ketepatan yang konsisten dengan apa saja yang

---

<sup>31</sup>Sugiyono, *op.cit.*

<sup>32</sup>Suharsimi Arikunto, *op.cit.*

<sup>33</sup>Ary D, *et. al. Introduction to Research in Education* (7th ed.). (Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2006)

<sup>34</sup>Ary D, *et. al. ibid.*

diukurnya. Sugiyono juga menjelaskan bahwa reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen<sup>35</sup>. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka untuk validitas dan reliabilitas hasil penelitian ini, validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting. Instrumen yang valid dan reliabel bisa didapatkan dengan melakukan uji coba instrumen pada responden di luar sampel, pelaksanaannya seperti penelitian yang sesungguhnya.

Analisis untuk mengetahui validitas item menurut Masrun dalam Sugiyono, sering juga disebut analisis untuk mengetahui daya pembeda. Pengujian seluruh butir instrumen dalam satu variabel dapat dilakukan dengan mencari daya pembeda skor tiap item, dari kelompok yang memberikan jawaban tinggi dan rendah. Masih menurut Sugiyono untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test<sup>36</sup> sebagai berikut.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}, \text{dimana: } S_{gab} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{(n_1 + n_2) - 2}}$$

Keterangan:

$\bar{X}_1$  = rata-rata skor kelompok jawaban tinggi

$\bar{X}_2$  = rata-rata skor kelompok jawaban rendah

$n_1$  = jumlah anggota skor kelompok jawaban tinggi

---

<sup>35</sup>Sugiyono, *op.cit.*

<sup>36</sup>Sugiyono, *op.cit.*

- $n_2$  = jumlah anggota skor kelompok jawaban rendah
- $S_1$  = standar deviasi skor kelompok jawaban tinggi
- $S_2$  = standar deviasi skor kelompok jawaban rendah

Perbedaan antara kedua kelompok skor apakah signifikan atau tidak dapat diketahui dengan membandingkan harga t hitung dengan t tabel. Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka perbedaan signifikan sehingga instrumen dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen menurut Sugiyono dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown (Split half)*<sup>37</sup> dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

- $r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrument
- $r_b$  = Korelasi product moment antara pertama dan kedua

Korelasi product moment ( $r_b$ ), menurut Arikunto bisa dituliskan dengan simbol  $r_{xy}$ ,<sup>38</sup> dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

---

<sup>37</sup>Sugiyono, *op.cit.*

<sup>38</sup>Suharsimi Arikunto, *op.cit.*,

Keterangan:

- X = skor dari tes pertama
- Y = skor dari tes kedua
- XY = hasil kali skor X dengan Y untuk setiap responden
- X<sup>2</sup> = kuadrat skor instrumen tes pertama
- Y<sup>2</sup> = kuadrat skor instrumen tes kedua
- N = jumlah sampel

Apabila  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% maka butir soal telah memiliki reliabilitas.

Hasil perhitungan  $r_{XY}$  dan  $r_{11}$  dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5%, Jika  $r_{XY} \geq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid. Selanjutnya jika Jika  $r_{11} \geq r_{tabel}$ , maka butir soal tersebut reliabel.

Tabel 1.4 Interpretasi Skor  $r_{XY}$  dan  $r_{11}$ <sup>39</sup>

Skor $r_{XY}$ dan $r_{11}$	Interpretasi
0,80 - ≤ 100	Sangat tinggi
0,60 - < 0,80	Tinggi
0,40 - < 0,60	Cukup

---

<sup>39</sup>Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 81

0,20 - < 0,40	Rendah
0,00 - < 0,20	Sangat rendah

## K. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel sertifikasi (X), kinerja dosen ( $Y_1$ ) dan kompetensi dosen ( $Y_2$ ) digunakan angket atau kuesioner karena menurut Sugiyono angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika: 1) peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur, 2) peneliti tahu apa yang bisa diharapkan responden, dan 3) jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas<sup>40</sup>. Angket akan disebar ke IAIN Antasari Banjarmasin dan akan diisi oleh dosen masing-masing untuk variabel X,  $Y_1$ , dan  $Y_2$ .

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel X,  $Y_1$ , dan  $Y_2$  disusun berdasarkan variabel rumusan masalah penelitian dengan penjabaran indikator sesuai dengan tujuan penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah model skala *Likert*. Masing-masing indikator mempunyai beberapa alternatif jawaban secara tertutup, sedangkan gradasi untuk masing-masing variabel ditetapkan sebagai berikut:

---

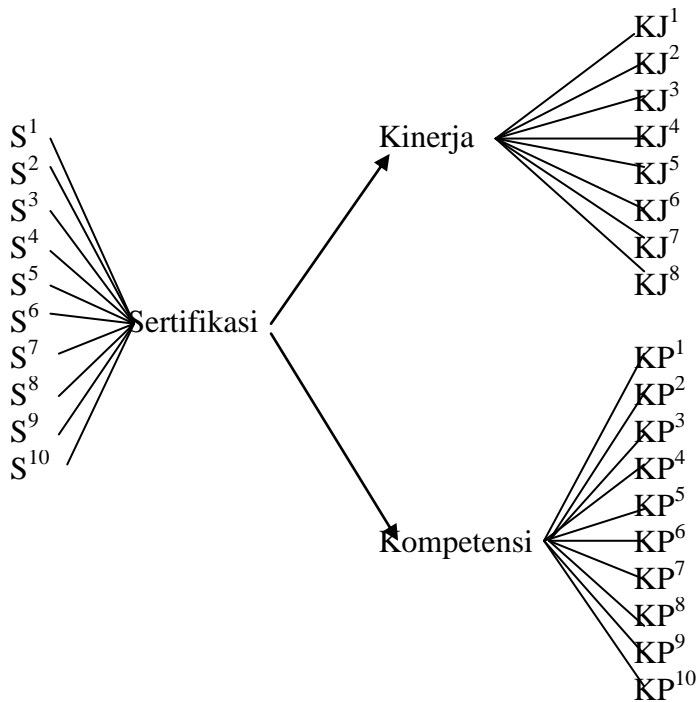
<sup>40</sup>Sugiyono, *op.cit.*

1. Sertifikasi, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
2. Kinerja dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
3. Kompetensi dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

## **L. Unit Analisis**

Pada penelitian ini, unit analisis yang akan difokuskan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen dengan menggunakan teori statistik model persamaan struktural. Adapun variabel yang digunakan adalah Sertifikasi (S) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja (KJ) dan kompetensi (KP) sebagai variabel manifest.

Adapun model awal persamaan struktural yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1 Konsep Model Persamaan Struktural Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen

### M. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan metode maksimum *likelihood* dengan tahapan sebagai berikut:

1. Spesifikasi model
2. Identifikasi model
3. Pendugaan parameter dengan maksimum *likelihood*



4. Pengujian kesesuaian model dengan menggunakan  $X^2$ , RMSEA, GFI, AGFI dan RMSR
5. Jika sesuai dilanjutkan ke F, tapi jika tidak sesuai perlu di respesifikasi model dan dilanjutkan ke identifikasi model s.d pengujian kesesuaian model sampai model layak untuk di interpretasi.
6. Interpretasi model