

Kunci Sukses Peningkatan Jumlah Dosen Tersertifikasi pada Perguruan Tinggi XYZ

Occe Luciana*

STIE Wibawa Karta Raharja, Purwakarta, Indonesia

*Corresponding Author: occeuluciana@stie-wikara.ac.id

Abstract

When lecturers carry out their work, they cannot be separated from managing career paths. This career achievement is achieved through the implementation of tri-dharma obligations. Furthermore, the performance is documented in an application so that the next period for lecturers who have the earliest functional positions, namely Asisten Ahli (AA), can be proposed as "serdos" participants. "Serdos" is one of the careers that must be pursued by lecturers with functional positions. There is a private institution that has been established for decades and has got "B" accreditation but the number of certified lecturers is still not significant, so an investigation was carried out by researchers to obtain answers to the causes of the low number of "serdos" lecturers as well as to find solutions. The discussion of the study is based on the results of interviews and observations at the institution after reviewing lecturer data obtained from the campus academic section. The collected data is then narrated using qualitative methods. The results of the interviews show that lecturers have other busy work so there is not enough time to write articles/papers, lecturers also do not really understand the use of applications to input performance data, and lecturers are still in the process of adjusting the implementation of the tri-dharma. So, the solution requires a change in the lecturer himself in the form of a change in the mindset that the lecturer is his professional job with all his obligations. As for the institution, it is expected to periodically evaluate the performance of lecturers, and ensure the administrative staff's readiness to manage lecturer careers.

Keywords: "Serdos"; carrier; tri-dharma

Abstrak

Ketika dosen melaksanakan tugas, mereka tidak terlepas dari pengurusan jenjang karier. Pencapaian karier ini diraih melalui pelaksanaan kewajiban tridharma. Selanjutnya kinerja tersebut didokumentasikan pada sebuah aplikasi agar periode berikutnya bagi dosen yang memiliki jabatan fungsional paling awal yaitu Asisten Ahli (AA), dapat diusulkan sebagai peserta serdos. Serdos adalah salah satu karier yang wajib ditempuh oleh dosen ber-jabatan fungsional. Adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang telah berdiri puluhan tahun dan meraih akreditasi B namun jumlah dosen bersertifikatnya masih belum signifikan, maka dilakukanlah penyelidikan oleh peneliti untuk memperoleh jawaban penyebab minimnya jumlah dosen serdos sekaligus untuk mendapatkan penanggulangannya. Bahasan kajian berdasar pada hasil wawancara dan observasi di lembaga tersebut setelah menelaah data dosen yang diperoleh dari bagian akademik kampus. Data terkumpul selanjutnya dinarasikan menggunakan metode kualitatif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dosen memiliki kesibukan tugas lain sehingga tidak cukup waktu untuk menulis karya ilmiah, dosen juga belum begitu memahami penggunaan aplikasi untuk menyimpan data kinerjanya, dan dosen masih dalam proses penyesuaian pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Sehingga solusinya diperlukan sebuah perubahan pada diri dosen sendiri berupa perubahan pola berpikir bahwa dosen adalah profesi dirinya dengan segala kewajibannya. Adapun pihak lembaga, diharapkan melakukan evaluasi kinerja dosen secara berkala, dan memastikan kesiapan tenaga administrasi dalam mengurus karier dosen.

Kata Kunci: Serdos; karier; tri dharma

Article History:

Received 2023-02-24

Revised 2023-03-30

Accepted 2023-04-03

DOI:

10.31949/educatio.v9i1.4782

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 pasal 2 tahun 2009 dengan tegas menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serdik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi, tempat tugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mengacu pada PP tersebut maka sudah selayaknya dosen bergegas memenuhi kewajiban-kewajiban tersebut demi terciptanya tujuan Pendidikan nasional.

Memiliki kualifikasi akademik adalah syarat pertama dosen mengabdikan. Perguruan tinggi menetapkan bahwa dosen wajib memiliki kapabilitas akademik, paling tidak, dosen yang melaksanakan tugas minimal bergelar Magister dari Pendidikan S2 yang ditempuh. Demikian pula dengan keahlian/kompetensi sebagai komitmen kedua. Armstrong (2004) dalam Runtu, A.C, et.al, (2023) menafsirkan kompetensi adalah apa yang orang miliki pada suatu kegiatan dalam bentuk jenis dan tingkat karakter yang berbeda. Dosen perlu memiliki penguasaan dalam suatu bidang, lebih memuaskan lagi jika kemampuannya itu linier dengan latar belakang pendidikannya. Biasanya dibuktikan dengan sertifikat-sertifikat, atau sejenisnya.

Selain sehat fisik dan mental, dosen juga diwajibkan memiliki sertifikat pendidik yang lebih dikenal dengan Serdik atau Serdos. Melalui sertifikat ini, baik dosen maupun kampus tentu akan mendapatkan beberapa manfaat, diantaranya dosen akan mendapatkan pengakuan sebagai dosen profesional, dosen menjadi kredibel dalam dharma, dan tak kalah penting dosen akan mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah. Sementara Lembaga, dengan memiliki dosen bersertifikat, kampus akan mendapatkan peningkatan mutu bagi lembaganya, kampus akan mendapat pengakuan dari masyarakat sebagai perguruan tinggi berkualitas, dan kampus akan mendapat penilaian untuk akreditasi.

Terkait dosen bersertifikat yang setiap tahun digaungkan oleh pemerintah Pendidikan tinggi yang sejatinya itu adalah salah satu kewajiban dosen dalam perannya, penulis tertarik meneliti pada sebuah perguruan tinggi swasta di Jawa Barat yang mana PTS tersebut telah berdiri lebih dari 20 tahun namun peningkatan dosen bersertifikat masih belum terlalu signifikan. Penulis juga ingin meneliti apa faktor penghambat peningkatan jumlah dosen bersertifikat di PTS tersebut sekaligus untuk mendapatkan solusinya.

Hasil penelitian pada tahun 2019 mengenai "Keterkaitan antara minat mengurus jabatan fungsional dan sertifikasi pendidik di kalangan dosen swasta" oleh Ratiyah, et.al menunjukkan bahwa dosen yang memiliki sertifikat (Serdos) memiliki sikap menghindari resiko dibandingkan dengan dosen yang belum bersertifikat (belum Serdos). Dalam karakter jenis kelamin, ditemukan bahwa dosen pria mempunyai peluang lebih besar untuk tidak menunda pengurusan JaFung dan Serdos dibanding dosen wanita. Selanjutnya, semakin tinggi usia responden ditemukan peluang memiliki JaFung dan Serdos semakin tinggi.

Penelitian berikutnya, hasil studi Yuliawati tahun 2012 tentang "Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia". Penelitian tersebut memaparkan beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi diantaranya: (1) minimnya infrastruktur dan fasilitas perguruan tinggi; (2) belum maksimalnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (3) belum maksimal sistem manajemen perguruan tinggi; dan (4) belum maksimal juga mutu lulusan perguruan tinggi.

Selanjutnya, penelitian yang relevan dengan investigasi ini adalah kajian tentang "Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Sekolah Tinggi Kedirgantaraan Yogyakarta" pada tahun 2016, hasil karya Hodi yang mana menjelaskan belum optimumnya pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STTKD Yogyakarta disebabkan oleh kemampuan meneliti dosen masih minim, minat dosen untuk meneliti belum sepenuhnya berimbang dengan kualitas hasil penelitian, dan sebagian dosen merasa tidak berkompeten dan tidak percaya diri untuk menulis. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di STTKD Yogyakarta yaitu dengan menyelenggarakan sejumlah aktifitas pembinaan diantaranya: (1). Pembentukan kelompok peneliti (*peer group*) dilanjutkan dengan kegiatan Pelatihan Metodologi Penelitian, (2). Pelaksanaan workshop penyusunan proposal penelitian ketika menghadapi momen tertentu seperti lomba penelitian Dikti, Menristek dan lainnya.

Sementara hasil penelitian Ginting, SW dan Dharmawan, EA tahun 2017 tentang "Aplikasi sistem pendukung keputusan seleksi prioritas pengajuan dosen calon penerima sertifikasi" membahas sistem

pendukung keputusan dengan barometer merujuk pada ketetapan panitia sertifikasi dari Dikti, dibuatlah sebuah aplikasi untuk menentukan prioritas dosen calon penerima sertifikasi. Metode tersebut berdasar pada pembobotan matematis untuk mengurutkan *ranking* dalam penentuan prioritas calon dosen yang akan diseleksi dalam penetapan serdos. Aplikasi ini bukanlah penentu pemilihan dosen berdasarkan *ranking* tertinggi, namun berperan sebagai penunjang bagi pimpinan maupun panitia selaku pengambil keputusan untuk menetapkan kelayakan dosen yang akan disertifikasi.

Hasil penelitian terakhir yang penulis angkat sebagai kajian yang berkaitan dengan studi ini adalah pembahasan tentang "Sistem monitoring kinerja dosen dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi (studi kasus STMIK Cilegon)" karya Suheri, A., tahun 2017. Suheri menjelaskan bahwa telah dirancang sebuah sistem untuk memonitor kinerja dengan menitik beratkan pada kualitas dosen berdasarkan kriteria tertentu. Penilaian tersebut meliputi penilaian bidang pengajaran dengan mengevaluasi kehadiran dan ketepatan waktu penyerahan nilai, bidang penelitian dengan tolok ukur keaktifan meneliti dan publikasi, dan bidang pengabdian dengan ukuran keaktifan melaksanakan kegiatan pengabdian. Evaluasi bidang-bidang tersebut selanjutnya dinilai menggunakan rumus IKAD (Indeks Kinerja Akademik Dosen) yang dikelola oleh Jurusan melalui staff administrasi.

Adapun tujuan penulis melaksanakan penelitian ini adalah untuk mendapatkan solusi penanggulangan dari masalah minimnya dosen bersertifikat di kampus XYZ di Jawa Barat. Sementara hasil studinya dapat dimanfaatkan tidak hanya oleh PTS. XYZ sebagai salah satu referensi pemecahan masalah dan juga bagi penulis untuk mengeksplorasi wawasan dan evaluasi diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu sebuah kajian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme pada situasi objek alamiah dimana penulis berperan sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilaksanakan secara triangulasi dan hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada makna dibanding generalisasi (Sugiyono, 2019 pada Diana, 2021). Penulis menghimpun data melalui wawancara online terhadap dosen-dosen ber-NIDN di PTS XYZ. Dari 24 dosen NIDN, penulis mengambil sampel 12 orang untuk wawancara sebagai salah satu sumber data. Agar lebih menguatkan hasil, penulis juga melaksanakan observasi dan menelaah dokumen pada bagian kepegawaian perguruan tinggi tersebut. Data dari wawancara, telaah dokumen, dan observasi, kemudian diolah menggunakan proses triangulasi. Jawaban pertanyaan diklasifikasi, dilihat jumlah jawaban terrendah sebagai sebuah kekurangan, dikaitkan dengan jawaban terrendah pada kriteria lainnya, kemudian dihubungkan dengan teori pada penelitian terdahulu. Selanjutnya diproses menjadi sebuah narasi deskriptif sebagai sebuah kesimpulan.

Studi dilaksanakan pada bulan November 2022 hingga Januari 2023 pada sebuah perguruan tinggi swasta di Jawa Barat yang *intended* diangkat oleh penulis berdasarkan pertimbangan krusial nya masalah dan nama baik kampus ini yang telah meraih akreditasi B.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dokumen dosen yang diperoleh penulis sebagai berikut:

Tabel. 1. Jumlah dosen Jabatan Fungsional

Tahun	Tenaga Pengajar (TP)	Dosen NIDN	Dosen Jafung	Dosen Serdos
2018	7	8	3	2
2019	7	11	5	2
2020	7	12	5	2
2021	7	18	7	2
2022	7	24	9	3

Sumber: Kepeg. PT.XYZ

Data menunjukkan bahwa Tenaga Pengajar (TP) atau dosen yang belum memiliki NIDN dari tahun 2018 hingga 2022 tetap berjumlah 7 orang, sedangkan dosen ber-NIDN mengalami peningkatan setiap tahunnya yaitu pada 2018 ada 8 orang, 2019 – 11 orang, 2020 – 12 orang, 2021 – 18 orang, dan 2022 sebanyak 24 orang. Begitupun dengan jumlah dosen Jafung yang peningkatannya memang tidak setinggi jumlah dosen NIDN, dengan sebaran 2018 – 3 orang, 2019 dan 2020 ada 5 orang, 2021 terdapat 7 orang, dan 2022 menaik lagi hingga 9 orang. Sementara jumlah dosen Serdos, data menyatakan sebuah peningkatan meskipun tidak secepat jumlah dosen NIDN dan dosen Jafung, yaitu pada 2018 hingga 2021 terdapat 2 orang, dan 2022 ada kenaikan menjadi 3 orang.

Berdasar pada data table 1 diatas penulis kemudian melakukan wawancara online kepada dosen ber-NIDN. Hasil interview menyatakan bahwa sekitar 41.7% dosen telah bergabung dengan kampus ini sebelum tahun 2018. Ini menunjukkan bahwa cukup banyak dosen-dosen senior yang telah dan sedang mengabdikan di lembaga ini. Pada 2018 dan 2022 telah bertambah dosen-dosen sebanyak 25%, dan di tahun 2020 bertambah 8.3% saja. Kondisi ini adalah normal karena perekrutan dosen baru adalah kapasitas sebuah Lembaga yang bersangkutan.

Selanjutnya, sebanyak 58.3% dosen telah memiliki NIDN sebelum bergabung dengan kampus XYZ, dan 41.7% mengurus/mendapatkan NIDN-nya ketika sudah bertugas di kampus ini. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga lebih banyak meng-*hire* dosen yang telah memiliki NIDN, namun *goddarullah* banyak dari dosen-dosen tersebut belum memiliki Jafung yaitu sekitar 41.7%.

Berikutnya, data memperlihatkan terdapat dosen ber-Jafung sebanyak 33.3%. Jumlah tersebut adalah dosen yang mendapatkan Jafung sebelum bergabung dengan kampus XYZ. Sementara sekitar 25%, dosen mendapatkan Jafung ketika sudah masuk di lembaga tersebut.

Tahapan berikutnya dari Dosen ber-jabatan fungsional (Dosen Jafung) adalah mendapatkan sertifikasi. Dari hasil interviu diperoleh angka bahwa terdapat dosen Serdos sekitar 41.7%. Ini terbagi dua yaitu sebanyak 25% telah mendapatkannya sebelum masuk kampus XYZ dan 16.7% memperolehnya setelah masuk kampus ini. Artinya, Lembaga sedang berproses mendorong dosen lainnya agar segera memiliki sertifikat pula, terbukti sudah 16.7% dosen mendapatkan sertifikat di kampus XYZ.

Berikut adalah tabel hasil wawancara:

Tabel. 2. Data dosen hasil Wawancara

NIDN		Belum Jafung	Sudah Jafung		Belum Serdos	Sudah Serdos	
Sebelum bergabung Kampus XYZ	Setelah bergabung Kampus XYZ		Sebelum bergabung Kampus XYZ	Setelah bergabung Kampus XYZ		Sebelum bergabung Kampus XYZ	Setelah bergabung Kampus XYZ
58.3%	41.7%	41.7%	33.3%	25%	58.3%	25%	16.7%

Tabel. 3. Data dosen masuk kampus XYZ

Sebelum 2018	2018	2019	2020	2021	2022
41.7%	25%	0%	8.3%	0%	25%

Memahami fenomena dosen bersertifikat selama 5 tahun terakhir di kampus XYZ yang masih 58,3% lagi dosen belum mendapatkannya, sementara jika dilihat dari rentang usia perguruan tinggi ini sudah berdiri sejak

puluhan tahun lalu, telah meraih akreditasi B, dan dosen-dosen NIDN sudah banyak mengabdikan di kampus ini sejak sebelum tahun 2018. Secara konseptual, idealnya sudah banyak dosen yang tersertifikasi. Namun, sebelum membahas hal ini perlu kita melihat apa saja yang dipersyaratkan untuk menjadi dosen bersertifikasi, apakah memang persyaratan terlalu ketat sehingga menyulitkan dosen melengkapinya.

Menyimak materi sosialisasi Serdos 2022 PSD PTU dan Peserta (Serdos SMART), persyaratan dosen yang akan mengikuti proses Serdos sebagai berikut: (1) Memiliki NIDN, (2) Memiliki Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli (AA), (3) memiliki inpassing bagi dosen non-ASN, (4) Memiliki masa kerja sebagai dosen minimal 2 tahun berturut-turut dari TMT jabatan fungsional (Jafung) pertama, (5) Memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) 2 tahun berturut-turut, (6) Lolos batas minimal nilai TKDA (Tes Kemampuan Dasar Akademik) dan TKBI (Tes Kemampuan Berbahasa Inggris), (7) Memiliki Sertifikat PEKERTI (Peningkatan Keterampilan dasar Teknik instruksional).

Pada perguruan tinggi XYZ, persyaratan nomor 1, 2, 3, dan 7 telah dimiliki oleh sebagian besar dosen, dan sebanyak 25% dosen Jafung selanjutnya sedang menunggu minimal 2 tahun ke depan untuk memenuhi persyaratan ke-4. Dan tentu saja persyaratan ke-5 yaitu memenuhi BKD 2 tahun berturut-turut harus sudah dipersiapkan dari sejak sekarang sehingga 2 tahun ke depan dapat diusulkan sebagai peserta Serdos.

Membaca persyaratan Serdos dan data dosen Jafung di atas, sebenarnya proses menuju dosen bersertifikat itu tahap demi tahap bisa dicapai dengan mudah. Terbukti selama ini sudah 4 tahapan yang telah dilalui. Hanya tersisa 3 persyaratan barulah bisa diusulkan menjadi peserta Serdos. Ketiga tahapan itu adalah menunggu hingga mencapai minimal 2 tahun setelah mendapatkan SK Jafung pertama, mengisi BKD selama 2 tahun berturut-turut, dan lolos TKDA TKBI. Merujuk pada data, para dosen Jafung tersebut mendapatkan SK Jafung pertama pada tahun 2022 sehingga sekitar tahun 2024 barulah bisa diusulkan sebagai peserta Serdos jika dosen telah memenuhi persyaratan no. 6 terlebih dahulu.

Hasil wawancara bidang Pengajaran (dharma ke-1), dari 10 *questions*, terdapat empat pertanyaan yang merekam jawaban tertinggi yaitu dosen disibukkan dengan melaksanakan perkuliahan, membimbing mahasiswa menyusun skripsi, melaksanakan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dengan memperoleh sertifikat kompetensi, dan membimbing mahasiswa KKN. Dalam kesibukan kegiatan pengajaran, faktanya masih terdapat dosen yang mendapat tugas mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya dan penugasannya pun tidak diinformasikan lebih awal sehingga dosen tidak selalu siap dengan kondisi demikian. Sedikit banyak ini menyebabkan perhatian dosen terkuras pada persiapan pembelajaran yang mata kuliahnya bukan kapasitasnya. Sama halnya dengan penugasan membimbing skripsi dan mahasiswa KKN dimana terdapat kriteria tertentu untuk penugasan dosen yang kadang berubah-ubah. Suasana seperti ini menyebabkan dosen merasa kurang puas dan mempengaruhi tingkatan semangat untuk menunaikan kewajiban tridharma.

Pada bidang Penelitian, sebanyak 50% dosen menjawab demikian: menghasilkan karya ilmiah yang dipublikasikan dan karya ilmiah tersebut ditulis sesuai bidang ilmu pada tiap semesternya. Adapun dosen yang belum melaksanakan dharma ini, beralasan diantaranya: sibuk dengan tugas lain, belum memahami penulisan karya ilmiah, butuh bantuan dana penelitian, dan masih proses dalam penyesuaian pelaksanaan tridharma, sehingga kedepannya perlu adanya perubahan *mind set* bahwa dosen adalah profesi dirinya dengan segala konsekuensinya.

Jawaban terbanyak dari hasil wawancara bidang Pengabdian (dharma ke-3) adalah dosen memberikan pelayanan kepada masyarakat/kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan. Jawaban lain yang juga cukup ramai adalah dosen melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat/industri, memberikan latihan dan penyuluhan kepada masyarakat secara terprogram, dan berperan aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah. Meskipun demikian, dosen mengharapkan agar pihak kampus memberikan kemudahan segala bentuk persyaratan administrasi dalam kegiatan pengabdian, terutama hal finansial sehingga Lembaga tidak hanya mewajibkan dosen melakukan pengabdian namun juga agar dibarengi dengan arahan ketika pelaksanaan dan dukungan keuangan juga. Dalam hal penugasan pun akan lebih baik jika terorganisir dan terencana sehingga semua dosen bisa terlibat dan berperan aktif, misal dilibatkan dalam kegiatan membimbing KKN.

Setidaknya ini berefek pada pelaksanaan tugas-tugas yang lain, akibatnya dosen merasa terasing dan tidak lagi menghiraukan kewajiban pokoknya.

Selanjutnya, satu jawaban terbanyak dari hasil wawancara bidang Penunjang (dharma tambahan) adalah dosen menjadi anggota dalam suatu Panitia/Badan di perguruan tinggi. Secara teoritis menjadi anggota panitia di kampus penugasannya hendaknya merata ke seluruh dosen sehingga berdampak pada kepatuhan dosen dalam melaksanakan tridharma.

Sejauh pengamatan penulis ketika melakukan observasi, dosen di PT. XYZ masih belum memahami makna tugas dosen secara komprehensif sehingga mereka belum melaksanakan tridharma sesuai dengan ketentuan. Sebagian dosen masih terfokus pada salah satu dharma saja. Adapun mereka yang telah berhasil mempublikasikan hasil penelitian, tidak segera mendokumentasikannya di aplikasi SISTER karena keterbatasan waktu, wawasan, dan pandangan terhadap pengoperasian aplikasi tersebut. Sementara institusi terlihat belum melakukan evaluasi kinerja dosen secara berkala dan menyeluruh. Prosedur suatu kegiatan masih inkompatibel, dan tidak ada sanksi akademik jika dosen lalai terhadap tugasnya.

Berdasar pada hasil penelitian, penulis membuat konklusi bahwa problematika PT. XYZ dengan minimnya dosen bersertifikat bersumber pada kedua pihak, yaitu pihak dosen sendiri sebagai SDM dan pihak lembaga. Kondisi ini sejalan dengan kaidah yang dikemukakan oleh Scott (2001) dalam Muluk, Kh., Amelia, A (2019) dimana beliau menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas lembaga dibutuhkan perhatian sekaligus konsentrasi pada pengembangan sumber daya manusia (SDM), penguatan organisasi, dan reformasi institusi. Penguatan organisasi berfokus pada penguatan system manajemen untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan reformasi insitusi lebih terpusat pada sistem tatanan prosedur pusat.

Pada dasarnya kompetensi dosen ketika melakukan sesuatu itu didahului dengan adanya kemauan/keinginan dari individu yang bersangkutan untuk mengeksplorasi berbagai kecakapan dalam dirinya, yaitu dengan melakukan pengembangan diri melalui peningkatan mutu akademik. (Runtu, A.C, et.al 2023). Tentu ini sangat menunjang dalam peningkatan kinerja dosen. Aththariq, et.al, (2014) menyatakan, kompetensi merupakan sebuah alat ukur untuk mengetahui kualitas dosen, dan hal tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, dari jabatan fungsional, atau dari level pangkat golongan.

Adapun penguatan organisasi, ini adalah ranah pimpinan Lembaga dalam mengatur/memenej karyawan baik dosen maupun tenaga administrasi. Penguatan organisasi, menurut Rofiq, A (2015) adalah strategi pimpinan dalam merespon fenomena yang terjadi. Pimpinan memiliki kewenangan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan meminimalisir pegawai yang kurang produktif. Sementara menurut Aziz, A (2015) Pimpinan juga berfungsi sebagai konselor dimana salah satu tugasnya adalah membantu/membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Terkait pengembangan SDM, menurut Nur Baits, A (2020), beliau menegaskan bahwa karyawan ideal, dalam hal ini dosen, adalah karyawan yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya dan amanah dalam melaksanakan tugas. Kemampuan sesuai bidangnya bermakna memahami dan memiliki pengetahuan akademik sehingga cakap dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya serta tidak terfokus pada satu kewajiban namun menyeluruh pada ke-3 dharma. Adapun amanah, ini signifikan dengan sikap dosen yaitu dapat dipercaya. Dosen yang amanah adalah dosen yang jujur, yang faham akan posisi dirinya, bertanggungjawab, dan tidak melalaikan kewajiban-kewajibannya.

Adapun peningkatan produktifitas SDM dapat diupayakan melalui tindakan memotivasi dosen dalam melakukan tridharma perguruan tinggi yaitu bidang pengajaran, penelitian dan melaksanakan pengabdian, meningkatkan semangat dosen dengan prosedur pendanaan yang terencana dan terprogram pada kegiatan dosen, memonitor kinerja dosen secara berkala sekaligus memantau Jabatan fungsional setiap dosen. Tidak ketinggalan upaya di bidang struktural lainnya yaitu memastikan kesiapan tenaga administrasi dalam mengurus karier dosen (Jafung), atau bahkan dengan menyediakan operator khusus yang bertugas membenahi urusan Jafung dosen. Selanjutnya, pimpinan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja dosen misal dengan pengisian *e-questionnaire* sehingga tidak hanya akan diketahui kinerja para dosen namun juga pimpinan dapat memberikan kebijakan baru demi peningkatan kinerja dosen (Jaya Atmaja, K, Nyoman Saputra, 2019).

KESIMPULAN

Minimnya dosen bersertifikat dalam sebuah kampus tidak terlepas dari kendala-kendala yang muncul pada diri dosen dan juga pihak lembaga. Terdapat keterkaitan antara kinerja dosen dan dukungan lembaga yang masing-masing memiliki perannya. Dosen diharapkan loyal terhadap kampus dengan melaksanakan kewajiban tri dharma perguruan tinggi, melakukan pengembangan diri, mengurus jenjang karier, dan membantu kelancaran akreditasi kampus. Sementara lembaga melaksanakan giat dengan memberikan perhatian dalam kesejahteraan dosen, menyiapkan pendanaan untuk kegiatan dosen dalam penelitian, pengabdian, seminar, workshop, training, dan yang sejenisnya, dan menyediakan fasilitas layanan yang memadai untuk keperluan dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, K. J., & Wijaya, I. N. S. W. (2019). Pengembangan sistem evaluasi kinerja dosen (e-kuesioner) STMIK STIKOM Indonesia. *JST (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 8(1), 55-64.
- Aziz, Al Barqy, A. A. (2015). *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim).
- Diana Santy, N. W. (2021). *Citra Perusahaan Garuda Indonesia: Persepsi Para Loyalis Garuda Indonesia* (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kerdigantaraan Yogyakarta).
- Ginting, S. W., & Dharmawan, E. A. (2017). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi prioritas Pengajuan Dosen Calon Penerima Sertifikasi. *JURNAL SIMETRIK*, 7(2).
- Hodi. (2016). Analisis Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Di Sekolah Tinggi Teknologi Kedigantaraan Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dirgantara*. Vol. 9. Hal. 61
- Aththaariq, T., Mochammad Wispandono, R. M., & Wildan, M. A. (2014). Kompetensi, P., Terhadap, D., Dosen, K., Universitas, D., Madura. In *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Muluk, M. R. K. (2019). Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen. *Civil Service Journal*, 13(1 Juni), 47-59.
- Nur Baits, A (2020). *Fiqh ASN dan Karyawan*. Muamalah Publishing. Hal. 67
- Rahmat, Pupu. (2009). *Jurnal-Penelitian-Kualitatif*. (n.d.). Equilibrium, Vol. 5 No. 9
- Ratiah, H., Vidada, I. A., Setyaningsih, E. D., & Oktiyani, R. (2019). Keterkaitan Antara Minat Mengurus Jabatan Fungsional Dan Sertifikasi Pendidik Dikalangan Dosen Swasta. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
- Permen No. 42 Sertifikasi Dosen. (n.d.).
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Suheri, A. (2017). Sistem Monitoring Kineja Dosen Dalam Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus Stmik Cilegon). *Media Jurnal Informatika*, 9(1), 37–48. <http://jurnal.unsur.ac.id/mjinformatika>
- Yuliawati, S. (2012). Kajian implementasi tri dharma perguruan tinggi sebagai fenomena pendidikan tinggi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Widya*, 218712.