

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI DOSEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN

Masayu Nila Juwita<sup>1</sup>, Agus Purnomo<sup>2</sup>, Agustuti Handayani<sup>3</sup>

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung<sup>1,2,3</sup>  
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung,  
Indonesia.

**Email:**

[MasayuNilaJuwita@ubl.ac.id](mailto:MasayuNilaJuwita@ubl.ac.id)<sup>1</sup>

[Agus.purnomo@ubl.ac.id](mailto:Agus.purnomo@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

[Agustuti.handayani@ubl.ac.id](mailto:Agustuti.handayani@ubl.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana Implementasi dan asoek penghambat dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen, penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi kepustakaan dan studi lapangan serta analisis data kualitatif melalui reduksi data, display data dan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan implementasi kebijakan sertifikasi dosen dalam meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung melalui dimensi komunikasi masih belum optimal dimana masih terdapat beberapa kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dosen, kemudian dalam dimensi sumberdaya kemampuan dan kompetensi para dosen masih sangat membutuhkan suatu pembinaan, kemudian dalam dimensi disposisi diketahui bahwa kebijakan sertifikasi belum menjamin kinerja dosen dapat meningkat. Sementara dalam dimensi disposisi diketahui bahwa dosen harus memiliki keasadaran dan motivasi sehingga dapat melaksanakan kegiatan dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang ada, adapun aspek pendukung dalam pelaksanaan kebijakan ini terdiri dari motivasi, komitmen organisasi dan komitmen dosen pada profesinya, sementara aspek penghambat terdiri dari jabatan structural, sikap dosen serta reward dan punishment yang diterapkan oleh instansi.

**Kata Kunci:** Kinerja Dosen, Sertifikasi Dosen.

### Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah dalam meningkatkan sumberdaya manusia dibidang pendidikan melalui pengembangan potensi dalam diri individu melalui kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan bagi masyarakat. Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok sebagai upaya pengajaran didukung oleh Undang-undang No 20 Tahun 2001 Tentang Sistem Pendidikan. Pendidikan yang bermutu dilihat dari sisi proses belajar mengajar yang berjalan dengan efektif dimana proses pembelajaran dan kualitas sumberdaya manusia meningkat. Tenaga pendidik seperti guru maupun dosen merupakan tonggak utama pelaksanaan proses belajar yang efektif, Dosen merupakan tenaga professional pendidik yang memiliki tugas mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi melalui penelitian, pendidikan dan pengabdian. kemudian Upaya yang dilakukan pemerintah untuk memajukan dunia pendidikan dan kompetensi dosen ialah dengan memberikan sertifikasi kepada dosen atau

yang biasa disebut Serdos (Wahyudi, 2020).

Sertifikasi dosen merupakan pemberian sertifikat pendidik kepada dosen sebagai bukti formal bahwa dosen merupakan tenaga profesional yang telah memperoleh sertifikat pendidik melalui pengujian kompetensi dengan penggunaan Aplikasi sistem informasi sumberdaya terintegrasi, secara empirik penilaian dosen dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan sivitas akademika perguruan tinggi. melalui program ini diharapkan kinerja dosen menjadi lebih baik, pencapaian visi dan misi perguruan tinggi dapat diraih melalui kinerja dosen yang baik dengan keberadaan para dosen ini yang dapat diketahui melalui evaluasi kinerja dosen. Namun jika kinerja dosen kurang dari standar dapat berimbas terhadap penurunan mutu pendidikan tinggi, sehingga akan berdampak pula pada mutu lulusan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tersebut. Sertifikasi dosen merupakan bukti kelayakan kompetensi dosen (Yasin, 2021). Pelaksanaan sertifikasi merupakan bukti seorang dosen telah melaksanakan tugasnya dengan efektif (Arif & Putrawansyah, 2021). Sertifikasi dosen merupakan apresiasi yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga pendidik (Laili & Nashir, 2020).

Saat ini Sebagian besar dosen di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung telah mengikuti seleksi termasuk dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang selanjutnya akan disebut FISIP. Berdasarkan data Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai tahun 2022, terdapat 23 dosen yang mengajar di FISIP, 12 diantaranya merupakan dosen tetap, 55% telah lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi yang seharusnya didukung kinerja dosen meningkat. Namun pada observasi peneliti menemukan bahwasannya kinerja belum adanya peningkatan kinerja secara signifikan terutama pada dosen yang telah menerima sertifikasi terutama dalam bidang pengajaran, dimana beberapa dosen yang telah menerima sertifikasi masih belum memiliki silabus, satuan acara perkuliahan dan scenario pembelajaran yang kurang efektif dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan tersebut maka dilakukanlah penelitian secara mendalam dengan tujuan untuk mengetahui Bagaimana Implementasi kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai dan Aspek apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan tersebut.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Dosen**

Dosen merupakan tenaga Profesional yang bertanggungjawab melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan di satuan pendidikan tinggi. (Aldo et al., 2019) Dosen memegang peranan penting sebagai salah satu unsur pembangunan nasional. Dosen merupakan profesi yang harus mengedepankan profesionalitas dalam mentransfer ilmu (Sanga, 2022). Kemajuan perguruan tinggi sangat bergantung pada tenaga Dosen sebagai pemegang penting dan strategis dalam perguruan tinggi (Setiawan et al., 2020). Dosen adalah seseorang yang mengemban Amanah untuk membimbing mahasiswa dan tentu saja hal ini membutuhkan kecakapan dan keterampilan (Aqib, 2020). Menurut (Asnawi & Baihaqi, 2019) dosen merupakan seseorang yang menjadi penentu utama prestasi mahasiswa. Menurut (Noor & Juhji, 2020) mutu seorang dosen tergambarkan dari keterampilan seorang dosen dan kemampuan dari dosen tersebut dalam proses mentransfer ilmu. Dosen merupakan akses

utama mahasiswa untuk memperoleh dan memvalidasi suatu informasi (Irham, 2019).

## 2. Kinerja Dosen

Pencapaian hasil berdasarkan pelaksanaan tugas tertentu adalah Kinerja yang kerap juga disebut sebagai pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan kerja. Kinerja merupakan hasil atas kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok atau individu (Barusman, 2019). Proses penilaian kinerja merupakan hal sistematis yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat membantu menentukan penilaian atau kemampuan seseorang (Barusman et al., 2020). Penilaian Kinerja yakni penilaian sistematis yang dilakukan organisasi dalam rangka mengevaluasi pekerjaan pegawai melalui sistem yang sistematis (Mangkunegara, 2006). Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya melalui hasil kinerja seseorang dapat memperoleh penghargaan dengan baik (Handayani et al., 2021). Kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dibidang pendidikan merupakan bentuk eksistensi dosen dan lembaga (Wahyudi & Sunarsih, 2021). Secara empiris kinerja dosen akan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku dan iklim organisasi perguruan tinggi (Jufrizen et al., 2020). Kinerja dosen merupakan kemampuan dosen untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kompetensinya (Adhan et al., 2020). (Putra & Fitri, 2021) menyatakan bahwa kinerja dosen tercerminkan dari perilaku dosen yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku dosen itu sendiri.

## 3. Sertifikasi Dosen

Sertifikasi dosen merupakan bukti berupa sertifikat yang diberikan kepada dosen yang telah memenuhi tingkat keprofesionalitasnya melalui pengumpulan 10 unsur portofolio (Jamal, 2009). Sertifikasi Dosen memiliki Tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kualitas yang dimiliki dosen selaku tenaga pendidik, kualitas dosen ditentukan melalui kelayakan dosen sebagai agen pembelajaran yang memiliki profesionalitas dan memperlihatkan proses belajar yang efektif berdasarkan hasil pembelajaran serta membantu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi Dosen merupakan sertifikat yang diberikan kepada dosen yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kinerja yang sesuai (Kunandar, 2008). (Zainuddin, 2014) Sertifikasi Dosen merupakan sertifikat yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga pendidik.

Tujuan sertifikasi dosen yakni (1) untuk melihat profesionalisme dosen, (2) untuk menentukan kelayakan dosen sebagai agen mengajar, (3) untuk meningkatkan kualitas dosen, (4) untuk meningkatkan proses belajar serta hasilnya, (5) untuk mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Proses pemberian Sertifikasi pada dosen yakni melalui pemenuhan standar kualifikasi kinerja dosen sebagai tenaga pendidik (Kusnandar, 2008). (Listyarini, 2017) sertifikasi dosen merupakan salah satu bentuk motivasi kerja dosen sehingga dosen memiliki keinginan untuk berkembang. Sertifikasi dosen merupakan pemberian tunjangan kepada dosen atas kinerja yang telah dilakukan (Nusantari, 2022). (Jamal, 2009) Manfaat dari Sertifikasi dosen yakni memberikan perlindungan terhadap profesi dosen kemudian melindungi masyarakat dari praktek pendidikan yang tidak berkualitas, serta menjaga Lembaga penyelenggara pendidikan untuk menentukan dan

menerapkan ketentuan yang telah berlaku. (Nugraha, 2021) kualitas atau kualifikasi dosen yang memuaskan dapat terlihat melalui program sertifikasi dosen. Rangkaian proses untuk memperoleh sertifikasi dosen ialah melalui pemenuhan standar kinerja dan kualifikasi dosen melalui lembar portofolio. (Piscayanti, 2015) dosen mengemban tugas mengembangkan potensi mahasiswa dalam segi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang berfokus pada Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. metode kualitatif adalah metode yang berfokus pada pengamatan mendalam (Sastypratiwi, 2020), metode kualitatif menggunakan pendekatan studi kasus (Budiyetyani & Swandi, 2019). Adapun informan penelitian ini terdiri dari (1) Dosen tetap yang telah lulus sertifikasi, (2) Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, dan (3) Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

Sumberdata penelitian ini terdiri dari Data Primer mengenai pada Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen FISIP Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung yang diperoleh secara langsung, dan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perpustakaan (library research) melalui membaca, mempelajari, mengutip, dan menelaah literatur-literatur serta bahan-bahan yang menunjang dan berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Teknik kualitatif yang terdiri dari Study Kepustakaan dan Study lapangan untuk kemudian dianalisis secara sistematis dan logis dengan penggambaran nyata mengenai objek penelitian dan subyek penelitian

### Hasil dan Pembahasan

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai yang kemudian disebut Saburai merupakan salah satu Universitas Swasta di Provinsi Lampung yang didirikan pada 8 agustus 1990 dengan salah satu fakultas yang akan dibahas yakni fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik yang memiliki sumberdaya dosen tetap sebanyak 2 orang. dengan perincian jumlah pegawai (dosen) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai (Dosen Tetap) Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	58,33%
2	Perempuan	5	41,67%
Jumlah Total		12	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dosen tetap dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar yakni 58,33% dibandingkan dosen berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 41,67%. Kemudian komposisi pegawai (dosen tetap) berdasarkan kelulusan sertifikasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah Pegawai (Dosen Tetap) Berdasarkan Sertifikasi

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Dosen Tetap Non-Sertifikasi	5	41,67
2	Dosen Tetap Bersertifikasi	7	58,33
Jumlah Total		12	100

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan data tersebut terlihat lebih banyak dosen tetap Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang bersertifikasi sebesar 58,33% dibandingkan dosen yang belum tersertifikasi yaitu sebesar 41,67%.

### Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen

Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung melalui penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik terdiri dari 23 orang dosen yang dimana 58,33% diantara telah lulus sertifikasi dosen, untuk melihat Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja dilakukan pengukuran menggunakan teori Kebijakan menurut (Edward III, 1998) yang terdiri dari dimensi Kebijakan berupa Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

#### Komunikasi.

Komunikasi dalam Implementasi Kebijakan memiliki peran untuk menginstruksikan suatu kebijakan sehingga kebijakan dapat berjalan dengan efektif (Edward III, 1998). Komunikasi dalam organisasi menunjukkan aktivitas dan penyaluran informasi berjalan dengan lancar. Berdasarkan hasil penelitian pola komunikasi dalam pelaksanaan Kebijakan Sertifikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Saburai berjalan sesuai dengan standar dan tujuan sehingga melalui Sertifikasi dosen peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik, kemudian melalui penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat beberapa dosen yang belum mendapatkan sertifikasi dikarenakan beberapa permasalahan terkait dengan pengabdian dosen yang belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian.

Sertifikasi dosen kemudian Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi adalah suatu upaya dari instansi untuk dapat memotivasi dosen-dosen dalam meningkatkan kinerja mereka melalui pemahaman terhadap esensi tugas sebagai tenaga profesional dosen terutama di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, melalui pelaksanaan informasi yang baik juga diharapkan dosen juga mampu mempertanggungjawabkan tugasnya selaku tenaga pendidik dengan baik terutama kepada mahasiswa selaku peserta didik. Komunikasi pembelajaran merupakan suatu kemampuan yang dimiliki dosen sehingga dapat memotivasi dan membuat pembelajaran berjalan dengan efektif, (Yulita, 2021).

#### Sumberdaya

Sumberdaya memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaan kebijakan selaku penggerak utama suatu kebijakan, (Edward, 1998). Sumberdaya pada penelitian ini berfokus pada sumberdaya manusia selaku penggerak utama organisasi, pada Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai dosen selaku Sumberdaya manusia harus mampu memberikan dampak positif terutama meningkatkan kinerja yang ditandai dengan pelaksanaan proses belajar mengajar yang lebih terprogram, dan terencana kemudian keterampilan dan kompetensi dosen yang lebih berkualitas, sehingga efisiensi kerja dapat

tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian kemampuan dan kompetensi Dosen fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Sang bumi Ruwa Jurai masih perlu ditingkatkan terutama dalam kemampuan pengelolaan program pembelajaran sehingga profesionalitas kinerja dosen menjadi lebih optimal. Menurut (Saputra, 2022) Kemampuan yang mendukung Profesionalitas dosen mencakup kompetensi baik secara sosial dan pribadi didalam lingkungan pendidik.

### **Disposisi/ Sikap Pelaksana**

Disposisi merupakan pelaksanaan kewajiban kebijakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, (Edward, 1998). Pelaksana Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dosen dan tentu saja sikap pelaksanaan tugas harus mencerminkan integritas, loyalitas dan kompetensi dosen yang bersangkutan. Dari hasil penelitian diketahui Kebijakan Sertifikasi dosen belum berjalan dengan optimal dimana sistem evaluasi kinerja masih sangat lemah, kemudian beberapa dosen masih belum mencapai target beban kerja yang sesuai dengan kualifikasi evaluasi Sertifikasi Dosen, tidak hanya itu diketahui pula bahwa etos kerja dosen masih sangat rendah.

Tunjangan sertifikasi dosen merupakan bentuk apresiasi dan motivasi kepada dosen sehingga dapat meningkatkan kinerja pendidik yang profesional secara efektif akan tetapi pada dosen Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai hal ini masih sangat rendah dimana masih lemahnya kesadaran dosen untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan tanggung jawab tugasnya. Tanggung jawab dan peran utama dosen ialah melaksanakan kegiatan pembelajaran secara profesional sesuai dengan beban kerjanya, (Tasbih, 2021).

### **Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi dalam melaksanakan kebijakan merupakan dasar keefektifan pelaksanaan kebijakan, (Edwarad, 1998). Struktur Birokrasi dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam meningkatkan kinerja dosen fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai memberikan kejelasan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pada masing-masing anggota dalam pelaksanaan kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jabatan dan profesi dosen memiliki peranan penting dalam kinerja dosen, dimana dosen dengan jabatan dan profesi yang tinggi akan lebih menjalankan kewajibannya secara sadar dan memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerjanya. Kompetensi dosen yang tinggi tentu akan mendukung perkembangan yang optimal dari peserta didik dan bagi perguruan Tinggi, (Iskandar et al., 2022).

### **Aspek-Aspek Pendukung**

Aspek-aspek pendukung yang mendorong Kinerja dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwai meliputi motivasi kerja yang diberikan kepada para dosen melalui pemberian tunjangan atau insentif, kemudian komitmen organisasi yang secara affective berhubungan dengan profesionalisme para dosen, serta komitmen profesi yang dimiliki setiap individu terutama para dosen yang menjalankan profesinya sebagai dosen bersertifikasi. Menurut (Saputra, 2020) Motivasi dan kompensasi merupakan unsur utama peningkatan kinerja dosen.

### Aspek-Aspek Penghambat

Aspek-aspek penghambat dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Dosen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai meliputi, Jabatan Struktural yang membuat beberapa dosen harus meninggalkan kewajibannya karena memiliki tanggung jawab menjalankan agenda fakultas maupun universitas, kemudian Sikap dosen dalam melaksanakan pembelajaran masih terdapat beberapa dosen yang belum memenuhi kewajiban sesuai dengan beban tugas, serta pemberlakuan Reward and Punishment yang tidak sejalan dengan peningkatan kinerja dosen dengan baik. Menurut (Hafid & Fajariani, 2019) kinerja dosen yang tidak relevansi dapat menghambat terciptanya kinerja dosen.

### Kesimpulan

1. Implementasi Sertifikasi Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, pertama berdasarkan dimensi komunikasi dapat disimpulkan cukup baik, kedua berdasarkan dimensi sumber daya cukup baik, ketiga berdasarkan dimensi sikap pelaksana adalah kurang baik, yang terakhir berdasarkan dimensi struktur birokrasi juga kurang baik.
2. Aspek-aspek pendukung dalam implementasi kebijakan sertifikasi dalam meningkatkan kinerja dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung adalah motivasi, komitmen organisasi, dan komitmen profesi.
3. Aspek-aspek penghambat dalam implementasi implementasi kebijakan sertifikasi dalam meningkatkan kinerja dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung adalah jabatan struktural, sikap dosen, serta reward and punishment.

### Saran

Adapun saran yang mungkin dapat dipertimbangkan dan bermanfaat bagi berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kinerja dosen FISIP Universitas Sang Bumi Jurai menjadi lebih baik dengan menerapkan sistem evaluasi kinerja Dosen dimana melalui sistem ini maka kinerja dosen secara signifikan dapat terukur dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Aldo, D., Putra, N., & Munir, Z. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut). *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 7(2), 76-82.
- Aqip, M. A. I. (2020). Analisis kepuasan mahasiswa terkait kinerja pembelajaran daring oleh dosen via aplikasi Whatsapp Grup. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), 141-153.
- Arif, A., & Putrawansyah, F. (2021). Pelatihan Pengisian BKD Sertifikasi Dosen STT Pagar Alam. *Ngabdimas*, 4(01), 23-28.
- Asnawi, M. F., & Baihaqy, M. A. M. (2019). Implementasi Metode Simple Additive Weighth (SAW) pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Berprestasi. *Jurnal*



- Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6(3), 198-205.
- Barusman, A. R. P., & Oktaviannur, M. (2019). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *VISIONIST*, 8(2).
- Barusman, M. Y., Citra, A., Oktavianur, M., & Redaputri, A. (2020). Pengambilan Keputusan Penempatan Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 459-459.
- Budisetyani, I. G., & Swandi, N. L. (2019). Kebutuhan psikologis pada pecandu narkoba (Tinjauan kualitatif dengan teknik journaling sebagai metode penggalian data). *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 400-407.
- Hafid, H., & Fajariani, N. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada stie muhammadiyah mamuju. *Kinerja*, 16(1), 58-68.
- Handayani, F., Barusman, M. Y. S., & Oktaviannur, M. (2021). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *VISIONIST*, 10(1), 29-34.
- Irham, M. (2019). Analisa Persepsi Dosen Terhadap Perbankan Syariah (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi UMN). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 436-456.
- Iskandar, F. A., Iskandar, I., & Wijayanti, L. (2022). Kompetensi Pustakawan Dalam Manajemen Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Perguruan Tinggi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ilmu Perpustakaan (JIPER)*, 4(2).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145-165.
- Laili, R. N., & Nashir, M. (2020). Pelatihan TOEP (Test of English Proficiency) bagi Dosen STIKES Banyuwangi untuk persiapan Sertifikasi Dosen. *Jurnal Abdidas*, 1(6), 487-497.
- Listyarini, D. (2017, May). Pengaruh pemberian sertifikasi dosen, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kota Semarang. In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Noor, W., & Juhji, J. (2020). Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1-12.
- Nugraha, H. A. (2021). PELAKSANAAN SERTIFIKASI BAGI DOSEN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA DOSEN (Studi Pada Universitas Ekasakti). *UNES Journal of Swara Justisia*, 5(1), 19-25.
- Nusantari, D. O. (2022, August). Sertifikasi Dosen, Sebuah Amanat Untuk Kemajuan Pendidikan Bangsa. In *SINASIS (Seminar Nasional Sains)* (Vol. 3, No. 1).
- Sanga, L. D. (2022). Dosen Adalah Penegak Masalah Etika Profesi. *TRACTARE*, 5(1), 10-15.
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja dosen. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 18(1), 118-135.
- Saputra, Y. N. (2022). Mini Review: The Competencies of Christian Religious Teacher. *PASCA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 18(1), 94-104.
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika)*, 6(2), 250-257.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin



- Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Tasbih, tasbih. 2021. Peran Dosen Terhadap Pembinaan Mahasiswa Berbasis Kompetensi. *Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam*. 8 (1). 57-70
- Wahyudi, W. (2020). Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285-291.
- Yasin, V. (2021). Penerapan sistem kegiatan belajar dan mengajar dalam instrumen sertifikasi dosen profesional menggunakan metode SMART. *TRIDHARMADIMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Jakarta*, 1(1), 37-55.
- Yulita, T. (2021). Korelasi kemampuan mengajar daring dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa dalam pembelajaran jarak jauh.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512.
- Piscayanti, K. S. (2015). Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- Zainuddin, Muhamad, dkk. 2014. Buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) terintegrasi: buku 1 naskah akademik. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemdikbud. Piscayanti, Kadek Sonia, dkk. 2015. Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 1(4).
- Jamal, Ma'aruf. 2009. *Manajemen Pendidikan Anak*. Yogyakarta: Diva.
- Kusnandar (2008). *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edwarad III. 1998. *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press: the University of Michigan