

**LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN DOSEN  
PROGRAM STUDI S1-PENDIDIKAN BIOLOGI**



Disusun oleh:

Rizkia Suciati, M.Pd.

Dra. Maryanti Setyaningsih, M.Si.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BIOLOGI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN  
LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN**

1. Judul : Laporan Survei Kepuasan Dosen  
Program Studi S1-Pendidikan Biologi
2. Ketua Gugus/ Unit Penjamin Mutu
- a. Nama lengkap : Rizkia Suciati, M.Pd.
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0309018604
  - d. Pangkat/Golongan : III-B
  - e. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
  - f. Fakultas/Prodi : FKIP / S1-Pendidikan Biologi
  - g. Alamat Rumah : Ciledug Indah 2 DB 11-14
  - h. No HP/Email : 0856-1562-062
3. Waktu Pelaksanaan : 28 Januari - 8 Februari 2022

Mengetahui,  
Ketua LPM UHAMKA



Dr. Isnaq Nuriadin, M.Pd  
NIDN. 0316078501

Jakarta, 7 Maret 2022  
Ketua Peneliti



Rizkia Suciati, M.Pd.  
NIDN. 0309018604

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, dokumen Laporan Survei Kepuasan Dosen di lingkungan Program Studi S1-Pendidikan Biologi FKIP Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA telah kami selesaikan.

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini, sehingga hasil survei ini dapat tersusun dalam bentuk laporan survei kepuasan untuk periode tahun 2022.

Pelaksanaan dan penyajian laporan hasil survey ini tentunya masih terdapat kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap adanya masukan dari segenap civitas akademika sebagai umpan balik untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan survei dan evaluasi periode yang akan datang.

Jakarta, Maret 2022

Unit Mutu Prodi S1-Pend. Biologi

## DAFTAR ISI

|   |    |
|---|----|
| HALAMAN PENGESAHAN                                    | ii |
| DAFTAR ISI  | iv |
| BAB I PENDAHULUAN                                     | 1  |
| BAB II KAJIAN TEORI                                   | 2  |
| BAB III METODE PENELITIAN                             | 6  |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN                           | 9  |
| BAB V SIMPULAN, RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI | 21 |
| 5.1. Simpulan   | 21 |
| 5.2. Rencana Tindak Lanjut                            | 21 |
| 5.3. Rekomendasi                                      | 23 |
| DAFTAR PUSTAKA  | 24 |
| LAMPIRAN  | 25 |
| 1. Biodata Peneliti                                   | 25 |
| 2. Data Penelitian                                    | 26 |
| 3. Analisis Data                                      | 33 |

## **BAB I PENDAHULUAN**

Survey terhadap pelaksanaan sistem mutu yang telah dijalankan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) adalah bagian dari proses untuk menjaga keberlangsungan berjalannya sistem penjaminan mutu dengan standar yang sudah ditetapkan. Hasil survey tingkat kepuasan Dosen di lingkungan UHAMKA menjadi bagian proses evaluasi pelaksanaan sistem penjaminan mutu.

Dalam pelaksanaan survei ini terdapat 6 aspek kepuasan yang diukur, antara lain: aspek kepuasan terhadap tugas pokok, kepuasan terhadap imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir, kepuasan terhadap sarana dan prasarana, kepuasan terhadap pimpinan, dan kepuasan terhadap tenaga kependidikan. Responden dalam pengukuran survei kepuasan ini adalah seluruh dosen tetap yang bertugas dari unit kerja prodi S1-Pendidikan Biologi FKIP UHAMKA.

Pelaksanaan survei kepuasan dosen bertujuan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan sistem penjaminan mutu di UHAMKA, dan untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap layanan yang telah ada sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hasil survei yang diperoleh akan digunakan sebagai umpan balik bagi pimpinan universitas dalam hal peningkatan manajemen dan sebagai masukan untuk menyusun rencana program kerja pengembangan universitas, sesuai dengan arah kebijakan renstra dan renop UHAMKA.

## BAB II KAJIAN TEORI

Oliver (*dalam* Supranto, 1997) mendefinisikan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan, apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan sangat kecewa. Bila kinerja sesuai harapan, maka pelanggan akan sangat puas sedangkan bila kinerja melebihi harapan pelanggan akan sangat puas harapan pelanggan dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi dari berbagai media. Pelanggan yang puas akan lebih setia lebih lama, kurang sensitif terhadap harga dan memberi komentar yang baik tentang perusahaan tersebut.

Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya (Kolter & Keller, 2008). Jadi kepuasan atau ketidak puasaan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan. Upaya untuk mewujudkan kepuasan pelanggan total bukanlah yang mudah, Mudie dan Cottom menyatakan bahwa kepuasan pelanggan total tidak mungkin tercapai, sekalipun hanya untuk sementara waktu (Tjiptono, 1998). Berdasarkan uraian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah perasaan senang, puas individu karena antara harapan dan kenyataan dalam memakai dan pelayanan yang diberikan terpenuhi.

Kepuasan pelanggan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Parasuraman *dalam* Syukri (2014) setidaknya ada 5 dimensi kualitas, yaitu: *Responsiveness* (ketanggapan) yaitu kemampuan untuk menolong pelanggan dan ketersediaan untuk melayani pelanggan dengan

baik; *Reliability* (keandalan) yaitu kemampuan untuk melakukan pelayanan sesuai yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan; *Emphaty* (empati) yaitu rasa peduli untuk memberikan perhatian secara individual kepada pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan serta kemudahan untuk dihubungi; *Assurance* (jaminan) yaitu pengetahuan, kesopanan petugas serta sifatnya yang dapat di percaya sehingga pelanggan terbebas dari resiko serta tangibles (bukti langsung) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan karyawan dan sarana komunikasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya (Asad, 2004). Menurut Hoppeck *dalam* Mundarti (2007) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Survei kepuasan dosen dilaksanakan sebagai bagian dari proses evaluasi terhadap sistem mutu yang telah berjalan di lingkungan UHAMKA. Aspek penilaian survei dosen meliputi kepuasan terhadap Tugas Pokok, Imbalan, Pengembangan Diri dan Karir, Sarana dan Prasarana, Pimpinan, dan Tenaga Kependidikan.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 60, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban: a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c. meningkatkan dan

mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dengan demikian, beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Aspek berikutnya adalah kepuasan terhadap imbalan. Imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Simamora, 2004).

Penilaian kepuasan berikutnya adalah atasan atau pimpinan. Pimpinan adalah sosok yang menjadi panutan bagi para karyawan, bukan hanya sebagai panutan tetapi peran atasan juga sebagai pemberi arahan dan juga sebagai seseorang yang harus dapat memotivasi karyawan ketika kinerjanya menurun. Sebagai seorang pemimpin, atasan harus dapat berkomunikasi dengan baik supaya para karyawan dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi harapan seorang



pemimpinnya dan apa yang menjadi fokus pimpinannya. Bukan hanya itu saja, berkomunikasi dengan baik disini juga berarti atasan dapat berkomunikasi secara dua arah, bukan hanya atasan yang memberikan arahan, tetapi atasan juga harus dapat menerima seluruh masukan dari para karyawan. Sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap kepemimpinan atasannya. Hal tersebutlah yang menjadi indikator penilaian kepuasan dosen terhadap pimpinan.

Aspek kepuasan berikutnya adalah kepuasan terhadap sarana dan prasarana, dan tenaga kependidikan. Kedua aspek ini berhubungan erat dengan kualitas layanan akademik. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sebuah universitas menjadi penilaian yang sangat penting bagi dosen untuk menunjang aktivitas akademik mereka. Sama halnya dengan sarana dan prasarana, layanan tenaga kependidikan pun dapat membantu dosen untuk menunaikan kewajibannya sebagai dosen dengan baik (Mamahit, Pendong, Langi, 2013). Maka dari itu, sistem pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan cara yang sistematis dan konsisten serta berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan perbaikan layanan akademik dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan. Evaluasi diri suatu lembaga dilakukan secara bertahap dengan melibatkan semua elemen (Sanjaya, A., 2015) .

### BAB III METODE PENELITIAN

Survei ini dibuat dalam bentuk formulir *Google*, dilakukan secara *online* melalui link: <https://forms.gle/5BAA7CEbxVMEgHN77>. Pengisian link formulir Google dilaksanakan pada tanggal 28 Januari - 8 Februari 2022. Survei dilakukan terhadap dosen tetap dari unit kerja prodi S1-Pendidikan Biologi FKIP UHAMKA, berjumlah 18 dosen tetap program studi. Adapun aspek pengukuran dalam instrumen angket kepuasan dosen terhadap UHAMKA antara lain:

**a) Kepuasan terhadap tugas pokok**, terdiri dari 11 indikator meliputi kesesuaian mengajar dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi; jumlah sks mengajar; informasi untuk membuat bahan ajar (mel; membuat RPS; keleluasaan dalam melakukan penilaian; berperan sebagai dosen pembimbing akademik; pembimbing tugas akhir; penguji tugas akhir; kesempatan melakukan penelitian dan pengabdian; kesempatan dan melakukan publikasi ilmiah.

**b) Kepuasan terhadap imbalan**, terdiri dari 7 indikator meliputi kepuasan gaji pokok sesuai dengan aturan pemerintah; kesesuaian gaji dengan pangkat dan jabatan yang dimiliki; kepuasan pendapatan dengan prestasi; tunjangan-tunjangan; kesesuaian pembagian insentif; kesesuaian nominal gaji pada slip dan SIMPEG; transparansi pembagian insentif, tunjangan, dan penghargaan.

**c) Kesempatan pengembangan diri dan karir**, terdiri dari 8 indikator meliputi kesempatan mengurus pangkat/jabatan akademik, sertifikasi dosen, melanjutkan pendidikan; kesempatan ikut serta kegiatan di luar UHAMKA; kesempatan memperoleh informasi menjadi pembicara dalam seminar/pertemuan ilmiah; kesempatan mengikuti organisasi profesi; kesempatan memegang jabatan struktural, menjadi kepanitiaan, dan pemilihan dosen teladan UHAMKA.

**d) Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana**, terdiri dari 17 Indikator meliputi kenyamanan yang berkaitan dengan luas ruangan, AC, LCD, whiteboard, kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA, ketersediaan akun zoom resmi prodi, kelengkapan dan ketersediaan laboratorium, koleksi perpustakaan, ketersediaan ruang laktasi, kebersihan toilet, dan keluasan lahan untuk parkir, serta ketersediaan fasilitas mitigasi bencana.

**e) Kepuasan terhadap Pimpinan**, meliputi 10 parameter yaitu kepuasan terhadap pimpinan universitas, fakultas, lembaga, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kerja.

**f) Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan**, meliputi 6 indikator yaitu pelayanan tenaga kependidikan level universitas dan fakultas terkait tugas pokok caturdarma, pengembangan karir, hak dosen.

Angket yang disusun menggunakan skala Likert 1-5 (5 = sangat setuju; 4 = setuju; 3 = cukup; 2 = kurang setuju; 1 = sangat tidak setuju). Kuesioner hasil survei kepuasan kemudian ditabulasi dan dianalisis dengan analisis statistik sederhana, yaitu mengakumulasikan jumlah poin setiap indikator yang divisualisasikan ke dalam diagram, dengan bantuan *Microsoft Excell Analysis ToolPak*. Interpretasi tingkat kepuasan dosen dimodifikasi dari CSI (Syukri, 2014) yang tersaji dalam Tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1. Interpretasi Penilaian Tingkat Kepuasan**

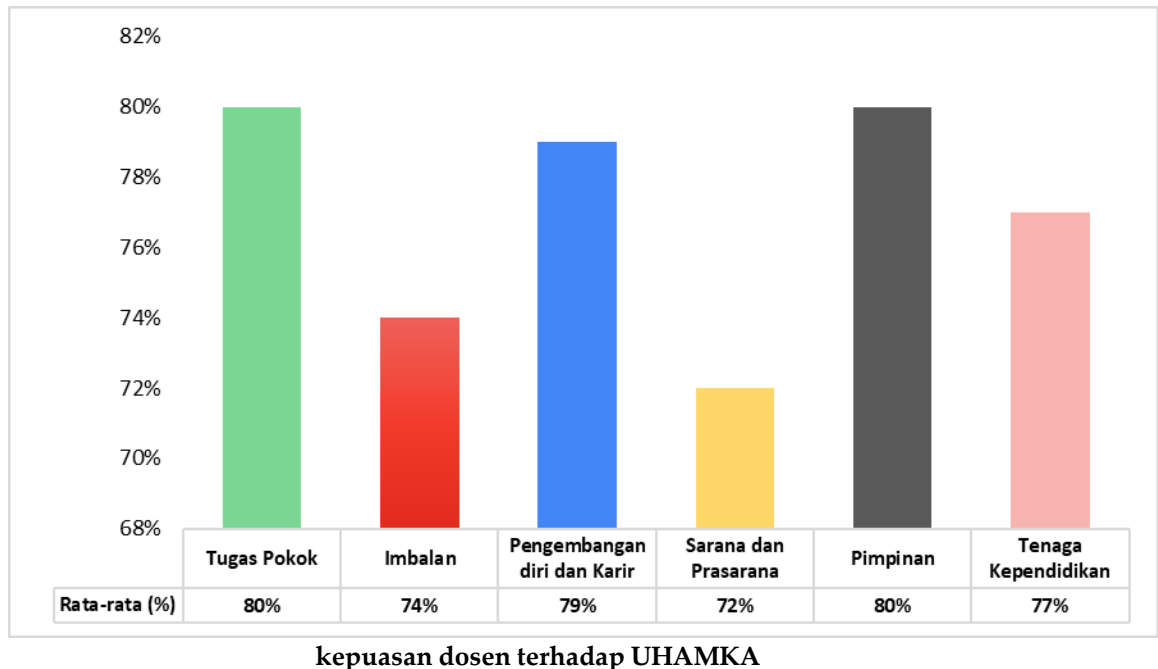
| Skor | Tingkat Kepuasan (%) | Interpretasi |
|------|----------------------|--------------|
| 5    | 86-100               | Sangat Puas  |

|   |           |                   |
|---|-----------|-------------------|
| 4 | 76-85     | Puas              |
| 3 | 60-75     | Cukup puas        |
| 2 | 55-59     | Tidak puas        |
| 1 | $\leq 54$ | Sangat tidak puas |

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Survei kepuasan dosen pada tahun 2022 terdiri dari 6 aspek yaitu: (1) Kepuasan terhadap Tugas Pokok, (2) Kepuasan terhadap Imbalan, (3) Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir, (4) Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana, (5) Kepuasan terhadap Pimpinan, dan (6) Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan. Dari ke-enam aspek penilaian tersebut, kepuasan dosen prodi S1-Pendidikan Biologi FKIP UHAMKA terhadap UHAMKA secara umum terletak pada aspek “Tugas Pokok” (80%) dan “Pimpinan” (80%), sementara terendah adalah aspek “Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana”. Hasil tabulasi rincian survei dapat dilihat pada *Lampiran 2*. Gambaran secara umum hasil penilaian kepuasan dosen prodi S1- Pendidikan Biologi terhadap UHAMKA yang tersaji pada **Gambar 4.1**. berikut.

Gambar 4.1. Gambaran umum hasil penilaian



Berdasarkan Gambar 4.1. terlihat bahwa kepuasan dosen prodi S1-Pendidikan Biologi terhadap UHAMKA secara umum berada dalam kategori “Puas”, dan “Cukup Puas”. Dari ke-enam aspek penilaian kepuasan dosen prodi S1-Pendidikan Biologi terhadap UHAMKA, persentase kepuasan yang tertinggi tercatat untuk aspek “Tugas Pokok” dan “Pimpinan” dengan nilai rata-rata tingkat kepuasannya sebesar 80%. Angka tersebut menyatakan bahwa UHAMKA melalui pimpinan baik itu pimpinan universitas, fakultas, maupun lembaga berkomitmen untuk memfasilitasi dosen dalam melaksanakan tugas pokok caturdarma. Di sisi lain, aspek “Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana” memperoleh tingkat kepuasan sebesar 72%. Angka tersebut menunjukkan bahwa adanya parameter yang membuat dosen merasa tidak terfasilitasi dari keberadaan sarana dan prasarana yang dimiliki UHAMKA, sehingga perlu diperbaiki oleh pengelola universitas. Selanjutnya, ke-enam aspek tersebut akan dipaparkan lebih rinci pada sub bab berikut ini.

#### **A. Aspek Kepuasan Terhadap Tugas Pokok**

Hasil survei kepuasan dosen tetap prodi S1-Pendidikan Biologi terhadap Tugas Pokok Dosen memiliki tingkat kepuasan dengan nilai rata-rata sebesar 80%. Angka tersebut diinterpretasikan bahwa dosen merasa puas dalam menerima tugas pokok yang diberikan, dan merasa sudah maksimal dalam menjalankan caturdarma. Dari 11 indikator ternyata ada satu indikator yang memperoleh angka kepuasan terendah, yaitu berkaitan dengan beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi.

Alasan rasio antara jumlah mahasiswa (kelas sedikit) dengan jumlah dosen tetap prodi masih belum seimbang. Akibatnya pendistribusian mata kuliah (jumlah sks) dengan dosen pengampu menjadi tidak terdistribusi secara merata, sehingga masih terdapat dosen yang belum tercukupi jumlah sks mengajarnya dan harus menambah dengan unsur

lain yang cukup sulit terpenuhi. Oleh karena itu, dosen menyarankan agar hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi pimpinan baik itu level prodi maupun fakultas agar realisasi 12 sks setiap semester terpenuhi.

Berikut adalah Tabel 4.1. yang memperlihatkan rincian hasil survei kepuasan dosen terhadap tugas pokok.

**Tabel 4.1. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok**

| ASPEK                         |    | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|-------------------------------|----|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP TUGAS POKOK | 1  | Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya  | 83%   | 80%       |
|                               | 2  | Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi  | 37%   |           |
|                               | 3  | UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya   | 82%   |           |
|                               | 4  | Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu   | 92%   |           |
|                               | 5  | Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai | 81%   |           |
|                               | 6  | Menjadi pembimbing akademik mahasiswa   | 84%   |           |
|                               | 7  | Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa  | 82%   |           |
|                               | 8  | Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa   | 82%   |           |
|                               | 9  | Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal                             | 88%   |           |
|                               | 10 | Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal    | 90%   |           |
|                               | 11 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah  | 82%   |           |

*\*catatan:*

*Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah*

## B. Aspek Kepuasan Terhadap Imbalan

Dari hasil perhitungan tabulasi jawaban responden, kepuasan dosen terhadap imbalan yang diberikan oleh UHAMKA, dosen merasa cukup puas dengan nilai rata-rata tingkat kepuasannya sebesar 74%, dimana angka tersebut naik dari kepuasan tahun 2021 yang hanya memperoleh 70% saja. Imbalan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan UHAMKA kepada dosen berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen agar produktivitasnya meningkat.

Dosen tetap prodi S1-Pendidikan Biologi merasa gaji yang diterima selama mengabdikan di UHAMKA tidak sesuai dengan aturan pemerintah. Terlihat dari hasil survei yang tertera pada Tabel 4.2. bahwa indikator terkait dengan hal tersebut memperoleh tingkat kepuasan yang rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 67% (cukup puas). Angka tersebut menandakan bahwa masih ada dosen yang merasa bahwa gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan aturan pemerintah. Di sisi lain, mereka merasa puas atas tunjangan dan prestasi yang diberikan UHAMKA di luar dari pemberian gaji pokok. Temuan lainnya adalah sistem penerimaan gaji yang terintegrasi oleh sistem kepegawaian (SIMPEG) memudahkan dosen untuk melakukan pengecekan, indikator tersebut memperoleh respon sangat puas dari para dosen dengan nilai rata-rata kepuasan sebesar 84%. Adapun rincian persentase tingkat kepuasan dosen terhadap imbalan tertera pada Tabel 4.2. berikut.

**Tabel 4.2. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Imbalan**

| ASPEK | INDIKATOR | Nilai | Rata-rata |
|-------|-----------|-------|-----------|
|-------|-----------|-------|-----------|



|                           |   |   |     |     |
|---------------------------|---|---|-----|-----|
| KEPUASAN TERHADAP IMBALAN | 1 | Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah                            | 67% | 74% |
|                           | 2 | Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki                           | 74% |     |
|                           | 3 | Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan | 76% |     |
|                           | 4 | Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini                         | 77% |     |
|                           | 5 | Pembagian insentif sudah sesuai   | 71% |     |
|                           | 6 | Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)               | 84% |     |
|                           | 7 | Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA   | 72% |     |

\*catatan:

Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah

### C. Aspek Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

Berdasarkan hasil survei, dosen tetap prodi S1-Pendidikan Biologi merasa puas dengan sistem pengembangan diri dan karir yang dilaksanakan di UHAMKA. Hal itu terlihat dari nilai rata-rata tingkat kepuasan dosen terhadap aspek kesempatan pengembangan diri dan karir sebesar 79%. Pengembangan diri dan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan UHAMKA dalam menjawab tantangan global di masa yang akan datang. UHAMKA sebagai LPTK PTM harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada kekuatan SDM-nya yang kompetitif. Dengan kondisi seperti itu, maka UHAMKA perlu untuk melakukan berbagai program pengembangan diri dan pembinaan karir bagi para dosennya. Beberapa saran juga disampaikan oleh responden terkait dengan aspek pengembangan diri dan karir, seperti perlunya dibuat program pengembangan dosen baik di dalam maupun di luar institusi.

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman

tertentu. Dalam hal ini, UHAMKA sebagai LPTK tentunya perlu memberikan kesempatan pengembangan diri dan karir para dosennya. Bentuk pengembangan diri yang ditawarkan oleh UHAMKA biasanya berupa kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, atau bahkan melanjutkan pendidikan. Sementara pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karir secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Namun demikian, perlu ada perbaikan dalam hal informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA karena indikator tersebut memperoleh nilai kepuasan terendah meskipun masih dalam kategori cukup (70%).

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi (83%) diketahui dari informasi/kesempatan yang diterima oleh dosen terkait mengurus jabatan akademik, melanjutkan pendidikan, menjadi pembicara atau narasumber, dan partisipasi dalam organisasi keilmuan atau profesi. Berikut rincian hasil survei tingkat kepuasan dosen terhadap aspek kesempatan pengembangan diri dan karir yang tersaji pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir**

| ASPEK | INDIKATOR | Nilai | Rata-rata |
|-------|-----------|-------|-----------|
|-------|-----------|-------|-----------|

|   |   |   |     |            |
|---|---|---|-----|------------|
| <b>KESEMPATAN<br/>PENGEMBANGAN<br/>DIRI DAN KARIR</b> | 1 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik   | 83% | <b>79%</b> |
|   | 2 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen  | 80% |            |
|   | 3 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan  | 83% |            |
|   | 4 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA | 78% |            |
|   | 5 | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA                 | 83% |            |
|   | 6 | Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi  | 83% |            |
|   | 7 | Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA   | 70% |            |
|   | 8 | Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA   | 73% |            |

*\*catatan:*

*Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah*

#### **D. Aspek Kepuasan Terhadap Sarana Prasarana**

Membangun atmosfir akademik yang kondusif seringkali menjadi hal yang dipandang sebelah mata karena dinilai bukan hal yang penting. Padahal, lingkungan akademik yang baik sangat diperlukan agar setiap elemen dalam lembaga dapat berjalan dan maksimal. Dari hasil survei, kepuasan dosen prodi S1-Pendidikan Biologi terhadap sarana dan prasarana adalah yang terendah dengan nilai rata-rata tingkat kepuasannya sebesar 72%. Meskipun secara rata-rata aspek ini masih berada dalam kategori tingkat kepuasan “cukup puas”, namun jika melihat indikator yang menjadi penilaiannya ditemukan hasil yang termasuk kategori “tidak puas” dengan nilai tingkat kepuasan sebesar 54%, 56%, 63%, dan 67%.

Dari 17 indikator aspek kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana, dosen merasa sangat tidak puas terkait prasarana atau ruangan yang ada di UHAMKA khususnya kampus FKIP. Responden merasa sangat tidak puas karena ruangan kerja dosen tidak sesuai dengan luas minimal ruang kerja dosen yang ideal ( $4\text{m}^2/\text{dosen}$ ), akibatnya dosen sering terlihat berkumpul dalam satu ruang kerja, atau bahkan satu meja kerja digunakan oleh dua dosen. Selain itu, tidak tersedianya ruangan khusus untuk konsultasi/bimbingan akademik kepada mahasiswa memperlihatkan bahwa dosen sangat tidak puas akan hal tersebut.

Kondisi pandemi Covid-19 mewajibkan setiap orang memakai masker dan menjaga jarak, oleh karena itu pimpinan universitas mengeluarkan edaran terkait protokol kesehatan (prokes) di lingkungan kampus UHAMKA, khususnya FKIP. Dengan kondisi seperti itu, fasilitas ruang kerja dosen perlu ditingkatkan karena masih tidak memenuhi persyaratan kesehatan (sering berkerumun).

Ketidakpuasan dosen terhadap sarana dan prasarana di UHAMKA menandakan bahwa perlu adanya peningkatan dan perbaikan fasilitas yang ada di UHAMKA khususnya kampus FKIP. Dengan adanya perbaikan dan peningkatan fasilitas maka kegiatan akademik pun akan berjalan dengan baik dan lancar.

Pandemi juga mengalihkan proses pembelajaran dari tatap muka menjadi *online* atau daring, baik itu sinkronus maupun asinkronus. Berkaitan dengan indikator tersebut, responden merasa cukup puas atas fasilitas yang diberikan seperti LMS *Online Learning* UHAMKA (OLU), ketersediaan akun zoom, dan fasilitas ruangan kelas untuk *online learning*. Berikut Tabel 4.4. yang menampilkan rincian hasil survei kepuasan dosen terhadap aspek saran dan prasarana.

**Tabel 4.4. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen**

### Terhadap Sarana dan Prasarana

| ASPEK                                  | INDIKATOR | Nilai   | Rata-rata |     |
|--|-----------|---|-----------|-----|
| KEPUASAN TERHADAP SARANA DAN PRASARANA | 1         | Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen  | 54%       | 72% |
|  | 2         | Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen   | 70%       |     |
|  | 3         | Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja  | 62%       |     |
|  | 4         | Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan  | 56%       |     |
|  | 5         | Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa  | 77%       |     |
|  | 6         | Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)                      | 80%       |     |
|  | 7         | Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)                    | 77%       |     |
|  | 8         | Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)   | 77%       |     |
|  | 9         | Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA   | 73%       |     |
|  | 10        | Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran   | 70%       |     |
|  | 11        | Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi                              | 67%       |     |
|  | 12        | Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan  | 76%       |     |
|  | 13        | Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> ) | 76%       |     |
|  | 14        | Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas   | 80%       |     |
|  | 15        | Fasilitas parkir yang memadai dan aman  | 84%       |     |
|  | 16        | Fasilitas toilet yang memadai dan bersih  | 77%       |     |
|  | 17        | Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana   | 63%       |     |

\*catatan:

Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah

### E. Aspek Kepuasan Terhadap Pimpinan

Kepemimpinan efektif adalah pimpinan yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku semua unsur dalam lembaga. Berdasarkan hasil survei, tingkat kepuasan dosen terhadap pimpinan memperoleh nilai rata-rata sebesar 80% yang diinterpretasikan bahwa adanya hubungan yang baik antara dosen tetap prodi S1-Pendidikan Biologi dan pimpinan baik itu di lingkup universitas, fakultas, ataupun prodi. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil penilaian dari setiap indikator yang ada di dalam aspek kepuasan tersebut, dimana masing-masing indikatornya memperoleh tingkat kepuasan sebesar 76% hingga 84%. Berikut rincian

persentase hasil survei kepuasan dosen terhadap pimpinan yang tersaji pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Pimpinan**

| ASPEK                      |    | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|----------------------------|----|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP PIMPINAN | 1  | Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen   | 77%   | 80%       |
|                            | 2  | Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen                        | 80%   |           |
|                            | 3  | Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen   | 82%   |           |
|                            | 4  | Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen  | 76%   |           |
|                            | 5  | Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | 76%   |           |
|                            | 6  | Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen   | 84%   |           |
|                            | 7  | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait   | 84%   |           |
|                            | 8  | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait  | 80%   |           |
|                            | 9  | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait  | 81%   |           |
|                            | 10 | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait   | 77%   |           |

\*catatan:

*Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah*

Pada Tabel 4.5. menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap terhadap pimpinan UHAMKA (baik itu lingkup universitas, fakultas, ataupun prodi) adalah memuaskan. Dosen merasa puas dengan segala bentuk komunikasi, pelayanan dan perhatian dari pimpinan, serta sistem

kepemimpinan yang mengedepankan prinsip transparan dan adil. Tidak hanya itu, pimpinan juga terlibat dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen terkait aktivitas caturdarma. Meskipun keseluruhan indikator dari aspek kepuasan dosen terhadap pimpinan menunjukkan penilaian yang memuaskan, tetap saja ada perolehan nilai rata-rata kepuasan yang terendah yaitu berkaitan dengan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan caturdarma dan pengembangan karir dosen, baik yang dilakukan oleh pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) ataupun pimpinan fakultas. Dengan demikian, hal tersebut perlu dicatat bagi pimpinan jika ke depannya prinsip transparansi dan adil harus ditingkatkan agar para dosen semakin percaya dan puas terhadap kinerja pimpinan.

#### **F. Aspek Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan**

Dari 6 indikator pernyataan yang disajikan tingkat kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan adalah memuaskan dengan perolehan nilai rata-rata kepuasan sebesar 78%. Hal ini terlihat dari penilaian di setiap indikatornya yang menunjukkan tingkat kepuasannya sebesar 76% hingga 78%. Pada Tabel 4.6. tampak bahwa layanan tenaga kependidikan baik di level universitas ataupun fakultas memperlihatkan layanan yang cukup memuaskan. Namun terkait dengan pelaksanaan tugas pokok caturdarma ataupun pengembangan karir perlu ditingkatkan kembali agar dosen merasa puas (terbantu) oleh layanan yang dilakukan para tenaga kependidikan dalam hal pelaksanaan tugas pokok, ataupun pengembangan karir baik itu di pelayanan di level universitas ataupun fakultas. Berikut rincian hasil survei kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan yang tersaji pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6. Rincian Persentase Tingkat Kepuasan Dosen**

### Terhadap Tenaga Kependidikan

| ASPEK  |   | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|--|---|---|-------|-----------|
| KEPUASAN<br>TERHADAP<br>TENAGA<br>KEPENDIDIKAN | 1 | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen                       | 76%   | 78%       |
|  | 2 | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen  | 76%   |           |
|  | 3 | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen   | 76%   |           |
|  | 4 | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen | 79%   |           |
|  | 5 | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen                  | 78%   |           |
|  | 6 | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen                     | 81%   |           |

\*catatan:

Tingkat kepuasan terendah diberi tinta merah

Meskipun dosen merasa puas atas layanan dari tenaga kependidikan, ada beberapa saran dari para responden yaitu perlunya meningkatkan *hospitality* (keramahan) dengan cara merespon setiap bentuk komunikasi dari dosen (*chat* atau telepon) secara sopan, santun, dan merespon cepat WA dosen dengan tidak menunda-nunda untuk membalasnya. Dengan demikian, tenaga kependidikan perlu diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya agar tercipta pelayanan akademik yang baik (*service of excellence*) bagi seluruh civitas akademik UHAMKA.



## BAB V SIMPULAN, RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen prodi S1-Pendidikan Biologi tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa dosen merasa puas terhadap UHAMKA. Persentase tertinggi terletak pada kepuasan dosen terhadap Tugas Poko dan Pimpinan dengan nilai rata-rata tingkat kepuasan sebesar 80%. Sementara hal yang perlu ditingkatkan adalah kepuasan terhadap sarana dan prasarana karena memperoleh nilai rata-rata tingkat kepuasan sebesar 72%. Pengadaan sarana dan prasarana perlu diperbaiki, terutama terkait ketersediaan ruangan kerja dosen yang ideal untuk setiap dosen.

### 5.2. Rencana Tindak Lanjut

Adapun ringkasan temuan dan rencana/kegiatan tindak lanjut dari hasil temua survei tersaji pada tabel berikut:

| No | Temuan  | Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut   | Waktu | Estimasi Biaya |
|----|---|--|-------|----------------|
| 1  | Kepuasan terhadap Tugas Pokok: <ul style="list-style-type: none"><li>• Mengajar memenuhi beban minimal 12 sks/semester (tingkat kepuasan 37%)</li></ul>   | Rapat tingkat fakultas atau prodi membahas masalah distribusi sks dan solusi kekurangan sks bagi dosen yang sks mengajarnya kurang dari 12 sks |       |                |
| 2  | Kepuasan terhadap Imbalan: <ul style="list-style-type: none"><li>• Gaji yang tidak sesuai dengan aturan pemerintah (tingkat kepuasan 67%)</li></ul>   | Rapat tingkat fakultas atau universitas untuk mengkaji ulang terkait sistem penggajian dosen di UHAMKA   |       |                |
| 3  | Kepuasan terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir: <ul style="list-style-type: none"><li>• Perolehan informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA (tingkat kepuasan 70%)</li></ul> | Rapat tingkat fakultas atau universitas untuk memaksimalkan peran biro informasi (biro SDM)  |       |                |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 4 | <p>Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang kerja dosen dengan luas minimal 4m<sup>2</sup>/ dosen (tingkat kepuasan 54%)</li> <li>• Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan (tingkat kepuasan 56%)</li> <li>• Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/ studio/bengkel seni yang menunjang prodi (tingkat kepuasan 67%)</li> <li>• Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana (tingkat kepuasan 63%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapat di tingkat prodi membahas kondisi ruangan dosen yang ideal, ruangan untuk bimbingan/konsultasi akademik, khususnya di masa pandemi dan persiapan pembelajaran era <i>new normal</i></li> <li>• Rapat di tingkat prodi membahas kualitas/kelengkapan yang dibutuhkan laboratorium (Lab Biologi) sebagai penunjang kegiatan praktikum.</li> <li>• Rapat tingkat universitas/fakultas membahas fasilitas mitigasi bencana</li> <li>• Hasil rapat disampaikan di tingkat fakultas dan universitas untuk ditindaklanjuti.</li> </ul> |  |  |
| 5 | <p>Kepuasan terhadap Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prinsip transparansi dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen oleh pimpinan universitas (rekotrat/lembaga) dan fakultas (tingkat kepuasan 76%)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapat/Pertemuan dengan seluruh dosen untuk membahas pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen, serta mengkomunikasikannya melalui pihak terkait (Biro SDM) agar transparan dan adil.</li> </ul>   |  |  |
| 6 | <p>Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Layanan tenaga kependidikan pada level universitas dan fakultas terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen, pengembangan karir, dan hak dosen (tingkat kepuasan 76%)</li> </ul>   | <p>Mengajukan ke fakultas untuk menugaskan staf tenaga kependidikan yang khusus membantu kegiatan pelaksanaan caturdarma, pengembangan karir, dan hak dosen khususnya dosen prodi S1-Pendidikan Biologi</p>  |  |  |

### 5.3. Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat disampaikan berdasarkan hasil survei kepuasan dosen tahun 2022 antara lain:

| Temuan   | Rekomendasi  |
|--|--|
| <p>Kepuasan terhadap Tugas Pokok:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengajar memenuhi beban minimal 12 sks/semester (tingkat kepuasan 37%)</li> </ul>   | <p>Pimpinan prodi perlu mendistribusikan matakuliah kepada dosen yang sesuai dengan bidang kompetensinya, dan memfasilitasi dosen prodi untuk menambah kekurangan sks dengan mengajar lintas prodi</p>   |
| <p>Kepuasan terhadap Imbalan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang tidak sesuai dengan aturan pemerintah (tingkat kepuasan 67%)</li> </ul>   | <p>Pihak yang berwenang (Universitas) perlu mengkaji kembali terkait sistem penggajian di UHAMKA, dengan merujuk aturan pemerintah seputar UMR</p>   |
| <p>Kepuasan terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perolehan informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA (tingkat kepuasan 70%)</li> </ul>   | <p>Pihak yang berwenang (baik itu Universitas, Fakultas, Prodi) perlu membuat <i>platform</i> khusus untuk menginformasikan perihal promosi jabatan atau keterlibatan dalam kepanitiaan tertentu di UHAMKA</p>   |
| <p>Kepuasan terhadap Sarana dan Prasarana:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ruang kerja dosen dengan luas minimal 4m<sup>2</sup>/ dosen (tingkat kepuasan 54%)</li> <li>Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan (tingkat kepuasan 56%)</li> <li>Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/ studio/bengkel seni yang menunjang prodi (tingkat kepuasan 67%)</li> <li>Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana (tingkat kepuasan 63%)</li> </ul> | <p>Pihak yang berwenang (baik Universitas maupun Fakultas) perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, terutama untuk ruang kerja dosen dan kualitas kelengkapan laboratorim (khususnya Lab Biologi) sebagai penunjang aktivitas KBM, terutama dalam kondisi pandemi dan persiapan era <i>new normal</i>.</p> |
| <p>Kepuasan terhadap Pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prinsip transparansi dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen oleh pimpinan universitas (rekotrat/lembaga) dan fakultas (tingkat kepuasan 76%)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pihak yang berwenang (baik Universitas maupun Fakultas) perlu mengadakan kegiatan untuk pemantapan atau penyamaan persepsi terkait pelaksanaan tugas pokok dosen dan pengembangan karir dosen</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
| <p>Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Layanan tenaga kependidikan pada level universitas dan fakultas terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen, pengembangan karir, dan hak dosen (tingkat kepuasan 76%)</li> </ul> | <p>Pihak berwenang (fakultas) perlu menugaskan 1 atau 2 orang staf tenaga kependidikan yang khusus membantu dosen prodi S1-Pendidikan Biologi dalam pelaksanaan tugas pokok dan pengembangan karir, dan pemerolehan hak dosen.</p> |

## DAFTAR PUSTAKA

- Asad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Djuwita, T.M., *Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya, Jawa Barat*. (<http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi 2004.htm>)
- Kotler, Philip & Kevin L. Keller 2007. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua Belas. Jakarta. Indeks.
- Mamahit, S., Paendong, MS., Langi, YAR. 2013. Tingkat Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pelayanan Universitas Sam Ratulangi Menggunakan Analisis Faktor. *Jurnal ilmiah Sains*, 13(1).
- Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Online) (<http://www.depdiknas.go.id>)
- Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009 tentang Dosen.
- Sanjaya, A. 2015. *Analisis Kepuasan Dosen Terhadap Manajemen Pada Universitas Xxx Berbasis Web*, disajikan pada seminar nasional informatika.
- Simamora. 2004. *Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Yogyakarta
- Tim BKD Dirjen DIKTI. 2017. (<http://www.kopertis12.or.id/wp-content/uploads/2017/12/Materi-1-Satu-rev-Mercure-Harmoni-28-Nov-2017-rev-p.pdf>)
- Tjiptono. 1998. *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Supranto, J. 1997. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Syukri, Siti Husna A. 2014. Penerapan Customer Satisfaction Index (CSI) dan Analisis GAP pada Kualitas Pelayanan TransJogja. *Jurnal Ilmiah Teknologi Industri*, 13(2).

## LAMPIRAN

### 1. Biodata Peneliti

#### Ketua Peneliti:

| Identitas Diri |                               |  |
|----------------|-------------------------------|--|
| 1              | Nama Lengkap ( dengan gelar ) | Rizkia Suciati, M.Pd.  |
| 2              | Jenis Kelamin                 | Perempuan  |
| 3              | Jabatan Fungsional            | Asisten Ahli   |
| 4              | NIDN                          | 0309018604   |
| 5              | Tempat dan Tanggal Lahir      | Jakarta, 9 Januari 1986  |
| 6              | E-mail                        | <a href="mailto:rizkia_suciati@uhamka.ac.id">rizkia_suciati@uhamka.ac.id</a> |
| 7              | Nomor Telepon /HP             | 08561562062  |
| 8              | Alamat Kantor                 | Jl. Tanah Merdeka, Kp. Rambutan, Ps Rebo, Jakarta Timur, 13830               |
| 9              | Nomor Telepon / Fax           | (021) 8400341 / (021) 8411531  |
| 10             | Mata kuliah yang diampu       | 1. Biologi sel dan molekuler<br>2. Evolusi                                   |

#### Anggota Peneliti 1:

| Identitas Diri |                               |  |
|----------------|-------------------------------|--|
| 1              | Nama Lengkap ( dengan gelar ) | Dra. Maryanti Setyaningsih, M.Si.  |
| 2              | Jenis Kelamin                 | Perempuan  |
| 3              | Jabatan Fungsional            | Lektor   |
| 4              | NIDN                          | 0022126501   |
| 5              | Tempat dan Tanggal Lahir      | Jakarta, 22 Desember 1965  |
| 6              | E-mail                        | <a href="mailto:maryantisetyaningsih@gmail.com">maryantisetyaningsih@gmail.com</a> |
| 7              | Nomor Telepon /HP             | 087788033986   |
| 8              | Alamat Kantor                 | Jl. Tanah Merdeka, Kp. Rambutan, Ps Rebo, Jakarta Timur, 13830                     |
| 9              | Nomor Telepon / Fax           | (021) 8400341 / (021) 8411531  |
| 11             | Mata kuliah yang diampu       | 1. Tumbuhan non vaskuler<br>2. Mikrobiologi Dasar                                  |

## 2. Data Penelitian

### a) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Tugas Pokok

| KEPUASAN TERHADAP TUGAS POKOK |  |  |   |   |  |                                       |  |                                       |   |  |   |               |
|-------------------------------|--|--|---|---|--|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---|--|---|---------------|
| Responden                     | Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian/ kompetensi saya | Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi | UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya | Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu | Keleluasan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai | Merjadi pembimbing akademik mahasiswa | Merjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa | Merjadi penguji tugas akhir mahasiswa | Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal | Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal | Memperoleh informasi/kesempatan/ fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah | Rata-Rata (%) |
| R-1                           | 4  | 2  | 5   | 5   | 4  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   | 80%           |
| R-2                           | 3  | 2  | 5   | 5   | 5  | 4                                     | 4  | 4                                     | 5   | 5  | 4   |               |
| R-3                           | 5  | 1  | 3   | 5   | 4  | 5                                     | 5  | 4                                     | 5   | 5  | 4   |               |
| R-4                           | 2  | 3  | 2   | 1   | 1  | 1                                     | 1  | 1                                     | 1   | 1  | 1   |               |
| R-5                           | 5  | 1  | 3   | 5   | 4  | 5                                     | 5  | 5                                     | 4   | 4  | 3   |               |
| R-6                           | 4  | 1  | 2   | 5   | 5  | 5                                     | 5  | 5                                     | 4   | 4  | 4   |               |
| R-7                           | 4  | 2  | 4   | 4   | 4  | 1                                     | 3  | 4                                     | 3   | 4  | 3   |               |
| R-8                           | 5  | 5  | 5   | 5   | 5  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| R-9                           | 3  | 3  | 4   | 5   | 3  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| R-10                          | 5  | 1  | 4   | 4   | 4  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 4  | 4   |               |
| R-11                          | 3  | 1  | 3   | 5   | 4  | 1                                     | 1  | 1                                     | 4   | 4  | 4   |               |
| R-12                          | 5  | 1  | 5   | 5   | 5  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| R-13                          | 4  | 1  | 5   | 5   | 4  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 4   |               |
| R-14                          | 5  | 1  | 5   | 5   | 4  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| R-15                          | 5  | 3  | 5   | 5   | 4  | 5                                     | 1  | 1                                     | 4   | 5  | 5   |               |
| R-16                          | 3  | 2  | 4   | 4   | 3  | 4                                     | 4  | 4                                     | 4   | 5  | 3   |               |
| R-17                          | 5  | 2  | 5   | 5   | 5  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| R-18                          | 5  | 1  | 5   | 5   | 5  | 5                                     | 5  | 5                                     | 5   | 5  | 5   |               |
| <b>Nilai (%)</b>              | <b>83%</b>   | <b>37%</b>   | <b>82%</b>  | <b>92%</b>  | <b>81%</b>   | <b>84%</b>                            | <b>82%</b>                               | <b>82%</b>                            | <b>88%</b>  | <b>90%</b>   | <b>82%</b>  |               |

b) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Imbalan

c) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

| KEPUASAN TERHADAP IMBALAN |   |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
|---------------------------|---|--|---|--|--|--|--|--|---|--|
| Responden                 | Saya su- puas de- pokok- saat ini- aturan | KESEMPATAN PENGEMBANGAN DIRI DAN KARIR |   |  |  |  |  |  |   |  |
|                           |   | Responden                              | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar instansi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA | Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA | Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi | Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA | Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi UHAMKA |
| R-1                       |   |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
| R-2                       |   |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
| R-3                       |   |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
| R-4                       |   | R-1                                    | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  |
| R-5                       |   | R-2                                    | 4   | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 1   | 1  |
| R-6                       |   | R-3                                    | 4   | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1   | 1  |
| R-7                       |   | R-4                                    | 1   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2  |
| R-8                       |   | R-5                                    | 4   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3  |
| R-9                       |   | R-6                                    | 5   | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5   | 5  |
| R-10                      |   | R-7                                    | 3   | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3  |
| R-11                      |   | R-8                                    | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  |
| R-12                      |   | R-9                                    | 4   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  |
| R-13                      |   | R-10                                   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  |
| R-14                      |   | R-11                                   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3  |
| R-15                      |   | R-12                                   | 5   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4  |
| R-16                      |   | R-13                                   | 4   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  |
| R-17                      |   | R-14                                   | 4   | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3   | 4  |
| R-18                      |   | R-15                                   | 5   | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4  |
| Nilai (%)                 |   | R-16                                   | 4   | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4  |
|                           |   | R-17                                   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  |
|                           |   | R-18                                   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  |
|                           |   | <b>Nilai [%]</b>                       | <b>83%</b>  | <b>80%</b>   | <b>83%</b>   | <b>78%</b>   | <b>83%</b>   | <b>83%</b>   | <b>70%</b>  | <b>73%</b>   |



d) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Sarana dan Prasarana

| KEPUASAN TERHADAP SARANA DAN PRASARANA |  |   |  |   |  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |                  |
|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|------------------|
| Responden                              | Memiliki ruang<br>kegiatan dengan luas<br>minimal 4<br>m <sup>2</sup> /dosen | Kelengkapan<br>sarana (akses<br>internet meja,<br>kursi, AC, dll)<br>pada ruang dosen | Kenyamanan<br>ruang dosen<br>untuk bekerja | Ketersediaan dan<br>kualitas ruangan<br>untuk melayani<br>mahasiswa bimbingan | Ketersediaan<br>ruang kelas yang<br>sesuai dengan<br>jumlah<br>mahasiswa | Kualitas akses internet<br>(LCD, AC, whiteboard/<br>smartboard dalam<br>ruang kelas (jika<br>pembelajaran luring) | Ketersediaan dan<br>kualitas meja/ kursi<br>dosen dan mahasiswa<br>dalam ruang kelas (jika<br>pembelajaran luring) | Ketersediaan dan<br>kerapian ruang<br>kelas (jika<br>pembelajaran<br>luring) | Kualitas fasilitas<br>LMS/Online<br>Learning<br>U-PAWA | Ketersediaan<br>akun zoom<br>resmi/prod<br>untuk<br>pembelajaran | Ketersediaan,<br>kelengkapan dan<br>kualitas<br>laboratorium/studio/<br>bangelun seri yang<br>merujuk/prod | Kualitas/ keleng<br>kapan sarana<br>dan ide/le<br>perpustakaan | Kemudahan dalam<br>mengakses<br>perpustakaan digital<br>U-PAWA<br>( <a href="http://lib.uinma.ac.id">http://lib.uinma.ac.id</a> ) | Ketersediaan<br>ruang Laktasi<br>di tiap<br>Fakultas | Fasilitas<br>parkir yang<br>memadai<br>dan aman | Fasilitas toilet<br>yang memadai<br>dan bersih | Ketersediaan<br>fasilitas mitigasi<br>bencana | Rata-Rata<br>(%) |
| R1                                     | 2  | 2   | 2  | 2   | 3  | 3   | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3   | 5  | 3   | 2  | 2   | 72%              |
| R2                                     | 2  | 5   | 3  | 2   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3   | 5  | 5   | 5  | 3   |                  |
| R3                                     | 2  | 4   | 4  | 2   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5   | 5  | 5   | 4  | 2   |                  |
| R4                                     | 4  | 1   | 1  | 2   | 1  | 1   | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3   | 2  | 3   | 2  | 3   |                  |
| R5                                     | 3  | 3   | 3  | 3   | 3  | 5   | 5  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4   | 4  | 4   | 4  | 3   |                  |
| R6                                     | 2  | 3   | 5  | 3   | 4  | 3   | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5   | 5  | 4   | 5  | 3   |                  |
| R7                                     | 1  | 2   | 2  | 2   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3   | 3  | 4   | 4  | 3   |                  |
| R8                                     | 4  | 4   | 4  | 4   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2   | 2  | 5   | 4  | 1   |                  |
| R9                                     | 3  | 4   | 3  | 3   | 5  | 5   | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4  | 4   | 4  | 2   |                  |
| R10                                    | 3  | 4   | 4  | 3   | 4  | 4   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   |                  |
| R11                                    | 2  | 3   | 3  | 1   | 3  | 3   | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 4  | 4   | 3  | 3   |                  |
| R12                                    | 3  | 5   | 4  | 4   | 5  | 5   | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5   | 5  | 4   | 5  | 5   |                  |
| R13                                    | 4  | 4   | 3  | 3   | 3  | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   |                  |
| R14                                    | 3  | 4   | 4  | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 5  | 5   | 4  | 4   |                  |
| R15                                    | 1  | 2   | 1  | 2   | 4  | 4   | 4  | 5  | 1  | 5  | 2  | 2  | 3   | 3  | 4   | 1  | 3   |                  |
| R16                                    | 2  | 4   | 2  | 2   | 3  | 4   | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 3  | 4   | 4  | 3   |                  |
| R17                                    | 3  | 4   | 3  | 3   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4  | 5   | 5  | 4   |                  |
| R18                                    | 5  | 5   | 5  | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  | 5   | 5  | 5   |                  |
| <b>Nla (%)</b>                         | <b>54%</b>   | <b>70%</b>  | <b>62%</b>                                 | <b>58%</b>  | <b>77%</b>   | <b>80%</b>  | <b>77%</b>   | <b>77%</b>   | <b>73%</b>   | <b>70%</b>   | <b>67%</b>   | <b>78%</b>   | <b>78%</b>  | <b>81%</b>   | <b>84%</b>                                      | <b>77%</b>                                     | <b>63%</b>                                    |                  |

e) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Pimpinan

| KEPUASAN TERHADAP PIMPINAN |   |  |   |  |  |   |   |  |  |   |               |
|----------------------------|---|--|---|--|--|---|---|--|--|---|---------------|
| Responden                  | Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen | Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait | Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhimmadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait | Rata-Rata (%) |
| R-1                        | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 5   | 5   | 4  | 4  | 4   | 80%           |
| R-2                        | 3   | 4  | 4   | 3  | 3  | 3   | 4   | 3  | 3  | 3   |               |
| R-3                        | 4   | 5  | 4   | 4  | 3  | 4   | 5   | 5  | 5  | 4   |               |
| R-4                        | 1   | 1  | 1   | 1  | 1  | 1   | 1   | 1  | 1  | 1   |               |
| R-5                        | 3   | 3  | 4   | 3  | 3  | 4   | 4   | 4  | 4  | 3   |               |
| R-6                        | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 5   | 4   | 4  | 4  | 3   |               |
| R-7                        | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 3   | 3  | 4  | 4   |               |
| R-8                        | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   |               |
| R-9                        | 4   | 4  | 4   | 3  | 4  | 4   | 5   | 4  | 4  | 4   |               |
| R-10                       | 4   | 4  | 4   | 4  | 4  | 4   | 4   | 4  | 4  | 3   |               |
| R-11                       | 3   | 3  | 3   | 4  | 4  | 5   | 4   | 4  | 4  | 4   |               |
| R-12                       | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   |               |
| R-13                       | 4   | 4  | 5   | 4  | 4  | 5   | 4   | 4  | 4  | 4   |               |
| R-14                       | 4   | 4  | 4   | 3  | 3  | 3   | 4   | 4  | 4  | 4   |               |
| R-15                       | 4   | 4  | 5   | 4  | 4  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   |               |
| R-16                       | 3   | 4  | 4   | 3  | 3  | 4   | 4   | 3  | 3  | 3   |               |
| R-17                       | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   |               |
| R-18                       | 5   | 5  | 5   | 5  | 5  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   |               |
| <b>Nilai (%)</b>           | <b>77%</b>  | <b>80%</b>   | <b>82%</b>  | <b>76%</b>   | <b>76%</b>   | <b>84%</b>  | <b>84%</b>  | <b>80%</b>   | <b>81%</b>   | <b>77%</b>  |               |

f) Hasil survei kepuasan dosen terhadap Tenaga Kependidikan

| KEPUASAN TERHADAP TENAGA KEPENDIDIKAN |   |  |   |   |  |   |
|---------------------------------------|---|--|---|---|--|---|
| Responden                             | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen | Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen | Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen |
| R-1                                   | 4   | 5  | 3   | 4   | 4  | 4   |
| R-2                                   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-3                                   | 2   | 2  | 2   | 3   | 3  | 3   |
| R-4                                   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 4   |
| R-5                                   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-6                                   | 3   | 3  | 3   | 4   | 4  | 4   |
| R-7                                   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   |
| R-8                                   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5  | 5   |
| R-9                                   | 3   | 3  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-10                                  | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-11                                  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 3   |
| R-12                                  | 5   | 5  | 5   | 5   | 5  | 5   |
| R-13                                  | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-14                                  | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-15                                  | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  | 4   |
| R-16                                  | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  | 4   |
| R-17                                  | 5   | 4  | 5   | 5   | 4  | 5   |
| R-18                                  | 5   | 5  | 5   | 5   | 5  | 5   |
| Nilai (%)                             | 76%   | 76%  | 76%   | 79%   | 78%  | 81%   |

g) Saran-saran

| Respon den | SARAN-SARAN   |
|------------|---|
| R-1        | Semoga kedepannya sistem di uhamka terintegrasi satu sama lain jadi dosen tidak perlu berkali-kali upload dokumen yang sama.  |
| R-2        | Memberi kesempatan seluas-luasnya, terbuka dan fair kepada tenaga pendidik yang profesional dengan mengadakan seleksi melalui test, tidak hanya dengan kriteria pilihan dari pimpinan saja sehingga semua dosen yang kompeten dapat mengikuti seleksi, agar dapat dilibatkan membantu bidang struktural dll di uhamka   |
| R-3        | Hendaknya semua informasi didapatkan oleh semua dosen bukan hanya dosen tertentu saja terkait pengembangan karir dosen dan transparansi dalam pemilihan dosen teladan dsb   |
| R-4        | Beberapa Pembagian mata kuliah terkdang tidak sesuai dengan bidang keahlian saya, Tenaga kependidikan tolong melayani semua dosen tanpa memandang jabatannya  |
| R-5        | -   |
| R-6        | Bagaimana regulasi mengenai kinerja dosen wanita yg masih memiliki anak usia sekolah? (Balita - SD), Krn anak masih perlu pendampingan terutama dr ibunya, dg demikian dosen wanita hrus membagi waktu antara keluarga dan kampus, dan tentunya mempengaruhi kinerja dikampus.<br><br>Semoga ada regulasi yg mengatur demikian, sehingga dosen wanita bs dg tenang berkarya tanpa harus melepas tanggungjawab ke keluarga.<br>Trims |
| R-7        | Gaji yg bisa dibawa pulang sebaiknya kalau sdh level dosen tetap bisa sesuai UMP.   |
| R-8        | Sarana dan afirmasi utk difabel   |
| R-9        | -   |
| R-10       | instrumen jangan terlalu banyak   |
| R-11       | sudah cukup baik  |
| R-12       | Semakin berkembang.   |
| R-13       | Pengembangan karir dosen lebih ditingkatkan   |
| R-14       | Harus jelas peraturan pengembangan dosen untuk S3   |
| R-15       | semoga sarana dan prasarana lebih ditingkatkan kembali.   |
| R-16       | Peningkatan sarana laboratorium untuk menunjang pembelajaran  |
| R-17       | Sudah bagus   |
| R-18       | pertahankan yang sudah baik   |

\*catatan:

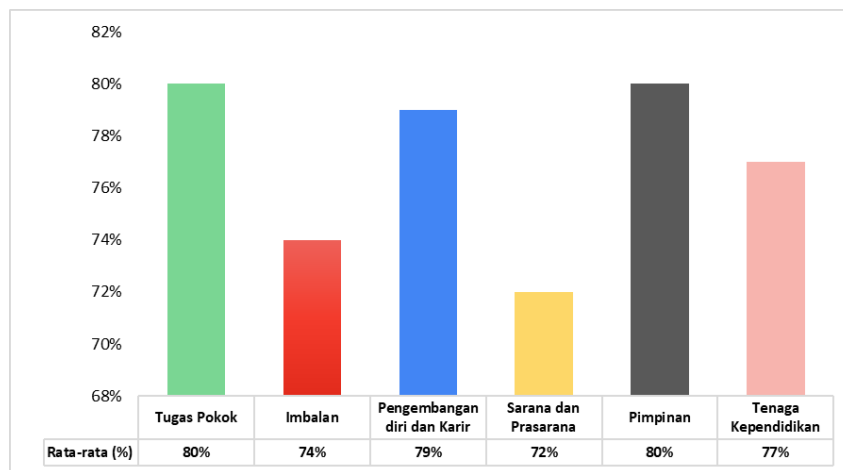
Tinta merah merupakan saran-saran yang perlu dipertimbangkan

### 3. Analisis Data

a) Perhitungan aspek kepuasan dosen (keseluruhan aspek penilaian)

| Indikator                   | Tingkat Kepuasan (%) |
|-----------------------------|----------------------|
| Tugas Pokok                 | 80                   |
| Imbalan                     | 74                   |
| Pengembangan diri dan Karir | 79                   |
| Sarana dan Prasarana        | 72                   |
| Pimpinan                    | 80                   |
| Tenaga Kependidikan         | 77                   |

Hasil survei yang dituangkan dalam diagram:



b) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Tugas Pokok

| ASPEK                         | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|-------------------------------|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP TUGAS POKOK | 1 Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya  | 83%   | 80%       |
|                               | 2 Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi  | 37%   |           |
|                               | 3 UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya   | 82%   |           |
|                               | 4 Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu   | 92%   |           |
|                               | 5 Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai | 81%   |           |
|                               | 6 Menjadi pembimbing akademik mahasiswa   | 84%   |           |
|                               | 7 Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa  | 82%   |           |
|                               | 8 Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa   | 82%   |           |
|                               | 9 Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal                             | 88%   |           |
|                               | 10 Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal   | 90%   |           |
|                               | 11 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah   | 82%   |           |

c) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Imbalan

| ASPEK                     | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|---------------------------|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP IMBALAN | 1 Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah                            | 67%   | 74%       |
|                           | 2 Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki                           | 74%   |           |
|                           | 3 Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan | 76%   |           |
|                           | 4 Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini                         | 77%   |           |
|                           | 5 Pembagian insentif sudah sesuai   | 71%   |           |
|                           | 6 Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)               | 84%   |           |
|                           | 7 Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA   | 72%   |           |

d) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan karir

| ASPEK                                  | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|--|---|-------|-----------|
| KESEMPATAN PENGEMBANGAN DIRI DAN KARIR | 1 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik   | 83%   | 79%       |
|  | 2 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen  | 80%   |           |
|  | 3 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan  | 83%   |           |
|  | 4 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA | 78%   |           |
|  | 5 Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA                  | 83%   |           |
|  | 6 Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi  | 83%   |           |
|  | 7 Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA   | 70%   |           |
|  | 8 Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA   | 73%   |           |

e) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Sarana dan Prasarana

| ASPEK | INDIKATOR  | Nilai | Rata-rata |
|-------|--|-------|-----------|
|       | 1 Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen                               | 54%   | 34        |
|       | 2 Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen                            | 70%   |           |
|       | 3 Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja   | 62%   |           |
|       | 4 Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan                                 | 56%   |           |
|       | 5 Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa   | 77%   |           |
|       | 6 Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring) | 80%   |           |

### f) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Pimpinan

| ASPEK                      | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|----------------------------|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP PIMPINAN | 1 Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen   | 77%   | 80%       |
|                            | 2 Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen                        | 80%   |           |
|                            | 3 Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen   | 82%   |           |
|                            | 4 Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen  | 76%   |           |
|                            | 5 Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen | 76%   |           |
|                            | 6 Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen   | 84%   |           |
|                            | 7 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait   | 84%   |           |
|                            | 8 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait  | 80%   |           |
|                            | 9 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait  | 81%   |           |
|                            | 10 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhimmadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait  | 77%   |           |

### g) Perhitungan kepuasan dosen terhadap Tenaga Kependidikan

| ASPEK                                 | INDIKATOR   | Nilai | Rata-rata |
|---------------------------------------|---|-------|-----------|
| KEPUASAN TERHADAP TENAGA KEPENDIDIKAN | 1 Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen                       | 76%   | 78%       |
|                                       | 2 Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen  | 76%   |           |
|                                       | 3 Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen   | 76%   |           |
|                                       | 4 Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen | 79%   |           |
|                                       | 5 Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen                  | 78%   |           |
|                                       | 6 Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen                     | 81%   |           |