LAPORAN

PELAKSANAAN SURVEY KEPUASAN DOSEN

Disusun oleh:
Tim Penjaminan Mutu
Program Studi S2-Bahasa Inggris
Dr. Syaadiah Arifin M. Pd

PROGRAM STUDI BAHASA INGGRIS
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2024

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN

1. Judul : Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA
2. Ketua Unit Penjamin Mutu
   a. Nama Lengkap : Syaadiah Arifin, M.Pd.
   b. Jenis Kelamin : Perempuan
   c. NIDN : 0311086201
   d. Jabatan Struktural : -
   e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
   f. Fakultas/Prodi : SPS/Pendidikan Bahasa Inggris
   g. Alamat Kantor : Jl. Jl. Buncit Raya, Pancora, Jakarta Selatan
   h. Telepon : 081311436023
   i. Alamat Rumah : Jl Penyelesain Tomang 3 kav dki blk 98 no.5 Meruya Utara
   j. HP/Fax/Email : syaadiah.arifin@uhamka.ac.id
3. Waktu pelaksanaan : 1 (satu) bulan

Mengetahui,

Ketua LPM UHAMKA

Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd

NIDN. 0316078501

Jakarta, 12-05- 2024

Ketua Peneliti

Dr. Syaadiah Arifin M.Pd.

NIDN. 0305107402

KATA PENGANTAR

Kami mengucap syukur kepada Allah SWT, dan mengirimkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat serta hidayah dari-Nya, kami berhasil menuntaskan laporan penelitian bertajuk "Survey Kepuasan Dosen Program Studi S2 Pendidikan Bahasa Inggris Tahun 2024."

Penelitian ini mengkaji tanggapan dosen terhadap kinerja proses pendidikan di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA. Kegiatan ini merupakan inti dari upaya penjaminan mutu internal yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UHAMKA. Melalui penelitian ini, LPM UHAMKA di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana berkomitmen untuk memastikan bahwa kecakapan dan mutu pelayanan yang diberikan kepada para dosen selalu terjaga dan berkualitas.

Besar harapan kami dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat memberikan manfaat dan informasi yang berharga bagi para pembuat kebijakan di tingkat Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA, LPM UHAMKA, Sekolah Pascasarjana UHAMKA serta pada level Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak yang telah mendukung penyelesain penelitian ini. Kami berharap kritik maupun saran yang dapat membangun agar pelaksanann survey berikutnya berjalan lebih baik lagi.

Jakarta, 12-05- 2024

Tim Penjamu S2 Prodi Pendidikan Bahasa Inggris

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR TABEL ..... **v**

DAFTAR GAMBAR ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 2

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 3

BAB II KAJIAN TEORI **5**

2.1 Definisi 5

2.2 Faktor, Kriteria, dan Dampak dari Kepuasan Dosen 6

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **8**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 8

3.2 Desain Penelitian 9

3.3 Populasi dan Sample 9

3.4 Teknik Pengumpulan Data 9

3.5 Teknik Analisis Data 10

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **11**

4.1 Hasil Penelitian 11

4.1.1 Tanggapan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing, Menguji dan memperoleh Informasi Kesempatan/ kesempatanuntuk Melaksanakan Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat 11

4.1.2 Tanggapan Dosen Terhadap Gaji dan Tunjangan 16

4.1.3 Tanggapan Dosen Terhadap Kepengurusan Pangkat, Jabatan, dan Prestasi (Pengembangan diri dan karir) 19

4.1.4 Tanggapan Dosen Terhadap Sarana dan Prasarana di Lingkungan SPs PendidikanBahasa Inggris UHAMKA 23

4.1.5 Tanggapan Dosen Terhadap Komunikasi dengan Pimpinan 28

4.1.6 Tanggapan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan 32

4.2 Pembahasan 35

BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI.....38

5.1 Rencana Tindak Lanjut.....38

5.2 Kesimpulan.....39

DAFTAR PUSTAKA 41

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian 8
Tabel 3.2 Bagian-bagian Instrumen Penelitian 9
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Respon 10
Tabel 4.1 Pertanyaan Survey Terkait Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing Dan Menguji 11
Tabel 4.2 Pertanyaan Survey Terkait Gaji Dan Tunjangan 16
Tabel 4.3 Pertanyaan Survey Terkait Pangkat, Jabatan, dan Prestasi 19
Tabel 4.4 Pertanyaan Survey Terkait Sarana Dan Prasarana 23
Tabel 4.5 Pertanyaan Survey Terkait Komunikasi Dengan Pimpinan 28
Tabel 4.6 Pertanyaan Survey Terkait Layanan Tenaga Kependidikan 32
Tabel 5.1 Rencana Tindak Lanjut 38
Tabel 5.2 Rekomendasi Dosen 40

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UHAMKA secara teratur melakukan evaluasi pada sistem mutu mereka untuk memastikan bahwa operasinya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Proses evaluasi ini sangat penting untuk memastikan sistem mutu terus berfungsi dengan efektif. Dalam proses evaluasi tersebut, tingkat kepuasan dosen UHAMKA secara keseluruhan juga diukur dan diintegrasikan.

Sebagai bagian dari usaha untuk mengendalikan dan meningkatkan kualitas pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia, sebuah laporan hasil survei disusun. Laporan ini bertujuan untuk mengumpulkan umpan balik dari dosen dan staf kependidikan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi area yang dapat diperbaiki oleh fakultas, sehingga dapat meningkatkan standar layanan dan kinerja.

Dalam penelitian yang dirujuk, tingkat kepuasan dosen terbukti sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan tinggi. Dosen yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa, yang pada gilirannya mendukung pencapaian visi dan misi institusi pendidikan tinggi. Faktor-faktor seperti kemajuan dalam karir, kondisi kerja yang nyaman, gaji yang memadai, dan pengawasan yang efektif di tempat kerja, berperan sebagai motivasi yang mendukung kepuasan dosen. Oleh karena itu, banyak penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi tingkat kepuasan dosen terhadap layanan yang diberikan oleh perguruan tinggi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut.

Sejak didirikan pada tahun 2006, Program Studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris telah dikelola oleh tenaga kependidikan yang berkualitas tinggi. Para pendidik ini tidak hanya memiliki latar belakang akademis yang solid, baik dari dalam maupun luar negeri, tetapi juga terus terbuka terhadap perkembangan terkini dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas dosen ini secara signifikan meningkatkan standar pengajaran dan pelayanan yang mereka berikan kepada mahasiswa. Akibatnya, pengetahuan yang diperoleh mahasiswa sangat mempengaruhi kehidupan sosial mereka

dan mendukung tujuan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Trianto dan Tutik (2006), kualitas dosen adalah aset utama suatu perguruan tinggi dan berperan penting dalam meningkatkan standar pendidikan serta memajukan institusi tersebut. Dosen memegang peran kunci dalam proses belajar mengajar yang menciptakan fondasi bagi kehidupan akademik dan kemajuan lembaga pendidikan tinggi.

Pada tahun 2024, Lembaga Penjamin Mutu UHAMKA menggelar survei untuk mengukur kinerja manajemen dalam memastikan kepuasan dosen dalam mengajar, melayani mahasiswa, serta mengelola kegiatan administratif, khususnya di Program Magister Pendidikan Bahasa Inggris. Survei ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan memastikan adanya evaluasi yang berkelanjutan.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dirancang untuk menggali tanggapan dosen tentang kepuasan kerja mereka dan efektivitas manajemen UHAMKA dalam mendukung dosen dalam melayani mahasiswa, khususnya di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA. Untuk mencapai tujuan tersebut, delapan pertanyaan penelitian telah dikembangkan sebagai kerangka dasar dalam studi ini.

1. Bagaimana respon dosen terhadap pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
2. Bagaimana respon dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
3. Bagaimana respon dosen terhadap gaji dan tunjangan dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
4. Bagaimana respon dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
5. Bagaimana respon dosen terhadap sarana dan prasarana di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
6. Bagaimana respon dosen terhadap komunikasi dengan para pimpinan terkait di

lingkungan UHAMKA?

7. Bagaimana respon dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
8. Bagaimana respon dosen terhadap layanan tenaga kependidikan di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen terhadap UHAMKA. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasandosen terhadap:

1. Pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji
2. Ketersediaan informasi dan kesempatan terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah
3. Gaji dan tunjangan dosen
4. Ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi
5. Sarana dan prasarana
6. Komunikasi dengan para pimpinan terkait
7. Pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait
8. Layanan tenaga kependidikan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas layanan dan fasilitas yang diberikan kepada tenaga kependidikan, dengan tujuan utama untuk mendukung dan meningkatkan kinerja dosen di universitas. Tujuan utamanya adalah untuk mengubah universitas menjadi institusi terkemuka yang dikenal akan dosen-dosennya yang berprestasi. Dosen-dosen ini tidak hanya ahli dalam mentransfer dan mengembangkan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan bimbingan berkualitas tinggi kepada mahasiswa dan secara konsisten menyediakan layanan terbaik bagi mereka. Berikut adalah beberapa manfaat spesifik dari penelitian ini:

1. Memberikan data dan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen di UHAMKA terutama di program studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris.
2. Evaluasi terhadap kualitas pelayanan di UHAMKA.
3. Dasar tindak lanjut atau landasan kebijakan maupun perbaikan terhadap pelayanan kedepan.

BAB II
KAJIAN TEORI

2.1 Definisi

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perguruan tinggi adalah kualitas sumber daya manusianya, yaitu dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, loyal, dan sangat berdedikasi terhadap profesinya serta merasa puas dengan pekerjaannya. Interaksi antara elemen-elemen ini menciptakan energi yang memotivasi kemajuan dan peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Oleh karena itu, kepuasan dosen menjadi hal yang sangat penting bagi perguruan tinggi, terutama dalam aspek pelayanan. Manajemen yang tepat atas kualitas ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan (Tjiptono, 2018). Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan esensial untuk mengetahui apakah layanan berfungsi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen termasuk kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Engko (2008) dan Awaludin (2016) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Konsep kepuasan kerja dosen dapat diambil berdasarkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), Doghonadze (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dialami para pekerja yang berhubungan dengan keberhasilan atau kemajuan kerja terkait produktifitas serta kesejahteraan pekerja itu. Demikian juga Yee et al., (2008) kepuasan kerja menjelaskan mengenai kepuasan kerja sebagai bentuk evaluasi dari keseluruhan pengalaman kerja seseorang terkait upah kerja, kenaikan jabatan, lingkungan kerja, dan juga pengurusan kerja yang dijalankan bersamadengan sebuah organisasi. Sementara itu,

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk respon sikap dan perasaan yang dialami dari pengalaman kerja seseorang terhadap keberhasilankerja yang dilakukan, lingkungan kerja, serta kesejahteraan yang di dapat setelah melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itulah, kepuasan kerja dosen juga berhubungan erat dengan bagaimana cara kerja sebuah perguruan tinggi mengelola sistem kerja dalam melayani mahasiswa. Perguruan tinggi yang mendayagunakan dosen untukmeningkatkkan pelayanan kepada mahasiswa dituntut untuk dapat mendukung fasilitas serta pelayanan terhadap dosen dalam pelaksanaan kerja. Hal ini berguna agar

dosen dapat merasakan kepuasan kerja yang akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan produktifitaskerja yang baik (Nurhayati & Jannah, 2016).

Dengan menggunakan konsep kepuasan dosen seperti dijabarkan diatas, maka hal tersebut berkaitan dengan pelayanan UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi, kepuasan dosen UHAMKA akan berpengaruh pada keterlibatan untuk berpartisipasi dalam memajukan pelayanan UHAMKA.

2.2 Faktor, Kriteria, dan Dampak dari Kepuasan Dosen

Kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh beragam faktor yang harus diperhatikan pihak universitas (Amazt & Idris, 2011). Faktor-faktor tersebut meliputi status atau posisi dosen, keamanan kerja, interaksi positif dengan mahasiswa, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, hubungan yang baik dengan kolega, gaji dan kompensasi yang memadai, kondisi kerja yang baik, hubungan harmonis dengan manajemen universitas, kebijakan akademik yang adil, dan pengawasan yang efektif dari manajemen serta pimpinan universitas. Dalam studi yang berbeda, Ali et al., (2016) menambahkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor akademik seperti kemampuan komunikasi, bimbingan mahasiswa, dan peran sebagai fasilitator dalam memberikan umpan balik, tetapi juga oleh faktor non-akademik seperti tanggung jawab yang biasanya ditangani oleh staf non-akademik. Faktor lain yang berpengaruh termasuk manajemen program akademik, fleksibilitas dalam menyusun silabus, reputasi institusi yang tercermin dari kualitas lulusan, dan kondisi tempat tinggal serta lingkungan belajar yang kondusif. Faktor aksesibilitas, seperti ketersediaan dosen dan kemampuan mereka untuk memfasilitasi akses mahasiswa ke layanan online berkualitas, juga sangat penting. Memenuhi faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dan kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa.. Faktor-faktor tersebut meliputi status atau posisi dosen, keamanan kerja, interaksi positif dengan mahasiswa, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, hubungan yang baik dengan kolega, gaji dan kompensasi yang memadai, kondisi kerja yang baik, hubungan harmonis dengan manajemen universitas, kebijakan akademik yang adil, dan pengawasan yang efektif dari manajemen serta pimpinan universitas. Dalam studi yang berbeda, Ali et al., (2016) menambahkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor akademik seperti kemampuan komunikasi, bimbingan mahasiswa, dan peran sebagai

fasilitator dalam memberikan umpan balik, tetapi juga oleh faktor non-akademik seperti tanggung jawab yang biasanya ditangani oleh staf non-akademik. Faktor lain yang berpengaruh termasuk manajemen program akademik, fleksibilitas dalam menyusun silabus, reputasi institusi yang tercermin dari kualitas lulusan, dan kondisi tempat tinggal serta lingkungan belajar yang kondusif. Faktor aksesibilitas, seperti ketersediaan dosen dan kemampuan mereka untuk memfasilitasi akses mahasiswa ke layanan online berkualitas, juga sangat penting. Memenuhi faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dan kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa.

Dalam suatu perguruan tinggi, tingkat kepuasan kerja dosen yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perguruan tinggi tersebut. Juliani & Fatmasari (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap loyalitas dosen terhadap perguruan tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan potensi penghasilan perguruan tinggi di masa depan. Selain itu, kepuasan juga berkontribusi pada peningkatan toleransi terhadap perguruan tinggi sehingga dosen menjadi lebih setia, meningkatkan rekomendasi kepada mahasiswa untuk memilih perguruan tinggi tersebut, dan tentunya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen. Selanjutnya, tingkat kepuasan ini akan selalu berubah-ubah seiring waktu sesuai dengan kebutuhan kinerja dosen. Oleh karena itu, pendekatan yang sistematis dalam supervisi kinerja dan kepuasan kerja dosen sangat penting untuk diperhatikan. Ini menjadi alasan mengapa penelitian tentang kepuasan kerja dosen perlu dilakukan secara berkala dan terus menerus dikembangkan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti akan membahas tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain dan metode penelitian, pengembangan instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data dari penelitian ini tentang tanggapan dosen terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan studi ini untuk mengevaluasi pandangan dosen mengenai mutu penyelenggaraan proses pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, khususnya di Program Studi Bahasa Inggris Sekolah Pascasarjana. Penelitian ini berlangsung dari bulan April hingga Mei tahun 2024. Berbagai kegiatan penelitian dilakukan, termasuk pembuatan tabel yang mencatat hasil temuan, seperti yang terlihat di bawah ini:

Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian

Aktifitas	**Waktu Tahun 2024**			
	April -5 Mei	**Mei-8 Mei**	**9- 13 Mei**	**14-15 Mei**
nyusunan rencana Penelitian, Studi Pendahuluan dan Instrumen Penelitian				
laksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data				
bulasi dan Analisis Data				
nyusunan Laporan Hasil Penelitian				
Hasil Penelitian dan Publikasi				

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain survey. Survey telah dirancang oleh Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.

3.3 Populasi dan Sample

Keseluruhan populasi dosen yang mengajar di Sekolah Pascasarjana UHAMKA, khususnya pada prodi Pendidikan Bahasa Inggris, diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Total responden ada enam dosen.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui instrumen survey dengan menggunakan platform Google Form. Platform ini merupakan cara yang efektif dan efisien serta memudahkan responden mengisi survey (Raju & Harinarayana, 2016; Santoso, 2019). Selama seminggu, responden diundang melalui WhatsApp untuk berpartisipasi mengisi survey. Pada undangan survey kepada dosen dijelaskan tentang tujuan survey serta diinformasikan bahwa respon dosen akan dijamin kerahasiaannya.

Adapun instrumen survey terdiri dari beberapa bagian dengan jumlah pertanyaan yangseperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bagian-bagian Instrumen Penelitian

No	Bagian	Aspek penilaian	Jenis Respon	Jumlah Item
1	Deskripsi responen	Demografi	Isian/Uraian	8
2	Pengantar	-	-	-
3	Bagian inti 1	Kepuasan terhadap tugas pokok	Likert scale 5opsi	11
4	Bagian inti 2	Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan	Likert scale 5opsi	7
5	Bagian inti 3	Kesempatan pengembangan karir	Likert scale 5opsi	8
6	Bagian inti 4	Kepuasan terhadap sarana dan prasarana	Likert scale 5opsi	14

7	Bagian inti 5	Kepuasan terhadap pimpinan	Likert scale 5opsi	10
10	Bagian inti 7	Kepuasan terhadap Tendik	Likert scale 5opsi	6
TOTAL				**64**

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data untuk penelitian ini, kami memanfaatkan metode analisis yang serupa dengan survey kepuasan alumni UHAMKA yang telah direkomendasikan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Azhar, 2015; Fahmi, 2017). Data yang dikumpulkan dari hasil survey diringkas dengan cara memasukkan nilai respons dosen ke dalam file Microsoft Excel. Nilai-nilai ini selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menghitung rerata dan standar deviasi. Proses perhitungan deskriptif kuantitatif ini dilakukan secara manual menggunakan alat statistik pada Microsoft Excel. Dalam analisis deskriptif kuantitatif ini, setiap item dievaluasi berdasarkan jumlah, rerata respons, dan standar deviasinya, lalu dikelompokkan menurut delapan aspek penilaian (lihat Tabel 3.3). Kesimpulan kemudian diambil berdasarkan rerata respons dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Respon

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan36
- 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

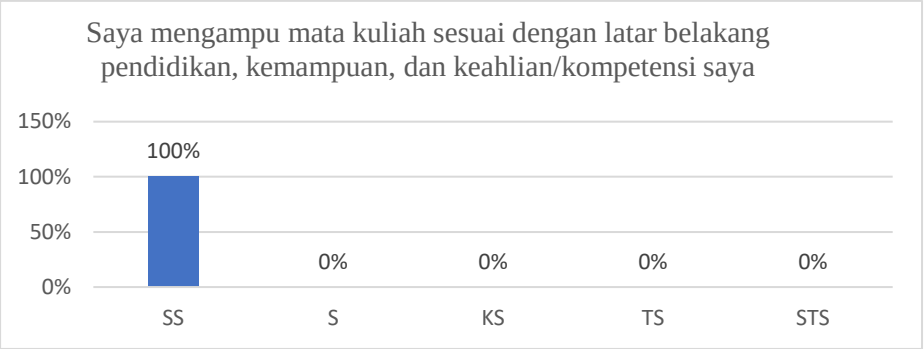
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Tanggapan dosen terhadap tugas pokok

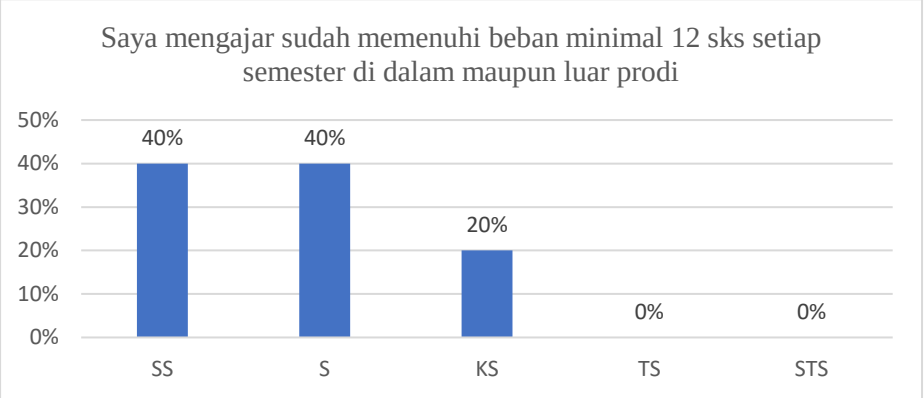
Pada instrumen survey, para dosen diberikan sebelas pertanyaan terkait kesesuaian latar belakang pendidikan, pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji mahasiswa di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA dan juga kesempatan memperoleh informasi mengenai penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi:

Tabel 4.1 Pertanyaan Survey Terkait Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing Dan Menguji

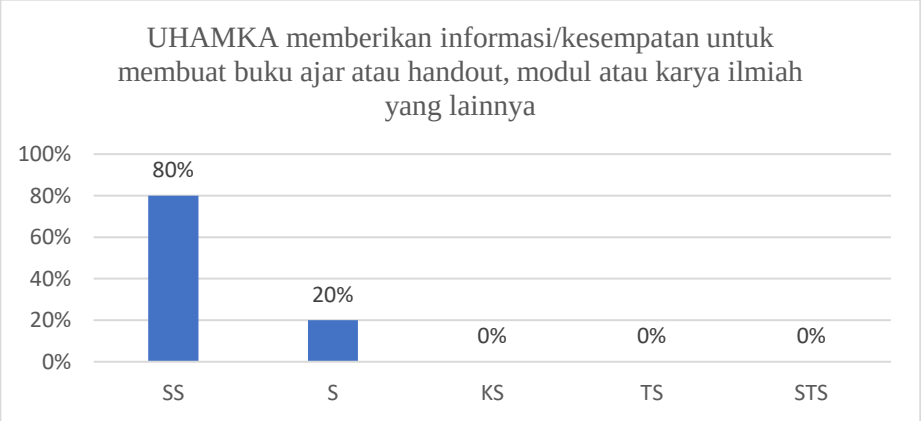
Item	Pertanyaan Survey
1	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya.
2	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester
3	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya
4	Saya dan tim pengajar diberikan kewenangan untuk menyusun RPS mata kuliah yang saya ampu
5	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai
6	Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa dengan jumlah sesuai dengan ketentuan
7	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa sesuai keilmuan
8	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa
9	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan sumber pedananaan internal Uhamka maupun eksternal.
10	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan keahlian baik dengan pendanaan internal Uhamka maupun eksternal
11	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah



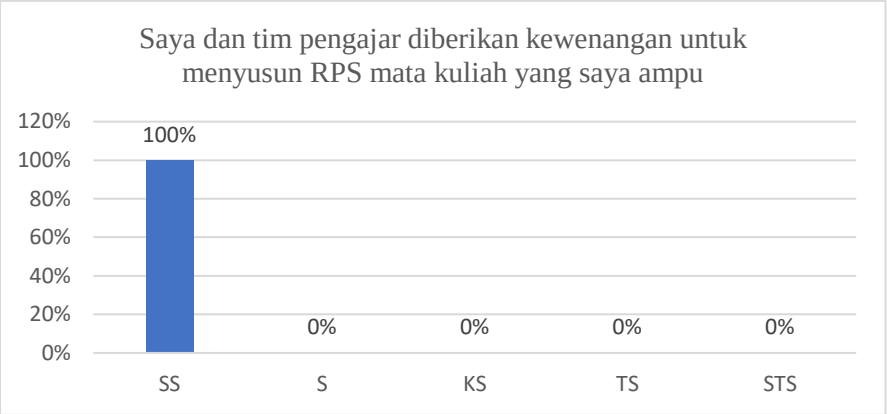
Gambar 4.1.1 Mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan,dan keahlian



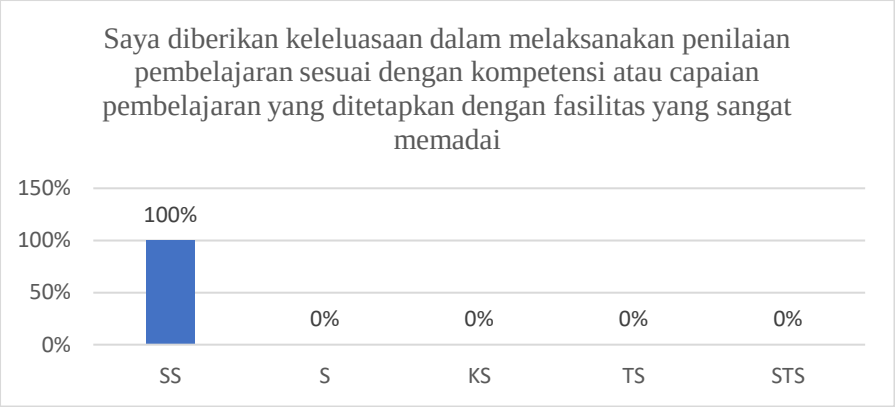
Gambar 4.1.2 Mengajar memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester



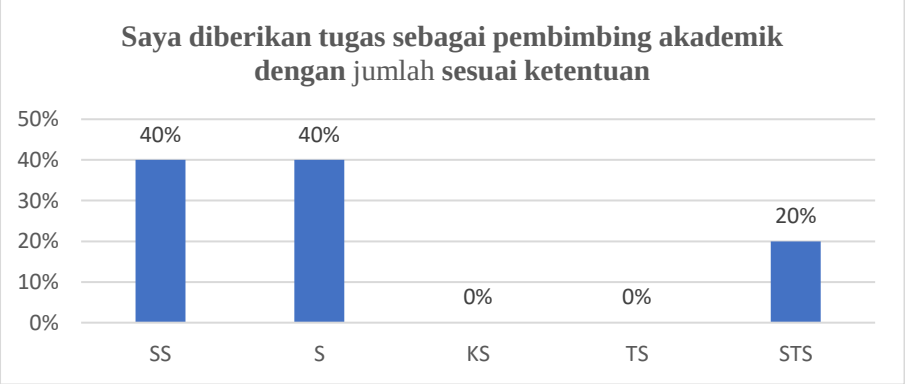
Gambar 4.1.3 UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah



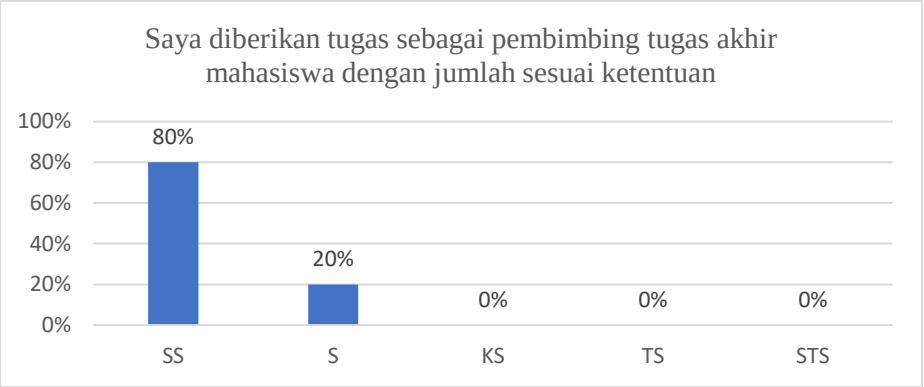
Gambar 4.1.4 Kewenangan menyusun RPS mata kuliah yang diampu



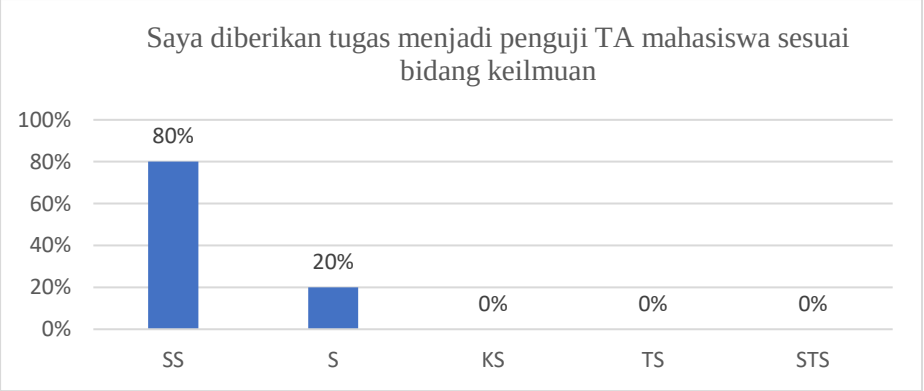
Gambar 4.1.5 Keleluasaan melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran



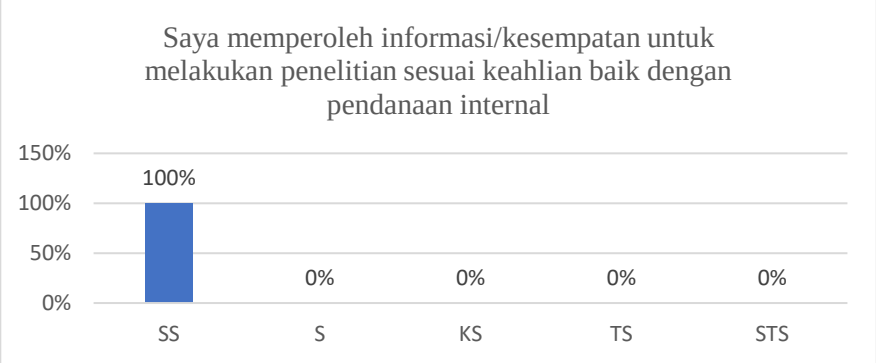
Gambar 4.1.6 Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa dengan jumlah sesuai dengan ketentuan



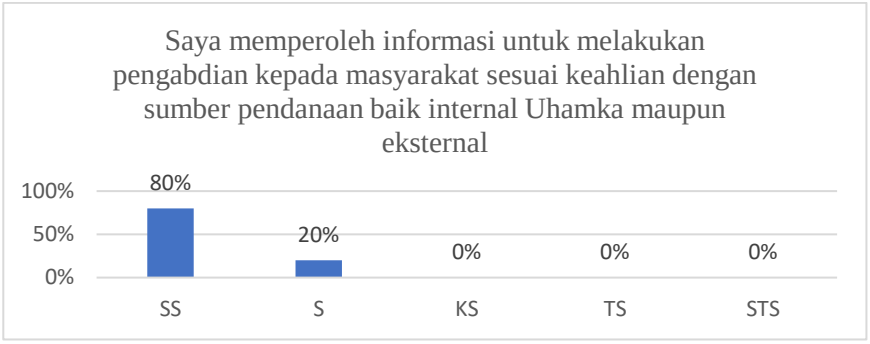
Gambar 4.1.7 Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa sesuai keilmuan



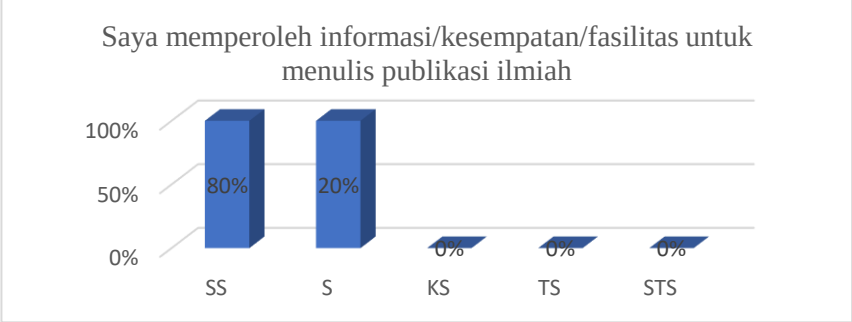
Gambar 4.1.8 Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa



Gambar 4.1.9 Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian



Gambar 4.1.10 Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat



Gambar 4.1.11

Hasil survei tentang tanggapan dosen secara umum menilai merasa puas dengan kesesuaian antara latar belakang pendidikan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka. Aspek-aspek ini meliputi pengelolaan pembelajaran, peran dalam membimbing dan menguji mahasiswa, kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta fasilitas untuk melakukan publikasi. Sebagian besar dosen menyatakan mereka "sangat setuju" atau "setuju" bahwa kondisi ini memuaskan. Selain itu, semua dosen yang terlibat dalam survei ini mengajar mata kuliah yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan kompetensi masing-masing, menunjukkan adanya kesesuaian yang baik antara keahlian dosen dan tugas pengajaran mereka.

Hampir semua dosen yang mengajar memenuhi beban mengajar minimal 12 SKS setiap semester, terutama karena banyak dosen yang juga mengajar program studi Bahasa Inggris S1. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) telah memberikan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan

akademik, seperti kesempatan untuk membuat buku ajar, modul, handout, dan karya ilmiah. Selain itu, universitas juga menyediakan pelatihan yang memadai untuk dosen.

Dalam hal penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS), semua dosen telah melaksanakannya dengan baik. Dosen merasa memiliki keleluasaan dalam melakukan penilaian pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan. Di Sps tidak ada pembimbing akademis. Hal ini berbeda dengan program S1 yang ada pembimbing akdamik, oleh karena itulah sebagian dosen memberikan nilai sangat tidak setuju.

Dosen di Uhamka memiliki tugas utama untuk mengumpulkan informasi yang cukup agar dapat melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan keahlian mereka. Untuk mendukung kegiatan ini, mereka dapat menggunakan dana internal dari Uhamka atau mencari pendanaan eksternal. Respons dosen terhadap tugas-tugas ini dapat dilihat pada grafik di atas..

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

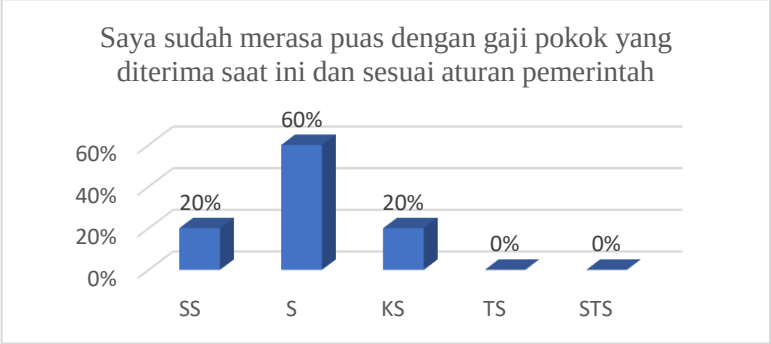
4.1.2 Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan/ imbalan

Pada instrumen survey, para dosen diberikan sepuluh pertanyaan terkait gaji dantunjangan di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA, yaitu:

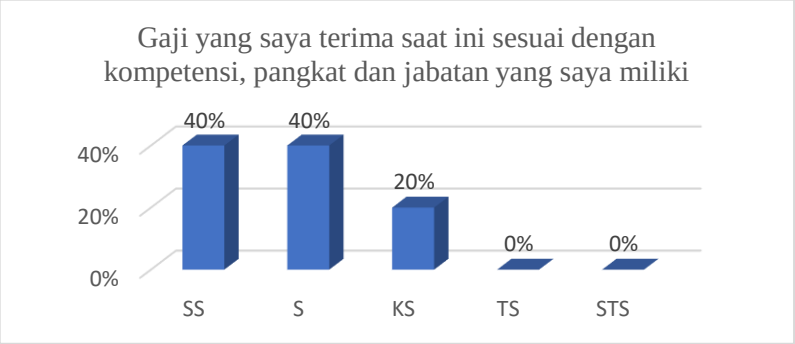
Tabel 4.2 Pertanyaan Survey Terkait Gaji Dan Tunjangan

Item	Pertanyaan Survey
12	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah
13	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki
14	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan
15	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi

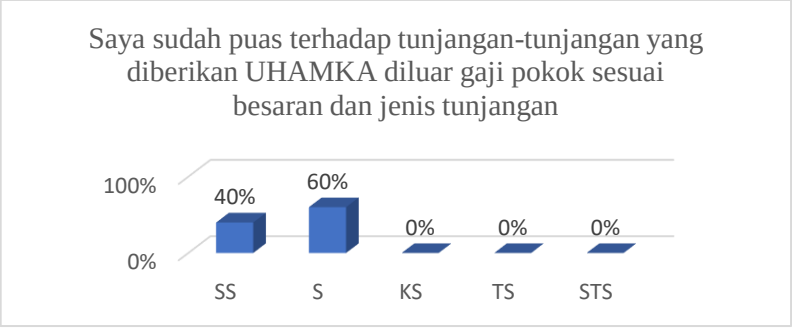
	saya selama ini
16	Pembagian insentif sudah sesuai
17	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal gaji slip di Sistem Kepegawaina (SIMPEG)
18	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan dan penghargaan di UHAMKA



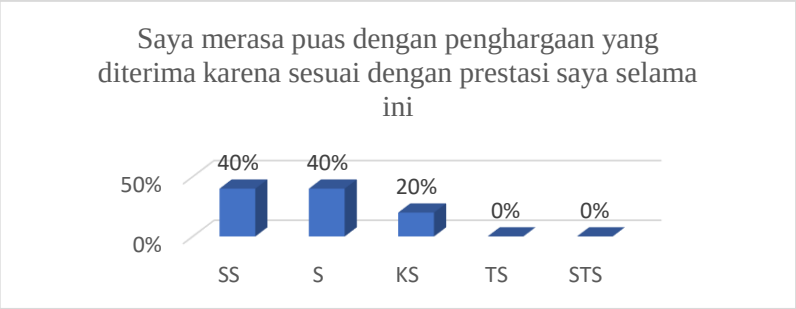
Gambar 4.2.1 gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah



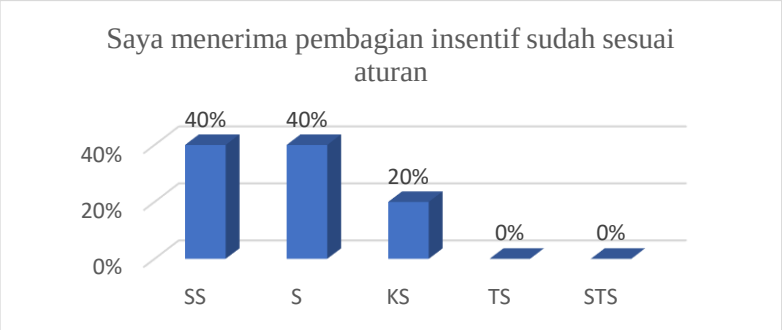
Gambar 4.2.2 Gaji yang diterima sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan



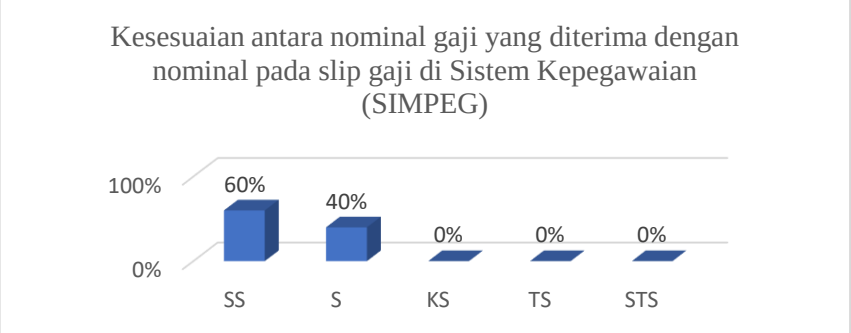
Gambar 4.2.3 Tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan



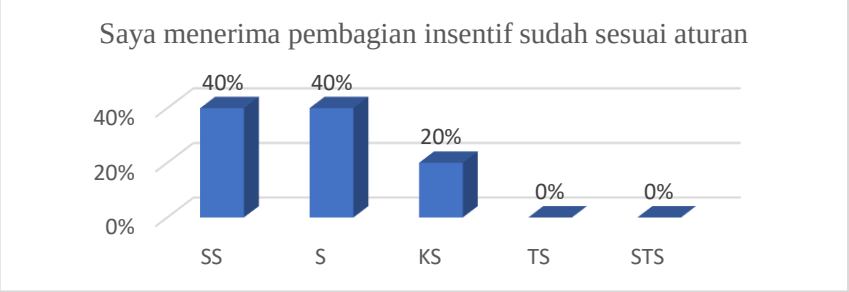
Gambar 4.2.4 Penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini



Gambar 4.2.5 Pembagian insentif sudah sesuai



Gambar 4.2.6 Kesesuaian nominal gaji pada slip gaji di SIMPEG



Gambar 4.2.7 Pembagian insentif sesuai aturan

Hasil analisis data menunjukan bahwa secara keseluruhan tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan berada ditingkat memuaskan. Tingkat kepuasan pada gaji pokok, gaji sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan, tunjangan yang diterima, serta pembagian insentif tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok sudah memuaskan . akan tetapi ada juga responden yang menjawab kuraang setuju. Dosen juga merasa puas dengan penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, namun ada yang merespon kurang setuju. Semua dosen sepakat dengan kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal gaji slip di Sistem Kepegawaian- SIMPEG. Transparan di dalam pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan juga sudah baik dan dosen merasa puas. Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan dapat dilihat pada grafik diatas.

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

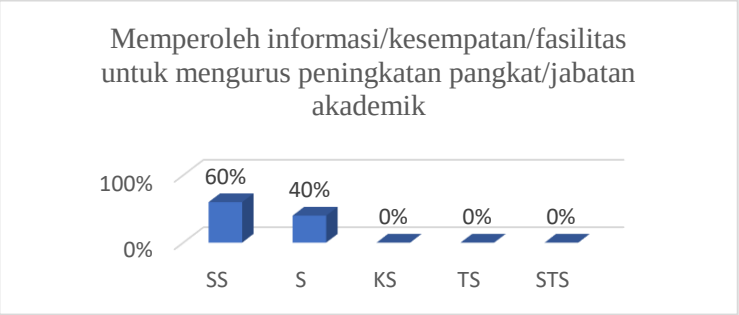
4.1.3 Tanggapan dosen terhadap kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi (pengembangan diri dan karir)

Pada instrumen survey, para dosen diberikan delapan pertanyaan tentang ketersediaan informasi dan kesempatan yang didapatkan terkait kepengurusan pangkat, jabatan, sertifikasi dosen, dan juga prestasi di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA, tersaji padatabel berikut:

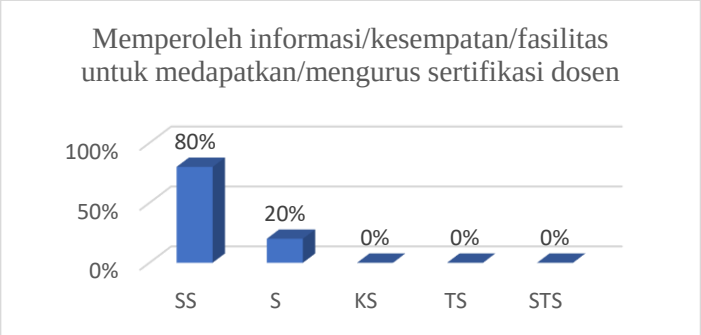
Tabel 4.3 Pertanyaan Survey Terkait Pangkat, Jabatan, dan Prestasi

Item	Pertanyaan Survey
19	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik.
20	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen.
21	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.
22	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA.
23	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA.
23	Memperoleh informasi/ kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi

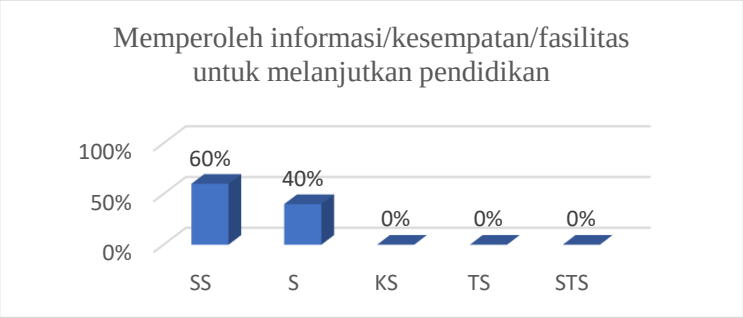
	keilmuan atur organisasi profesi
25	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA.
26	Memperoleh informasi/ kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/ berprestasi UHAMKA



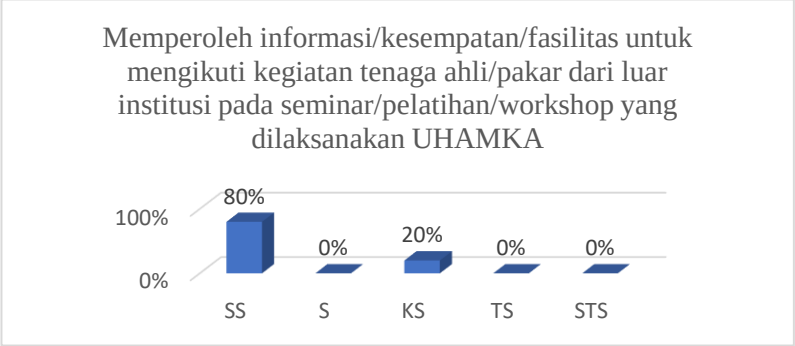
Gambar 4. 3.1 Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat



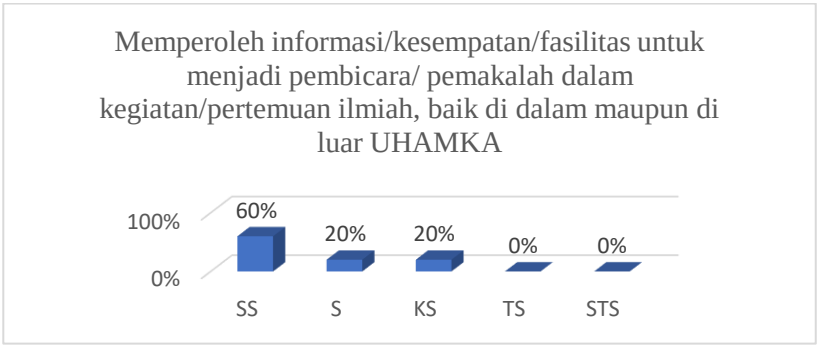
Gambar 4. 3.2 Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi



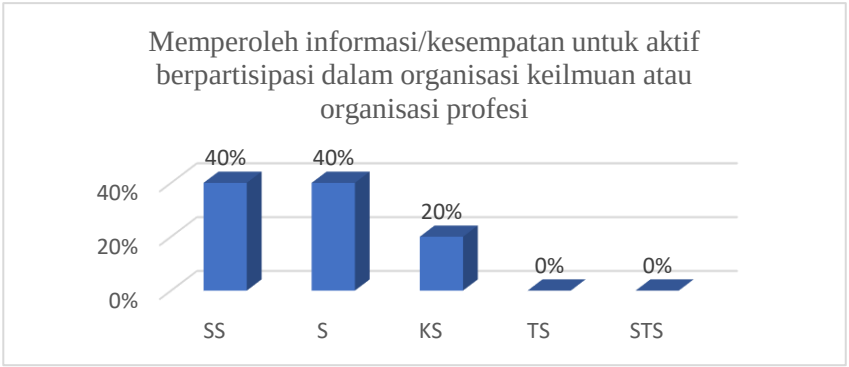
Gambar 4. 3.3 Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan



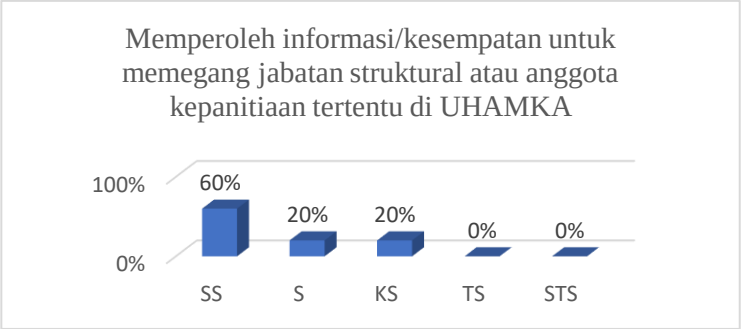
Gambar 4. 3.4 Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakardari luar institusi pada seminar/pelatihan/ workshop



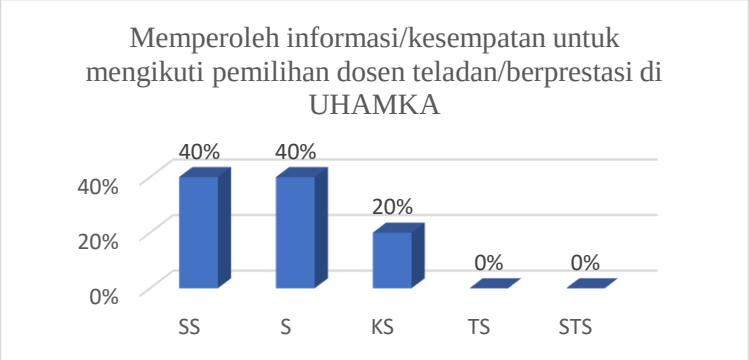
Gambar 4. 3.5 Memperoleh informasi/kesempatan untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan / pertemuan ilmiah



Gambar 4. 3.6 Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi



Gambar 4. 3.7 Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitian tertentu di Uhamka



Gambar 4. 3.7 Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan, secara umum dosen merasa puas pada bagian ini. Dosen menyatakan sangat setuju atau setuju. Hanya sebagian kecil menyatakan kurang setuju. Dosen merasa sangat puas dalam mengembangkan diri dan karir dan rata-rata responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju. Dibagian ini Uhamka benar-benar serius untuk meningkatkan karir dan pengembangan diri dosen. Hal ini dapat terlihat dari grafik yang ditampilkan diatas.

Kriteria Penilaian

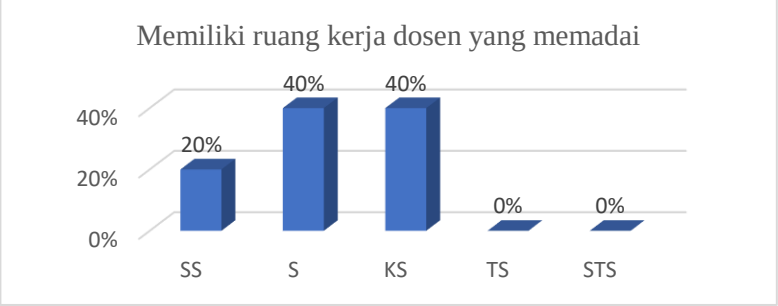
20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

4.1.4 tanggapan dosen terhadap sarana dan prasarana di lingkungan SPs pendidikan Bahasa Inggris Uhamka

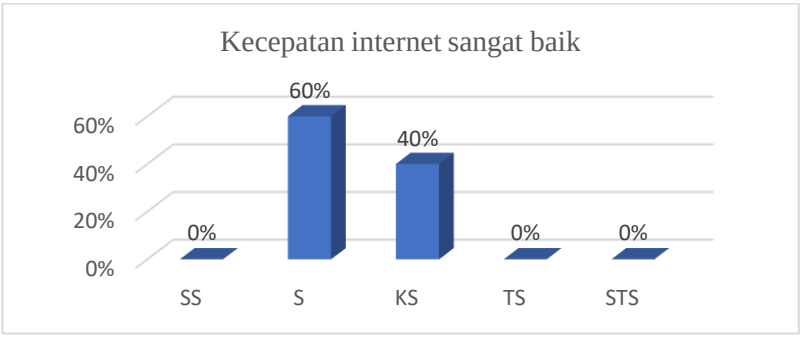
Pada bagian instrumen survey ini, para dosen diberikan sembilan belas pertanyaan tentang sarana dan prasarana yang tersedia di ruang kerja dosen, ruang bimbingan, ruang kelas, kelengkapan sarana penunjang prodi, dan fasilitas sekitar kampus di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Pertanyaan Survey Terkait Sarana Dan Prasarana

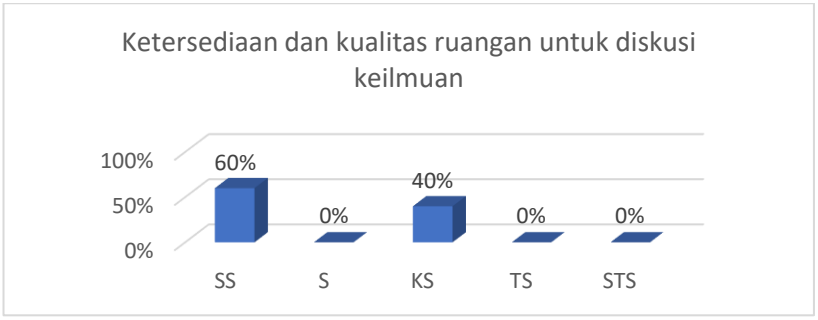
Item	Pertanyaan Survey
27	Memiliki ruang kerja dosen yang memadai
28	Kecepatan internet sangat baik.
29	KeKetersediaan dan kualitas ruangan untuk diskusi keilmuan
30	Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan.
31	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa.
32	Kualitas akses internet LCD/ Ac/ White board/ smart board di dalam kelas jika pembelajaran luring)
33	LMS Online learning Uhamka mudah digunakan
34	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/ studio/ bengkel seni yg menunjang prodi
35	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan
36	Ketersediaan koleksi jurnal internasional bereputasi pada perpustakaan digital UHAMKA (http://lib.uhamka.ac.id/)
37	Ketersediaa ruang laktasi di tiap fakultas
38	Fasilitas parkir yang memadai dan aman
39	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih
40	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana



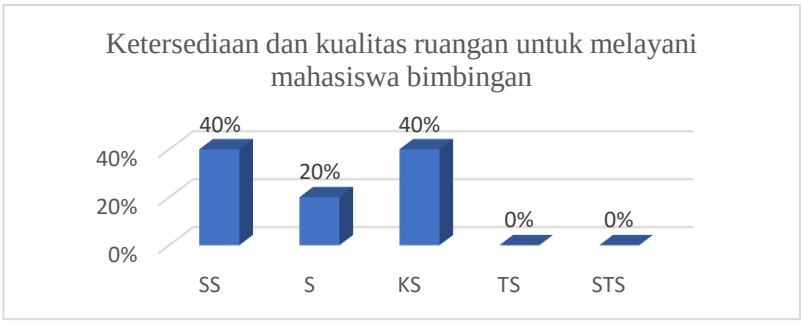
Gambar 4.4.1 Memiliki ruang kerja dosen yang memadai



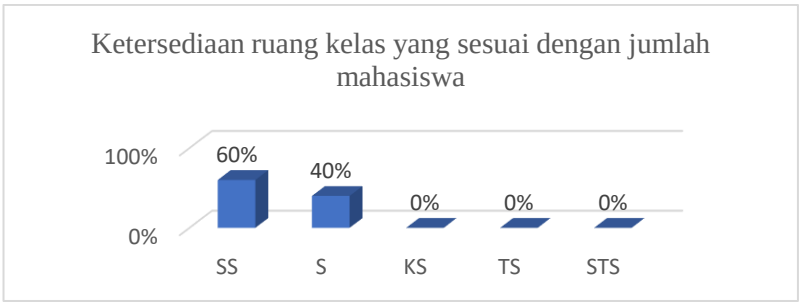
Gambar 4.4.2 kecepatan internet sangat baik



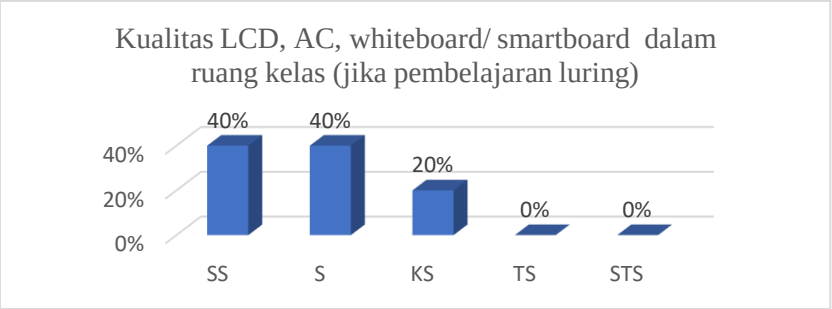
Gambar 4.4.3 Ketersedian dan kualitas ruang untuk diskusi keilmuan



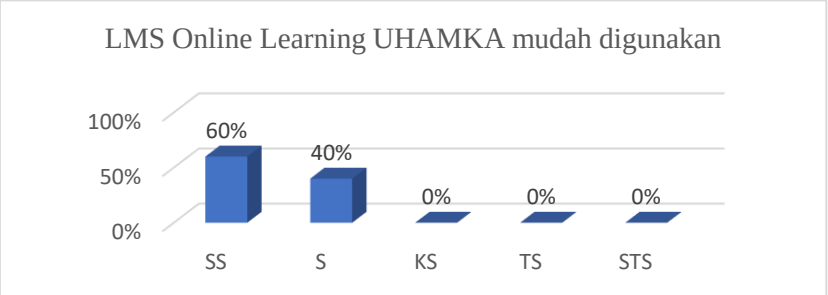
Gambar 4.4.4 Ketersedian dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa



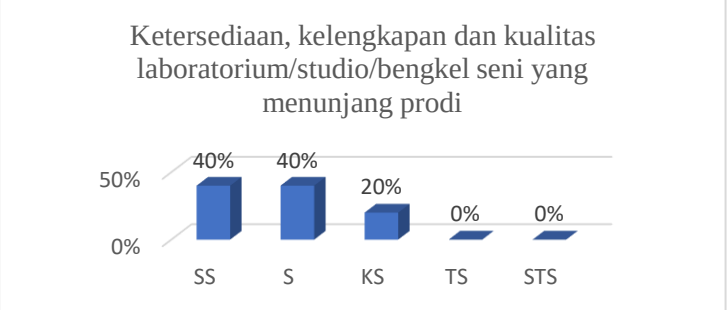
Gambar 4.4.5 Ketersedian ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa



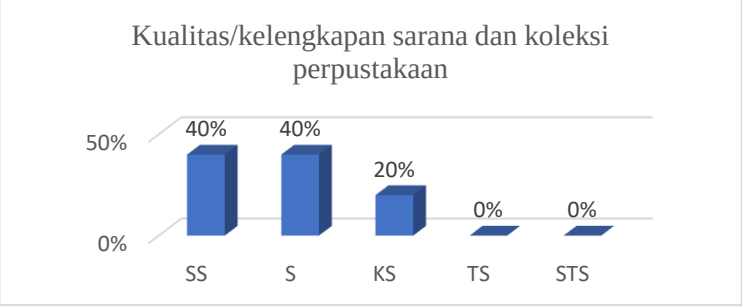
Gambar 4.4.6 Kualitas LCD, AC, Whiteboard/ smartboard dalam kelas



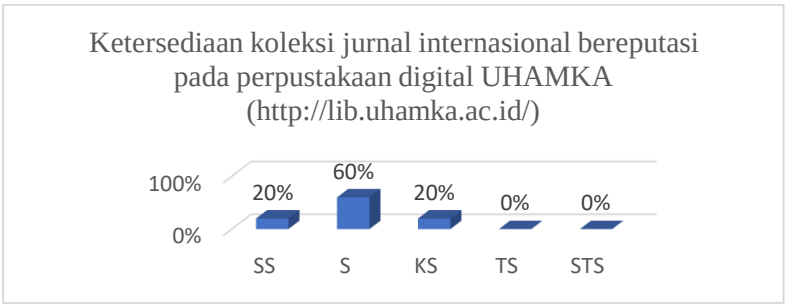
Gambar 4.4.7 LMS Online learning UHAMKA mudah digunakan



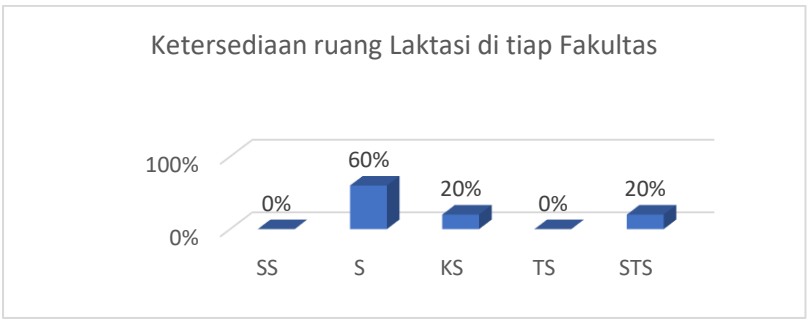
Gambar 4.4.8 Ketersediaan kelengkapan dan kualitas laboratorium/ bengkel



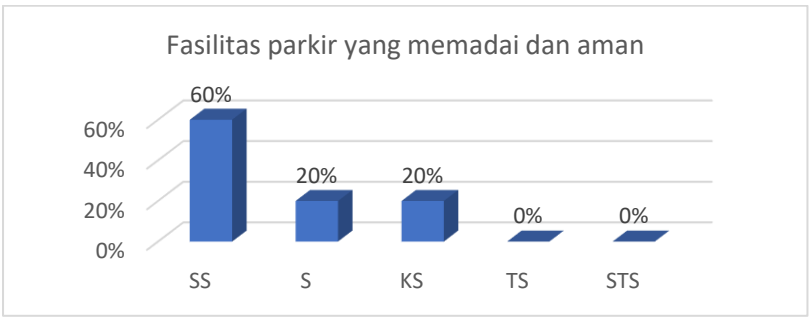
Gambar 4.4.9 Kualitas/ kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan



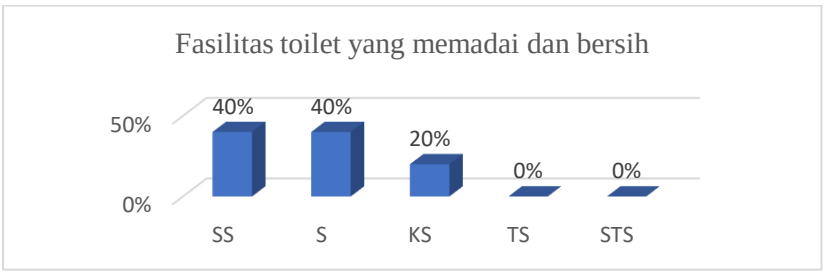
Gambar 4.4.10 Ketersediaan koleksi jurnal internasional bereputasi pada perpustakaan digital Uhamka (http://lib.uhamka.ac.id)



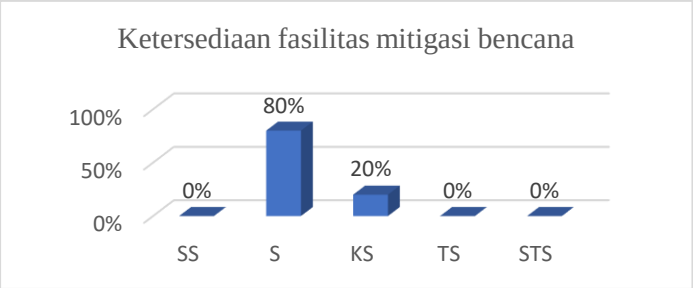
Gambar 4.4.11 Ketersedian ruang laktasi di tiap fakultas



Gambar 4.4.12 Fasilitas parkir yang memadai



Gambar 4.4.13 Fasilitas toilet yang memadai dan bersih



Gambar 4.4.13 Tersedia fasilitas mitigasi bencana

Tanggapan dosen terhadap sarana dan fasilitas yang menunjang pengelolaan pembelajaran dan pekerjaan dosen memperoleh hasil yang cukup memuaskan (ada beberapa dosen yang merespon sangat tidak setuju dan kurang setuju pada berbagai item dari bagian ini).

Secara detail dapat dijabarkan bahwa dosen merasa sangat puas terhadap sarana Ac (sangat setuju dan setuju), ruang kelas sesuai jumlah mahasiswa (sangat setuju dan setuju), begitu juga mengenai fasilitas LCD/ white board., kualitas kursi dosen , kerapihan dan kebersihan ruang kelas jika ada luring ,kualitas fasilitas LMS online learning , serta kerapihan dan kebersihan kelas, dosen merasa sangat puas dengan poin-poin ini.

Dosen juga merasa sangat puas pada kelengkapan dan kualitas laboratorium/ studio yang menunjang prodi serta mengakses perpustakaan digital Uhamka. Ketersedian parkir yang memadai dan aman, dan toilet yang bersih juga membuat dosen sangat puas.

Namun untuk poin-poin tertentu dosen merasa cukup puas dengan ruang kerja dosen (dosen memberi respon kurang setuju sekitar 40%), dan cukup puas cukup kenyamanan ruang dosen. Kecepatan iternet yang ada di kampus SPs mendapat tanggapan cukup puas (40% tidak setuju dengan keaadaan ini). Dosen juga cukup puas denga ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan, dan juga ketersediaann ruangan untuk diskusi ilmiah (empat puluh persen menyatakan kurang setuju, sementara 60% menyatakan sangat setuju dan setuju). Begitu juga dengan ketersedian ruang laktasi dosen menyataka kurang setuju terhadap layanan yang diberikan (40%).

Tanggapan ketersediaan mitigasi bencana dosen mendapat respon memuaskan dari mahasiswa. Tanggapan dosen terhadap sarana dan prasarana dapat dilihat dari grafik diatas.

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

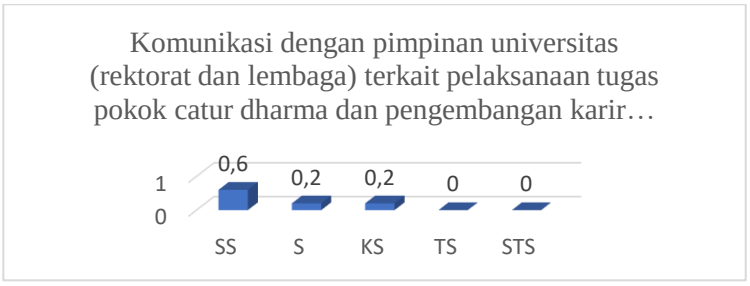
4.1.5 Tanggapan dosen terhadap kepuasan terhadap pimpinan

Pada instrumen survey, para dosen diberikan seppukus pertanyaan terkait komunikasi dengan pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan program studi tentang pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

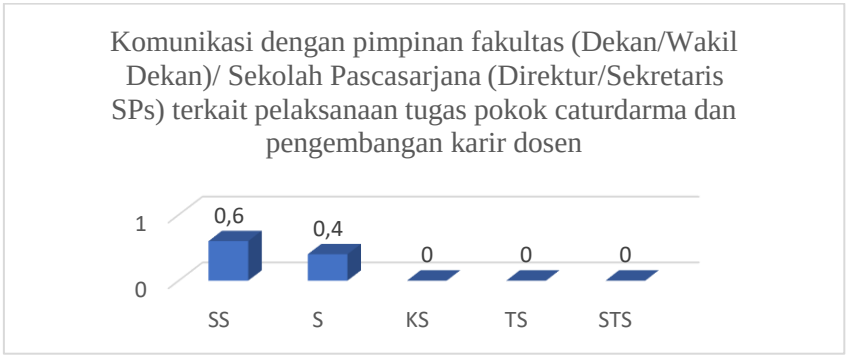
Tabel 4.5 Pertanyaan Survey Terkait Komunikasi Dengan Pimpinan

Item	Pertanyaan Survey
44	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
45	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana(direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
46	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
47	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparandan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
48	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokokcaturdarma dan pengembangan karir dosen.
49	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkaitpelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
50	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan terkait

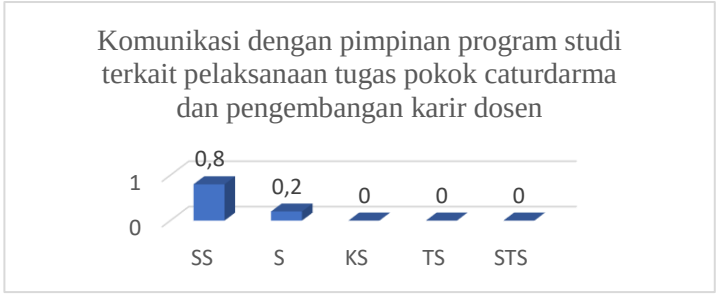
51	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang penelitian oleh pimpinan terkait
52	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait
53	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK) oleh pimpinan terkait oleh pimpinan terkait



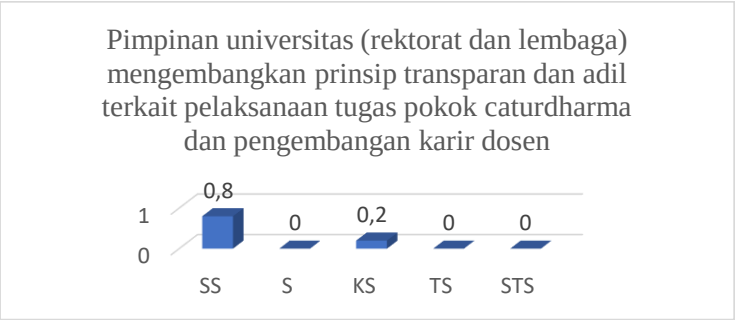
Gambar 4.5.1 Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.



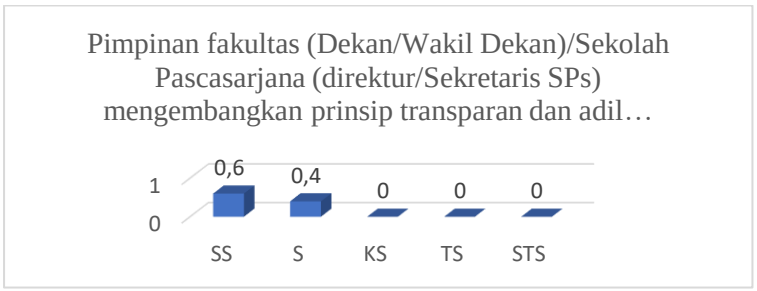
Gambar 4.5.2 Komunikasi dengan pimpinan fakultas (dekan dan wakil dekan) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.



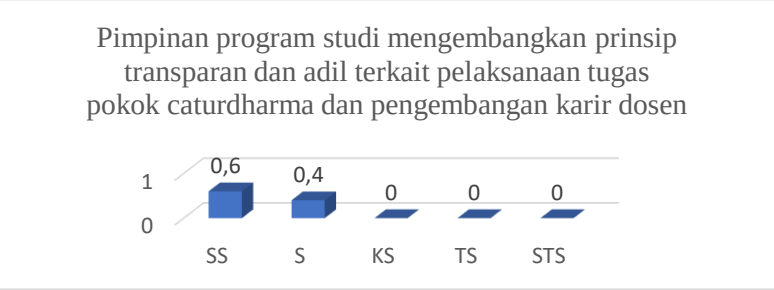
Gambar 4.5.3 Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.



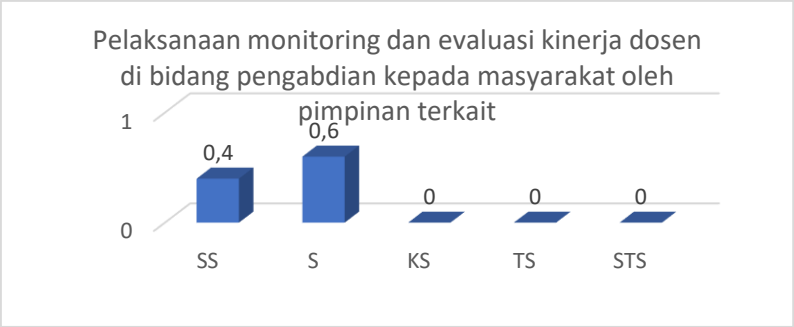
Gambar 4.5.4 Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil pada tugas pokok Caturdharma dan karir dosen



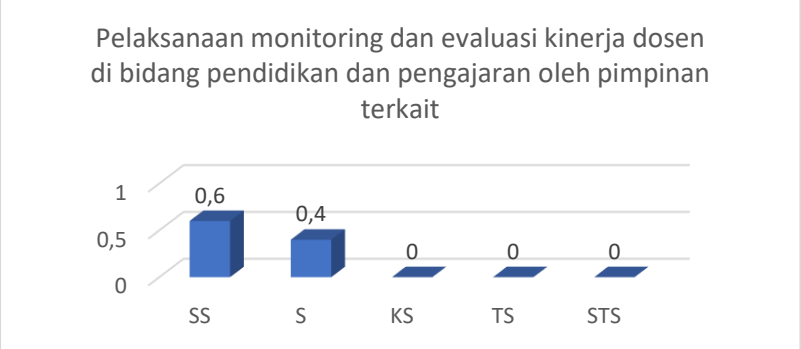
Gambar 4.5. 6 Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/SekretarisSPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil



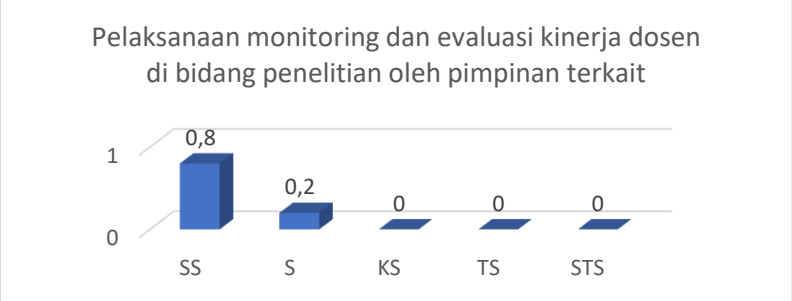
Gambar 4.5.7 Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait tugas pokok Caturdharma dan pengembangan karir dosen



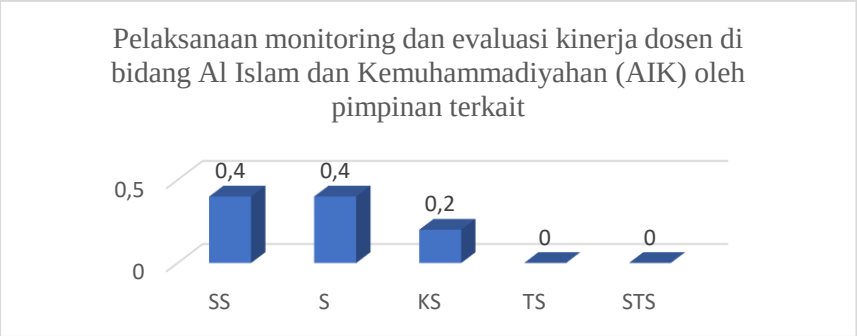
Gambar 4.5.8 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat



Gambar 4.5.9 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dosen di bidang pengajaran



Gambar 4.5. 10 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dosen di bidang penelitian



Gambar 4.5.11 Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen

dosen di bidang Al Islam Kemuhammadiyahan (AIK)

Dari analisis hasil survey kepuasan dosen terkait komunikasi dengan pimpinan rata rata sangat memuaskan (responden menyatakan sangat setuju dan setuju). Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen oleh pimpinan terkait juga sangat memuaskan (dosen merespon dengan menyatakan sangat setuju dan setuju), diantaranya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat dan penelitian oleh pimpinan sangat memuaskan. Nilai yang sangat memuaskan juga adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK) oleh pimpinan terkait. Tanggan berkenaan komunikasi dosen dengan beberapa pimpinan dan terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen ini ditunjukan pada grafik diatas.

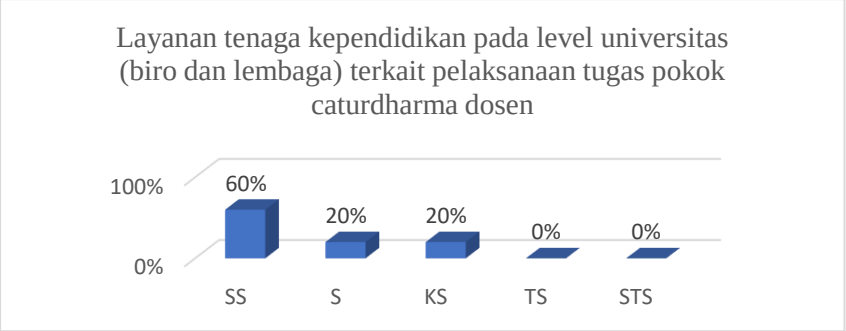
4.1.6 Tanggapan dosen terhadap layanan tenaga kependidikan

Pada bagian akhir instrumen survey, para dosen diberikan delapan pertanyaan terkait layanan tenaga kependidikan pada level universitas dan fakultas mengenai pelaksanaan tugas dosen, pengembangan karir, pemerolehan hak dosen di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

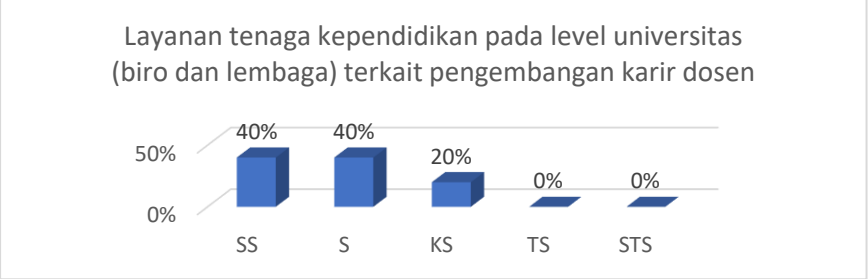
Tabel 4.6 Pertanyaan Survey Terkait Layanan Tenaga Kependidikan

Item	Pertanyaan Survey
54	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen.
55	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen.
56	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga)

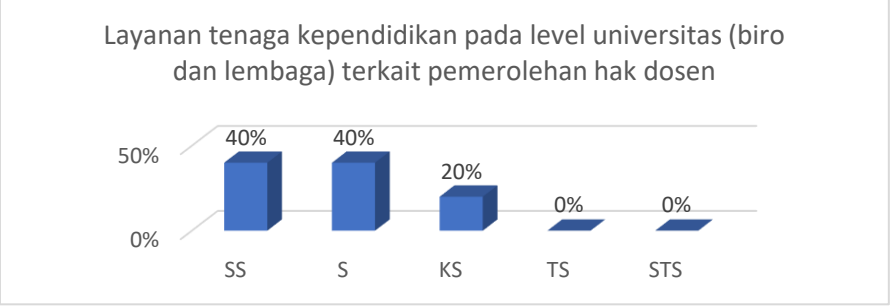
	terkait pemerolehan hak dosen.
57	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen.
58	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen.
59	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen.



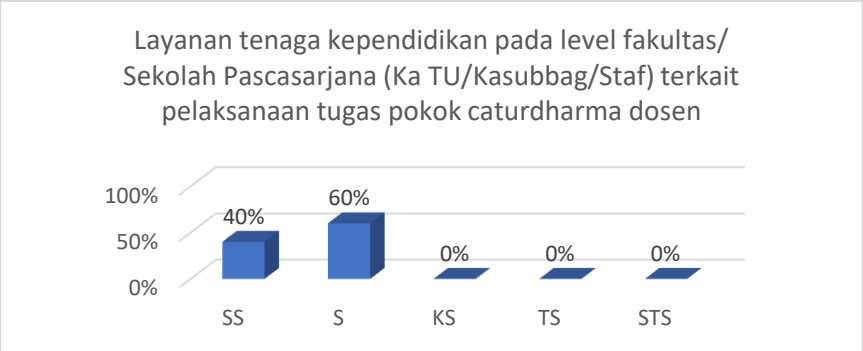
Gambar 4.6.1 Layanan tenaga pendidikan terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen



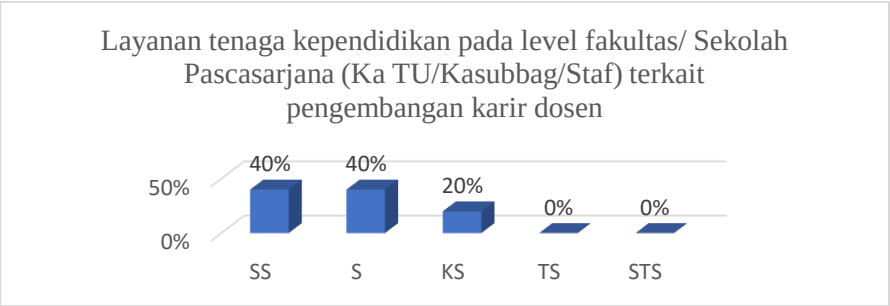
Gambar 4.6.2 Layanan tenaga pendidikan terkait pelaksanaan pengembangan karir dosen



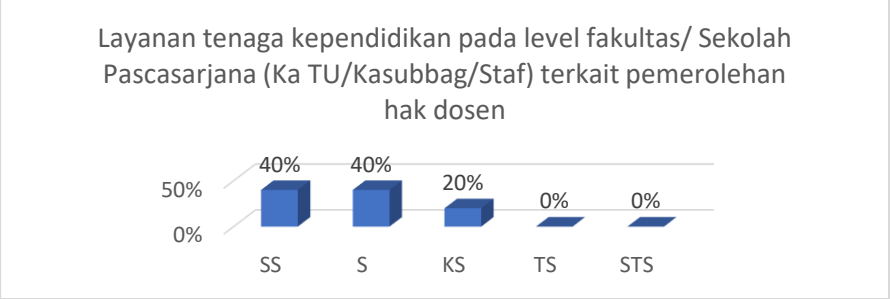
Gambar 4.6.3 Layanan tenaga pendidikan terkait perolehan hak dosen



Gambar 4.6.4 Layanan tenaga pendidikan SPs (Ka Tu/ Kasubbag/ stad)terkait pelaksanaan pokok caturdharma



Gambar 4.6.5 Layanan tenaga pendidikan SPs (Ka Tu/ Kasubbag/ stad)terkait pelaksanaan pokok caturdharma



Gambar 4.6.5 Layanan tenaga pendidikan SPs (Ka Tu/ Kasubbag/ stad)terkait memperoleh hak dosen

Dari hasil pengolahan data, secara umum dosen menilai layanan terhadap tenaga kependidikan adalah memuaskan. Begitu juga pelayanan tenaga kependidikan pada level Universitas (biro dan Lembaga)terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma, dosen menilai memuaskan. Begitu juga hal yang terkait pengembangan karir dosen. Selain itu, layanan tenaga kependidikan pada level fakultas terkait pemerolehan hak dosen juga memuaskan. Untuk layanan

tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen memuaskan dan layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen dinilai memuaskan. Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen adalah memuaskan. Semua tanggapan terkait layanan tenaga kependidikan terhadap dosen ini dapat dilihat pada grafik pada tanggapan dosen terhadap layanan tenaga kependidikan diatas.

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

4.2 Pembahasan

Dari hasil survey tingkat kepuasan dosen UHAMKA pada dasarnya menunjukan respon yang positif terhadap performa prinsip kerja di lingkungan Sekolah Pascasarjana UHAMKA. Pernyataan survey terkait tugas pokok dosen, dosen merasa sangat puas dengan memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju.

Nilai paling rendah(cukup memuaskan) berada pada belum dapat dipenuhinya ketersediaan ruang kerja dosen dan ruang diskusi ilmiah yang berkualitas . Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya termasuk ruang kerja dosen. Ruang kerja dosen sangat berpengaruh pada motivasi dan emosi kerja dosen. Faktor-faktor fisik sangat mempengaruhi kenyamanan kinerja dosen.yang perlu diperhatikan juga termasuk suhu udara luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Tingkat kenyamana dosen memperoleh skor cukup memuaskan, dan Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan juga mendapat nilai cukup memuaskan. Skor yang lebih rendah juga didapat dari ketersedian akses internet yang cepat. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena akses

internet yang cepat berpengaruh pada kegiatan belajar dan mengajar. Koleksi perpustakaan juga harus dibenahi. Penambahan textbook dan artikel yang terbaru perlu ditingkatkan. Skor yg diperoleh adalah pada bagian ini adalah (80%). Hal lain yang perlu didiskusikan antara pimpinan adalah belum tersedianya ruang secara khusus untuk laktasi (responden menilai 40% layanan ini tidak memadai).

Dosen juga cukup puas denga ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan, dan juga ketersediaann ruangan untuk diskusi ilmiah (empat puluh persen menyatakan kurang setuju, sementara 60% menyatakan sangat setuju dan setuju). Begitu juga dengan ketersedian ruang laktasi dosen menyataka kurang setuju terhadap layanan yang diberikan (40%). Hal yang perlu didiskusikan dengan pimpinan adalah mengenai sosialisai ruang mitigasi pada kampus SPs.

Hasil survey menunjukan terdapat pada aspek gaji dan tunjangan, kesesuaian gaji dengan kompetensi, jabatan, nilainya memuaskan , begitu mengenai tunjangan dan transparansi pembagian insentif dengan kategori memuaskan. Penemuan penelitian terdahulu terkait kepuasan dosen sangat terpengaruh oleh faktor kesesuaian pendapatan serta tunjangan dosen dengan latar belakang, pengalaman, serta kinerja dosen dan menjadi faktor yang cukup signifikan (Amazt & Idris, 2011; Khalid et al., 2019).

Skor yang rendah juga diperoleh dari Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran yaitu menjadi pembimbing akademik mahasiswa. Di Sps Uhamka tidak mengenal pembimbing akademik mahasiswa. Pembimbing akademik mahasiswa diterapkan pada dosen yang mengajar S1. Oleh karena itulah skornya rendah dibandingkan dengan pertanyaas survey yang lainnya.

Hasil survey lain yang harus diperhatikan walaupun sudah termasik kategori memuaskan adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK) oleh pimpinan terkait oleh pimpinan terkait. Monitoring harus terus disosialisasikakan kepada dosen, karena setiap dosen mempunyai perspektif yang berbeda mengenai AIK.

Pada pembahasan ini peneliti hanya focus pada hasil survey yang nilainya dibawah 80. Semua pernyataan yang memperoleh nilai skor diatas 80

seperti tanggapan dosen terhadap tenaga pendidikan, pimpinan, kesempatan pengembangan karir, Sebagian tanggapan dosen mengenai tugas pokok tidak dibahas lagi secara mendetail. Diharapkan dari hasil survey kepuasan dosen yang telah dilaksanakan dapat ditindak lanjuti. Bagian yang sudah baik atau sangat memuaskan dapat diperthankan, dan bagian yang kurang dapat diperbaiki.

BAB V
RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

5.1 Rencana Tindak Lanjut

Tabel 5.1 Rencana Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1.	Hasil tanggapan terendah adalah belum dapat dipenuhinya ketersediaan ruang kerja dosen yang memadai, ketersedian dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa dan juga ketersedian dan kualitas ruang untuk diskusi keilmuan	Menyampaikan hasil temuanini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti.		-
2.	Tanggapan terendah juga pada: Ketersedian ruang laktasi di tiap fakultas dan kecepatan internet	Menyampaikan hasil temuanini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti		
3.	Mengenai kenaikan gaji pokok dosen kontrak yang ber NIDN	Menyampaikan hasil temuan ke SDM: Pemberian gaji pokok pada dosen tetap, tidak tetap, dan kontrak pasti semua mengacu kepada aturan yang sudah ada. Untuk dosen tetap pasti sudah disosialisasikan dengan baik. Begitu juga sebaiknya kenaikan gaji pokok untuk dosen kontrak yang be NIDN harus disosialisasikan juga, sehingga		

		semua menjadi jelas.		
4.	Pengembangan diri dan karir	Menyampaikan hasil temuan ke SDM: Apakah dosen kontrak ber NIDN hanya berhenti sampai IIIC saja? Seharusnya hal-hal seperti gaji pokok, kepangkatan disosialisasikan ke dosen kontrak yang be NIDN karena dosen kotrak juga melakukan kewajiban yang sama dengan dosen tetap dalam menjalankan Tri Darma perguruan tinggi.		

5.2 Kesimpulan

Dari hasil temuan, analisa data, dan pembahasan pada bab 4, maka dapat disimpulkanbeberapa hal sebagai berikut:

1. Dosen menilai bahwa pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji, informasi mengenai Pengabdian kepada Masyrakat, penelitian dan publikasi di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA s memuaskan (responden menyatakan sangat setuju dan setuju).
2. Dosen menilai bahwa gaji dan tunjangan dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA memuaskan dengan nilai rerata (80).
3. Dosen menilai bahwa informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi di lingkungan UHAMKA s memuaskan dengan nilai rerata (80).
4. Dosen menilai bahwa sarana dan prasarana di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA secara umum memuaskan dengan nilai rerata (80).
5. Dosen menilai bahwa komunikasi dengan para pimpinan terkait di lingkungan

UHAMKA dan pelaksanaan pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA adalah memuaskan dengan nilai rerata memuaskan dengan nilai rerata (80).

6. Dosen menilai bahwa layanan tenaga kependidikan di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA memuaskan dengan nilai rerata (80).

Tabel 5.2 Rekomendasi Dosen

No	Aspek	Indikator	Rekomendasi	Pelaksana
1.	Sarana danprasarana	Teknologi	- Semua sistem layanan online bagi dosen supaya bisa terintegrasi. - Tersedianya Zoom meeting prodi - Akses internet yang baik	Pimpinan
2.	Sarana danprasarana	Ruang kerja dosen lebih memadai	- Meningkatkan sarana dan prasarana bagi dosen terutama ruang kerja dosen. Dosen dapat memberikan bimbingan di ruang dosen yang tenang dan nyaman. Tersedianya ruangan diskusi ilmiah yang memdai dan juga ruang untuk mendiskusikan tugas akhir mahasiswa	Pimpinan
3.	Gaji dan tunjangan/ Imbalan bagi dosen kontra	Sosialisasi kepada dosen kontrak	Pihak SDM harus mensosialisikan mengenai gaji pokok dosen kontrak ber NIDN. Paling tidak memberikan aturan yang sudah ada mengenai gaji pokok dosen kontrak ber NIDN dalam bentuk Pdf.	SDM
4.	Pengembangan diri dan karir dosen	Sosialisasi kepada dosen kontrak	Mengenai kepangkatan dosen kontrak. Apakah hanya berhenti pada kepangkatan III C saja? Harap disosialisasikan oleh pihak SDM.	SDM

DAFTAR PUSTAKA

Amazt, I. H., & Idris, A. R. (2011). Lecturers' satisfaction towards university management & decision-making styles in Some Malaysian public universities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *15*, 3957–3970. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.400

Awaluddin, M. (2016, June). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar. In Assets (Vol. 6, No. 1, pp. 116- 125

Azhar, E. (2015). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Program Studi Pendidikan Matematika terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di UHAMKA. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA

Doghonadze, N. (2012). A Survey on University Lecturer Job Satisfaction. *Journal ofEducation*, *1*(1), 17–22.

Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. Jurnal bisnis dan akuntansi, 10(1), 1-12.

Fahmi, A. K. (2017). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Program Studi PerbankanSyariah terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di UHAMKA tahun 2016/2017. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA

Juliani, R. D., & Fatmasari, D. (2017). Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadapSistem dan Praktek Pengelolaan SDM. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, *2*(04).

Khalid, S. ., Mohd Ali, K. ., & Makhbul, Z. . (2019). Assessing The Effect of Higher Education Service Quality on Job Satisfaction Among Lecturers in Premier Polytechnics Using HEDPERF Model. *Scientific Journal of Logistics*, *15*(3), 425–436. https://doi.org/http://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.356

Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–11.

Raju, N. V., & Harinarayana, N. S. (2016). Online survey tools: A case study of Google Forms Online. In National Conference on" Scientific, Computational & Information Research Trends in Engineering, GSSS-IETW, Mysore (pp. 1-12).

Sarwono, P. (2015). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siska, Gusmayadi, I., & Priyanto. (2014). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumniFarmasi FFS UHAMKA tahun 2013. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.

Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The Impact of Employee Satisfaction on Quality and Profitability in High-Contact Service Industries. *Journal of Operations Management*, *26*(5), 651–668. https://doi.org/10.1016/j.jom.2008.01.001

Tjiptono, F., & Chandra, G. (2005). *Service Quality Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.

Santoso, P. B. (2019). Efektivitas Penggunaan Media Penilaian Google Form Terhadap Hasil Belajar Pelajaran Tik.

Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen. Surabaya: Prestasi Pustaka.

LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti

a. Nama lengkap : Dr. Syaadiah Arifin M. Pd
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIDN : 0311086201
d. Pangkat/Golongan : IIID
e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
f. Fakultas/Prodi : SPS/ S2 Pendidikan Bahasa Inggris
g. Alamat Rumah : Jl. Penyelesaian Tomang III kav blk 98/5 Meruya Utara
h. No HP/Email : 081311436023/ syaadiah.arifin@uhamka.ac.id
i. Pendidikan : Doctor of Applied Linguistics
j. Link/Scopus id :
https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57920584900
k. Link GS :
https://scholar.google.com/citations?user=aIuDcEsAAAAJ&hl=en&authuser=1
l. Link Sinta : 6090688
m. Link Orchid : https://orcid.org/0000-0002-1710-0257

SELECTED ARTICLES

Using Journal Entries and Assigned Writing to Promote Students' Critical Thinking
S Arifin, HP Ilyas, M Sukmawidjaya
Snta 4 VELES (Voice of English Language Education Society) 4 (Vol 4, No 1 …

Implementasi Task Based Language Teaching Dalam Pelatihanberbicara Dalam Bahasa Inggris Siswa Kelas X
S Arifin, HP Ilyas, A Kosasih, R Saswati
Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat 4 (4), 8064-8069

Curriculum Development in the Industrial Revolution Era 4.0
H Muljono, S Arifin
1st Annual International Conference on Natural and Social Science Education …

L2 WRITING STRATEGIES USED BY HIGH SCHOOL STUDENTS
S Arifin
PROJECT (Professional Journal of English Education) 6 (Volume 3, No. 6 …

Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Yang Diintegrasikan Pada Pengajaran Dan Pembelajaran Bagi Guru Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Karawang
SM Arifin, HP Ilyas, NK Dewi
Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat 5 (1), 36-40

Peran blog dalam memotivasi siswa untuk meningkatkan kemampuan menulis bahasa Inggris
S Arifin, HP Ilyas, DS Suharti
J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat 1 (8), 1765-1774

Investigating the L2 writing strategies used by skillful English students
S Arifin
Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran 53 (1), 78-89

Preliminary development and validation of basic psychological needs fulfillment for ESP teachers in online instruction
Y Arifani, J Jumadi, A Wardhono, S Arifin, H Ma'ruf
Innovation in Language Learning and Teaching 17 (5), 877-893

Teknologi Blended Learning dalam Meningkatkan Kemampuan Bahasa Inggris Siswa Sekolah Menengah Pertama
S Arifin, HP Ilyas
JCES (Journal of Character Education Society) 3 (1), 17-27

Pelatihan Penulisan Paragraf Deskriptif Bagi Siswa Menengah Atas Muhammadiyah Cileungsi
S Arifin, Hp Ilyas
Multidisiplin Pengabdian Kepada Masyarakat 1 (02), 32-38

Reflective journal writing: Writing processes applied by skilful and less skilful EFL graduate students
S Arifin
Jurnal Pendidikan dan Pengajaran 54 (3), 539-547

Pelatihan Percakapan Dasar dalam Bahasa Inggris untuk Remaja
S Arifin
JCES (Journal of Character Education Society) 3 (3), 449-459

SELECTED ARTICLES

The Exploration of Skilled and Less-Skilled EFL Graduate Students' on L1 and L2 Writing Strategies
S Arifin
JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia) 9 (3), 517-524

Optimalisasi Peran Guru Pembelajar Di Sma Melalui Program Kemitraan Dengan Industri Lokal
I Nurnoviyati, S Arifin, Ida Putri, Ma Anwar, S Fahrudin
Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat 5 (2), 2734-2739

The Critical Literacy Role in The Development of Critical Thinking Skills in High School Students: An Interdisciplinary Approach
S Arifin
JURNAL REVIEW PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN 7 (2), 3346-3351

Cognitive processes in EFL learners' reading comprehension: A comparative analysis of WhatsApp and traditional group-driven reading
M Nirwanto, D Husain, S Arifin, S Mujayanah
INDONESIAN JOURNAL OF APPLIED LINGUISTICS 13 (3), 623-635

Discovering Teachers' Beliefs and Practices in Teaching English to Young Learners
S Rohma, S Arifin
Innovative: Journal Of Social Science Research 3 (6), 3209-3217

Investigating a Teacher’s Beliefs and Practices in Teaching Grammar: Senior Teachers’ Perspective
S Arifin, HP Ilyas
Journal of Education Research and Evaluation 7 (2)

Membaca Teks Narasi Menggunakan Strategi Story Map Untuk Siswa SMA Kelas X
R Saswati, S Arifin
BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 4 (2), 1225-1230

Learner-guided Lesson Study? A New Perspective in EFL Argumentative Writing Development
H Hanafi, S Arifin, K Nuraini, A Aswir
The Journal of Asia TEFL 19 (3), 1109-1118

'he Application of Learner-Guided Study to Improve Students’ Analytical exposition Writing Skills in EFL
:lassroom
M Arifin, HP Ilyas
urnal Pendidikan dan Pengajaran 55 (2), 353-361

'elatihan Penggunaan YouTube dan Instagram dalam Pengajaran Tata Bahasa Inggris dalam Bentuk Caption
Vriting pada Siswa SMK Muhammadiyah I Cipondoh- Tangerang
Arifin, PH Ilyas, SD Suharti
'rosiding Abdimasmu 2 (2021), 291-302

SELECTED ARTICLES

Enhancing Students' Speaking ProficiencyThrough storytelling method at Education College of Togo Ambarsari Bondowoso
H Merizawati, A Munawir, Muta'allim, S Arifin, Zarkasi
2023/12 9 (3), 321-330

2. Data Penelitian

Link data

https://bit.ly/4dDvypy

Tabulasi data kepuasan Dosen

No.	Jenis Kelamin	Fakultas	Program Studi	Pend.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	L	SPS	B. Inggris	S3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
2	L	SPS	B. Inggris	S3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	P	SPS	B. Inggris	S3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3
4	P	SPS	B. Inggris	S3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	L	SPS	B. Inggris	S3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5

No.	Jenis Kelamin	Fakultas	Program Studi	Pend.	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
1	L	SPS	B. Inggris	S3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	L	SPS	B. Inggris	S3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
3	P	SPS	B. Inggris	S3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	P	SPS	B. Inggris	S3	5	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	L	SPS	B. Inggris	S3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

3. Analisis Data

Dalam menganalisa data pada penelitian ini, kami menggunakan metode analisa pada survey kepuasan alumni UHAMKA seperti di sarankan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Azhar, 2015; Fahmi, 2017; Siska, Gusmayadi, & Priyanto, 2014). Data yang terkumpul dari hasil survey direkap dengan memasukkan nilai respon dosen kedalam file Microsoft Excel. Nilai-nilai tersebut kemudian dianalisa dengan pendekatan deskripsi kuantitatif, yaitu dengan mencari rerata serta standar deviasi. Perhitungan deskripsi kuantitatif ini dilakukan manual dengan menggunakan perhitungan statistik pada Microsoft Excel. Dalam melakukan deskripsi kuantitatif ini, setiap item dinilai jumlah, rerata respon dan standar deviasinya dan kemudian dikelompokkan sesuai dengan delapan aspek penilaian (lihat table 2). Rerata respon kemudiandiambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

Kriteria Penilaian Respon

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan