

**LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN
TENAGA KEPENDIDIKAN**



Disusun oleh :

PURWIDIANTO

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

2022


HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Fakultas Agama Islam Uhamka
2. Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Purwidiyanto
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIDN : 0312057703
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Fakultas/Jurusan : Agama Islam/Pendidikan Agama Islam
 - f. NomorHP : 085693537485
 - g. Alamat surel(email) : purwidiyanto@uhamka.ac.id
3. Lokasi Penelitian : Jakarta dan sekitarnya
4. Lama Penelitian : ± 6 bulan

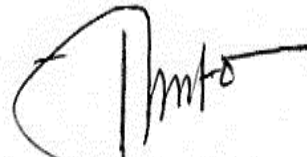
Jakarta, 20 Mei 2022

Mengetahui,
Ketua LPM UHAMKA




D. Ishaq Nuriadin, M.Pd.
NIDN. 0316078501

Peneliti;



Purwidiyanto, M.A.
NIDN. 0312057703

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kurniaNya pada penulis untuk menyelesaikan dan melaporkan penelitian ini. Selanjutnya salawat dan salam semoga tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya yang setia sampai akhir zaman.

Mutu suatu Fakultas didalam Perguruan Tinggi khususnya PTM tidak hanya ditentukan oleh bagus nya materi perkuliahan, dosen yang professional dan biaya yang terjangkau tetapi juga ditentukan oleh tenaga kependidikan yang professional. Mereka adalah garda depan dalam pelaksanaan seluruh hal yang menyangkut administrasi perkuliahan bagi untuk dosen dan mahasiswa. Mengingat hal tersebut, maka dalam rangka untuk lebih mengembangkan mutu setiap Fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Lembaga penjamin mutu UHAMKA mengadakan penelitian survei kepuasan Tenaga Kependidikan di Fakultas Agama Islam UHAMKA.

Kepada semua pihak yang sudah membantu terselenggaranya penelitian ini seperti, lembaga penjamin mutu, lembaga penelitian UHAMKA, para alumni serta mahasiswa yang banyak membantu pada penyebaran angket dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan di sini satu per satu kami mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan sarannya demi penyempurnaan laporan ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 20 Mei 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG.....	1
PEMBATASAN MASALAH.....	4
PERUMUSAN MASALAH	4
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA....	6
BAB III METODE PENELITIAN	14
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	17
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	25
DAFTAR PUSTAKA.....	27

LAMPIRAN-LAMPIRAN : BIODATA PENELITI

BAB I

PENDAHULUAN

Program pendidikan tinggi dilakukan untuk mendukung tujuan tersedia dan terjangkaunya layanan pendidikan tinggi, bermutu, relevan, berdaya saing internasional, dan kesetaraan di semua provinsi. Peningkatan mutu Perguruan Tinggi juga diperlukan untuk menjaga kualitas Perguruan Tinggi menuju era 5.0. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dalam upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi telah memperoleh akreditasi institusi dengan peringkat A (Unggul) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sejak tahun 2000. Penilaian akreditasi ini meliputi 15 indikator yang diantaranya adalah kepemimpinan, kemahasiswaan, sumber daya manusia, kurikulum, prasarana dan sarana, pendanaan, tata pamong, sistem pengelolaan, sistem pembelajaran, suasana akademik, sistem informasi, sistem jaminan mutu, lulusan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta program studi.

Tenaga kependidikan merupakan bagian penggerak Pendidikan Perguruan Tinggi mempunyai peran dalam kualitas Perguruan Tinggi. Tenaga kependidikan harus berusaha memahami tugas dan tanggungjawabnya. Pentingnya peran Tenaga kependidikan dalam peningkatan mutu, perguruan tinggi harus memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dan karirnya, memenuhi imbalan jasa yang telah diberikan secara profesional dan memberikan fasilitas sarana dan prasarana menunjang dan kegiatan lainnya.

Perguruan Tinggi yang baik juga memiliki alur birokrasi yang sudah tersistem. Adanya kesinambungan antara Tenaga kependidikan dengan pimpinan dan lembaga pendidikan. Pimpinan berperan dalam pengembangan diri dan karir tenaga kependidikan serta memiliki peran penting dalam kemajuan kegiatan-kegiatan perguruan tinggi.

Dalam hal ini Fakultas Agama Islam UHAMKA, ingin mengevaluasi mutu perguruan tinggi melalui kepuasan Tenaga Kependidikan. Survei ini bertujuan mengidentifikasi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap tugas pokok, kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir. Kepuasan terhadap prasarana dan sarana, kepuasan terhadap pimpinan, Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan di Fakultas Agama Islam UHAMKA.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat kepuasan tenaga Kependidikan FAI UHAMKA terhadap tugas pokok, imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir, prasarana dan sarana, serta pimpinan,”.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen terhadap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk melihat kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap :

1. Tugas pokok
2. Imbalan
3. Kesempatan pengembangan diri dan karir
4. Prasarana dan sarana
5. Pimpinan

BAB II

KAJIAN TEORI

Menurut Tjiptono kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evolusi ketidaksesuaian (*disconfirmation*) yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk yang dirasakan (Fandy Tjiptono, 1995). Kotler mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan tingkatan di mana kinerja anggapan produk sesuai dengan ekspektasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan, akan semakin tinggi pula kesetiaan pelanggan, yang intinya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Perusahaan yang cerdas bertujuan untuk memuaskan pelanggan dengan hanya menjanjikan apa yang dapat mereka berikan, lalu memberikan lebih dari yang mereka janjikan (Kotler & Armstrong, 2008).

Kepuasan merupakan suatu sikap dari setiap orang termasuk dosen atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi. Konteks hasil pekerjaan tersebut adalah dimana lembaga pendidikan atau universitas dimana dosen bekerja, dilayani dengan sebaik mungkin. Pengaruh positif dari rasa puas antara lain meningkatkan kecintaan, loyalitas, disiplin, dan dedikasi terhadap lembaga pendidikan.

Survei kepuasan merupakan cara untuk mengetahui, mengukur, dan memantau suatu hal berdasarkan pengalaman dari responden tersebut. Survei kepuasan dilakukan karena adanya manfaat yang didapat seperti reputasi akan semakin positif, dapat mendorong terciptanya loyalitas responden, memungkinkan terciptanya rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan, meningkatkan keuntungan, dan mendorong setiap responden untuk bekerja dengan tujuan yang lebih baik lagi kedepannya (Shinta, 2011).

Raymon menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. *Service Quality*,

2. *Product Quality*,
3. *Price*,
4. *Situational Factor*,
5. *Personal Factor* (Panjaitan, 2019).

Service quality identik dengan memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan harapan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Hal itu membuat kualitas pelayanan ditentukan oleh pelanggan dan merupakan kategori subjektif karena tergantung pada kebutuhan dan harapan pelanggan. Tingkat kualitas pelayanan yang sama, tetapi diterima oleh pelanggan yang berbeda akan terasa berbeda, dan bahkan pelanggan yang sama terkadang merasa berbeda di lain waktu, berbeda-beda tahapannya (Vy & Tam, 2021). Singh dalam Xiang menyampaikan bahwa *service quality* tidak hanya terkait dengan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi, tetapi juga terkait dengan bagaimana organisasi mempertahankan keunggulan kompetitifnya dengan mencapai keunggulan kinerja. Chen mendefinisikan kualitas pelayanan sebagai evaluasi individu konsumen tentang efektivitas dan kemanjuran dari proses penyampaian layanan (Lin, Chen, Liu, & Li, 2020). Menurut Zeithaml & Bitner dalam Alimatus, kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan dan pengendalian yang diharapkan, lebih dari itu tingkat keunggulan adalah untuk memenuhi keinginan pelanggan. Jadi, ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan, yaitu : pelayanan yang diharapkan dan pelayanan yang dirasakan. Baik tidaknya kualitas pelayanan tergantung pada penyedia layanan dalam memenuhi pelanggan secara konsisten (Dewi, 2021). Dengan demikian kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan para pelanggan atas layanan, seperti apakah yang seharusnya diberikan oleh penyedia jasa. *Service quality* mempunyai fokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan.

Kualitas pelayanan merupakan salah satu kriteria penting yang mempengaruhi setiap organisasi tidak peduli apakah itu sektor bisnis atau sektor jasa. Sebuah layanan dikatakan berkualitas hanya jika dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna. Kebutuhan dan harapan berkembang atas dasar budaya masyarakat, standar hidup mereka, pendidikan, usia, dll. Salah satu indikator dari kualitas pelayanan adalah memuaskan kebutuhan pelanggan. *Service Quality* dapat dilihat sebagai realisasi dari apa yang baik dan buruk, dan apa adanya dapat diterima dan tidak dapat diterima (Sajna & Mohamed Haneefa, 2021). Kualitas pelayanan juga berhubungan dengan retensi dan kepuasan pelanggan, sehingga dapat mengurangi reputasi. Dalam pasar kompetitif setiap pelanggan menuntut layanan yang lebih baik. Meningkatkan kualitas layanan akan memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja keuangan dan operasional bisnis. Selanjutnya, interaksi antara penyedia layanan dan pelanggan adalah inti utama dari bisnis jasa. Pelayanan melibatkan kontak intim antara penyedia layanan dan penerima layanan, hal seperti itu dalam kesempatan kontak akan sangat mempengaruhi evaluasi pelanggan (Yang, Huang, & Wei, 2015).

Kualitas pelayanan merupakan konsep abstrak yang sangat sulit diukur. Karena kualitas pelayanan adalah fenomena subjektif yang dapat bervariasi dari orang ke orang. Ada banyak metode yang digunakan dalam pengukuran kualitas pelayanan. Model *service quality* yang paling banyak digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan ialah model yang dikembangkan oleh Parasuraman dkk. model ini memiliki struktur yang fleksibel. Model ini dapat digunakan pada berbagai sektor layanan dan perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Parasuraman mengkonseptualisasikan kualitas pelayanan akan menentukan karakteristik dari layanan tersebut (Akman & Kopuz, 2018).

Parasuraman menyebutkan lima dimensi yang mengukur kualitas pelayanan, yaitu :

1. *Reability* (keandalan), kemampuan untuk dipercaya karena melakukan pelayanan sesuai dengan yang sudah dijanjikan dengan tepat.
2. *Tangibles* (penampilan fisik), kemampuan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan yang sudah dijanjikan dengan nyata.
3. *Responsiveness* (tanggap), kemampuan untuk membantu para pelanggan secara tanggap dan memberikan pelayanan sebaik mungkin.
4. *Assurance* (jaminan), pengetahuan dan kesopanan para pegawai serta kemampuan untuk menumbuhkan rasa percaya dan yakin kepada perusahaan.
5. *Empathy* (perhatian), perhatian yang tulus yang diberikan kepada para pelanggan (Zouari & Abdelhedi, 2021).

Berdasarkan hal itu, peningkatan kualitas pelayanan melalui survei kepuasan dosen sangat diperlukan, dimana dosen merupakan jantung dalam perguruan tinggi. Tanggapan dosen mengenai kepuasan terhadap tugas pokok, imbalan yang diberikan, kesempatan dalam pengembangan diri dan karir, birokrasi pimpinan serta layanan tenaga kependidikan diperlukan untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Tujuannya untuk mengetahui kepuasan dosen tetap program studi Perbankan Syariah yang ada di UHAMKA, kemudian berdasarkan hasil analisis diharapkan ada perbaikan pelayanan jika memang dirasa masih belum baik dan mempertahankan pelayanan yang sudah dirasa baik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data berupa orang atau Lembaga berdasarkan fakta-fakta dengan apa adanya. Memusatkan perhatian pada permasalahan yang ada, menggambarkan fakta tentang permasalahan yang diselidiki diiringi dengan interpretasi rasional yang seimbang serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah.

Penelitian mengenai kepuasan tenaga kependidikan FAI UHAMKA dilakukan di lingkungan sivitas akademika wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik survei. Teknik survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alami, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan angket. Hal itu digunakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktua (Sugiyono, 2009). Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket yang diberikan melalui *google form*. Peneliti dalam hal ini menggunakan alat ukur berupa skala, dan skala yang digunakan adalah skala Likert. Pada skala model Likert perangsang subjek untuk menjawab pertanyaan. Respon yang

diharapkan dari subjek adalah memberikan dua penilaian berdasarkan variasi skor yang disediakan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis unvariat untuk memperoleh gambaran tentang distribusi jawaban responden berdasarkan masing-masing variable. Data akan disajikan dalam bentuk tabel yang disertai dengan narasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif kuantitatif berdasarkan nilai rata-rata kemudian diklasifikasikan berdasarkan kategori seperti yang tertulis pada teknik pengumpulan data sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor hasil pengumpulan data}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{100 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 19,8$$

Sehingga dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Sangat setuju	: skor 5	: angka 79,6% - 99,4%
Setuju	: skor 4	: angka 59,7% - 79,5%
Kurang setuju	: skor 3	: angka 39,8% - 59,6%
Tidak setuju	: skor 2	: angka 19,8% - 39,7%
Sangat Tidak setuju	: skor 1	: angka 1% - 19,8%

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

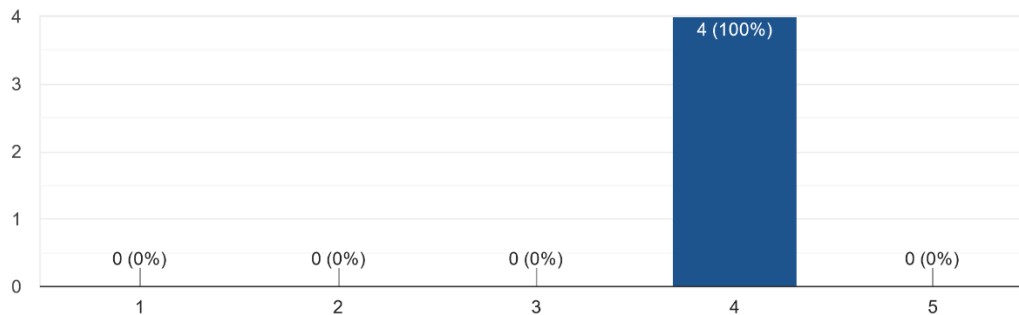
4.1 Identitas Tenaga Kependidikan

Total Tenaga kependidikan yang berada di Fakultas Agama Islam berjumlah 5 orang. Namun yang mengisi angket kepuasan berjumlah 4 (empat) orang. Mulai bekerja di UHAMKA bervariasi dari tahun 1998 sampai tahun bekerja 2019. Jenis kelamin responden 2 laki-laki dan 2 perempuan. Pendidikan terakhir responden sebagian besar S2.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1. KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN

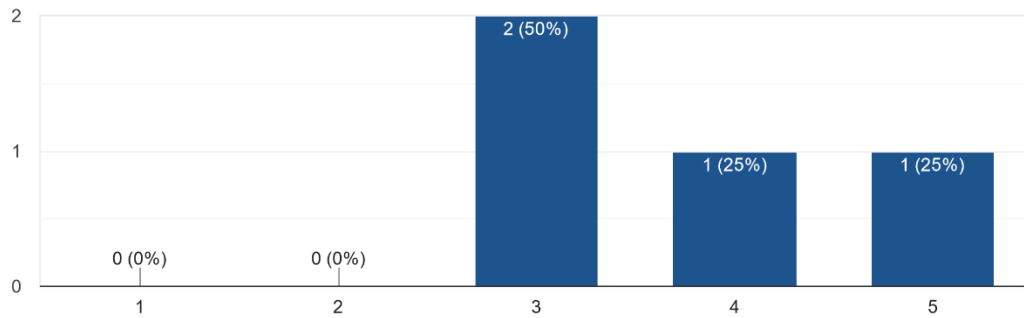
Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini
4 responses



Dari table di atas terlihat seluruh responden merasa setuju dan puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya

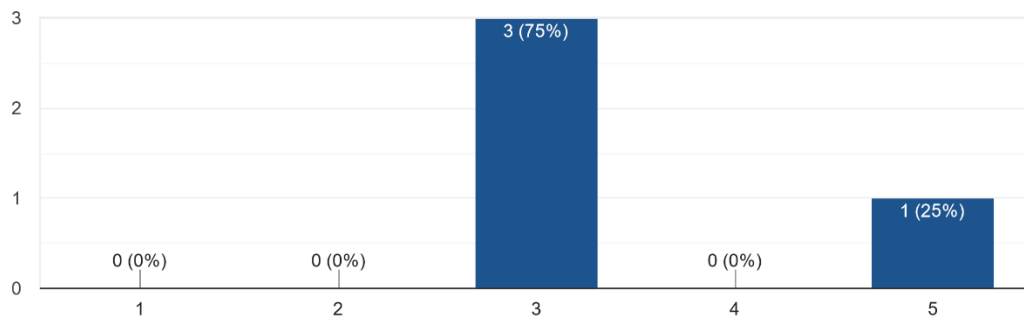
4 responses



Sedangkan mengenai beban kerja dengan beban kerja yang mereka lakukan responden merasa kurang setuju, selebihnya merasa setuju dan sangat setuju dengan beban kerja yang mereka pikul

Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya

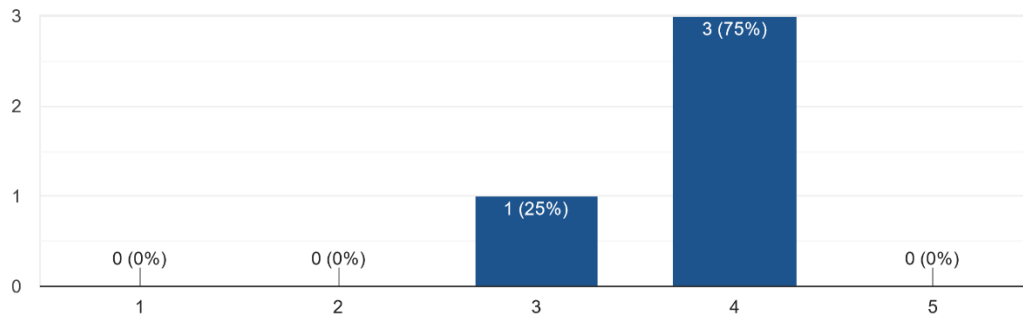
4 responses



Berkaitan dengan kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan 3 responden kurang sesuai dengan Pendidikan mereka sedangkan 1 sangat setuju dengan Pendidikan mereka.

Saya selalu diberi kebebasan yang bertanggung jawab oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya

4 responses

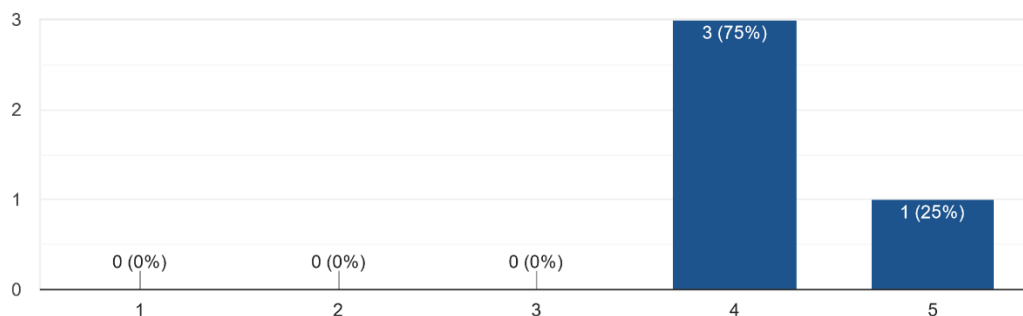


Berkaitan

dengan kebebasan yang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan, responden menyatakan setuju, hanya 1 responden yang mengatakan tidak setuju.

Saya merasa puas dengan kenyamanan (luas ruangan, ventilasi, pencahayaan) di ruangan tempat bekerja

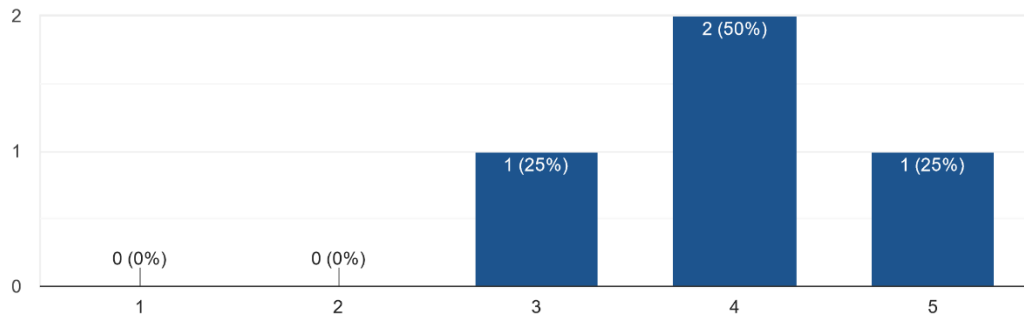
4 responses



Terkait dengan tuang kerja cukup puas dengan ventilasi udara di ruang kerja mereka sedangkan 1 responden merasa sangat puas terhadap ventilasi ruang kerja mereka.

Saya merasa puas dengan kelengkapan sarana (komputer, printer, ATK) di ruangan tempat bekerja

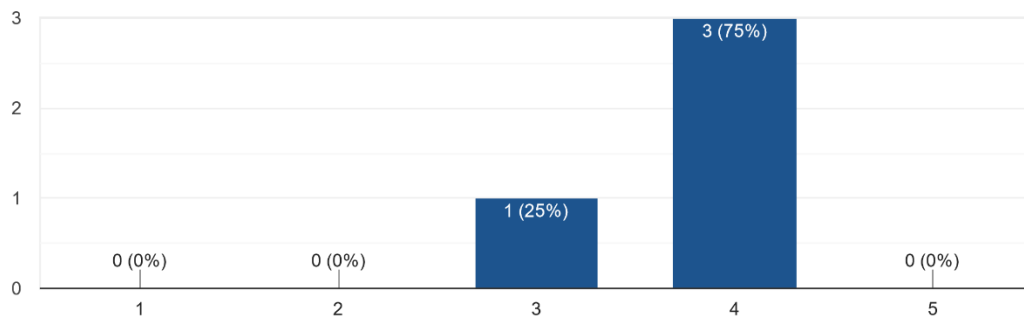
4 responses



Pernyataan atk dinilai memadai dan memuaskan dijawab oleh 2 responden dengan setuju dan 1 responden menjawab dengan kurang setuju dan 1 responden sangat setuju

Saya merasa puas dengan media informasi (telepon, internet, email, faximile) di ruangan tempat bekerja

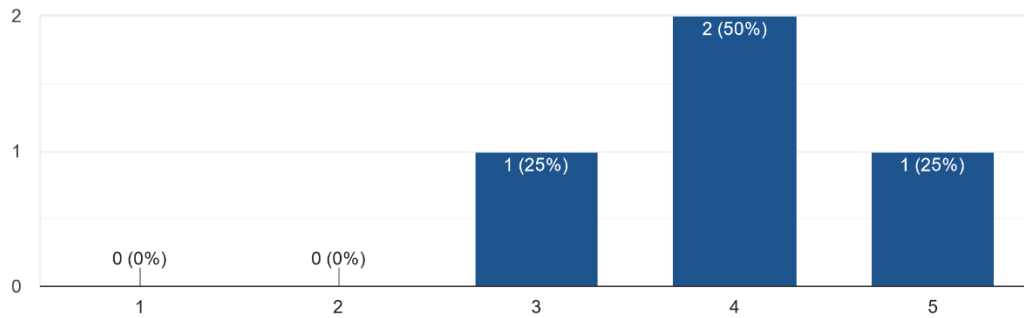
4 responses



Sebanyak 1 responden kurang setuju terkait dengan Fasilitas system informasi yang digunakan oleh tendik, sedangkan 3 responden merasa cukup dengan peralatan system informasi yang mereka gunakan.

Pekerjaan saya berperan penting bagi kemajuan UHAMKA

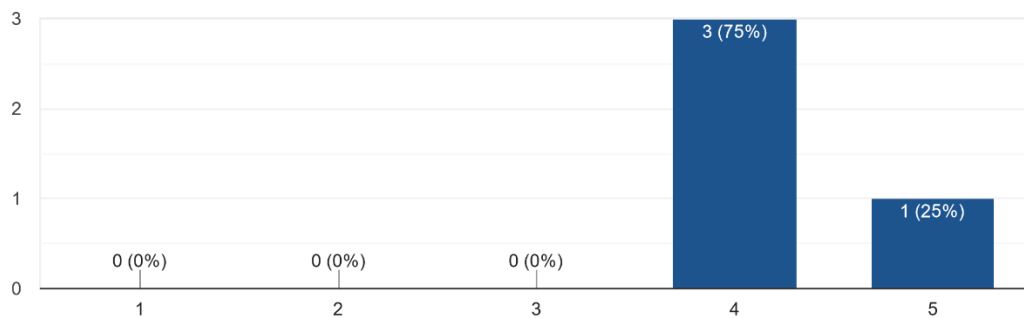
4 responses



Para tendik merasa pekerjaan mereka berpengaruh terhadap kemajuan uhamka dengan variasi yang berbeda masing 1 respondnen merasa sangat setuju dan kurang setuju bahwa perkerjaan mereka berpengaruh terhadap kemajuan uhamka. Sedangkan 2 responden dengan yakin menjawab setuju bila pekerjaan mereka tidak berpengaruh terhadap kemajuan uhamka.

Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang

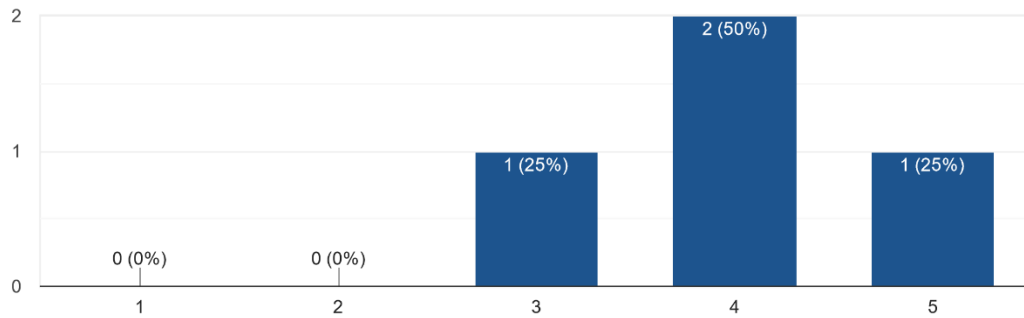
4 responses



Tendik FAI uhamka memiliki keyakinan bahwa mereka punya peluang untuk maju di masa mendatang. hal ini terlihat dari 3 responden menjawab setuju dengan atas pernyataan tersebut di atas. Selebihnya sebanyak 1 responden menjawab sangat setuju.

Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini

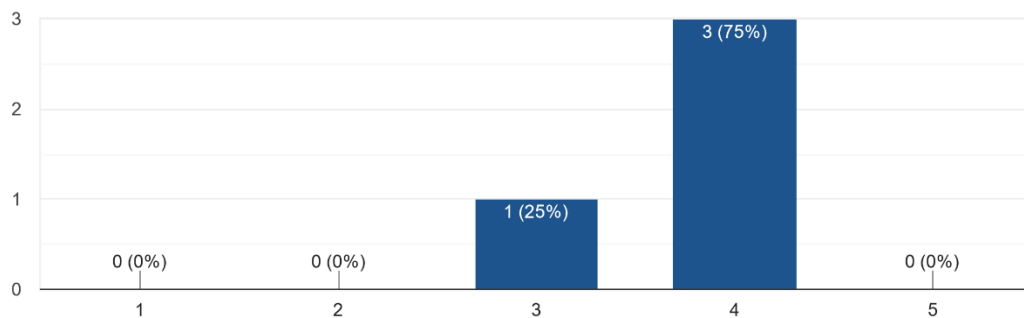
4 responses



Tendik FAI uhamka merasa antusias dengan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 2 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab kurang setuju dan sangat setuju ketika dimintai pendapat apakah mereka antusias dengan pekerjaan mereka saat ini.

Pekerjaan yang saya terima saat ini tidak sesuai dengan keinginan saya

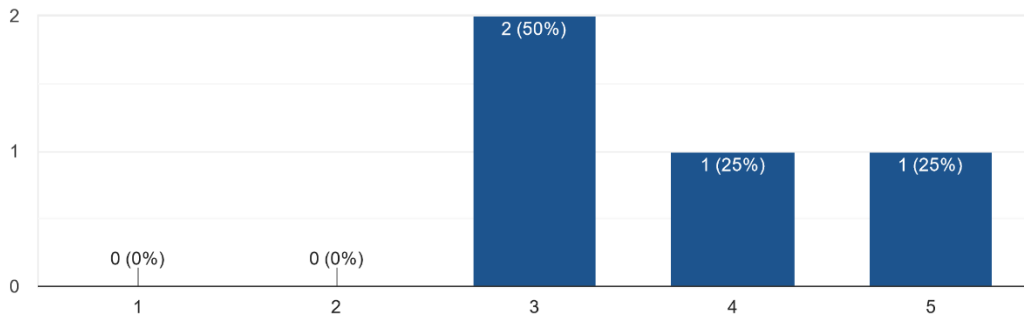
4 responses



Tendik FAI uhamka setuju dengan pekerjaan mereka karena sesuai dengan keinginan mereka. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 3 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab kurang setuju terkait dengan kesesuaian dengan keinginan dengan pekerjaan mereka saat ini.

Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki

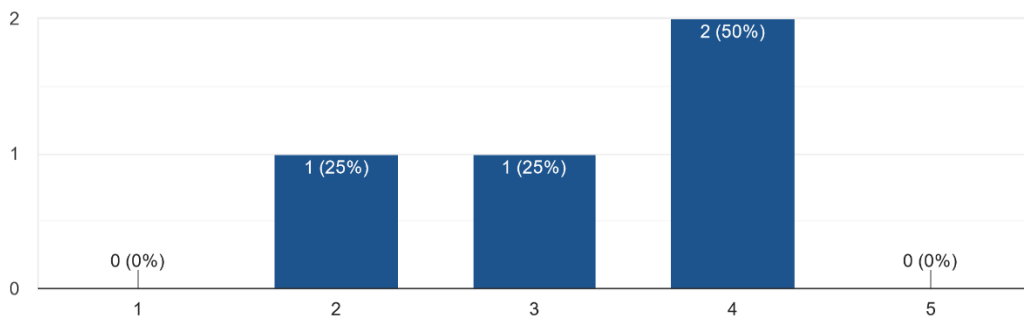
4 responses



Sedangkan terkait dengan kebanggaan terkait dengan pekerjaan mereka, staf tendik FAI uhamka merasa kurang bangga dengan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 2 responden menjawab kurang setuju dan 2 responden menjawab setuju dan sangat setuju terkait dengan kebanggaan dengan pekerjaan mereka saat ini.

Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan

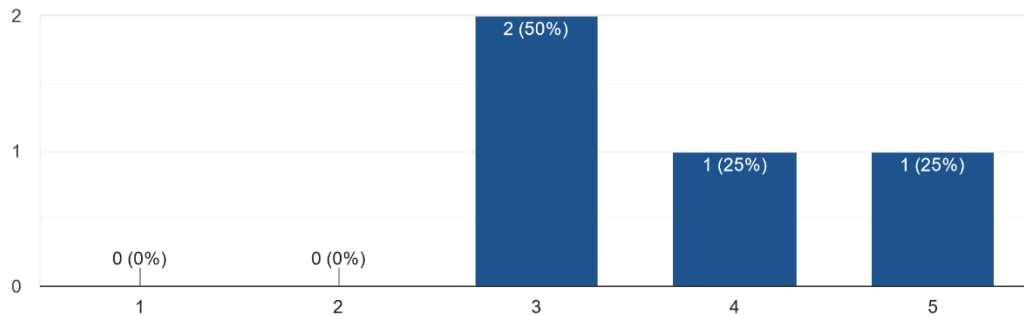
4 responses



Staf tendik FAI uhamka merasa kurang setuju dan tidak setuju bahwa pekerjaan mereka memberi peluang untuk mengambil keputusan. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 2 responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Sedangkan 2 responden menjawab setuju atas peluang mengambil keputusan.

Saya merasa puas dengan penegakan kedisiplinan presensi SDM

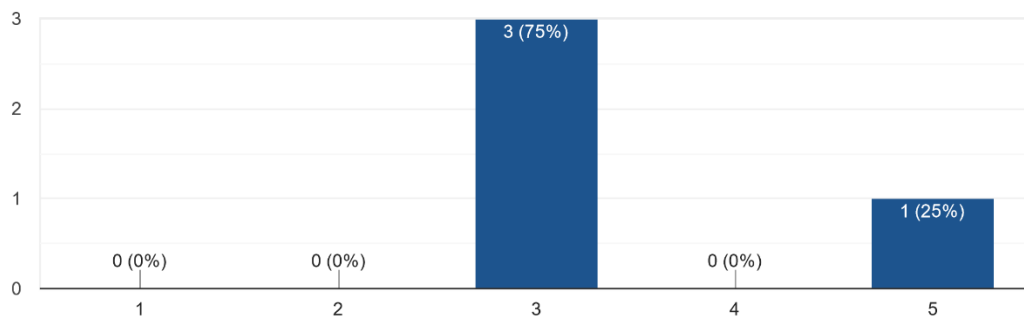
4 responses



Sedangkan terkait dengan penegakan disiplin, staf tendik FAI uhamka merasa kurang puas terhadap penegakan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 2 responden menjawab kurang setuju dan 2 responden menjawab setuju dan sangat setuju terkait dengan penegakan disiplin dengan pekerjaan mereka.

Saya merasa puas dengan ketersediaan Sistem Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

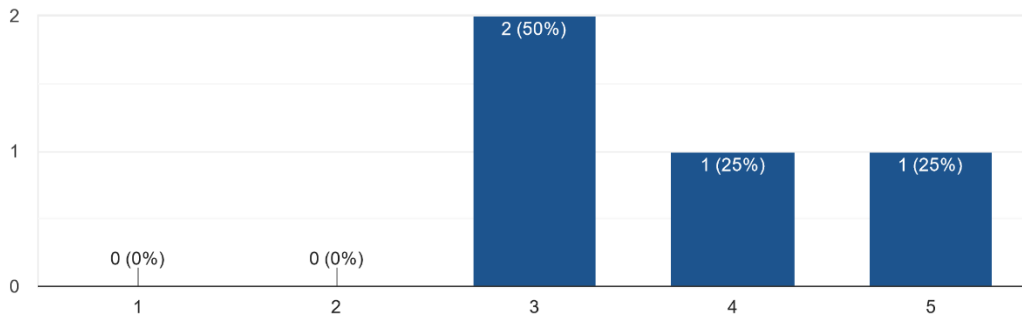
4 responses



Sedangkan terkait dengan sistem perlindungan dan keselamatan pekerjaan mereka, staf tendik FAI uhamka merasa kurang puas. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 3 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terkait dengan sistem perlindungan dan keselamatan kerja.

Saya merasa puas dengan penerapan lingkungan kerja yang Islami

4 responses

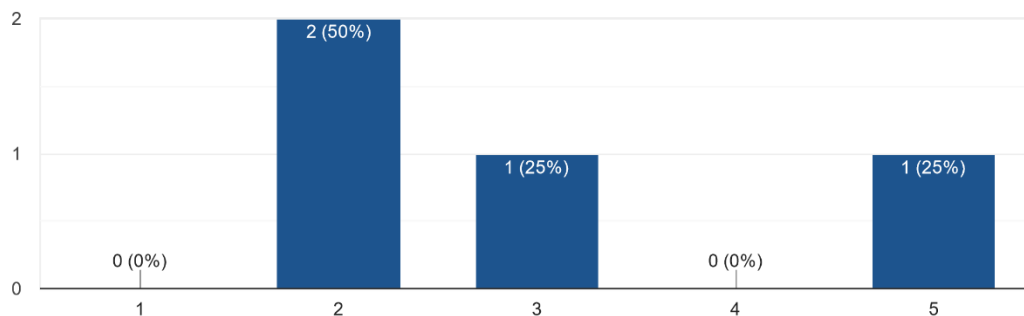


Sedangkan untuk kepuasan terhadap penerapan lingkungan kerja islami, ternyata staf tendif FAI merasa kurang puas terhadap penerapan sistem lingkungan kerja islami. Hal ini terlihat dari 2 responden yang merasa kurang puas terhadap hal tersebut selebihnya masing masing 1 responden merasa puas dan sangat puas terhadap lingkungan kerja islami di kampus.

4.2.2. KEPUASAN TERHADAP IMBALAN

Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban

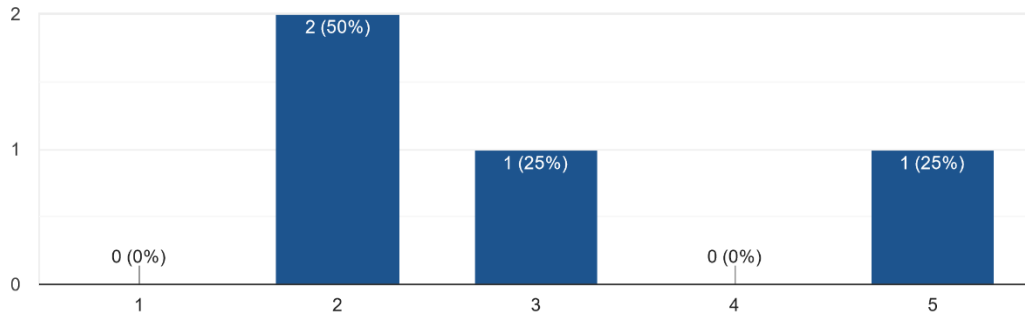
4 responses



Terkait dengan gaji yang tendik terima, apakah sesuai dengan tingkat pendidika, beban kerja serta tanggung jawab yang mereka emban. terdapat 2 responden yang tidak puas dan sedangkan 1 responden lainnya kurang puas terhadap gaji yang mereka terima. hanya 1 responden merasa sangat setuju dengan pernyataan terkait dengan kepuasan gaji yang mereka terima.

Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima

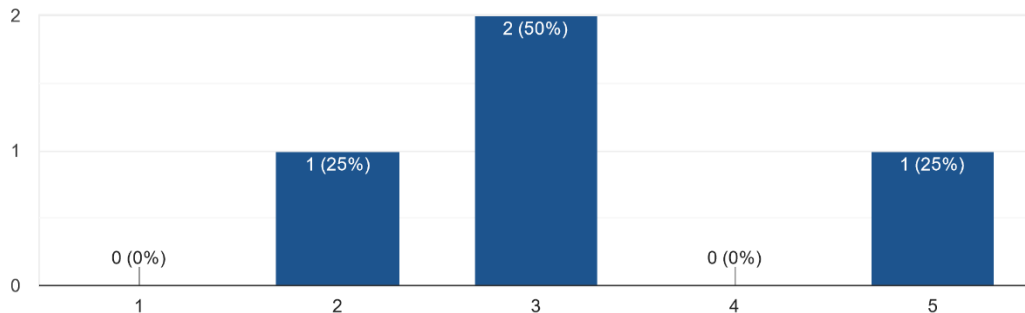
4 responses



Bila dikaitkan dengan tunjangan yang diberikan uhamka, responnya pun sama dengan pernyataan tentang gaji yang mereka terima, dimana terdapat 2 responden yang tidak puas dan sedangkan 1 responden lainnya kurang puas terhadap gaji yang mereka terima. hanya 1 responden merasa sangat setuju dengan pernyataan terkait dengan kepuasan tunjangan yang mereka terima.

Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahlian yang saya miliki

4 responses

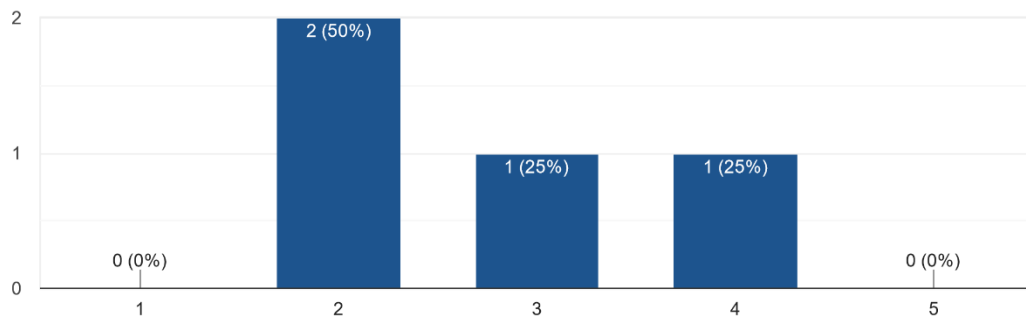


Bila dikaitkan antara gaji dengan ketrampilan yang mereka miliki, responnya pun sama dengan pernyataan tentang gaji dan tunjangan yang mereka terima, dimana terdapat 2 responden yang tidak puas dan sedangkan 1 responden lainnya kurang puas terhadap gaji yang mereka terima. hanya 1

responden merasa sangat setuju dengan pernyataan terkait dengan kepuasan tunjangan yang mereka terima.

Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah

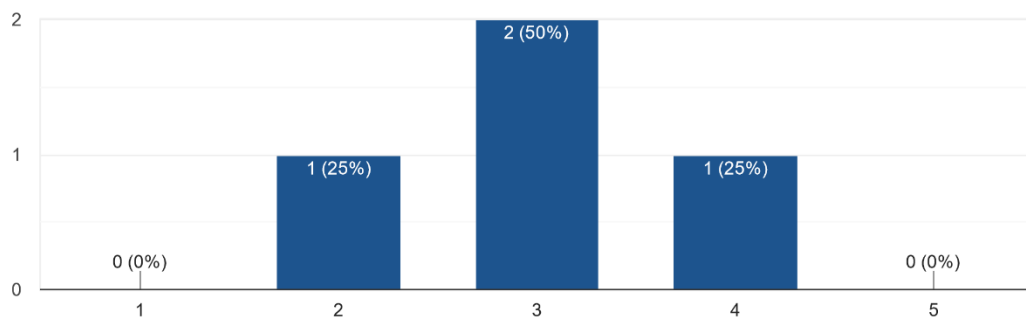
4 responses



Bila gaji dikaitkan dengan standar gaji yang ditetapkan pemerintah 2 responden merasa gaji mereka tidak sesuai sedangkan 2 responden menjawab kurang setuju dan setuju bahwa gaji mereka sesuai dengan ketentuan pemerintah.

Pembagian insentif kegiatan sudah sesuai dan adil

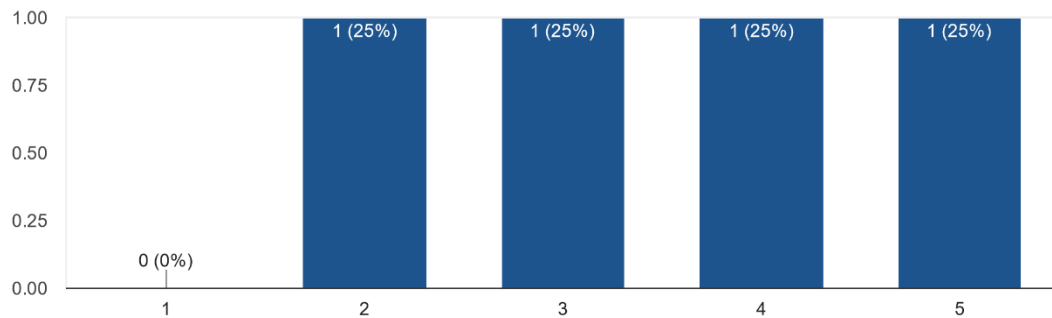
4 responses



Asas keadilan dalam pembagian insentif ternyata 1 responden menjawab tidak adil sedangkan 2 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju atas keadilan dalam pembagian insentif.

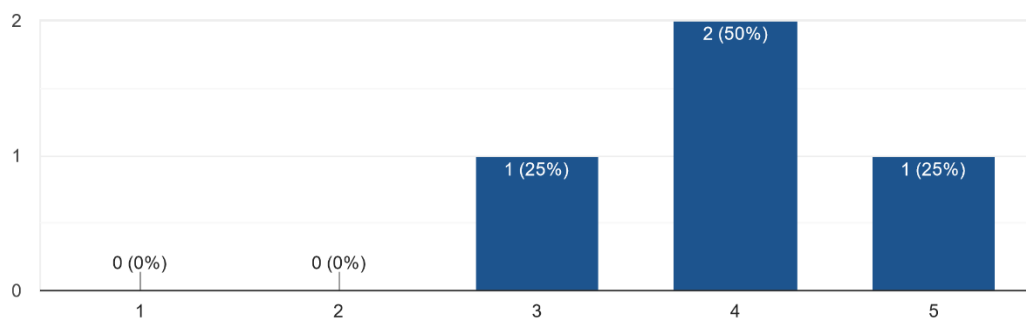
4.2.3. KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI PIMPINAN/ATASAN

Pimpinan /atasan langsung saya selama ini selalu memberikan pengarahannya dalam setiap pekerjaan
4 responses



Tendik fai uhamka masing-masing tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju terkait pernyataan bahwa pimpinan memberikan arahan atas setiap pekerjaan.

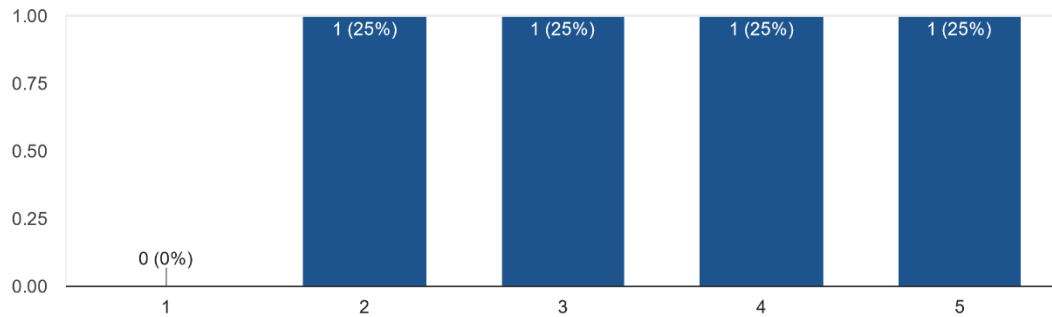
Komunikasi antara pimpinan dengan staf tenaga kependidikan (tendik) terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan
4 responses



Terjalin komunikasi dengan pimpinan dengan baik 1 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju.

Pimpinan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja

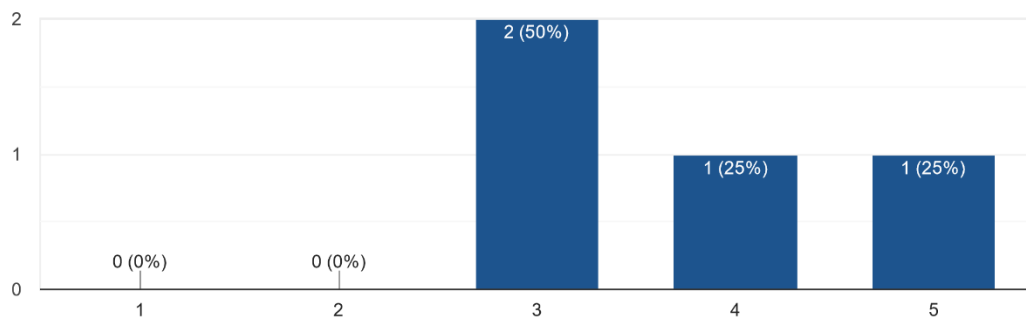
4 responses



Terjalin komunikasi dengan pimpinan dengan baik, juga diikuti dengan jawaban yang sama atas pernyataan pimpinan meluangkan waktu untuk membantu kesulitan yang dihadapi. Tendik fai uhamka masing-masing menjawab tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju terkait pernyataan di atas.

Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja

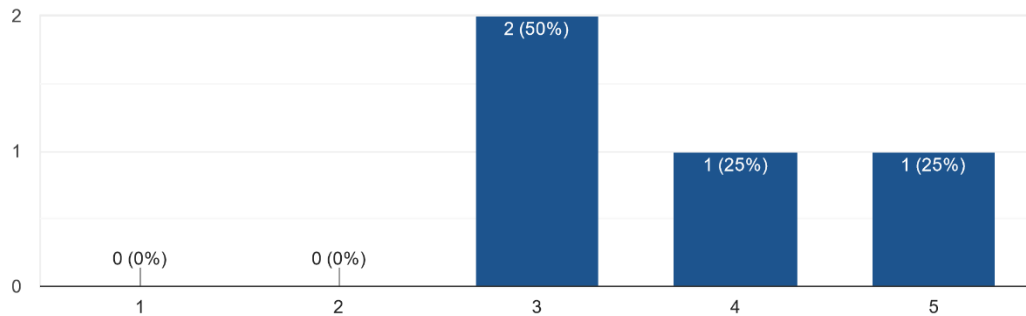
4 responses



Terkait dengan penyampaian ide dan masukan 2 responden menyatakan kurang setuju, 1 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan sangat setuju terkait dengan pimpinan yang memberikan kesempatan kepada tendik untuk menyampaikan ide dan gagasannya.

Pemahaman pimpinan terhadap pekerjaan sudah baik

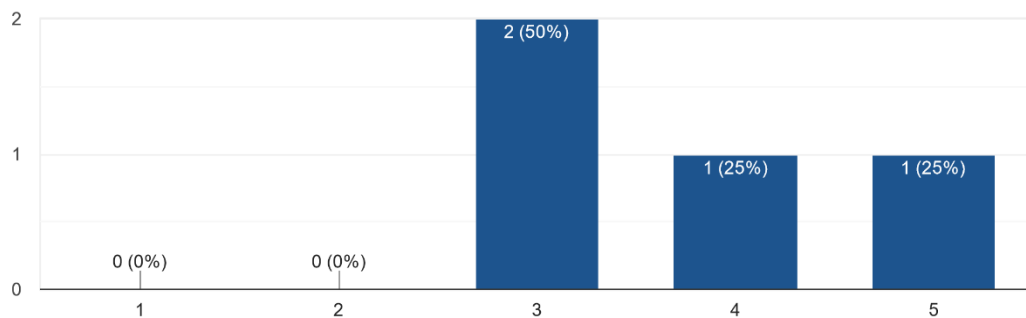
4 responses



Pemahaman pimpinan pekerjaan sudah baik dinilai 2 responden kurang setuju, 1 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju

Pimpinan tegas dalam memberikan peringatan kepada tendik

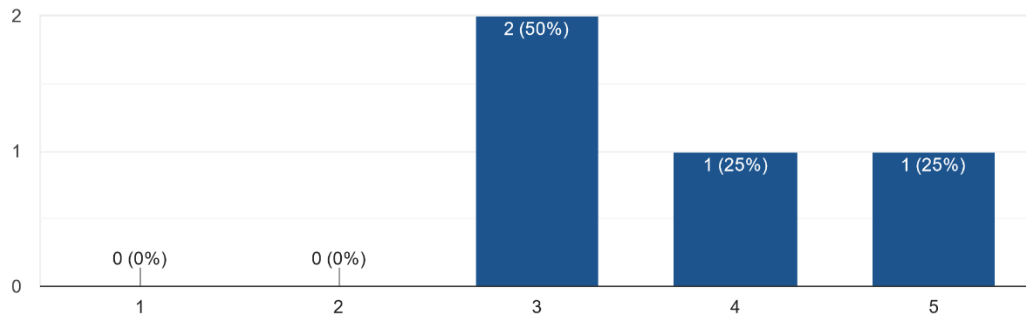
4 responses



Hamper seluruh responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 2 responden ketika diberi pernyataan pimpinan kurang tegas, selebihnya 1 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Pimpinan sangat tegas dalam menegakkan disiplin

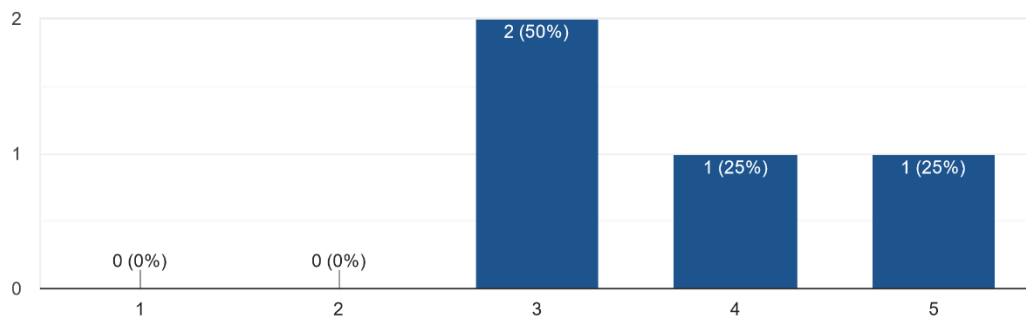
4 responses



Terkait dengan penegakan disiplin pimpinan 2 responden menjawab kurang tegas selebihnya 1 responden setuju dan 1 responden sangat setuju bahwa pimpinan sangat tegas dalam menegakkan disiplin.

Pimpinan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan staf tendik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

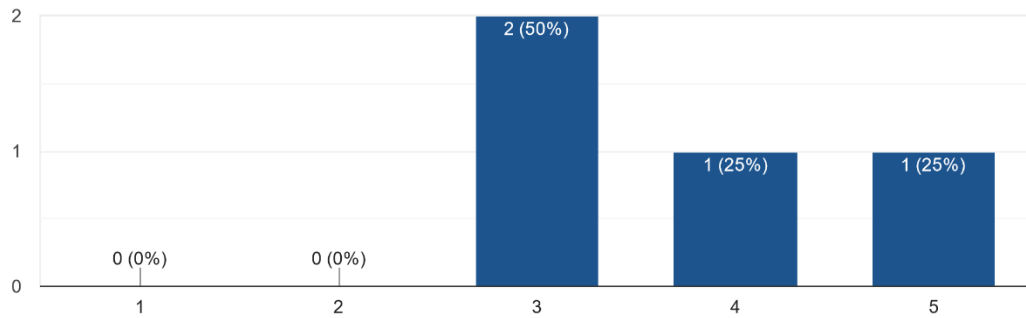
4 responses



Penghargaan terhadap staf tendik para reponden menilai kurang setuju sebanyak 2 dan setuju 1 dan 1 sangat setuju terhadap pernyataan bahwa pimpinan tidak mengapresiasi keberhasilan tendik.

Pimpinan saya konsisten dalam menerapkan aturan.

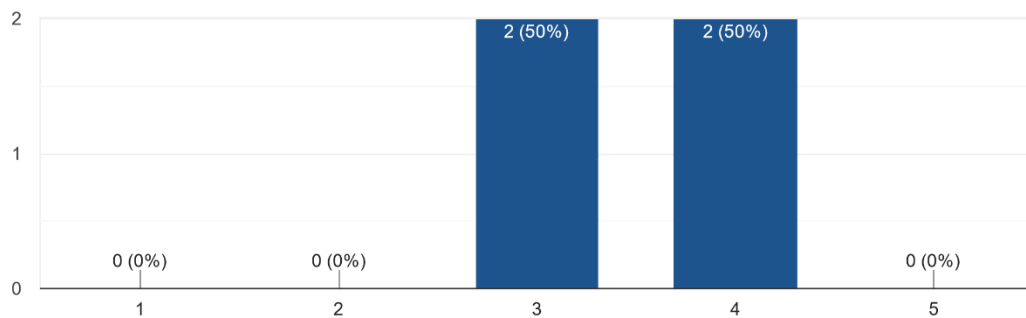
4 responses



Konsistensi penerapan aturan ternyata dinilai rendah oleh staf tendik ketika dihadapkan pada pernyataan bahwa pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan. dimana 2 responden menyatakan kurang setuju, 1 responden masing masing menyatakan setuju dan setuju sekali

Pimpinan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas

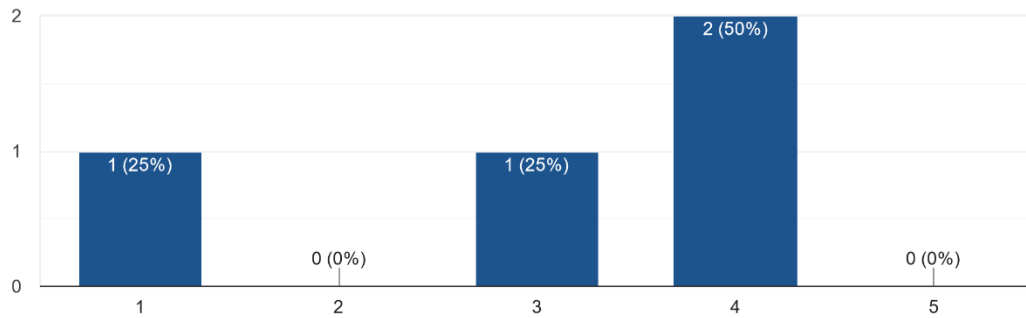
4 responses



Untuk partisipasi dalam tugas pimpinan dinilai 2 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab kurang setuju terkait dengan pernyataan bahwa pimpinan ikut berpartisipasi dalam tugas.

Pimpinan cenderung lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah

4 responses

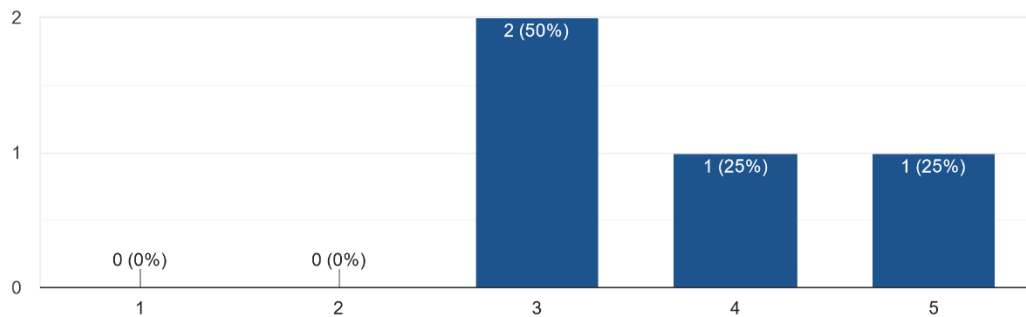


Pimpinan dinilai tendik bertanggungjawab hal ini terlihat dari 2 responden yang menjawab setuju dan 1 responden masing-masing menjawab kurang setuju dan sangat tidak setuju sekali menjawab pernyataan bahwa pimpinan lepas tangan terhadap suatu masalah.

4.2.4. KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA

Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik

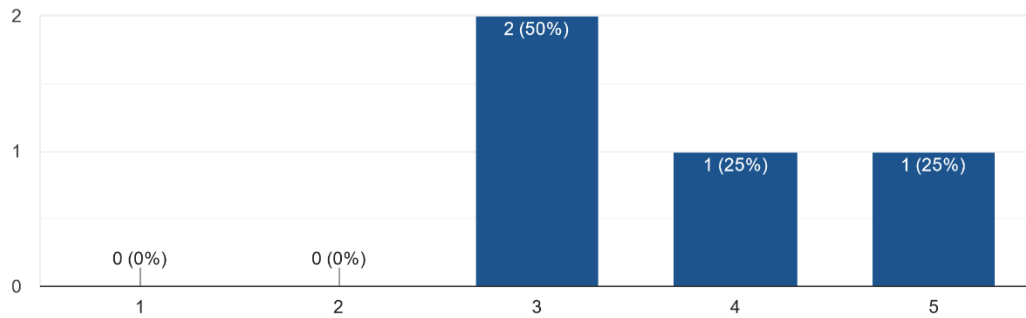
4 responses



Hubungan antara rekan kerja ternyata 2 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab setuju dan setuju sekali menjawab pernyataan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.

Jika dibutuhkan, rekan kerja membantu langsung dalam menyelesaikan pekerjaan

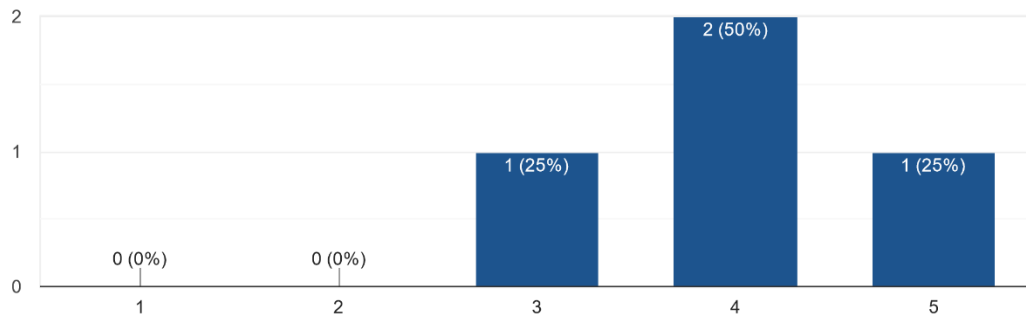
4 responses



Hal yang sama juga dalam membantu rekan kerja. Ini terlihat dari jawaban tendik, 2 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab setuju dan setuju sekali menjawab pernyataan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.

Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja

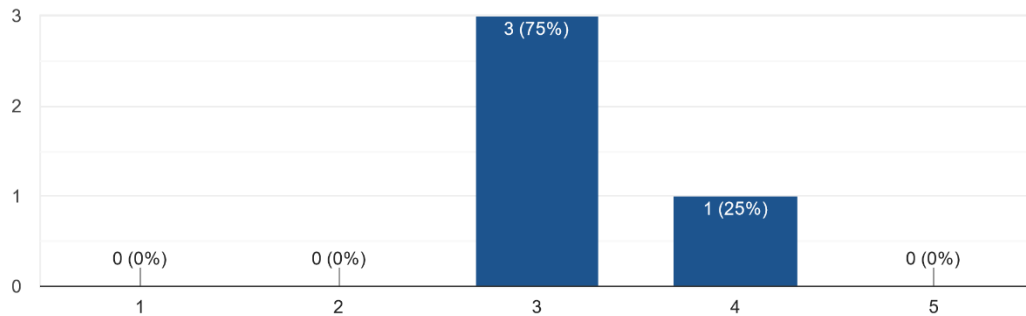
4 responses



Terkait dengan dukungan rekan kerja, 2 responden setuju dan 1 responden setuju dan sangat setuju bila didukung rekan kerja pekerjaan akan selesai dengan baik.

Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja

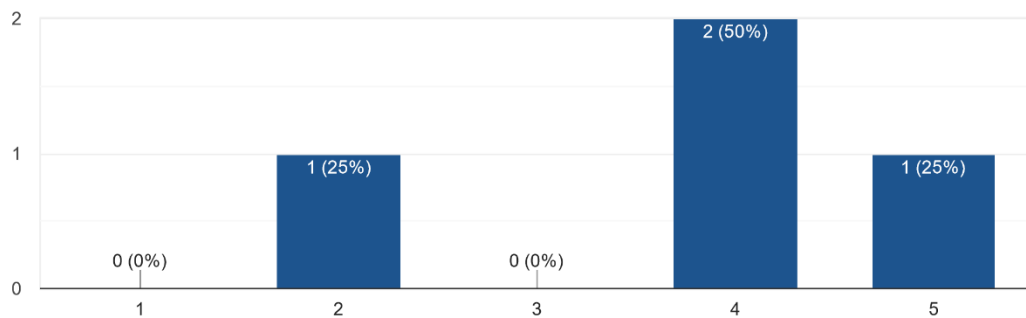
4 responses



Hubungan dengan rekan kerja 3 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab setuju. Terkait pernyataan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan

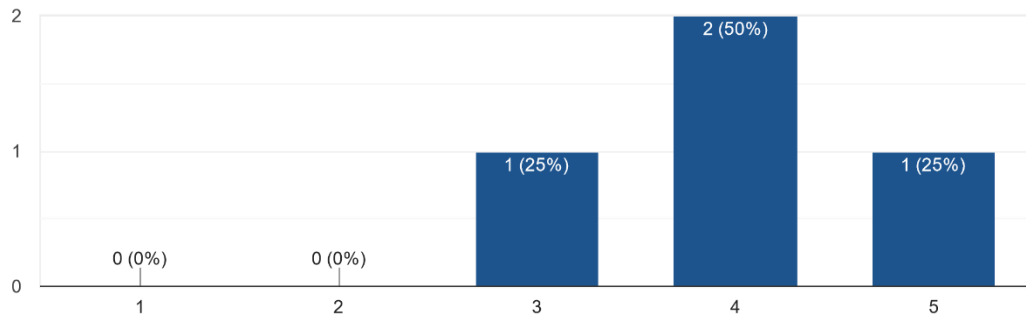
4 responses



Tanggung jawab terhadap pekerjaan terlihat dari 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas pekerjaannya

Sesama staf tendik saling menghormati hak-hak individual masing-masing

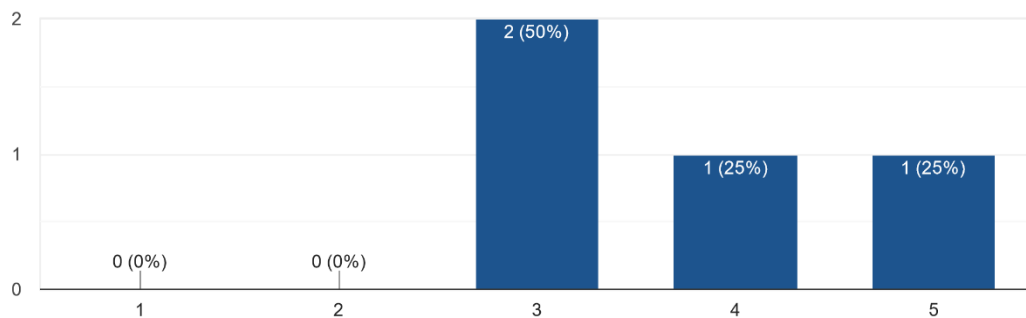
4 responses



Penghormatan terhadap hak individu terlihat dari 1 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab setuju terkait pernyataan bahwa staf tendik tidak menghormati hak individual.

Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik

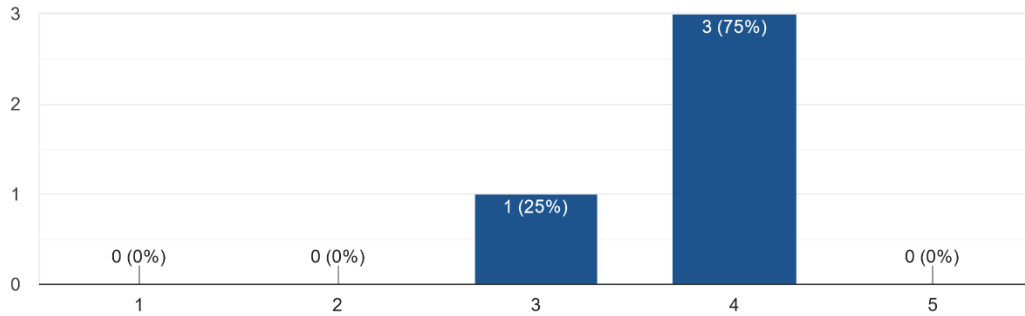
4 responses



Kekeluargaan antar staf tendik terlihat baik, dimana 2 responden menjawab kurang setuju dan 1 respondensetuju dan sangat setuju sekali bahwa suasana kekeluargaan antar rekan kerja terbina dengan baik.

Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi

4 responses

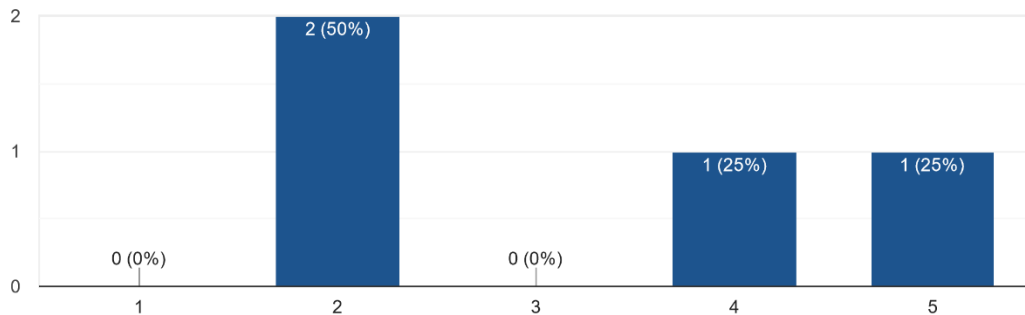


Kebutuhan social untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi dengan baik. Ini terlihat dari jawaban responden yang keseluruhannya menjawab setuju dan hanya 1 yang kurang setuju.

5. KESEMPATAN PENGEMBANGAN DAN PROMOSI

Semua tenaga kependidikan di UHAMKA memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi/mutasi atau rotasi

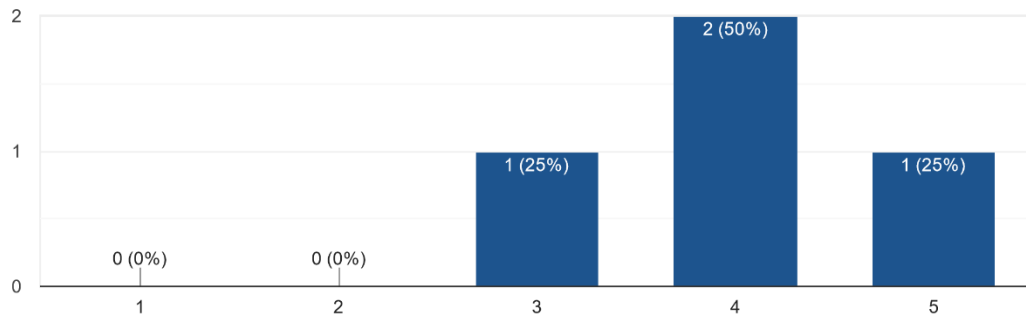
4 responses



Terakait dengan rotasi ternyata 2 responden menilai tidak setuju, selebihnya masing 1 responden setuju dan sangat setuju terkait bahwa tendi memperoleh kesempatan yang sama terkait dengan mutase dan rotasi

Adanya promosi/mutasi yang dilakukan oleh UHAMKA, memotivasi staf tenaga kependidikan untuk lebih berkembang dan maju

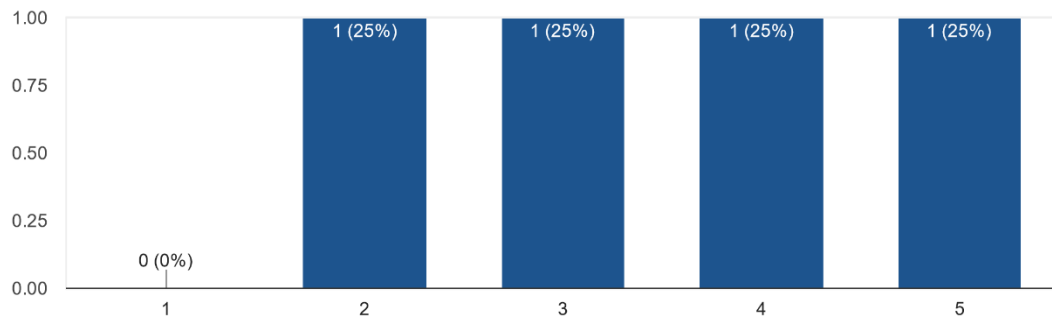
4 responses



Adanya rotasi yang dilakukan oleh uhamka adalah untuk kemajuan uhamka dinilai 2 responden dengan jawaban setuju, 1 responden setuju dan 1 responden sangat setuju.

Frekuensi waktu untuk promosi/mutasi untuk staf tenaga kependidikan sudah tepat

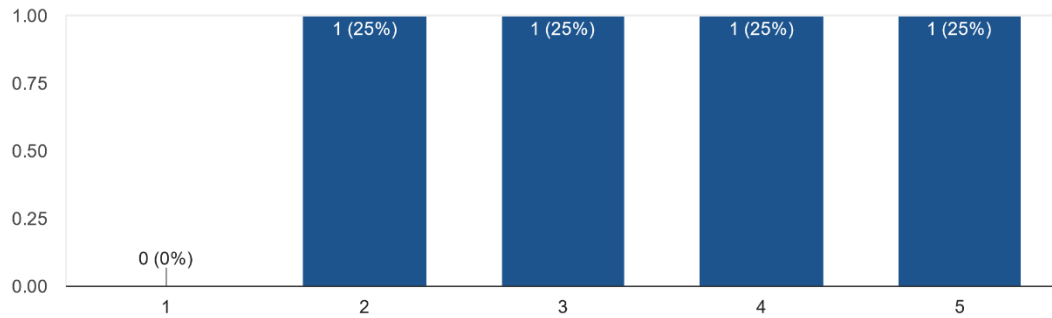
4 responses



Sedangkan waktu rotasi tendik masing-masing responden menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan untuk staf tenaga kependidikan

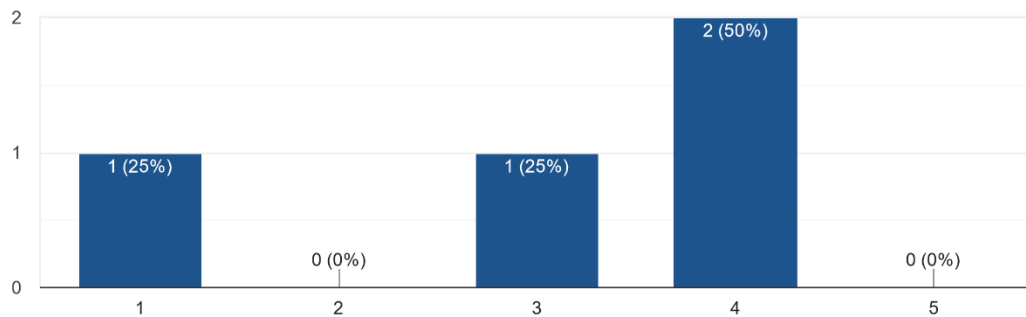
4 responses



Jawaban yang sama juga terdapat pada pernyataan terhadap prestasi yang baik akan mendapat promosi jabatan. masing-masing responden menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

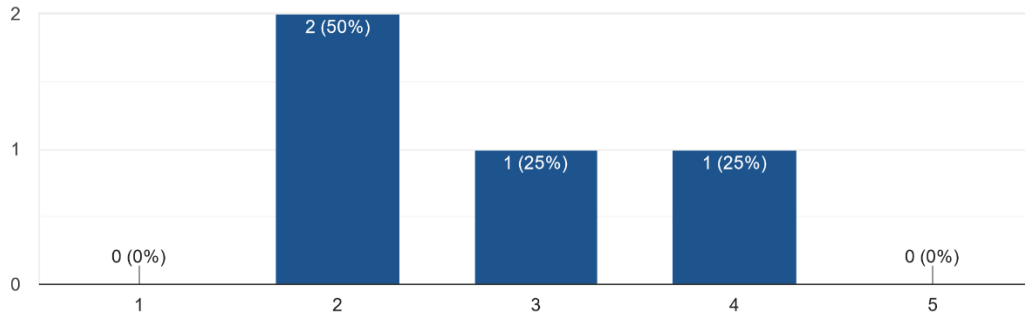
Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di UHAMKA saat ini belum sesuai

4 responses



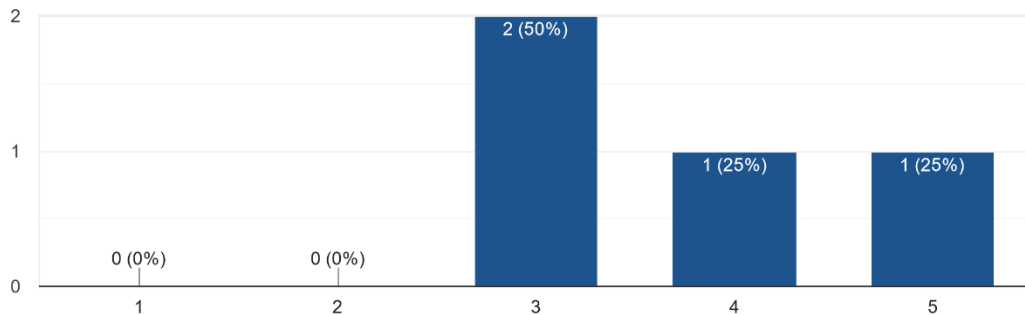
Kebijakan promosi dianggap belum sesuai dinilai setuju oleh 2 responden dan 2 responden masing masing kurang setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Promosi/mutasi staf tenaga kependidikan di UHAMKA saat ini sudah dilakukan secara obyektif
4 responses



Responden menilai tidak setuju sebanyak 2 responden dan masing masing 1 responden menyatakan kurang setuju dan setuju terhadap promosi dan mutasi jabatan dilakukan dengan objektif.

UHAMKA memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap staf tendik yang berpotensi untuk dapat naik jabatan tanpa diskriminasi
4 responses



Tidak ada diskriminasi terhadap kenaikan jabatan. Pernyataan tersebut dinilai kurang setuju dan setuju masing-masing oleh 2 responden dan 1 responden menjawab setuju dan sangat setuju sekali

4.2.6. SARAN-SARAN

Berikut peneliti sampaikan saran-saran yang disampaikan oleh tendik FAI uhamka:

- a. Penting untuk selalu diadakan pelatihan-pelatihan administrasi bagi tendik uhamka, terutama bagi karyawan yang baru mengalami promosi/mutasi ke unit yang berbeda dari

unit sebelumnya, sehingga tendik dapat lebih cepat dalam memahami jobdesk dan menyesuaikan diri.

- b. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan kesejahteraan yang lebih baik saya yakin Uhamka bisa lebih baik mensejahterakan karyawan dan warga uhamka
- c. Sebagai aset UHAMKA sudah seyogyanya tendik didaftarkan NITK sebagaimana dosen memiliki NIDN agar tendik bisa mengikuti sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh DIKTI untuk pengembangan diri guna memberikan pelayanan prima bagi pengguna seperti bagian dari implementasi visi dan misi UHAMKA
- d. Honor/Gaji Sebaiknya disesuaikan dengan UMR DKI Jakarta Jika Perlu lebih dari UMR Agar Lebih Semangat dalam bekerja
- e. Semoga sistem dan kebijakan yang diterapkan di UHAMKA semakin progresif dan berkemajuan
- f. Hendaknya terjalin komunikasi/interaksi yang baik dan muncul empati antar sesama tendik
- g. Promosi Jabatan/Mutasi Kerja disesuaikan dengan sesuai domisili serta bersifat Adil bagi semua Tendik
- h. Mohon kepada pimpinan dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan penerapan sanksi apabila terbukti melanggar baik itu dosen maupun tendik agar berkeadilan bukan memandang dari kedekatan personal/kolegalitas

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Tendik FAI Uhamka merasa puas dengan pekerjaan dan jenis serta tanggung jawab yang mereka pikul. Hal ini terlihat dari hampir seluruh responden menjawab dengan setuju terkait dengan kepuasan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Imbalan yang diterima oleh staf tendik masih dirasa kurang baik dilihat dari segi jumlah dan nominalnya.
3. Hubungan dengan pimpinan berlangsung dengan baik dan merasa dibimbing dan diarahkan oleh pimpinan.
4. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dalam suasana kekeluargaan dan saling membantu menasehati untuk kebaikan
5. Kesempatan mengembangkan karir dan promosi jabatan dinilai kurang, hal ini karena tidak regulasi yang jelas dan transparansi dalam mutasi jabatan

5.2 Rekomendasi

NO	Temuan	Rencana/kegiatan tindak alanjut	waktu	biaya
Kepuasan terhadap pekerjaan				
1.	Pelimpahan kerja yang tidak sesuai dengan wewenangnya	Membuat pembagian tugas dan wewenang yang jelas dan tegas		
2.	Tendik bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya	Memberikan Pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan keahlian sesuai dengan bidang kerjanya		
3.	Bekerja dengan system informasi yang kurang menunjang	Menambahkan dan melengkapi system informasi		
Kepuasan terhadap Imbalan				
1	Tendik kurang puas dengan gaji, insentif dan tunjangan lainnya	Menaikkan gaji, membuat tunjangan dan insentif yang memadai		
2	Tendik merasa insentif tidak berdasar asas keadilan	Membuat regulasi yang jelas terkait dengan pendapatan selain gaji		

Kepuasan terhadap supervisi pimpinan				
1	Pimpinan kurang objektif dalam menilai kinerja tendik	Membuat peraturan terkait system penilaian kinerja		
2	Pimpinan dinilai kurang konsisten dalam menerapkan peraturan terhadap tendik	Membuat peraturan yang berlaku bagi pimpinan		
3	Pimpinan kurang membimbing dalam menyelesaikan tugas	Memberi arahan yang jelas dan tidak multi tafsir		
Kepuasan terhadap rekan kerja				
1	Sesama rekan tendik kurang menghargai hak-hak individu	Membuat pelatihan terkait dengan menjalin relasi dengan rekan kerja		
Kesempatan pengembangan dan promosi				
1	Tendik kurang mendapatkan kesempatan yang sama terkait dengan mutasi dan promosi	Melakukan lelang jabatan sesuai kompetensi yang diinginkan dengan tranparan dan akuntabel		
2	Mutasi dan promosi jabatan tidak dilakukan berkala dan waktunya tidak tepat	Membuat aturan terkait dengan masa jabatan		
3	Mutasi dan promosi jabatan tidak dilakukan secara objektif	Membuat aturan terkait dengan mutase dan promosi jabatan		

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu MetodePraktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asnawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, Ervin. dkk. 2015. *Laporan Penelitian: Survey Kepuasan Alumni Program Studi Pendidikan Matematika Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Proses Pendidikan di UHAMKA*. Jakarta: LPM UHAMKA.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Ciptono, Fandi dan Anastasya. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Press.
- Fattah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Furqon. 2001. *Jurnal Pengembangan Penilaian Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Heri, Totong, 2017. *Survey Kepuasan Alumni Pendidikan Agama Islam Terhadap Pelayanan Pendidikan di Uhamka tahun 2016/2017*
- John Hall, et.al. 2002. *Transformational Leadership: The Transformation of Manager and Associates*. Tersedia: www.edis.ifas.ufl.edu
- Luthans, Fred. 2003. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Majid, Abdul . 2005. *Perencanaa Pembelajaran*. Bandung : Rosdakarya.
- Munandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2004. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: Kusuma Karya.
- Namsa, Yunus. 2006. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Richard L. 2006. *Management (6th Edition)*. Singapura: Thomson Learning CV.

Rosmiaty, dkk. 2008. *Kepemimpinan Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*. Jakarta: Gramedia.

LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti

BIODATA PENELTI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Purwidiyanto, MA
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	D.15.1060
5	NIDN	0312057703
6	Tempat, tanggal lahir	Purwosari, 12 Mei 1977
7	E-mail	Purwidiyanto77@gmail.com
8	Nomor Telepon/HP	085693537485
9	Alamat Kantor	Jl Limau II Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
10	Nomor Telepon/Faks	-
11	Mata Kuliah yang Diampu	Ulumul hadis

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S--3
Nama Perguruan Tinggi	IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta	IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta	
Bidang Ilmu	Tafsir Hadis	Tafsir Hadis	
Tahun Masuk-Lulus	1995-2000	2001-2004	

Judul Skripsi/Tesis/ Disertasi	“Konsep kepemimpinan dalam Rumah tangga: Kajian tafsir al Quran”	“Kehujjahan hadis ahad dalam masalah akidah”	
Nama Pembimbing/ Promotor	1. Dr. Ahsin Sakha Muhammad, MA 2. Zainal Afirin, MA	1. Dr. Lutfhi Fathullah, MA. 2. Dr. Amsal Bakhtiar, MA	1.

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2018	SERAPAN NILAI-NILAI KEMUHAMMADIYAHAN DI PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH		7.000.000
2	2018	PEMETAAN CABANG DAN RANTING MUHAMMADIYAH SE-WILAYAH PIMPINAN DAERAH JAKARTA		15.000.000

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

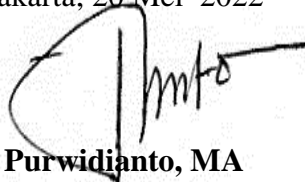
No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2017	“E surfing Hadith: penentuan kualitas hadis berbasis online dan aplikasi ”	Uhamka	8.000.000

2	2018	“Pendidikan anak dalam perpektif dalam rangka membangun desa ramah anak; program membangun desa	Uhamka	8.000.000
3	2018	In House Training Pembelajaran dan Penilaian HOTS Kurikulum 2013 pada Madrasah Alivah Mu’alimien	uhamka	8.000.000

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan proposal penelitian reguler.

Jakarta, 20 Mei 2022



Purwidiyanto, MA
NIDN. 0312057703