



**LAPORAN**

***SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN  
TENDIK TERHADAP MANAJEMEN SDM  
SEMESTER GANJIL***

**TAHUN AKADEMIK  
2021/2022**

**STANDAR PENJAMINAN MUTU INTERNAL (SPMI)  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS ISLAM KEBANGSAAN INDONESIA**

**2022**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun *Laporan Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Manajemen SDM*. Selawat beriring salam kita sampaikan kepangkuan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

Laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban dan tindak lanjut manajemen terhadap hasil survei yang dilakukan oleh Fakultas FKIP UNIKI. Adapun survei dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tendik yang berada di lingkungan Kampus UNIKI juga evaluasi kinerja institusi jika dipandang dari sisi Dosen dan Tendik. Hal ini memiliki arti penting dikarenakan kepuasan Dosen dan Tendik akan berpengaruh terhadap kinerja. Institusi berharap mendapatkan kemanfaatan akan kemajuan institusi di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini, saya selaku SPMI Fakultas menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kerjasama dalam mewujudkan kegiatan survei Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Manajemen SDM tahun ajaran 2021/2022 (semester ganjil). Semoga laporan ini dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam memberikan dukungan kepada seluruh dosen dan tendik dalam proses pencapaian kinerja tahun-tahun mendatang.

Bireuen, 11 Februari 2022

Ketua SPMI FKIP

Sri Novayanti, M.Pd.  
NIDN 1320099202

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Kegiatan.....	2
1.3 Manfaat Kegiatan.....	2
<b>BAB II METODE PELAKSANAAN</b> .....	<b>3</b>
2.1 Waktu Pelaksanaan.....	3
2.2 Responden.....	3
2.3 Komponen dan Aspek Pengukuran .....	3
2.4 Metode Analisis Data .....	4
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	
3.1 Hasil dan Pembahasan Tingkat Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Manajemen SDM .....	6
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>20</b>
4.1 Kesimpulan .....	20
4.2 Saran .....	22
<b>BAB V TINDAK LANJUT</b> .....	<b>23</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Dosen adalah komponen civitas akademika perguruan tinggi yang memiliki peran dalam menunjang keberhasilan perguruan tinggi. Proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi menjadi tugas utama dari dosen. Oleh karenanya, dosen juga merupakan pelanggan terbesar atas layanan sumber daya manusia di perguruan tinggi dalam hal pengembangan kompetensi, karir, serta kesejahteraan. Layanan yang dilakukan oleh Universitas kepada dosen sebagai bentuk retensi meliputi layanan kompetensi, karier, penelitian, pengabdian masyarakat, dan kesejahteraan.

Tenaga kependidikan merupakan *supporting system* dalam proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Tenaga kependidikan memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada mahasiswa serta mendukung proses administrasi pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, untuk mendukung penjaminan mutu perguruan tinggi. Tenaga kependidikan juga mendapatkan layanan terkait dengan sumberdaya manusia berupa pengembangan kompetensi, karier/jabatan, dan kesejahteraan.

Melalui kegiatan pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM dalam hal ini dapat di gunakan untuk mengetahui apakah sebuah layanan berfungsi dengan baik atau tidak. Pelayanan yang berkualitas akan menciptakan manusia yang berkualitas pula dan mampu memberikan kinerja yang prima.

Survei terhadap tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh SPMI (Standar Penjaminan Mutu Internal) secara periodik pada setiap akhir semester dalam upaya peningkatan layanan manajemen SDM Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. Sejalan dengan tujuan peningkatan kepuasan dosen dan tendik maka laporan ini dimaksudkan untuk mengetahui umpan balik dari dosen dan tendik untuk gambaran terhadap perbaikan yang dapat dilakukan oleh Universitas

## **1.2 Tujuan Kegiatan**

Tujuan dari survei ini untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tendik yang berada di lingkungan Kampus UNIKI. Adapun indikator yang menjadi penilaian pada survei ini adalah a). Pengadaan sumber daya manusia, b). Pengembangan sumber daya manusia c). Sistem imbalan d). Termisi.

## **1.3 Manfaat Kegiatan**

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan
2. Mendorong Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dalam meningkatkan kualitas layanan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM
3. Mendorong Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan

## **BAB II**

### **METODE PELAKSANAAN**

#### **2.1 Waktu Pelaksanaan**

Waktu survei kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM dilaksanakan pada tanggal 11-15 Januari 2022. Tempat survei ini dilakukan di seluruh fakultas dan jurusan di Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.

#### **2.2 Responden**

Responden yang terlibat dalam survei ini adalah seluruh dosen dan tendik FKIP Universitas Islam Kebangsaan Indonesia yang berjumlah 32 orang.

#### **2.3 Komponen dan Aspek Pengukuran**

Survei kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM diukur dari pernyataan

yang meliputi:

##### **A. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

1. Diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik
2. Masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru
3. Dijelaskannya tentang MOU dan peraturan tentang kepegawaian
4. Dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban

##### **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan
2. Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah
3. Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja
4. Institusi menjamin jenjang karier saya dimasa depan
5. Institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor

C. Sistem imbalan

1. Institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja saya
2. Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya
3. Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan saya
4. Institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi
5. Institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan

D. Penilaian Kinerja

1. Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja
2. Perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja
3. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan
4. Saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diemban
5. Kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan

E. Termisi

1. Besarnya tunjangan hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di institusi

## **2.4 Metode Analisis Data**

1. Instrumen yang dipergunakan berupa kuesioner. Guna memenuhi validitas isi dan bobot instrumen, awalnya dilakukan telaah mendalam tentang pernyataan kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen tendik terhadap manajemen SDM, selanjutnya baru disusun indikator yang mencakup a). Pengadaan sumber daya manusia, b). Pengembangan sumber daya manusia c). Sistem imbalan d). Termisi.
2. Sistem penilaian untuk mengukur survei kepuasan mahasiswa terhadap kinerja mengajar dosen dengan menggunakan skala likert dengan alternatif

pilihan jawaban yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju); 2 (Tidak Setuju); 3 (Kurang Setuju); 4 (Setuju); dan 5 (Sangat Setuju).

3. Kuesioner dimaksud digunakan setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan kuesioner Google Form dan manual.

Data yang diperoleh dianalisis dengan untuk melihat persentase per item pertanyaan yang dideskripsikan dalam bentuk diagram lingkaran dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

P : persentase

f : frekwensi

n : jumlah sampel

Selanjutnya untuk mencari nilai rata-rata hasil tanggapan (respon) dosen/tendik dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Dimana,  $\bar{X}$  = nilai rata-rata,  $\sum X_i$  jumlah tanggapan (respon responden), n = jumlah responden

**Tabel 2.** Kriteria Penilaian Respon Dosen/ Tendik

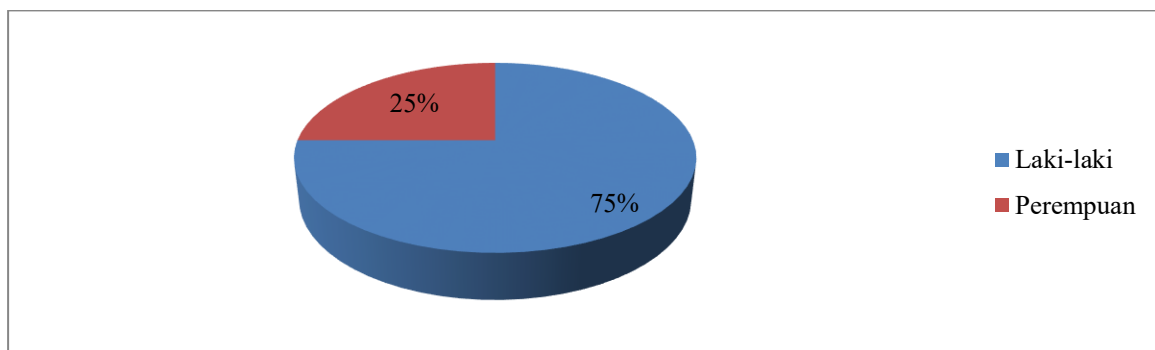
No	Rata-rata Nilai	Kriteria
1	$4,2 < R_m \leq 5,0$	Sangat Setuju
2	$3,4 < R_m \leq 4,2$	Setuju
3	$2,6 < R_m \leq 3,4$	Kurang setuju
4	$1,8 < R_m \leq 2,6$	Tidak setuju
5	$1,0 \leq R_m \leq 1,8$	Sangat tidak setuju



## BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil dan Pembahasan Tingkat Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Manajemen SDM

Berikut data dari hasil survei kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM di FKIP Universitas Islam Kebangsaan Indonesia berdasarkan jenis kelamin.



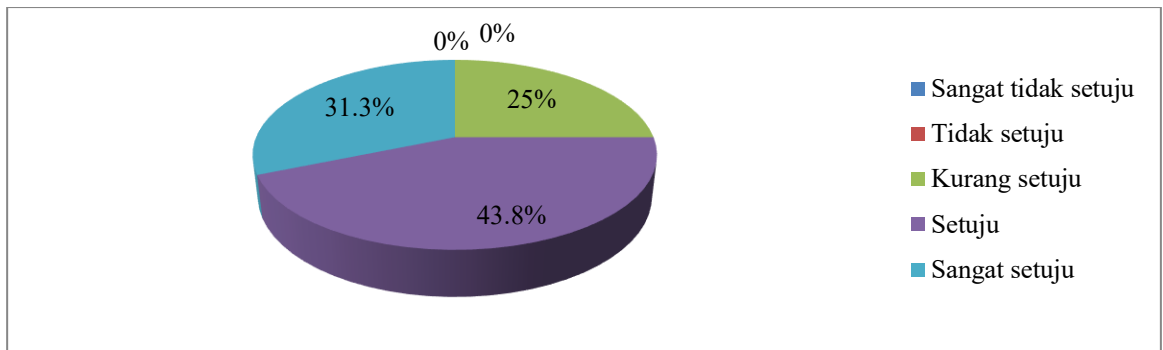
**Gambar 3.1: Perbandingan antara Dosen Berjenis Kelamin Laki-laki dan Perempuan di FKIP UNIKI**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa dosen laki-laki di FKIP berjumlah 75% sedangkan jumlah dosen perempuan berjumlah 25% ini menunjukkan bahwa dosen yang mengajar di FKIP lebih banyak dosen berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan dosen berjenis kelamin perempuan.

#### A. Pengadaan Sumber Daya Manusia

1. Diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UNIKI membuka pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik. Berikut ini persentase dari hasil responden mengenai diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik dapat dilihat pada 1a.

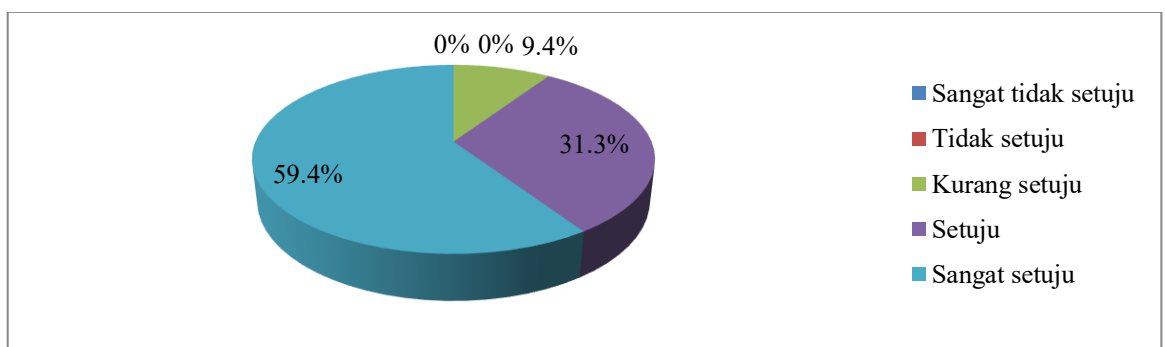


**Gambar 1a Hasil Survei diadakan Pengumuman atau Publikasi Penerimaan Baru sebagai Dosen atau Tenaga Pendidik**

Berdasarkan Gambar 1a terlihat bahwa sebaran jawaban responden diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik, 0% dengan kategori sangat tidak setuju, responden yang menjawab kategori tidak setuju 0%. Responden yang menjawab kategori kurang setuju 25%. Responden yang menjawab kategori setuju berjumlah 43,8%, dan jumlah 31,3% berada dalam kategori sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa dosen setuju diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik.

2. Masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru

Sebelum dinyatakan lulus sebagai dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia maka masuk untuk menjadi dosen harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru. Berdasarkan hasil persentase dari responden mengenai masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru dapat dilihat pada gambar 1b.

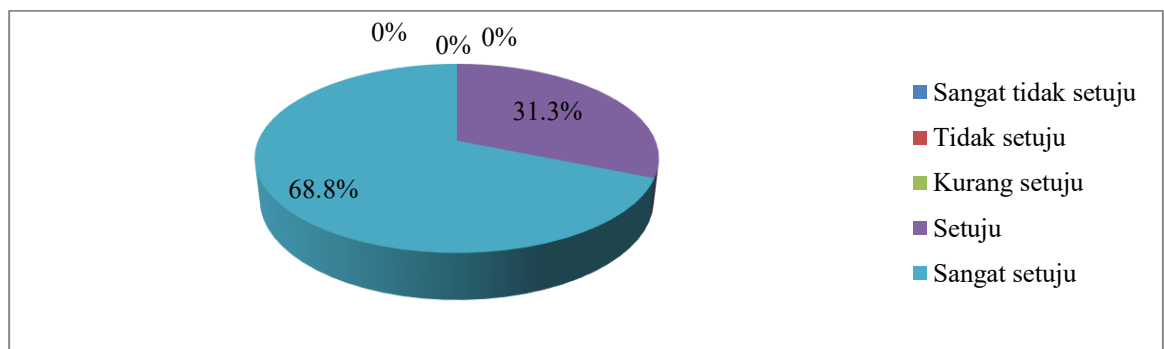


**Gambar 1b. Masuk dan Menjadi Dosen dan Tenaga Kependidikan harus Membuat Lamaran Pekerjaan dan Mengikuti Tes Perekrutan Karyawan Baru**

Berdasarkan gambar 1b di atas terlihat 0% responden menjawab kategori sangat tidak setuju, 0% responden menjawab kategori tidak setuju, responden yang menjawab kategori kurang setuju 9,4%. Persentase responden 31,3% menjawab setuju, dan 59,4% responden menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru berada pada ketegori sangat setuju.

### 3. Dijelaskannya tentang MoU dan peraturan kepegawaian

MoU Memorandum Of Understanding biasa disebut Nota Kesepahaman merupakan suatu dokumen kesepahaman dari dua pihak yang memiliki keinginan untuk mengadakan kerja sama lebih luas. Bagi karyawan baru yang dinyatakan lulus di kampus Universitas Islam Kebangsaan Indonesia maka akan dijelaskannya tentang MOU dan peraturan tentang kepegawaian. Berikut hasil survei dari responden tentang MoU dan peraturan tentang kepegawaian.

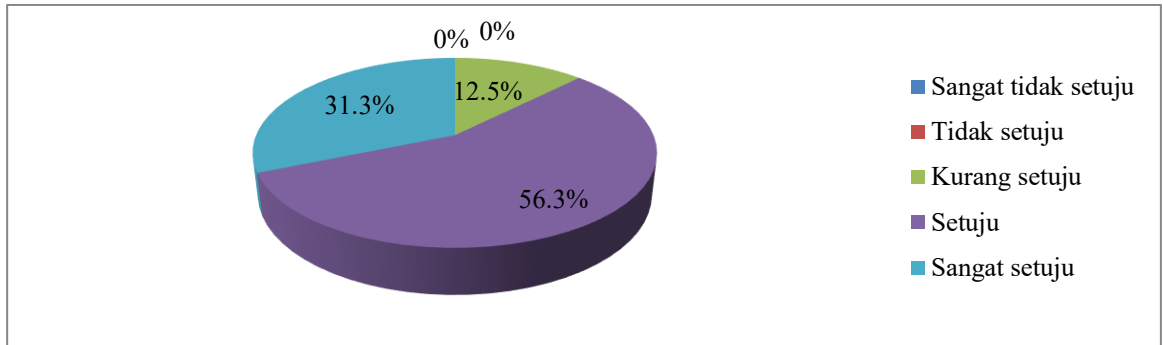


**Gambar 1c. Hasil Survei dijelaskannya tentang MoU dan Peraturan Kepegawaian**

Berdasarkan gambar 1c di atas terlihat 0% responden menjawab kategori sangat tidak setuju, 0% responden menjawab kategori tidak setuju, jumlah responden 0% berada pada kategori kurang setuju. Persentase responden 31,3% menjawab setuju, dan 68,8% responden menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa dosen dan tenaga pendidik berada pada kategori sangat setuju dijelaskannya tentang MoU dan peraturan kepegawaian.

4. Dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban

Berikut ini gambar 1d hasil dari responden mengenai dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban.



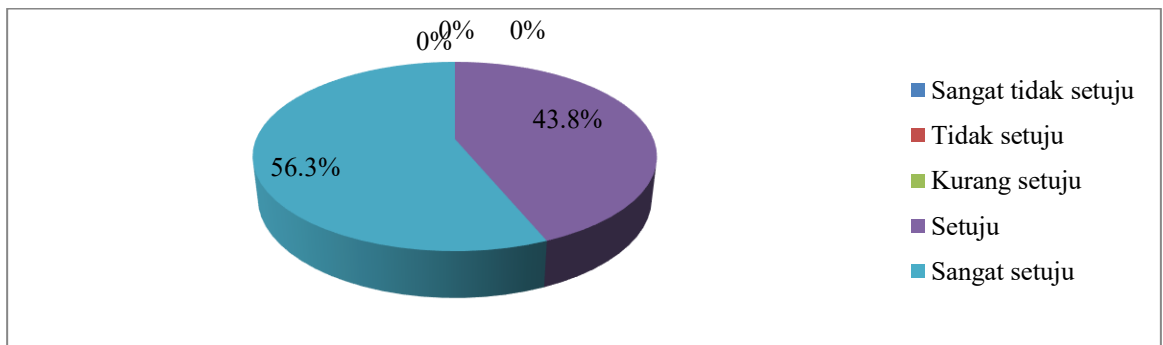
**Gambar 1d Hasil Survei Dilakukan Orientasi ataupun Training Kerja Sebelum Penentuan Jabatan atau Devisi yang Diemban**

Berdasarkan gambar 1d diatas terlihat 0% responden menjawab kategori sangat tidak setuju, 0% responden menjawab kategori tidak setuju, jumlah responden 12,5% berada pada kategori kurang setuju. Persentase responden 56,3% menjawab setuju, dan 31,3% responden menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa dosen dan tenaga pendidik berada pada kategori setuju dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban

## B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan

Institusi akan memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan yang sangat berharga bagi dosen dan tendik yang bekerja. Berikut ini gambar 2a hasil dari responden mengenai institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan.

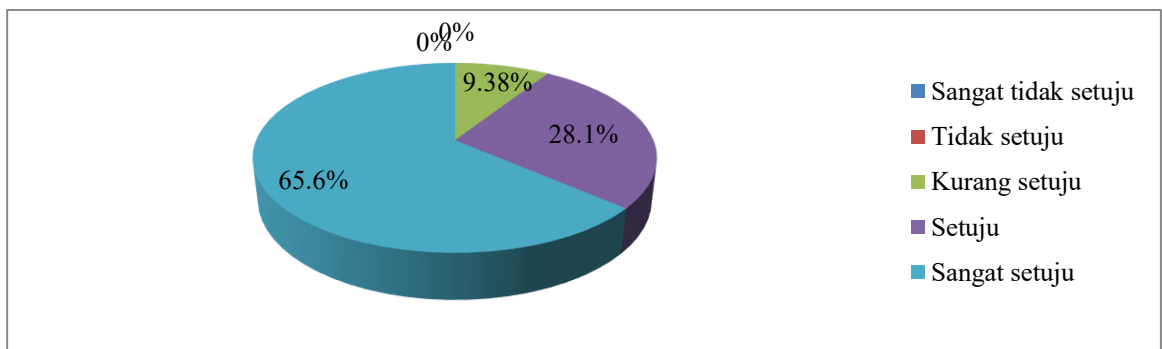


**Gambar 2a Hasil Survei Institusi Memberikan Peluang Promosi dan Kenaikan Jabatan**

Berdasarkan Gambar 2a terlihat bahwa sebaran jawaban responden institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan 0% dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Responden yang menjawab kategori setuju berjumlah 43,8%, dan jumlah 56,3% berada dalam kategori sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan kepada dosen dan tenaga pendidik berada pada kategori sangat setuju.

## 2. Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah

Ketika dosen atau tendik mengalami permasalahan, misalnya masuk rumah sakit, musibah, atau hal lainnya maka atasan akan memberikan bantuan sehingga meringankan beban dosen atau tendik. Berikut ini adalah persentase dari jawaban responden mengenai atasan memberikan bantuan ketika dosen atau tendik sedang bermasalah dapat dilihat pada gambar 2b.

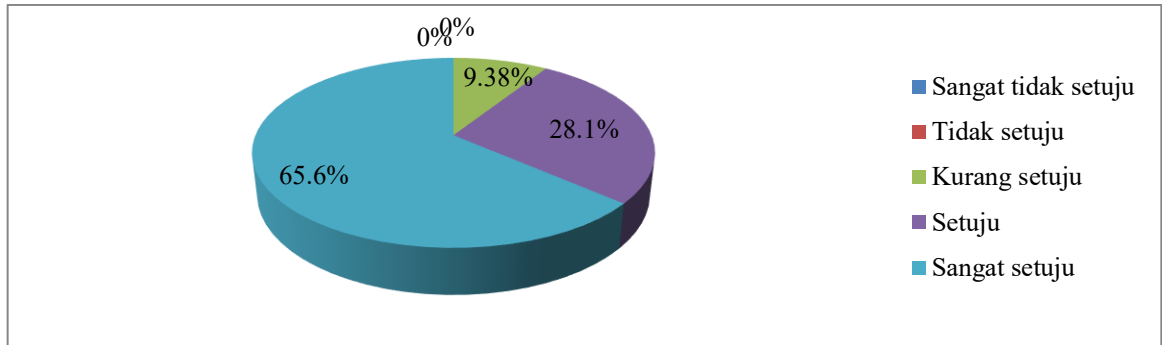


**Gambar 2b Hasil Survei Atasan Memberikan Bantuan Ketika Saya Sedang Bermasalah**

Berdasarkan Gambar 2b terlihat bahwa sebaran jawaban responden atasan memberikan bantuan ketika dosen atau tenaga pendidik yang sedang bermasalah, tidak ada responden yang menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju (0%). 9,38% responden yang menjawab kategori kurang setuju. Responden yang menjawab kategori setuju berjumlah 28,1%, dan jumlah 65,6% berada dalam kategori sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa atasan memberikan bantuan ketika dosen atau tenaga pendidik sedang bermasalah berada pada kategori sangat setuju.

### 3. Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja

Atasan akan membimbing dosen atau tenaga pendidik dalam mengarahkan dalam bekerja. Berikut hasil survei responden mengenai atasan membimbing dan mengarahkan dosen dan tendik dalam bekerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

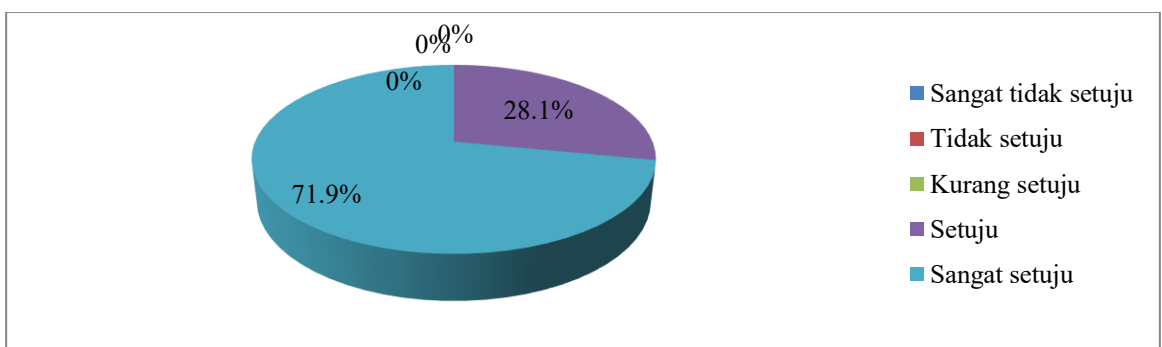


**Gambar 2c Hasil Survei Atasan Membimbing dan Mengarahkan saya dalam Bekerja**

Berdasarkan Gambar 2c terlihat bahwa sebaran jawaban responden atasan membimbing dan mengarahkan dosen atau tenaga pendidik dalam bekerja 4,3% dengan kategori sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab kategori tidak setuju. 8,7% responden yang menjawab kategori kurang setuju. Responden yang menjawab kategori setuju berjumlah 47,8%, dan jumlah 39,1% berada dalam kategori sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa atasan membimbing dan mengarahkan dosen atau tenaga pendidik dalam bekerja berada pada kategori setuju.

### 4. Institusi menjamin jenjang karier saya dimasa depan

Berikut hasil survei responden mengenai institusi menjamin jenjang karier dosen dan tendik dalam bekerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

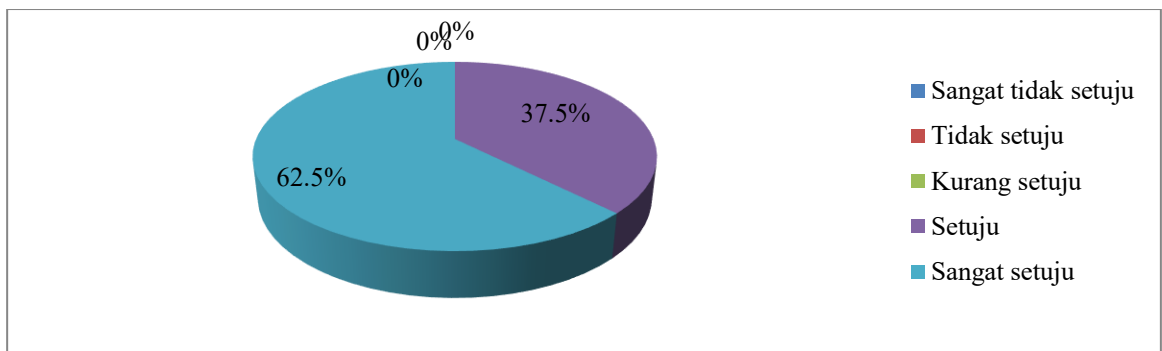


**Gambar 2d Gambar Hasil Survei Institusi Menjamin Jenjang Karier saya Dimasa Depan**

Berdasarkan gambar 2d diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap institusi menjamin jenjang karier dosen dan tendik dalam bekerja dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju maka responden tidak menjawab (0%). 28,1% pada kategori setuju, dan 71,9% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpukan bahwa institusi menjamin jenjang karier dosen atau tenaga pendidik di masa mendatang yang berada pada kategori sangat setuju.

5. Institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor

Berikut hasil survei responden mengenai institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor dapat dilihat pada gambar berikut ini.



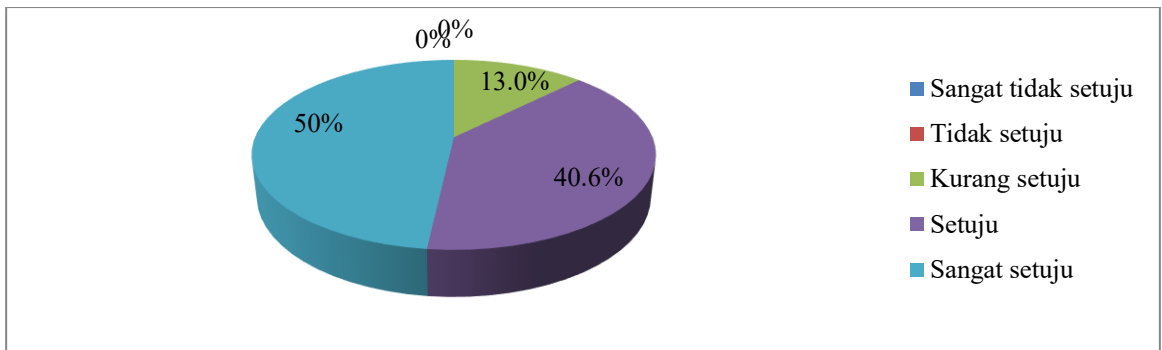
**Gambar 2e Gambar Institusi Selalu Menambah dan Memperbaharui Fasilitas Kantor**

Berdasarkan gambar 2e diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor. Responden tidak menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. 37,5% pada kategori setuju, dan 62,5% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor yang berada pada kategori sangat setuju.

C. Sistem imbalan

1. Institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja saya

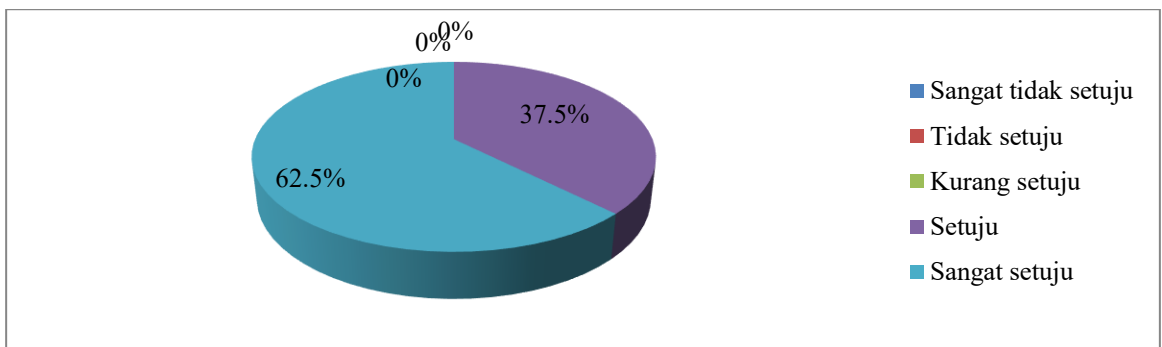
Institusi memberikan gaji yang sesuai dengan beban kinerja dosen dan tendik. Institusi membayar gaji dosen dan tenaga pendidik sebulan sekali.



Berdasarkan gambar 3a diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dosen atau tenaga pendidik dengan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju. 13% responden menjawab kurang setuju. 40,6% pada kategori setuju, dan 50% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dosen atau tenaga pendidik yang berada pada kategori sangat setuju.

2. Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya

Diberikan insentif sesuai dengan harapan dosen dan tenaga pendidik adalah hal yang sangat di senangi, karena bisa memotivasi dosen dan tenaga pendidik untuk berprestasi. Berikut gambar 3b hasil survei dari responden mengenai insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya



**Gambar 3b Hasil Survei Insentif yang diberikan oleh Institusi Sesuai dengan Harapan saya**

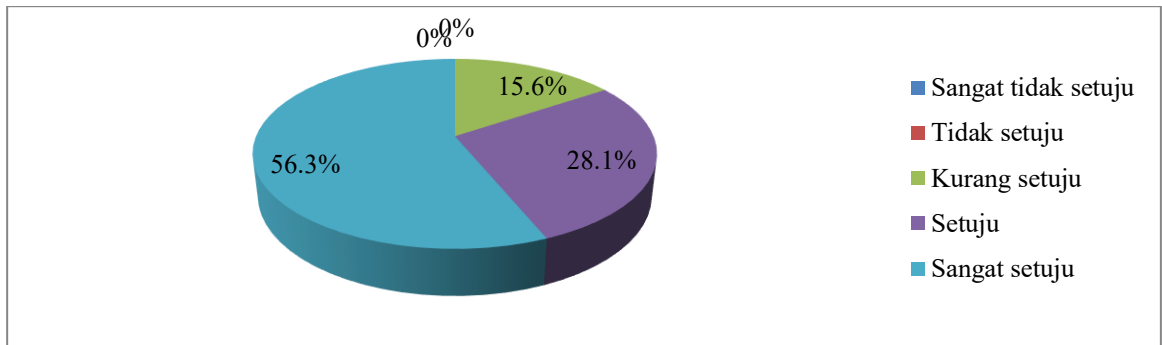
Berdasarkan gambar 3a diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap institusi yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan dosen atau tenaga pendidik dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju (0%). 37,5% pada kategori setuju, dan 62,5% dengan kategori



sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan dosen atau tenaga pendidik berada pada kategori sangat setuju.

3. Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan saya

Berikut gambar 3c hasil survei dari responden mengenai besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan dosen atau tenaga pendidik.

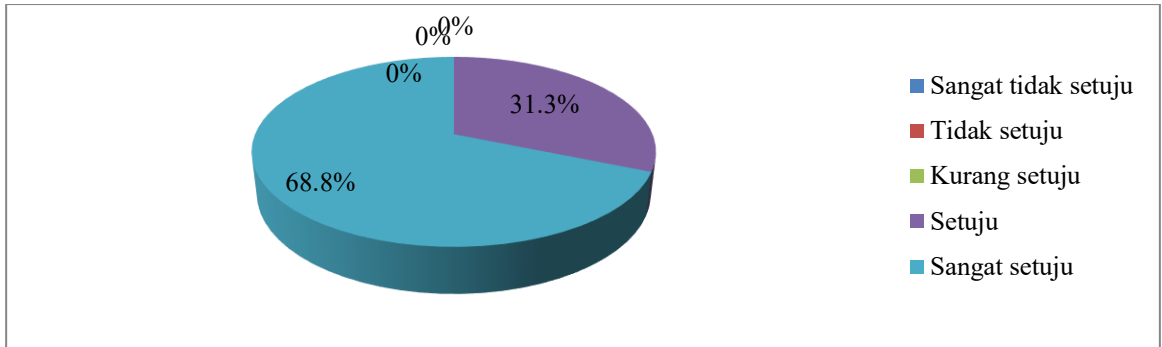


**Gambar 3c Hasil Survei Besarnya Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh Institusi Sesuai Harapan Saya**

Berdasarkan gambar 3c diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan dosen dan tenaga pendidik. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dan tidak setuju (0%). Responden yang menjawab pada kategori kurang setuju 15,6%. Pada kategori setuju responden menjawab dengan presentase 28,1%. Responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah persentase 56,3%. Hal ini bisa di simpulkan bahwa institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dosen atau tenaga pendidik yang berada pada kategori sangat setuju.

4. Institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi

Berikut gambar 3d hasil survei dari responden mengenai institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi.

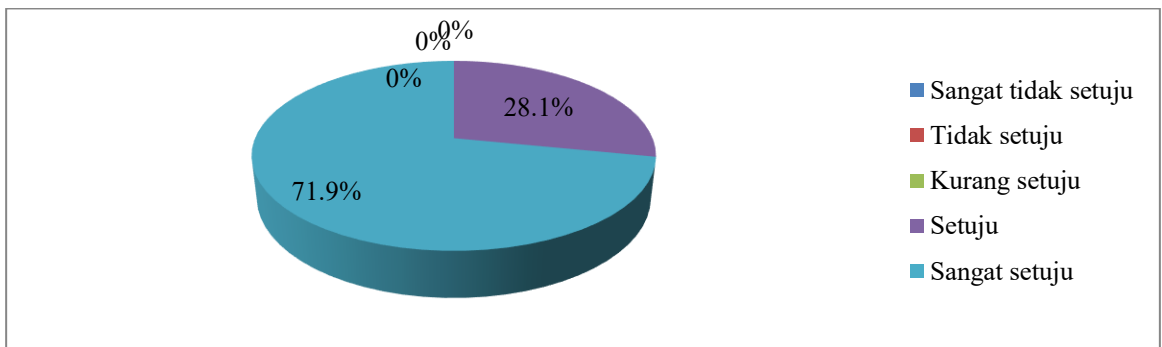


**Gambar 3d Hasil Survei Institusi Melakukan Liburan Bersama dengan Menggunakan Dana Institusi**

Berdasarkan gambar 3d diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap Institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi, responden tidak menjawab dengan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. 31,3% berada pada kategori setuju, 68,8% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dosen atau tenaga pendidik yang berada pada kategori sangat setuju.

5. Institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan

Berikut gambar 3e hasil survei dari responden mengenai institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan.



**Gambar 3e Hasil Survei Institusi Tidak Memiliki Sistem Kompensasi yang Transparan**

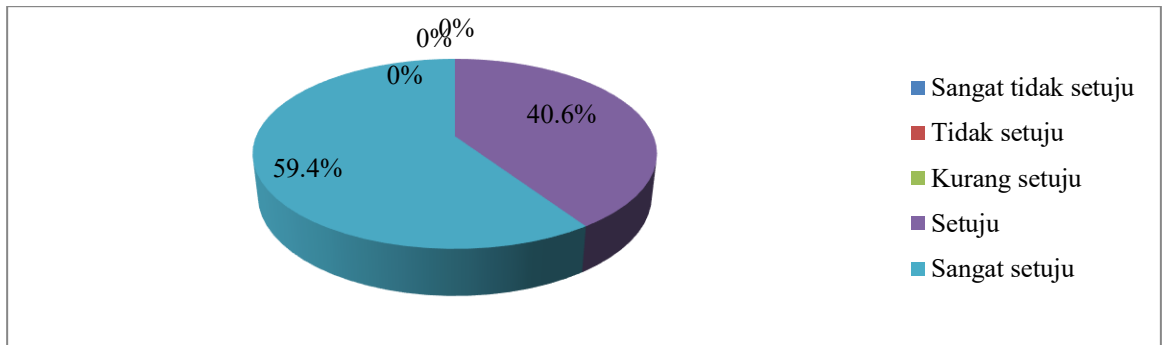
Berdasarkan gambar 3e diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap Institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju maka responden tidak menjawabnya (0%). Pada kategori setuju 28,1%, dan 71,9% dengan

kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dosen atau tenaga pendidik yang berada pada kategori sangat setuju.

#### D. Penilaian Kinerja

##### 1. Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja

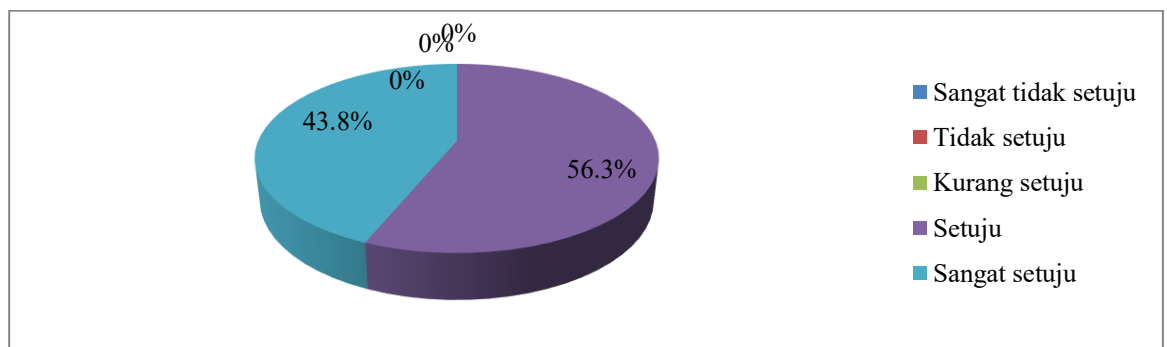
Atasan sangat mengutamakan prestasi kerja dari dosen dan tenaga pendidik.



**Gambar 4a Hasil Survei Atasan Saya Lebih Mengutamakan Prestasi Kerja**

Berdasarkan gambar 4a diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju maka responden tidak menjawabnya (0%). Pada kategori setuju 40,6%, dan 59,4% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja yang berada pada kategori sangat setuju.

##### 2. Perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja

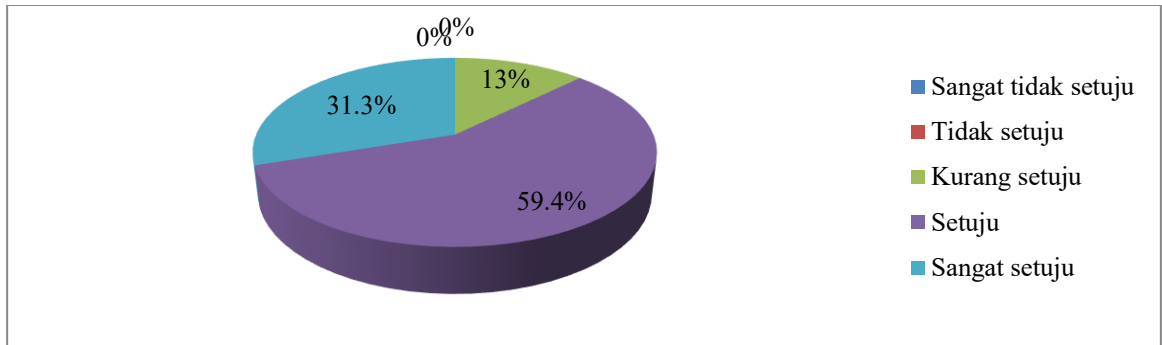


**Gambar 4b Hasil Survei Perkembangan Karier saya ditentukan dari Prestasi Kerja**

Berdasarkan gambar 4b diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja,

responden tidak ada yang menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju (0%). Pada kategori setuju 56,3%, dan 43,8% dengan kategori sangat setuju. Hal ini bisa di simpulkan bahwa perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja yang berada pada kategori setuju.

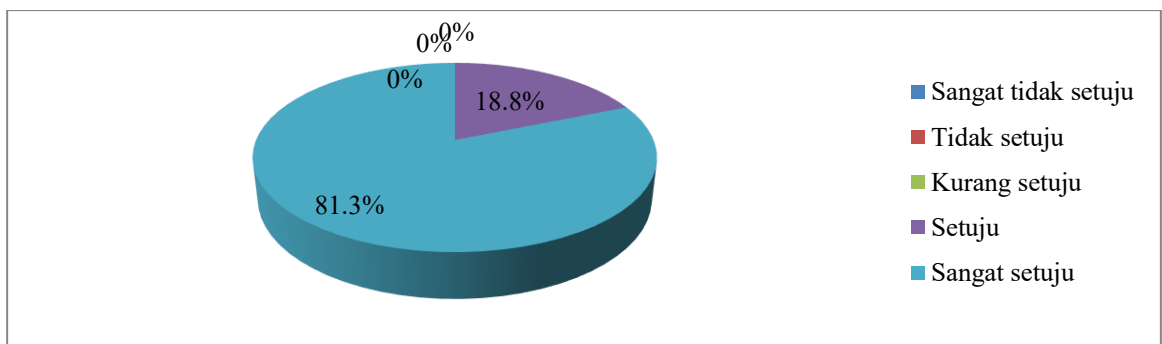
3. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan



**Gambar 4c Hasil Survei Saya Merasa Bahwa Pekerjaan Saya Saat ini Sangat Berarti Bagi Kehidupan**

Berdasarkan gambar 4c diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan maka responden tidak menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju (0%). Responden yang menjawab 13% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 59,4% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 31,3%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan yang berada pada kategori setuju.

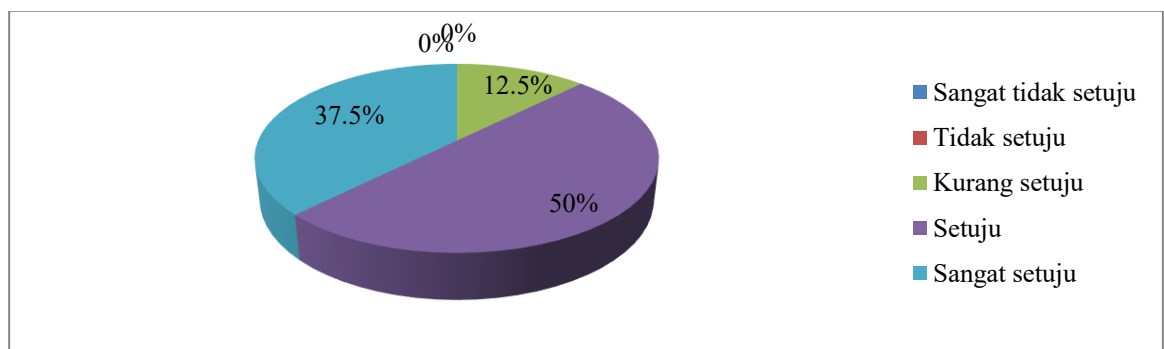
4. Saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diemban



**Gambar 4d Hasil Survei Saya Bekerja Sesuai dengan Tupoksi yang Diemban**

Berdasarkan gambar 4d diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diemban maka responden tidak menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju (0%). Responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 18,8% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 81,3%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan yang berada pada kategori sangat setuju.

#### 5. Kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan

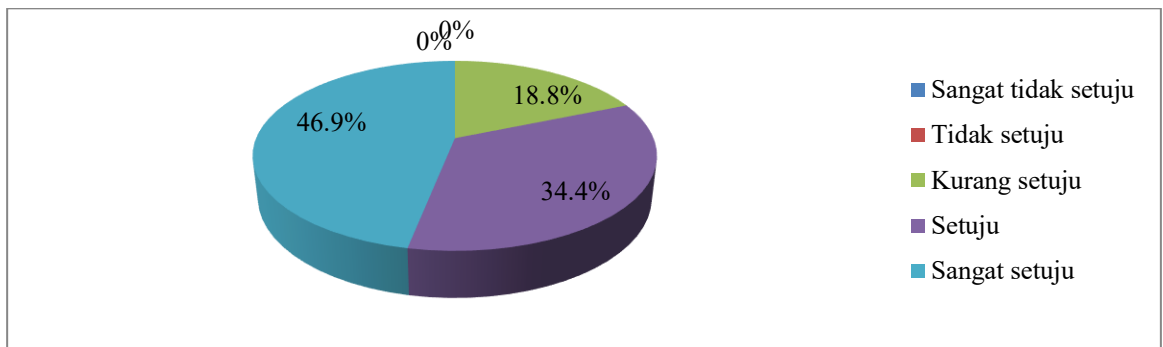


**Gambar 4e Hasil Survei Kinerja saya selalu Disupervise dari Atasan**

Berdasarkan gambar 4e diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan maka responden tidak menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju (0%). Responden yang menjawab 12,5% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 50% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 37,5%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan yang berada pada kategori setuju.

E. Termisi

1. Besarnya tunjangan hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di institusi



**Gambar 5a Hasil Survei Besarnya Hari Tua Membuat Anda merasa Aman untuk Bekerja di Institusi**

Berdasarkan gambar 4e diatas menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terhadap besarnya hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di Institusi, responden tidak menjawab dengan kategori jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju (0%). Responden yang menjawab 18,8% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 34,4% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 46,9%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa besarnya tunjangan hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di Institusi yang berada pada ketegori sangat setuju.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Layanan tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sudah sangat baik, namun perlu ditingkatkan kembali.

Berdasarkan hasil survei layanan tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada semester ganjil tahun akademik tahun 2021/2022 adalah sebagai berikut:

##### **A. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

1. Diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik, menyatakan responden menjawab kurang setuju 25%, setuju 43,8%, dan 31,3 % responden menjawab sangat setuju.
2. Masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru, menyatakan kurang setuju 59,4%, setuju 31,3%, dan sangat setuju responden menjawab 9,4%.
3. Dijelaskannya tentang MOU dan peraturan tentang kepegawaian menyatakan responden menjawab setuju 31,3% dan sangat setuju 68,8%.
4. Dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban menyatakan responden menjawab kurang setuju 12,5%, setuju 56,3%, dan 31,3% menjawab sangat setuju.

##### **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan menyatakan responden setuju 43,8% dan sangat setuju 56,3%.
2. Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah menyatakan rsponden kurang setuju dengan tingkat persentase 9,28%, setuju 28,1% dan sangat setuju dengan jumlah persentase 65,6%.
3. Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja menyatakan responden 8,7% yang menjawab kategori kurang setuju. Responden yang menjawab kategori setuju berjumlah 47,8%, dan jumlah 39,1% berada dalam kategori sangat setuju.

4. Institusi menjamin jenjang karier saya dimasa depan menyatakan responden 28,1% pada kategori setuju, dan 71,9% dengan kategori sangat setuju
5. Institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor menyatakan responden 37,5% pada kategori setuju, dan 62,5% dengan kategori sangat setuju.

#### C. Sistem imbalan

1. Institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja saya menyatakan responden dengan 40,6% pada kategori setuju, dan 50% dengan kategori sangat setuju.
2. Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya maka responden menjawab 37,5% pada kategori setuju, dan 62,5% dengan kategori sangat setuju.
3. Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan saya, menyatakan kategori kurang setuju 15,6%. Pada kategori setuju responden menjawab dengan presentase 28,1%. Responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah persentase 56,3%.
4. Institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi menyatakan 31,3% berada pada kategori setuju, 68,8% dengan kategori sangat setuju.
5. Institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan Pada kategori setuju 28,1%, dan 71,9% dengan kategori sangat setuju.

#### D. Penilaian Kinerja

1. Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja menyatakan responden pada kategori setuju 40,6%, dan 59,4% dengan kategori sangat setuju.
2. Perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja menyatakan responden pada kategori setuju 56,3%, dan 43,8% dengan kategori sangat setuju.
3. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan responden yang menjawab 13% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 59,4% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 31,3%.
4. Saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diemban menyatakan responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 18,8% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 81,3%.
5. Kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan menyatakan responden yang menjawab 12,5% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab



dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 50% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 37,5%.

#### E. Termisi

1. Besarnya tunjangan hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di institusi menyatakan responden yang menjawab 18,8% dengan kategori jawaban kurang setuju, responden yang menjawab dengan kategori jawaban setuju dengan jumlah persentase 34,4% dan responden dengan kategori jawaban sangat setuju 46,9%.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dari responden adalah sebagai berikut

1. Diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik.
2. Masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru.
3. Dijelaskannya tentang MOU dan peraturan tentang kepegawaian agar sistemnya lebih transparan
4. Jika dosen dan tendik bermasalah, sebaliknya atasan memberikan bantuan
5. Sebaliknya, pemberian tunjangan hari tua membuat responden merasa aman

## **BAB V**

### **TINDAK LANJUT**

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM yang telah dilakukan maka rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah

1. Akan dikeluarkan kebijakan mengenai pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik.
2. Akan dikeluarkan kebijakan mengenai MOU dan peraturan tentang kepegawaian agar sistemnya lebih transparan



## SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENDIK TERHADAP MANAJEMEN SDM

Yang terhormat Bapak/Ibu civitas akademika dalam lingkup (UNIKI).

Angket ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tendik yang berada di lingkungan Kampus UNIKI. Institusi sangat mengharapkan kerjasama dari Bapak dan Ibu untuk menjawab setiap pernyataan yang diajukan di dalam angket. Atas perhatian dan kerjasamanya, pihak rektorat mengucapkan terimakasih.

Pilihlah salah satu jawaban yang tepat dari pernyataan di bawah, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Nama Dosen :  
NIDN :  
Unit Kerja :  
Jabatan :  
Jenis Kelamin :

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
<b>A</b>	<b>Pengadaan Sumber Daya Manusia</b>					
1	Diadakan pengumuman atau publikasi penerimaan baru sebagai dosen atau tenaga pendidik					
2	Masuk dan menjadi dosen dan tenaga kependidikan harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekrutan karyawan baru					
3	Dijelaskannya tentang MOU dan peraturan tentang kepegawaian					
4	Dilakukan orientasi ataupun training kerja sebelum penentuan jabatan atau devisi yang diemban					
<b>B</b>	<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>					
1	Institusi memberikan peluang promosi dan kenaikan jabatan					
2	Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang					

	bermasalah.					
3	Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja					
4	Institusi menjamin jenjang karier saya dimasa depan					
5	Institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor					
<b>C</b>	<b>Sistem Imbalan</b>					
1	Institusi memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja saya					
2	Insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya					
3	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh institusi sesuai harapan saya					
4	Institusi melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana institusi					
5	Institusi tidak memiliki sistem kompensasi yang transparan					
<b>D.</b>	<b>Penilaian Kinerja</b>					
1	Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja					
2	Perkembangan karier saya ditentukan dari prestasi kerja					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kehidupan					
4	Saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diemban					
5	Kinerja saya selalu disupervise langsung dari atasan					
<b>E</b>	<b>Termisi</b>					
1	Besarnya tunjangan hari tua membuat anda merasa aman untuk bekerja di institusi					

