



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

LAPORAN SURVEY

**KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA PENDIDIKAN
TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

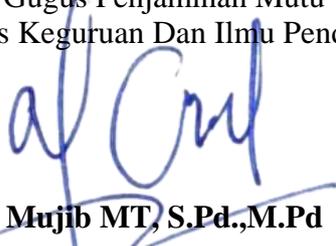
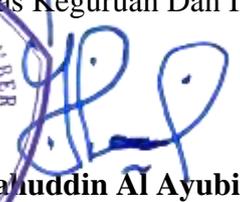
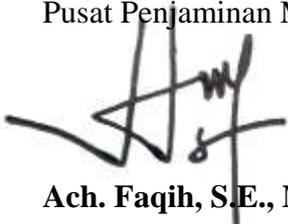
2024



Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu,
UNIVERSITAS ISLAM JEMBER
Jl. Ngali Mojo 101 Jember Telp. (0331) 488675

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA PENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kode Dokumen	:	LAP-001.5-GPM-FT-II/2024
Nomor Revisi	:	00
Dibuat tanggal	:	26 Februari 2024
Diajukan oleh	:	Gugus Penjaminan Mutu Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  Mujib MT, S.Pd., M.Pd
Diperiksa oleh	:	Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  Sholahuddin Al Ayubi, M.Pd
Dikendalikan oleh	:	Pusat Penjaminan Mutu  Ach. Faqih, S.E., M.E.
Disetujui oleh	:	Kepala Lembaga Pengembangan, Pembelajaran dan Penjaminan Mutu  Anis Rofi Hidayah, M.Pd.I

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, penyusunan Laporan Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM di lingkungan Program Studi Bimbingan Konseling Universitas Islam Jember pada tahun 2024 telah selesai dilaksanakan oleh LP3M Universitas Islam Jember.

Penyebaran kuesioner ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pemahaman Kepuasan Dosen terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM di lingkungan Program Studi Bimbingan Konseling di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jember, dan pelaksanaannya dilakukan secara manual melalui pembagian kuesioner kepada responden.

Dari hasil survey kepuasan ini, kami telah menyusun laporan setelah mendapat masukan dari berbagai pihak sehingga semua proses monev yang kami lakukan berjalan lancar. Untuk itu kami menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan laporan ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari semua pihak agar kami dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja kami dalam monev ini. Semoga monev ini dapat memberikan manfaat, masukan dan menjadi inspirasi untuk Universitas Islam Jember.

Kepala LP3M
Universitas Islam Jember

Anis Rofi Hidayah, M.Pd.I

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Evaluasi terhadap implementasi sistem mutu di lingkungan Universitas Islam Jember merupakan proses pelaksanaan pengukuran civitas akademika akan semua aspek dan bagian institusi. Hal ini dikarenakan, salah satu keberhasilan pendidikan di perguruan tinggi adalah melakukan monitoring dan evaluasi pembelajaran terhadap dosen. Monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M). Penjaminan mutu internal bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Universitas Islam Jember melalui Tridharma Perguruan Tinggi dalam rangka mewujudkan visi serta memenuhi kebutuhan kepentingan internal dan eksternal Universitas Islam Jember.

Sumber Daya Manusia adalah pendukung kegiatan akademik yang dilaksanakan sesuai dengan kurikulum yang telah direncanakan oleh program studi masing-masing fakultas. Sumber Daya Manusia disiapkan secara maksimal untuk kepentingan program studi itu sendiri. Untuk itu didalam pencapaian sumber daya manusia yang memadai, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap upaya-upaya layanan yang diberikan UPPS dan Universitas dalam mengembangkan sumber daya manusia di Universtas Islam Jember.

Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengembangan sumberdaya manusia oleh UPPS dan Universitas meliputi aspek kenyamanan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dan pengembangan karir. Keempat aspek inilah yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya dosen dan tenaga kependidikan. Untuk mengetahui sejauh mana layanan yang diberikan untuk pengembangan tersebut perlu dilakukan monitoring dan evaluasi untuk mendapatkan informasi sehingga dari informasi tersebut dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan dimasa yang akan datang.

Kegiatan survey kepuasan yang digelar ini merupakan serangkaian kegiatan penjaminan mutu. Hasil survey kepuasan ini akan dilaporkan kepada pimpinan (Dekan) untuk proses pengendalian dan peningkatan standar sumber

daya manusia di Universitas Islam Jember survey kepuasan Dosen terhadap Layanan Pengembangan SDM dan universitas bertujuan untuk:

1.2. Tujuan

Survey kepuasan dosen terhadap layanan pengembangan SDM dan universitas bertujuan untuk:

- a) Mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tendik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal suasana kerja yang nyaman dan mendukung baik dari segi sarana dan prasarana dan kepemimpinan yang berlangsung di Universitas Islam Jember;
- b) Mengetahui tingkat kepuasan oleh dosen dan tenaga pendidikan dalam pengembangan diri dan karir;
- c) Mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap jaminan sosial dan keselamatan kerja yang diberikan.

1.3. Manfaat

Survey kepuasan dosen terhadap layanan pengembangan SDM bermanfaat Sebagai landasan dalam membuat kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia di Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jember.

1.4. Waktu Pelaksanaan

Survey kepuasan dosen terhadap layanan pengembangan SDM dilaksanakan dilingkungan internal melibatkan dosen di Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jember. Kegiatan ini dimulai pada awal pekuliahan dengan menyusun Instrument survey kepuasan untuk memonitoring dan mengevaluasi pada Awal Perkuliahan Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jember Tahun Akademik 2023/2024

BAB II. METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

2.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh dari pelaksanaan survey ini dilakukan melalui *Kuesioner*.

2.2. Metode Analisis Data

a) Analisis Data Menggunakan Uji Validitas Dan Realibilitas

Hasil uji coba instrumen angket dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Analisis uji coba instrumen pada penelitian ini menggunakan *microsoft excel* dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS.

b) Analisis Deskripsi Frekuensi

Analisis deskripsi frekuensi yaitu deskriptif frekuensi ini menggambarkan respon mutu kinerja dosen yang meliputi frekuensi jawaban ada/sesuai dan tidak ada/tidak sesuai (x).

BAB III. DESKRIPSI HASIL

Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap penyebaran angket kuisisioner yang berisikan Kepuasan Dosen terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Islam Jember. Instrumen yang digunakan yakni jenis instrumen angket atau kuesioner menggunakan skala likert dengan pemberian nilai, yakni:

- a) Tidak Puas memiliki nilai 1;
- b) Kurang Puas memiliki nilai 2;
- c) Puas memiliki nilai 3; dan
- d) Sangat Puas nilai 4.

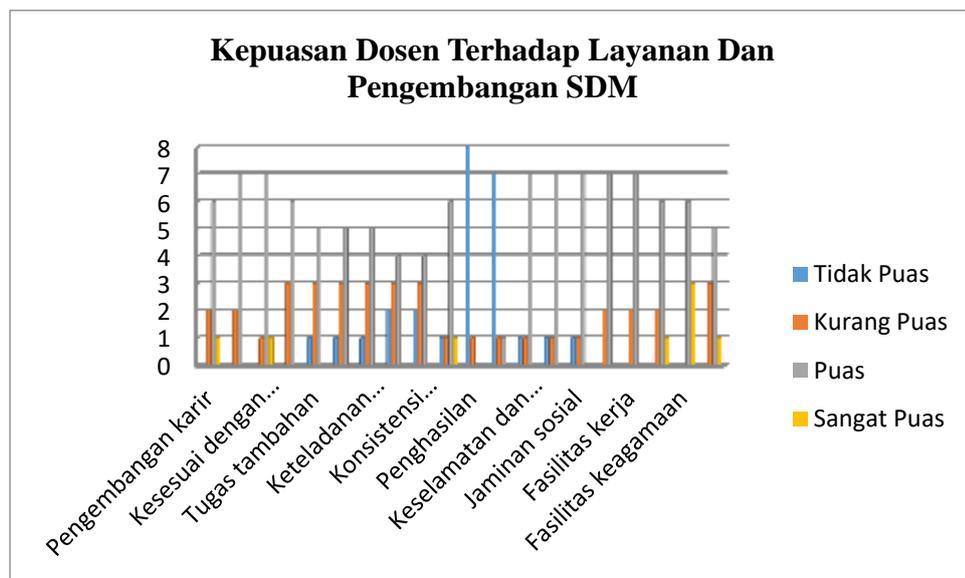
Angket diberikan kepada 9 orang dosen di lingkungan Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Ada 20 pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel yang ditanyakan dalam kuesioner yang dibagikan. Secara keseluruhan hasil survey kepuasan dapat dilihat pada diagram dibawah ini.

Pernyataan Angket	Kepuasan Pengguna			
	Frekuensi Nilai			
	1	2	3	4
1. Kepuasan terhadap pengembangan karir				
2. Kepuasan terhadap Pengembangan kompetensi/keahlian				
3. Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi				
4. Kepuasan terhadap beban kerja				
5. Kepuasan terhadap tugas tambahan				
6. Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan SDM				
7. Kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM				
8. Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan				
9. Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan				
10. Kepuasan terhadap suasana kerja				
11. Kepuasan terhadap penghasilan				
12. Kepuasan terhadap penghargaan prestasi				

13. Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan				
14. Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja				
15. Kepuasan terhadap jaminan sosial				
16. Kepuasan terhadap keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi				
17. kepuasan terhadap fasilitas kerja				
18. kepuasan terhadap fasilitas olahraga				
19. kepuasan terhadap fasilitas keagamaan				
20. keuasan terhadap pengelolaan penelitian dan pengabdian				

3.1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Dan Pengembangan SDM

Survey melibatkan Sembilan dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

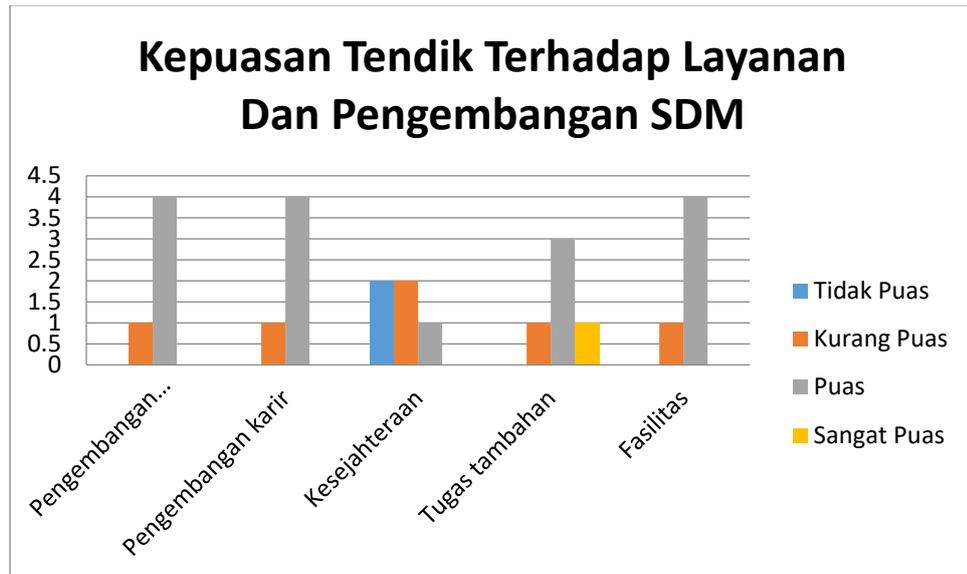


Gambar 1. Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Dan Pengembangan SDM

Aspek kepuasan dosen tertinggi terletak pada kepuasan pada Keselamatan dan kesehatan, Keamanan tempat kerja, Jaminan social, Informasi dan kemudahan komunikasi, dan Fasilitas kerja.

3.2. Tingkat Kepuasan Tendik Terhadap Layanan Dan Pengembangan SDM

Survey melibatkan lima Tendik Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan diperoleh hasil sebagai berikut: aspek kepuasan tertinggi tendik pada aspek Kegiatan pengembangan kompetensi, Pengembangan karir dan Fasilitas.



Gambar 4. Kepuasan Tendik Terhadap Layanan Dan Pengembangan SDM

Terdapat empat indikator survey tingkat kepuasan tenaga pendidikan terhadap layanan dan pengembangan SDM, keempat indikator yang diteliti yaitu:

- Kepuasan tenaga pendidik terhadap kegiatan pengembangan kompetensi;
- Kepuasan tenaga pendidik terhadap pengembangan karir;
- Kepuasan tenaga pendidik terhadap kesejahteraan;
- Kepuasan tenaga pendidik terhadap pengembangan tugas tambahan;
- Kepuasan tenaga pendidik terhadap fasilitas.

3.3. Temuan

Berdasarkan hasil survey diatas, dapat disimpulkan tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan dan pelayanan SDM adalah sebagai berikut:

- Tingkat kepuasan dosen tinggi pada aspek pengembangan kompetensi, karir.
- Dosen cenderung kurang puas pada aspek kesejahteraan.

Berdasarkan hasil survey diatas, dapat disimpulkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pelayanan SDM adalah sebagai berikut:

- Tingkat kepuasan tendik paling tinggi pada aspek pengembangan karir dan pengembangan kompetensi.
- Tingkat kepuasan tendik pada aspek yang lain merasa puas.

3. Sementara itu untuk kesejahteraan tendik tingkat kepuasan puas dan kurang puas memiliki presentase yang sama.

3.4. Tindak Lanjut

1. Pimpinan perlu meningkatkan layanan pengembangan kompetensi bagi dosen seperti pelatihan penyusunan RPS, Buku ajar dan monograf.
2. Pimpinan perlu meningkatkan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan.

LAMPIRAN

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Survey

Kepada setiap kelompok responden diberikan beberapa pernyataan untuk menguji tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan oleh setiap kelompok responden dosen dan tenaga kependidikan. Sebelum menguji tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas (sahih) dan uji reliabilitas (handal) terhadap instrument survey dalam hal ini pernyataan yang diberikan untuk dilakukan penilaian.

Uji validitas menggunakan uji **Pearson Correlation** untuk memperoleh nilai rata-rata r hitung yang selanjutnya nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel untuk menentukan bahwa pertanyaan kuesioner sudah valid (sahih). Sedangkan uji keandalan (**reabilitas**) instrumen menggunakan uji **Cronbach's Alpha** untuk memperoleh hasil nilai rata-rata Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menentukan bahwa instrument survey sudah andal (**reliable**). Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap sampel sebanyak 14 responden. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Dosen	S1	0.962	0.195	VALID
		S2	0.962	0.195	VALID
		S3	0.961	0.195	VALID
		S4	0.962	0.195	VALID
2	Tenaga Kependidikan	S1	0.962	0.195	VALID
		S2	0.962	0.195	VALID
		S3	0.961	0.195	VALID
		S4	0.962	0.195	VALID

Sumber: Data diolah

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk menguji tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan oleh sivitas akademika telah memenuhi syarat kesahihan (valid). Setelah melakukan uji validitas, diadakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas

digunakan untuk mengetahui kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan. Pengambilan keputusan pada penelitian ini didasarkan pada kriteria yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka butir-butir pernyataan variabel tersebut *reliable* yang berarti bahwa hasil pengukuran instrumen tersebut relatif konsisten jika dilakukan pengukuran ulang dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka butir-butir pernyataan variabel tersebut tidak reliabel yang berarti bahwa reliabilitas dinilai buruk. Dari hasil pengujian, didapat nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan penelitian dinyatakan *reliable*, sehingga semua item pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

Secara keseluruhan hasil monitoring dapat dilihat pada diagram dibawah ini.

Pernyataan Angket	Kepuasan Pengguna			
	Frekuensi Nilai			
	1	2	3	4
1. Kepuasan terhadap pengembangan karir				
2. Kepuasan terhadap Pengembangan kompetensi/keahlian				
3. Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi				
4. Kepuasan terhadap beban kerja				
5. Kepuasan terhadap tugas tambahan				
6. Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan SDM				
7. Kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM				
8. Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan				
9. Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan				
10. Kepuasan terhadap suasana kerja				
11. Kepuasan terhadap penghasilan				
12. Kepuasan terhadap penghargaan prestasi				
13. Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan				
14. Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja				
15. Kepuasan terhadap jaminan sosial				
16. Kepuasan terhadap keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi				
17. kepuasan terhadap fasilitas kerja				
18. kepuasan terhadap fasilitas olahraga				
19. kepuasan terhadap fasilitas keagamaan				
20. kepuasan terhadap pengelolaan penelitian dan pengabdian				

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	9

Inter-Item Correlation Matrix

	pengembangankomp etensi	pengembangan karir	kesejahter aan	pengembangantugastam bahan
pengembangankompetensi	1.000	.886	.822	.797
pengembangankarir	.886	1.000	.867	.761
kesejahteraan	.822	.867	1.000	.779
pengembangantugastambahan	.797	.761	.779	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pengembangankompetensi	29.80	19.909	.870	.841	.962
pengembangankarir	29.86	19.958	.862	.845	.962
kesejahteraan	29.91	19.773	.880	.811	.961
pengembangantugastambahan	29.86	20.041	.869	.819	.962

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	5

Inter-Item Correlation Matrix

	pengembangankomp etensi	pengembangan karir	kesejahter aan	pengembangantugastam bahan
pengembangankompete nsi	1.000	.886	.822	.797
pengembangankarir	.886	1.000	.867	.761
kesejahteraan	.822	.867	1.000	.779
pengembangantugastam bahan	.797	.761	.779	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pengembangankompetensi	29.80	19.909	.870	.841	.962
pengembangankarir	29.86	19.958	.862	.845	.962
kesejahteraan	29.91	19.773	.880	.811	.961
pengembangantugastambahan	29.86	20.041	.869	.819	.962