

**LAPORAN HASIL
SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUASIA (SDM)
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SAMAWA
TAHUN 2018/2019**



**FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kepada Tuhan Yang maha Esa atas kesempatan kepada kami menyelenggarakan, menyelesaikan, dan melaporkan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan Terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi dan Manajemen UNSA tahun 2018/2019. Kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dalam proses ini dari penyusunan pernyataan, penyebaran hasil kuisisioner, perhitungan hingga pembuatan rencana untuk menindaklanjuti hasil survey yang sudah ada.

Hasil Pengukuran ini tentunya masih banyak kekurangan. Besar harapan kami agar pengukuran ini dapat berjalan secara reguler dan dengan perbaikan di bagian yang dirasa kurang. Oleh karena itu, masukkan, saran dan kritik dari anda sangat kami harapkan guna meningkatkan kualitas Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi dan Manajemen UNSA.

**Sumbawa Besar, Desember
2019**

TimSurvey

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada tahun ajaran 2018/2019 ini pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA dilakukan pada masing-masing unit kerja hal ini guna memperoleh gambaran secara umum dan merata mengenai tingkat kepuasan pengguna jasa dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM yang berlangsung selama 1 tahun ini.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA pada tahun akademik 2018/2019 menunjukkan hasil sebagai berikut: Penilaian Kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM menunjukkan hasil skor rata-rata dengan jumlah nilai 4,29 dengan kualifikasi "PUAS" di FEM UNSA. Hasil perolehan nilai ini mengalami peningkatan dari tahun 2017/2018.

Dari hasil yang didapat terlihat Sebagian besar aspek di setiap instrument berbeda nilai rata-ratanya. Hal ini dapat dikarenakan factor kondisi setiap dosen dan tenaga kependidikan yang berbeda karakteristik dan lamanya bekerja. Oleh karena itu akan dilakukan evaluasi lebih lanjut dan dijadikan suatu masukan bagi pihak pengelola SDM termasuk pejabat structural maupun pihak-pihak lain yang terlibat. Selain itu, evaluasi ini nantinya juga akan menjadi masukan perbaikan agar di tahun depan survey yang disebarkan dapat lebih representative menggambarkan tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan FEM UNSA.

BAB 1.PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Survey kepuasan Dosen dan Tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas samawa pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga pendidik atau dosen dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan FEM UNSA. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan kampus dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan FEM UNSA.

Implementasi pengelolaan SDM yang baik dicerminkan dari baiknya system pengelolaan di lingkungan perguruan tinggi, yang meliputi proses rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir/jabatan, tugas tambahan, fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja, kebutuhan kesejahteraan, hubungan dengan pimpinan, dan penelitian dan pengabdian kepada masysrakat bagi desen

Sistem pengelolaan SDM berjalan secara efektif melalui mekanisme yang disepakati bersama, serta dapat memelihara dan mengakomodasi semua unsur, fungsi, dan peran dalam fakultas dan program studi.

2. Tujuan Dan Manfaat

Adapun tujuan dalam melakukan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA adalah untuk mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja

pelayanan, untuk mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan, sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan dan sebagai umpan balik dalam memperbaiki pelayanan.

Sedangkan manfaat dari melakukan survey kepuasan dosen dan mahasiswa terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA adalah sebagai bahan pertimbangan dan sumber data informasi dalam pemetaan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

3. Sasaran

Sasaran dalam melakukan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM adalah mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan, mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan mahasiswa.

4. RuangLingkup

Ruang lingkup survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

1. Aspek rekrutmen dan seleksi
2. Aspek pengembangan kompetensi,
3. Aspek pengembangan karir/jabatan
4. Aspek tugas tambahan
5. Aspek fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja
6. Aspek kebutuhan kesejahteraan

7. Aspek hubungan dengan pimpinan
8. Aspek pemberian reward dan punishment
9. Aspek pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen

BAB 2. PELAKSANAAN DAN TEKNIK SURVEY

1. Instrumen Survei

Instrumen survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA terdiri dari 9 aspek dan 16 instrumen penilaian.

Tabel 2.1

**Aspek Survei Kepuasan Tenaga Dosen dan Tenaga Kependidikan
terhadap Pengelolaan dan pengembangan SDM**

No	Aspek	Instrumen
1	Rekrutmen dan seleksi	Penempatan tugas tenaga dosen dan tendik
2		Pengukuhan Pengangkatan tenaga dosen dan tendik
3		Distribusi tugas dan beban kerja
4		Dorongan dan dukungan dalam kelanjutan study
5	Pengembangan kompetensi	Dukungan untuk mengikuti program kegiatan kursus/pelatihan /worshop /seminar, dll sesuai dengan kompetensi
6	Pengembangan karir	Dukungan dan motivasi dari pimpinan dalam pengembangan kompetensi
7		Ketersediaan informasi dan layanan tentang kenaikan pangkat
8		Ketersediaan informasi dan layanan tentang jabatan
9		Kesempatan untuk peningkatan jenjang karir
10	Tugas tambahan	Kesempatan untuk terlibat dalam kepanitiaan di lingkungan FEM dan UNSA
11		Kesempatan mendapatkan pengalaman melalui kepanitiaan di FEM dan UNSA

12		Keterlibatan dalam pengelolaan Unit atau Lembaga di FEM dan UNSA
13		kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus
14		Penugasan kegiatan luar kampus
15		Pemerataan dalam tugas tambahan
16		Dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi
17	Fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja	Ketersediaan kelengkapan kerja (komputer, printer, lcd, tv, ATK) sebagai penunjang kinerja
18		Ketersediaan sistem informasi atau akses IT (telepon, internet, email, faximile)
19		ketersediaan ruang kerja yang nyaman
20		Kenyamanan dalam hubungan kerja atau adanya budaya organisasi yang baik
21		Ketersediaan fasilitas layanan kebutuhan social
22		Ketersediaan fasilitas rumah ibadah
23	Kebutuhan kesejahteraan	Ketersediaan fasilitas layanan kesejahteraan (asuransi Kesehatan, dana pensiun dan asuransi ketenagakerjaan)
24		Peraturan penghasilan yang layak dengan system penggajian, tunjangan dan remunerasi
25		Ketersediaan informasi penyediaan perumahan, layanan perbankan dan koperasi
26	Hubungan dengan pimpinan	Kesempatan untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan kepada pimpinan
27		Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja
28		Pemberian pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya

29	Pemberian reward dan punishment	Pengaturan pada pemberian punishment atau sanksi pada setiap pelanggaran yang dilakukan.
30		Pengaturan pada pemberian reward penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai
31		Pengaturan dalam pemberhentian dan pension yang terencana dan dilakukan dengan baik.
32	Pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	Ketersediaan informasi tentang kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari unit atau Lembaga yang ada di lingkungan FEM dan UNSA
33		Pemberian kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian berdasarkan kualifikasi yang dimiliki
34		Pelayanan dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
35		Ketersediaan fasilitas untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
36		Ketersediaan fasilitas dalam publikasi jurnal, HAKI, dan buku ber-ISBN

2. Pelaksanaan dan Teknik Survei

2.1. Proses Pelaksanaan

Proses survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA dilaksanakan oleh Unit Penjamin Mutu Prodi dan Gugus Penjaminan Mutu Fakultas (GPMF) pada bulan Desember 2019.

2.2. Teknik Survei

Teknik yang digunakan dalam mengukur kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM melalui instrumen yang telah disusun dan telah melalui uji kesahihan sebelumnya, sehingga reliabilitas dan validitas hasil pengukuran dapat terjaga.

2.3. Alat Pengukuran dan Perhitungan

Pengukuran survey tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA menggunakan instrument kuisioner survey. Instrumen tersebut sudah divalidasi dengan validasi ahli. Hasil validasi tersebut sudah dinyatakan valid.

Pernyataan-pernyataan tersebut akan dinilai dalam skala 1 hingga skala 5. Nilai Skala 1 artinya responden menilai tidak puas terhadap pernyataan. Nilai skala 2 artinya respon menilai kurang puas terhadap pernyataan. Nilai skala 3 artinya responden menilai cukup puas terhadap pernyataan. Nilai 4 artinya responden menilai puas terhadap pernyataan. Nilai 5 artinya responden menilai sangat puas terhadap pernyataan.

3. Metode Analisis Data

Hasil pengukuran survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM berupa skala kepuasan (1-5). Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistic deskriptif. Dari hasil pegisian angket kemudian diklasifikasikan kedalam tingkat kepuasan

Tabel 2.2

Klasifikasi Tingkat Kepuasan

Rerata Skor Jawaban	Level	Klasifikasi Kepuasan
$1 \leq \bar{x} < 2$	1	Tidak Puas
$2 \leq \bar{x} < 3$	2	Kurang Puas
$3 \leq \bar{x} < 4$	3	Cukup Puas
$4 \leq \bar{x} < 5$	4	Puas
5	5	Sangat Puas

BAB 3. HASIL PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN

1. Hasil Survei Kepuasan

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai rata-rata untuk setiap aspek kepuasan yaitu aspek rekrutmen dan seleksi, aspek pengembangan kompetensi, aspek pengembangan karir/jabatan, aspek tugas tambahan, aspek fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja, aspek kebutuhan kesejahteraan, aspek hubungan dengan pimpinan, aspek pemberian reward dan punishment, aspek pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen.

2. Hasil Deskriptif Analisis Tingkat Kepuasan

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel dibawah ini menggambarkan tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan pada pengelolaan dan pengembangan SDM

**Tabel 3.1. Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Rekrutmen dan seleksi
Tahun 2018/2019**

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Penempatan tugas tenaga dosen dan tendik	4,14	4,04	4,06	4,08	12,24	33,063 20908	5	Puas
Penguatan Pengangkatan tenaga dosen dan tendik	4,17	4,09	4,08	4,113333	12,34	33,333 33333	5	Puas
Distribusi tugas dan beban kerja disesuaikan dengan prinsip keadilan dan pemerataan	4,2	4,13	4,11	4,146667	12,44	33,603 45759	5	Puas
Rerata	4,17	4,0867	4,0833	4,1133	37,02	100	4,17	Puas

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa survey kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM tahun akademik 2018/2019 pada aspek rekrutment dan seleksi yang memiliki kepuasan tertinggi pada prodi ekbang dengan rerata 4,17. Sedangkan untuk instrument yang tertinggi tingkat kepuasannya terletak pada pendistribusian tugas dan beban kerja disesuaikan dengan prinsip keadilan dan pemerataan dengan rerata sebesar 4,14 dan total 12,44 atau 33,60%. Untuk program studi yang puas terhadap distribusi dan beban kerja yang sesuai adalah prodi ekonomi pembangunan (EKBANG) FEM UNSA, dengan rerata sebesar 4,20.

Tabel 3.2 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Pengembangan Kompetensi

Tahun 2018/2019

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Dorongan dan dukungan atau kesempatan dalam kelanjutan study	4,23	4,17	4,34	4,246667	12,74	33,133 94018	5	Puas
Dukungan untuk mengikuti program kegiatan kursus, pelatihan, workshop, seminar, dll sesuai dengan kompetensi	4,29	4,26	4,31	4,286667	12,86	33,446 03381	5	Puas
Dukungan dan motivasi dari pimpinan dalam pengembangan kompetensi	4,26	4,3	4,29	4,283333	12,85	33,420 02601	5	Puas
Rerata	4,26	4,243 3	4,3133	4,2722	38,45	100	5	Puas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM pada tahun akademik 2018/2019 untuk aspek pengembangan kompetensi pada FEM UNSA tingkat kepuasan tertinggi berada di program studi manajemen sebesar 4,31. Sedangkan instrument kepuasan tertinggi adalah adanya dukungan untuk mengikuti program kegiatan yang dapat memberikan peningkatan kualitas atau kompetensi bagi dosen dan tenaga kependidikan melalui keikutsertaan dalam mengikuti kursus, pelatihan, workshop, seminar-seminar atau webinar yang diadakan oleh pihak internal (prodi, fakultas dan universitas) ataupun eksternal. Maupun di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Tabel 3.3 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Pengembangan Karir

Tahun 2018/2019

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Ketersediaan informasi dan layanan tentang kenaikan pangkat	4,34	4,35	4,29	4,326667	12,98	33,129 14752	5	Puas
Ketersediaan informasi dan layanan tentang jabatan	4,31	4,39	4,26	4,32	12,96	33,078 10107	5	Puas
Kesempatan untuk peningkatan jenjang karir	4,4	4,47	4,37	4,413333	13,24	33,792 7514	5	Puas
Rerata	4,35	4,4033	4,3067	4,3533	39,18	100	5	Puas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan tertinggi untuk dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM berada di program Studi Keuangan Perbankan dengan rerata 4,41 dengan persentase 33,80%. Untuk kriteria kesempatan dalam peningkatan jenjang karir memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dimana dosen dan tenaga diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam pengembangan karir baik dalam lingkungan internal maupun eksternal, Adapun reratanya adalah sebesar 4,41 di FEM UNSA. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya dosen-dosen yang memiliki jabatan atau karir selain sebagai dosen juga terlibat dengan kegiatan lain di luar perguruan tinggi atau program studi atau fakultas.

Tabel 3.4 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Tugas Tambahan

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Kesempatan untuk terlibat dalam kepanitiaan di lingkungan FEM dan UNSA	4,34	4,36	4,26	4,32	12,96	14,227 6869	5	Puas
Kesempatan mendapatkan pengalaman melalui kepanitiaan di FEM dan UNSA	4,31	4,35	4,37	4,343333	13,03	14,304 53398	5	Puas
Keterlibatan dalam pengelolaan Unit atau Lembaga di FEM dan UNSA	4,37	4,3	4,42	4,363333	13,09	14,370 4029	5	Puas
kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus	4,4	4,22	4,43	4,35	13,05	14,326 49028	5	Puas
Penugasan kegiatan luar kampus	4,43	4,3	4,2	4,31	12,93	14,194 75244	5	Puas
Pemerataan dalam tugas tambahan	4,29	4,39	4,26	4,313333	12,94	14,205 7306	5	Puas
Dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi	4,46	4,46	4,17	4,363333	13,09	14,370 4029	5	Puas
Rerata	4,371429	4,34	4,3014	4,3376	91,09	100	5	Puas

Tahun 2018/2019

Dilihat dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek tugas tambahan tertinggi pada instrument adanya keterlibatan dosen dan tenaga kependidikan pada setiap unit atau Lembaga pengelolaan yang ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi seperti Pusat Riset, Unit Penjamin mutu prodi, Gugus Penjamin mutu fakultas, unit usaha, koperasi, dll.

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Ketersediaan kelengkapan kerja (komputer, printer, lcd, tv, ATK) sebagai penunjang kinerja	4,46	4,39	4,43	4,426667	13,28	16,84851561	5	Puas
Ketersediaan sistem informasi atau akses IT (telepon, internet, email, faximile)	4,31	4,26	4,29	4,286667	12,86	16,31565592	5	Puas
ketersediaan ruang kerja yang nyaman	4,54	4,52	4,49	4,516667	13,55	17,19106826	5	Puas
Kenyamanan dalam hubungan kerja atau adanya budaya organisasi yang baik	4,4	4,39	4,34	4,376667	13,13	16,65820858	5	Puas
Ketersediaan fasilitas layanan kebutuhan social	4,34	4,43	4,31	4,36	13,08	16,5947729	5	Puas
Ketersediaan fasilitas rumah ibadah	4,37	4,3	4,25	4,306667	12,92	16,39177874	5	Puas
Rerata	4,403333	4,3817	4,3517	4,3789	78,82	100	5	Puas

Tabel 3.5 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Fasilitas Sarana dan Prasarana serta Suasana Kerja Tahun 2018/2019

Berdasarkan dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja tertinggi pada instrument ketersediaan ruang kerja yang nyaman bagi dosen dan tenaga kependidikan ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi seperti masing-masing dosen memiliki meja dan kursi, internet, ruangan yang memiliki pencahayaan yang bagus, loker, absensi dosen dan mahasiswa yang telah tersedia, ac ruangan yang bagus, ruangan yang bersih, ruang kuliah yang telah tersedia dengan kelengkapan mengajar yang telah ada, dll. Dengan nilai rerata 4,52 atau 17, 19%.

**Tabel 3.6 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Kebutuhan Kesejahteraan
Tahun 2018/2019**

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Ketersediaan fasilitas layanan kesejahteraan (asuransi Kesehatan, dana pensiun dan asuransi ketenagakerjaan)	4,14	4,13	4,11	4,126667	12,38	32,925 53191	5	Puas
Peraturan penghasilan yang layak dengan system penggajian, tunjangan dan remunerasi	4,26	4,22	4,14	4,206667	12,62	33,563 82979	5	Puas
Ketersediaan informasi penyediaan perumahan, layanan perbankan dan koperasi	4,23	4,17	4,2	4,2	12,6	33,510 6383	5	Puas
Rerata	4,21	4,39	4,15	4,1778	37,6	100	5	Puas

Berdasarkan dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek Kebutuhan kesejahteraan tertinggi pada adanya peraturan dan system penghasilan yang layak dan jelas seperti pemberian tunjangan, pemberian honorarium bagi masing-masing kegiatan, dan lain-lain bagi dosen dan tenaga kependidikan ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi. Dengan nilai rerata 4,21 atau 33,56%.

Tabel 3.7 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Hubungan Dengan Pimpinan

Tahun 2018/2019

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Kesempatan untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan kepada pimpinan	4,37	4,21	4,26	4,28	12,84	33,359 31411	5	Puas
Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja	4,34	4,26	4,29	4,296667	12,89	33,489 21798	5	Puas
Pemberian pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya	4,31	4,22	4,23	4,253333	12,76	33,151 46791	5	Puas
Rerata	4,34	4,23	4,26	4,2767	38,49	100	5	Puas

Berdasarkan dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek hubungan dengan pimpinan tertinggi pada instrument pengawasan yang selalu dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja bagi dosen dan tenaga kependidikan ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi seperti evaluasi yang selalu dilakukan oleh pimpinan pada setiap tugas yang diberikan kepada masing-masing dosen dan tenaga kependidikan, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan, pemberian penghargaan bagi dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi atau yang berkinerja baik, dll. Dengan nilai rerata 4,29 atau 33, 49%.

**Tabel 3.8 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Reward dan Punishment
Tahun 2018/2019**

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Pengaturan pada pemberian punishment atau sanksi pada setiap pelanggaran yang dilakukan	4,37	4,21	4,26	4,28	12,84	33,359 31411	5	Puas
Pengaturan pada pemberian reward penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai	4,34	4,26	4,29	4,296666 667	12,89	33,489 21798	5	Puas
Pengaturan dalam pemberhentian dan pension yang terencana dan dilakukan dengan baik.	4,31	4,22	4,23	4,253333 333	12,76	33,151 46791	5	Puas
Rerata	4,34	4,23	4,26	4,27666 667	38,49	100	5	Puas

Berdasarkan dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek pemberian reward dan punishment tertinggi pada instrument peraturan pada pemberian reward bagi dosen dan tenaga kependidikan ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi seperti pemberian penghargaan bagi dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi atau yang berkinerja baik, yang dapat dilihat dari hasil laporan kinerja yang telah dilakukan oleh unit penjamin mutu atas instruksi dari pimpinan yang dilakukan pada setiap akhir semester. Dengan nilai rerata 4,18 atau 33, 56%.

Tabel 3.9 Hasil Tabulasi Data Pada Aspek Pelaksanaan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun 2018/2019

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Ketersediaan informasi tentang kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari unit atau Lembaga yang ada di lingkungan FEM dan UNSA	4,37	4,35	4,34	4,353333	13,06	21,329 41369	5	Puas
Pemberian kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian berdasarkan kualifikasi yang dimiliki	4,49	4,43	4,4	4,44	13,32	21,754 04214	5	Puas
Pelayanan dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4,46	4,30	4,43	4,445	8,89	14,519 02662	5	Puas
Ketersediaan fasilitas untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4,34	4,26	4,37	4,323333	12,97	21,182 42691	5	Puas
Ketersediaan fasilitas dalam publikasi jurnal, HAKI, dan buku ber-ISBN	4,31	4,39	4,29	4,33	12,99	21,215 09064	5	Puas
Rerata	4,394	4,35 75	4,366	4,3783	61,23	100	5	Puas

Berdasarkan dari tabel diatas kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM untuk aspek pelaksanaan penelitian dan PKM tertinggi pada instrument pada pelayanan dalam melakukan kegiatan penelitian dan PKM bagi dosen ada di tingkat prodi, fakultas dan perguruan tinggi seperti pemberian kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan penelitian dan PKM baik di internal maupun eksternal perguruan tinggi baik tingkat local, nasional maupun internasional

yang sesuai dengan bidang keilmuannya. Dengan nilai rerata 4,44 dan total 13,32 atau 33, 56%. Dosen yang memiliki kepuasan tertinggi pada aspek ini adalah prodi EKBANG, hal ini dapat dilihat dari banyaknya informasi dan penelitian yang telah diikuti oleh dosen-dosen di prodi tersebut.

Tabel 3.10 Hasil Data Survey Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan Dan Pengembangan Tahun 2018/2019

INSTRUMEN	Rerata				total	%	Skor Maks	Kategori
	EKBANG	KP	MANAJEMEN	FEM				
Retruitment dan seleksi	4,17	4,09	4,08	4,113333333	12,34	10,65722429	5	Puas
pengembangan Kompetensi	4,26	4,24	4,31	4,27	12,81	11,06313153	5	Puas
Pengembangan karir	4,35	4,4	4,31	4,353333333	13,06	11,27903964	5	Puas
Tugas tambahan	4,37	4,34	4,3	4,336666667	13,01	11,23585802	5	Puas
fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja	4,4	4,38	4,35	4,376666667	13,13	11,33949391	5	Puas
Kebutuhan kesejahteraan	4,21	4,17	4,15	4,176666667	12,53	10,82131445	5	Puas
Hubungan Dengan pimpinan	4,28	4,35	4,33	4,32	12,96	11,1926764	5	Puas
pemberian reward dan punishmant	4,34	4,23	4,26	4,276666667	12,83	11,08040418	5	Puas
pelaksanaan penelitian dan PKM	4,39	4,36	4,37	4,373333333	13,12	11,33085759	5	Puas
Rerata	4,307778	4,2844444	4,2733333	4,28851852	115,79	100	5	Puas

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh rerata untuk kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA diperoleh skor 4.29 yang berarti PUAS. Aspek yang memiliki tingkat puas terletak pada fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja yang membuat dosen dan tendik nyaman berkerja sehingga dapat meningkatkan

kinerjanya. Sedangkan aspek terendah adalah aspek rekrutmen dan seleksi.

Selain informasi tersebut di atas, hasil survey juga menghasilkan beberapa informasi terkait permasalahan serta masukan dan saran dari dosen dan tenaga kependidikan. Adapun masukan dan saran tergambar melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3.11 Permasalahan, Masukan dan Saran

No	Objek Masalah	Masukan dan Saran
1	Peraturan penghargaan bagi dosen dan tendik yang berprestasi kurang jelas	Memperjelas peraturan penghargaan bagi dosen dan tendik yang berprestasi (melakukan revisi SOP)
2	Peraturan pemberian sanksi kepada dosen dan tendik yang melanggar kode etik kurang jelas	Mempejelas dan menerapkan peraturan sanksi bagi dosen dan tendik yang melanggar kode etik (melakukan revisi SOP)
3	Pengontrolan masih belum ketat	Memperketat pelaksanaan controlling
4	Proses Retruiement dan seleksi dosen dan tendik masih belum jelas	Memperjelas atauran dalam proses recruitment dan seleksi dosen dan tekdik
5	Penempatan Dosen dan tendik masih ada yang tidak sesuai dengan kualifikasi keilmuan	Mengatur secara jelas dalam penempatan sehingga sesuai dengan bidang ilmu/keilmuan
6	Tingkat kebutuhan kesejahteraan bagi dosen dan Teknik masih rendah	Mengatur secara system semua hal yang berkaitan dengan kebutuhan kesejahteraan

BAB 4. Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

Hasil penilaian untuk Sembilan aspek kepuasan dosen, tenaga kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di FEM UNSA memberikan hasil skor rata-rata kepuasan yang terletak pada kelas interval dengan klasifikasi untuk kepuasan sebesar 4.29 dan masuk pada level 4 dengan kategori klasifikasi **PUAS**.

2. Rekomendasi dan Tindak lanjut

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pengukuran tingkat kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan, rekomendasi dan tindak lanjut yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Tindak Lanjut Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan dan Pengembangan SDM

No	Aspek	Tindak Lanjut
1	Rekrutmen dan seleksi	• Melaksanakan sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, ataupun ataupun training kerja sebelum penentuan tempat dan posisi. • Meninjau kembali sistem tata kelola organisasi dengan melaksanakan analisis jabatan sehingga dapat diketahui unit-unit kerja yang beban kerja lebih tinggi, sehingga dapat dihitung jumlah SDM yang dibutuhkan.
2	Pengembangan kompetensi	• Membuat program persiapan dan pembekalan bagi karyawan dalam menghadapi masa pension • Melakukan peningkatan jumlah kegiatan untuk peningkatan kompetensi.

3	Pengembangan karir	• Sosialisasi tentang program beasiswa studi lanjut dalam kegiatan workshop • Kegiatan workshop pemrosesan pengajuan jabatan fungsional dan pengangkatan. • Workshop Dasar – Dasar Penulisan Artikel Ilmia • Melakukan peningkatan jumlah kegiatan untuk pengembangan karir.
4	Tugas tambahan	Memberikan kesempatan secara merata kepada setiap dosen dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam setiap kegiatan atau kepanitiaan sesuai dengan bidang keahliannya baik di lingkungan internal maupun eksternal
5	Fasilitas sarana dan prasarana serta suasana kerja	Mengimplementasikan pelaksanaan K3 pada lingkungan kerja.
6	Kebutuhan kesejahteraan	Melakukan kerjasama dengan pihak asuransi, perbankan, dan pelaku usaha dalam rangka melaksanakan tridarma perguruan tinggi
7	Hubungan dengan pimpinan	Menindaklanjuti kritik dan saran yang dilayangkan oleh dosen maupun tenaga kependidikan dalam forum rapat.
8	Pemberian reward dan punishment	Membuat peraturan yang lebih tegas dan jelas tentang reward dan punishment bagi tenaga dosen dan tenaga kependidikan.
9	Pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	• Menyediakan dukungan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat • Menyediakan media atau jurnal untuk publikasi

