

**LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN TETAP PROGRAM STUDI  
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN TERHADAP UHAMKA**



Disusun oleh:

Elin Driana, Ph.D (NIDN: 0413076905)

Zein Abdulloh Malik (NIM: 2009017005)

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : **Laporan Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Terhadap UHAMKA**
2. Ketua Unit Penjamin Mutu
  - a. Nama lengkap : Elin Driana, Ph.D
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0413076905
  - d. Pangkat/Golongan : Penata/III-C
  - e. Jabatan Fungsional : Lektor
  - f. Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana/Magister PEP
  - g. Alamat Rumah : Jalan Kintamani IX Blok O-3 No. 21 Graha Cinere 2, Limo, Depok, 16531
  - h. No HP/Email : 081382487722/elin.driana@uhamka.ac.id
3. Jumlah Anggota Peneliti : 1 orang
  - a. Nama Anggota Peneliti : Zein Abdulloh Malik, S.Si
  - b. NIM : 2009017005
4. Waktu Pelaksanaan : Juni 2021

Mengetahui,  
Ketua LPM UHAMKA



Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd  
NIDN. 0316078501

Jakarta, 6 Juli 2021  
Ketua Peneliti



(Elin Driana, Ph.D)  
NIDN. 0413076905

## ABSTRAK

Perguruan tinggi di seluruh dunia menghadapi tantangan dan tuntutan yang semakin besar seiring dengan semakin kompleksnya masalah-masalah yang dihadapi masyarakat dunia di Abad 21 ini. Dalam menjalankan perannya, perguruan tinggi ditopang oleh berbagai elemen yang ada di dalamnya, termasuk dosen. Kepuasan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya akan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan menggambarkan kepuasan dosen tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan terhadap UHAMKA yang mencakup kepuasan terhadap tugas pokok, imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir, prasarana dan sarana, pimpinan, dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey yang melibatkan tujuh orang dosen tetap MPEP UHAMKA. Data dikumpulkan pada bulan Juni 2021 melalui kuesioner berbasis daring (*Google Form*).

Secara umum, dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap UHAMKA dengan rata-rata 82,35 dengan kepuasan tertinggi terhadap pengembangan diri dan karir (87,1%) dan terendah terhadap imbalan (74%). Kepuasan lain yang relatif rendah dibandingkan terhadap komponen-komponen lainnya adalah kepuasan terhadap prasarana dan sarana (76,4%).

Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut karena memiliki kepuasan di bawah 70%. Pada komponen kepuasan dosen tetap terhadap tugas pokok, indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* memiliki kepuasan terendah, yaitu 51,4%. Pada komponen kepuasan terhadap imbalan, indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini* memiliki tingkat kepuasan 68,6%. Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator *Ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi* dan indikator *Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi* masing-masing memiliki tingkat kepuasan 68,6%.

Identifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap beberapa indikator dengan tingkat kepuasan di bawah 70% harus dilakukan agar dapat dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA. Upaya perbaikan tersebut tampaknya akan melibatkan pimpinan baik di tingkat sekolah pascasarjana maupun universitas.

Kata kunci: administrasi perguruan tinggi; kepemimpinan perguruan tinggi; kepuasan dosen tetap; kualitas perguruan tinggi.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga Laporan Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana terhadap Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) dapat dituntaskan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kepuasan dosen tetap UHAMKA terhadap UHAMKA. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perbaikan dan peningkatan kinerja UHAMKA.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor UHAMKA, Direktur Sekolah Pascasarjana, Ketua Lembaga Penjaminan Mutu, Ketua Program Studi PEP, para dosen tetap yang telah mengisi kuesioner, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Peneliti pun memahami bahwa laporan penelitian ini masih memiliki kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kemajuan UHAMKA.

Jakarta, 6 Juli 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii

### BAB I

PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	1
C. Tujuan Penelitian.....	2

### BAB II KAJIAN TEORI.....3

A. Kepuasan Kerja Dosen.....	3
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen.....	3
C. Dampak Kepuasan Kerja Dosen.....	6

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....7

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	7
B. Desain Penelitian.....	7
C. Populasi dan Sampel.....	7
D. Teknik Pengumpulan Data.....	7
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	7
F. Teknik Analisis Data.....	13

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....14

A. Hasil Penelitian.....	14
1. Deskripsi Responden.....	14
2. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap UHAMKA Secara Menyeluruh 14	
3. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Tugas Pokok.....	15

4. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Imbalan.....	17
5. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir.....	19
6. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Prasarana dan Sarana.....	21
7. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Pimpinan.....	24
8. Kepuasan Dosen Tetap PEP Terhadap Tenaga Kependidikan.....	26
B. Pembahasan.....	27
BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI.....	29
A. Rencana Tindak Lanjut.....	29
B. Rekomendasi.....	32
DAFTAR PUSTAKA.....	32
LAMPIRAN	
1. Biodata Peneliti.....	35
2. Data.....	36
3. Analisis Data.....	42

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok.....	8
Tabel 2: Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan.....	9
Tabel 3 : Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir.....	10
Tabel 4: Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana.....	10
Tabel 5 : Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan.....	11
Tabel 6: Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan.....	12
Tabel 7: Skala Pengukuran Kepuasan Dosen Tetap.....	13
Tabel 8: Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut.....	29
Tabel 9: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok.....	36
Tabel 10: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan.....	37
Tabel 11: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir.....	38
Tabel 12: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana.....	39
Tabel 13: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan.....	40
Tabel 14: Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan.....	41
Tabel 15: Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1:	Model Hubungan antara Faktor-Faktor Lingkungan dan Kepuasan Dosen.....	9
Gambar 2:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen.....	15
Gambar 3:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok Untuk Setiap Indikator.....	16
Gambar 4:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	17
Gambar 5:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan Untuk Setiap Indikator.....	18
Gambar 6:	Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	19
Gambar 7:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir Untuk Setiap Indikator.....	20
Gambar 8:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	21
Gambar 9:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Prasarana dan Sarana.....	22
Gambar 10:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	23
Gambar 11:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan Untuk Setiap Indikator.....	24
Gambar 12:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	25
Gambar 13:	Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan Untuk Setiap Indikator.....	26



Gambar 14: Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban.....	27
--	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perguruan tinggi di seluruh dunia menghadapi tantangan dan tuntutan yang semakin besar seiring dengan semakin kompleksnya masalah-masalah yang dihadapi masyarakat dunia di Abad 21 ini. Secara historis, perguruan tinggi memiliki keterkaitan dengan berbagai pihak, baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan beragam isu sosial, politik, ekonomi, pendidikan, teknologi, dan budaya (Del Canto Viterale, 2018).

Dalam menjalankan perannya, perguruan tinggi ditopang oleh berbagai elemen yang ada di dalamnya, termasuk dosen. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 60 huruf a menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” yang dikenal sebagai tridharma perguruan tinggi. Adapun dosen-dosen di perguruan Muhammadiyah, termasuk Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berkewajiban juga menjalankan darma yang keempat, yaitu Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.

Kepuasan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya akan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan perguruan tinggi. Kajian-kajian tentang tingkat kepuasan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalan akan sangat bermanfaat dalam mendalami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan tersebut dan dampak kepuasan dosen terhadap kualitas layanan perguruan tinggi.

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap tugas pokok?
2. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap imbalan?

3. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir?
4. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA kepuasan terhadap prasarana dan sarana?
5. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap pimpinan?
6. Bagaimana kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap tenaga kependidikan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap tugas pokok;
2. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap imbalan;
3. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir;
4. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA kepuasan terhadap sarana dan prasarana;
5. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap pimpinan;
6. Menggambarkan kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terhadap tenaga kependidikan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Memahami kepuasan dosen dalam bekerja di UHAMKA amat diperlukan sebagai bahan evaluasi untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan tersebut dan dampaknya terhadap kualitas layanan pendidikan di UHAMKA. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para pimpinan di UHAMKA dalam melakukan upaya-upaya meningkatkan kepuasan dosen yang akan berimbas pada kepuasan terhadap UHAMKA.

## **BAB II**

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Kepuasan Kerja Dosen**

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (Kakada & Deshpande, 2021). Leap dan Crino, sebagaimana dikutip Kakada dan Deshpande (2021) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, dan karakteristik organisasi dan fisik lingkungan tempat dia bekerja. Kepuasan dosen terhadap pekerjaannya ditentukan oleh factor-faktor yang mirip dengan factor-faktor menentukan kepuasan pekerja-pekerja di bidang-bidang lainnya (Bozeman & Gaughan, 2011). Merujuk pada Mickovict dan Bodreau serta Evans, kepuasan kerja seorang dosen didefinisikan sebagai kondisi mental yang ditentukan oleh sejauh mana persepsi individu terhadap pemenuhan kebutuhan-kebutuhan terkait pekerjaannya (Kakada & Deshpande, 2021). Kepuasan kerja merupakan instrumen utama untuk mengukur kekuatan organisasi karena kualitas layanan terutama bergantung sumber daya manusia.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran utama dari keselarasan hidup (well-being) di lingkungan kerja. (Larson et al., 2019). Kajian atas penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor institusional, misalnya kepemimpinan; hubungan dengan rekan sejawat, mahasiswa, dan tenaga kependidikan; dan persepsi terhadap iklim an budaya universitas (Larson et al., 2019).

### **B. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Dosen**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap dosen-dosen yang bekerja di fakultas-fakultas sains, teknologi, dan matematika di perguruan-perguruan tinggi yang lebih berorientasi pada riset, Bozeman dan Gaughan (2011)mengklasifikasi faktor-faktor yang menentukan kepuasan dosen terhadap pekerjaan dalam tiga kategori utama, yaitu karakteristik demografis, interaksi rekan sejawat, dan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan yang memprediksi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya secara signifikan, yaitu persepsi rekan sejawat terhadap pribadi dosen dan pekerjaannya dan penghargaan secara finansial yang sepatutnya

diperoleh. Temuan lain penelitian ini menunjukkan bahwa dosen wanita cenderung memiliki kepuasan yang lebih rendah dibandingkan dosen pria.

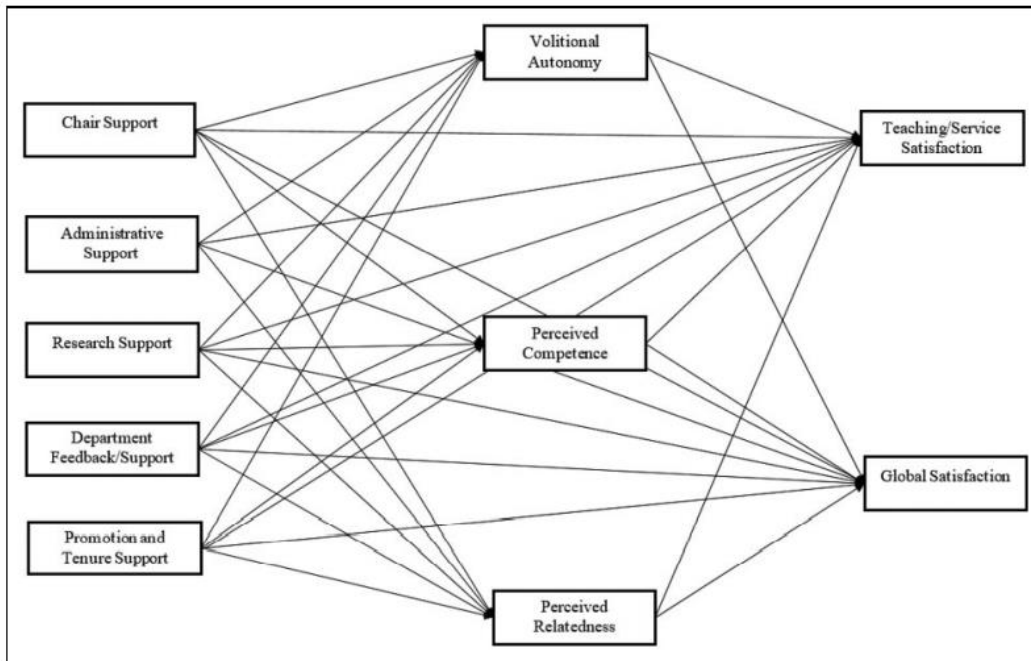
Penelitian yang dilakukan oleh Kakada dan Deshpande (2021) yang melibatkan 180 orang dosen di fakultas teknik kampus-kampus swasta di Maharashtra, India mengonfirmasi bahwa kondisi tempat kerja dan dukungan supervisor berkorelasi erat dengan kepuasan dosen, dengan koefisien korelasi berturut-turut 0.669 dan 0.589.

Bäker dan Goodall (2020) melakukan penelitian yang melibatkan dosen-dosen tetap di 24 universitas di Inggris dan sejumlah sampel dari universitas-universitas utama di Swedia yang memfokuskan aktivitas mereka pada pengajaran dan penelitian untuk menelaah pengaruh pimpinan program studi terhadap kepuasan kerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan pimpinan program studi dalam penelitian berkontribusi paling signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Pimpinan program dengan rekam jejak penelitian yang kuat dipandang melindungi para dosen-dosen di program studinya dari tugas-tugas manajerial yang berlebih dan memastikan waktu yang memadai bagi para dosen untuk melakukan penelitian sehingga membangun karakteristik pekerjaan yang lebih disukai.

Metheny et al. (2015) meneliti pengaruh keterlibatan dosen-dosen dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut melibatkan 145 orang dosen tetap di perguruan tinggi berbasis Kristen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen-dosen secara umum merasa puas atas partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang menghubungkan partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan dan kepuasan kerja mereka.

Paposa dan Kumar (2019) melibatkan 360 dosen yang bekerja di perguruan tinggi teknik di kota Nagpur, Maharashtra, India untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan dosen dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkaitan secara positif dengan kepuasan dosen dalam bekerja.

Larson et al. (2019) menelaah hubungan antara faktor-faktor lingkungan dan keselarasan hidup (well-being) dosen. Faktor-faktor lingkungan meliputi area akademis, dukungan pimpinan, dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan program studi, dukungan terhadap kenaikan pangkat dan jabatan akademis, dan kualitas dosen dalam mengajar. Hasil analisis menggunakan *structural equation modelling* mengindikasikan bahwa faktor-faktor lingkungan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *teaching/service satisfaction*. Dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan dari fakultas, dan kenaikan pangkat dan jabatan berpengaruh langsung terhadap kepuasan global. Kelima faktor lingkungan memiliki hubungan langsung dengan *volitional autonomy*. Dua faktor lingkungan, yaitu dukungan penelitian dan masukan/dukungan fakultas memiliki hubungan langsung dengan persepsi terhadap kompetensi. Empat faktor lingkungan, yaitu dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dukungan kenaikan pangkat dan jabatan berhubungan langsung dengan *perceived relatedness*. *Volitional autonomy* dan persepsi terhadap kompetensi memiliki hubungan langsung hanya dengan *teaching/service satisfaction*. Adapun *perceived relatedness* hanya berhubungan langsung dengan kepuasan global. *Volitional autonomy* memediasi hubungan antara lima faktor lingkungan, yaitu dukungan pimpinan, dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dan dukungan kenaikan pangkat dan jabatan) dan *teaching/service satisfaction*. *Perceived competence* memediasi hubungan antara dua faktor lingkungan (dukungan penelitian dan masukan/dukungan fakultas). *Perceived relatedness* memediasi hubungan antara empat faktor lingkungan (dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dan dukungan kenaikan pangkat dan jabatan) dan kepuasan global.



Gambar 1

Model Hubungan antara Faktor-Faktor Lingkungan dan Kepuasan Dosen

(Larson et al., 2019, p. 169).

### C. Dampak Kepuasan Kerja Dosen

Ashraf (2020) meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung faktor-faktor demografis terhadap struktur penggajian, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi khususnya bagaimana struktur penggajian dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara faktor-faktor demografis dan komitmen terhadap organisasi dengan melibatkan 515 dosen dari perguruan-perguruan tinggi swasta di Banglades. Analisis menggunakan structural equation modelling mengonfirmasi tidak adanya pengaruh langsung faktor-faktor demografis terhadap komitmen terhadap organisasi, tetapi secara tidak langsung melalui struktur penggajian dan kepuasan kerja dosen. Selain itu, struktur penggajian juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara struktur demografis dan kepuasan kerja dosen.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Survei kepuasan Dosen Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana UHAMKA (Prodi MPEP UHAMKA) dilakukan di DKI Jakarta dan sekitarnya. Survei ini dilaksanakan pada bulan Juni 2021.

#### **B. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yang memberikan gambaran pada saat ini tanpa mengikuti perkembangan situasi secara terus-menerus.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah dosen tetap Prodi MPEP UHAMKA. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan non probability sampling, yaitu convenience sampling berdasarkan kesediaan dan kemudahan akses untuk berpartisipasi dalam penelitian (Cohen et al., 2018). Peneliti mengirimkan pesan melalui Whatsapp pada seluruh dosen Prodi PEP UHAMKA, yaitu sebanyak tujuh orang, untuk meminta kesediaan mereka mengisi kuesioner disertai tautan pengisian kuesioner di Google Forms. Keseluruhan dosen Prodi Magister PEP UHAMKA tersebut mengirimkan tanggapan mereka secara daring.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner kepada para dosen Prodi MPEP UHAMKA. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tanggapan dosen Prodi PEP UHAMKA tentang kepuasan dosen di UHAMKA.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berbasis daring (Google Form). Kuesioner tersebut terdiri



dari dua bagian. Bagian pertama adalah pernyataan tentang data diri dosen seperti *homebase* dosen, status dosen, mulai berkerja di UHAMKA, nomor seluler dosen, jenis kelamin, dan riwayat pendidikan terakhir. Untuk bagian kedua adalah pernyataan tentang kepuasan dosen tetap, yang terdiri dari:

- kepuasan terhadap tugas pokok,
- kepuasan terhadap imbalan,
- kepuasan terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir,
- kepuasan terhadap sarana dan prasarana,
- kepuasan terhadap pimpinan,
- kepuasan terhadap tenaga kependidikan.

Pernyataan kepuasan dosen terhadap tugas pokok di UHAMKA dipaparkan pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1  
Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok

No	Pernyataan
1	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya
2	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester
3	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya
4	Membuat silabus/Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu
5	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai
6	Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa
7	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa
8	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa
9	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal

10	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal
11	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah

Pernyataan kepuasan dosen terhadap imbalan di UHAMKA dipaparkan pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2  
Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan

No	Pernyataan
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki
3	Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini
4	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya
6	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
8	Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki
9	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah
10	Pembagian insentif sudah adil

Pernyataan kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir di UHAMKA dipaparkan di Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

No	Pernyataan
1	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik
2	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/ mengurus sertifikasi dosen
3	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan
4	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA
5	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA
6	Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi
7	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA
8	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA

Pernyataan kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana di UHAMKA dipaparkan di Tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana

No	Pernyataan
1	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen
2	Kelengkapan sarana (meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen
3	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja

4	Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan
5	Kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan
6	Kualitas akses internet di ruang dosen
7	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa
8	Kualitas LCD dalam ruang kelas
9	Kualitas AC dalam ruang kelas
10	Kualitas whiteboard dalam ruang kelas
11	Kualitas meja dan kursi dosen dalam ruang kelas
12	Kualitas kursi mahasiswa dalam ruang kelas
13	Kualitas akses internet dalam ruang kelas
14	Kebersihan dan kerapian ruang kelas
15	Ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi
16	Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi
17	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan
18	Fasilitas parkir yang memadai dan aman
19	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih

Pernyataan kepuasan dosen terhadap pimpinan di UHAMKA dipaparkan di Tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5  
Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan

No	Pernyataan
1	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
2	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
3	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen

4	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
5	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
6	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
7	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan terkait
8	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait
9	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait
10	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait

Pernyataan kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan di UHAMKA dipaparkan di Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan

No	Pernyataan
1	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen
2	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen
3	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen
4	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen

5	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen
6	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen

Kuesioner dibuat dengan menggunakan rating scale dalam 5 point. Semua pernyataan merupakan pernyataan positif. Untuk mendapatkan nilai kepuasan, dosen diminta memilih skor dengan rincian sebagai berikut sebagaimana ditampilkan di Tabel 7.

Tabel 7

Skala Pengukuran Kepuasan Dosen Tetap

Deskripsi	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data terkait tingkat kepuasan dosen dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan persentase, yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan untuk setiap indikator dihitung dengan formula sebagai berikut:  $(\text{total skor dari seluruh responden} / \text{banyaknya responden}) \times 100\%$
2. Tingkat kepuasan untuk setiap komponen dihitung dengan formula sebagai berikut:  $(\text{total skor dari seluruh indikator pada setiap komponen} / \text{banyaknya indikator}) \times 100\%$ .

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

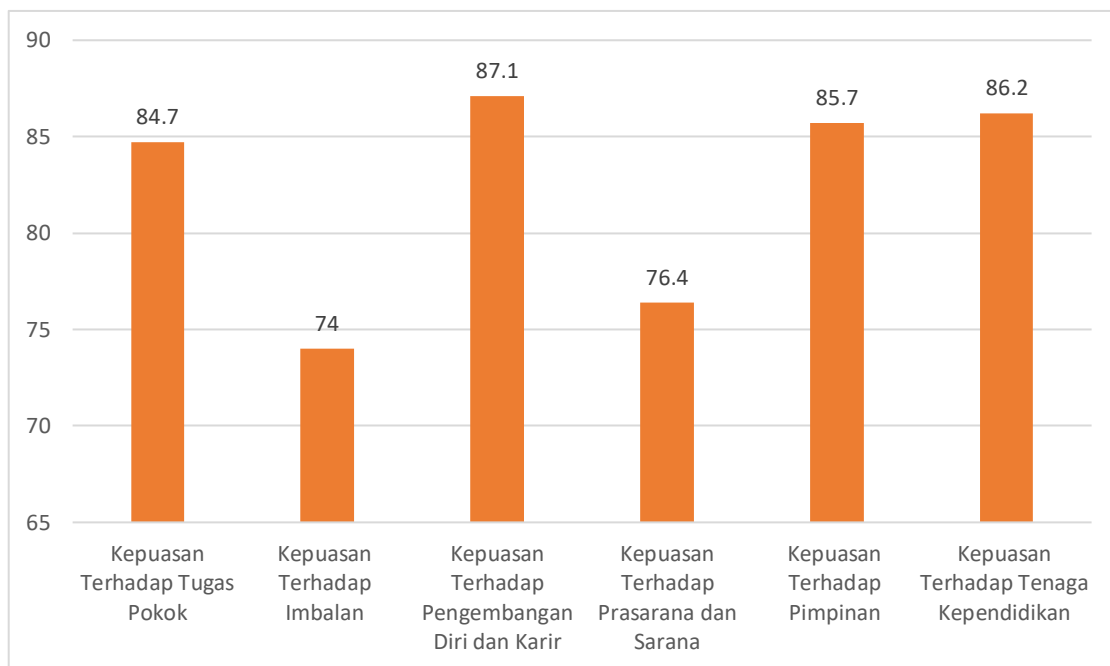
Paparan hasil penelitian tentang kepuasan dosen tetap Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan terhadap UHAMKA akan mencakup deskripsi responden, tanggapan kepuasan dosen terhadap tugas pokok, tanggapan kepuasan dosen terhadap imbalan, tanggapan kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir, tanggapan kepuasan dosen terhadap prasarana dan sarana, tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan, dan tanggapan kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan. Paparan berikutnya adalah tentang saran-saran dosen terhadap penelitian ini.

##### **1. Deskripsi Responden**

Responden penelitian ini adalah tujuh orang dosen tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Sekolah Pascasarjana UHAMKA. Responden terdiri dari lima dosen laki-laki dan dua dosen perempuan. Satu orang dosen mulai bekerja pada tahun 1985, satu orang dosen pada tahun 2007, satu orang dosen pada tahun 2015, dua orang dosen pada tahun 2016, satu orang dosen pada tahun 2019, dan satu orang dosen pada tahun 2020. Dua orang dosen berstatus PNS, empat orang dosen persyarikatan, dan satu orang dosen kontrak.

##### **2. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen**

Secara umum, dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang tinggi terhadap UHAMKA dengan rata-rata 82,35%. Adapun kepuasan untuk setiap komponen dapat dilihat pada Gambar 1. Dosen tetap MPEP UHAMKA menunjukkan kepuasan paling tinggi terhadap pengembangan diri dan karir (87,1%) dan paling rendah terhadap imbalan (74%). Kepuasan lain yang relatif rendah dibandingkan terhadap komponen-komponen lainnya adalah kepuasan terhadap prasarana dan sarana (76,4%).



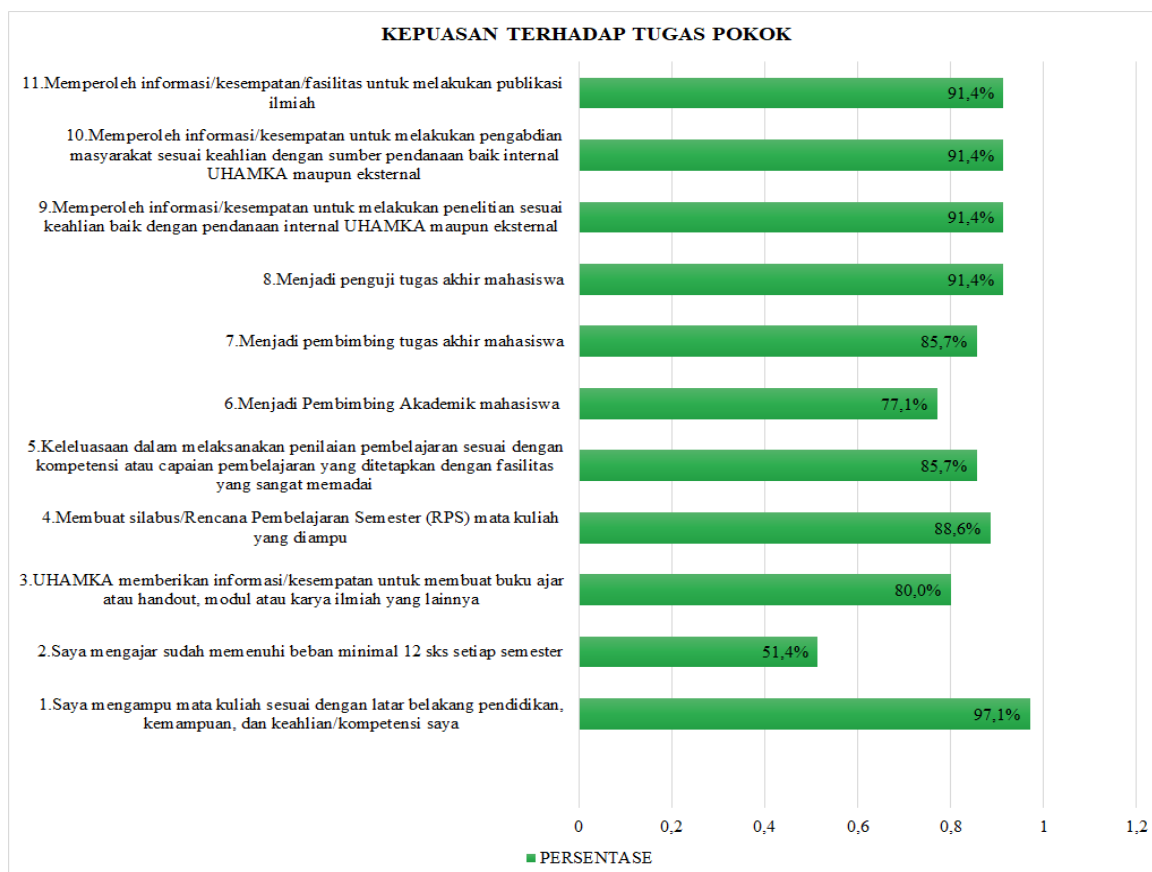
Gambar 2

Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen

### 3. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok

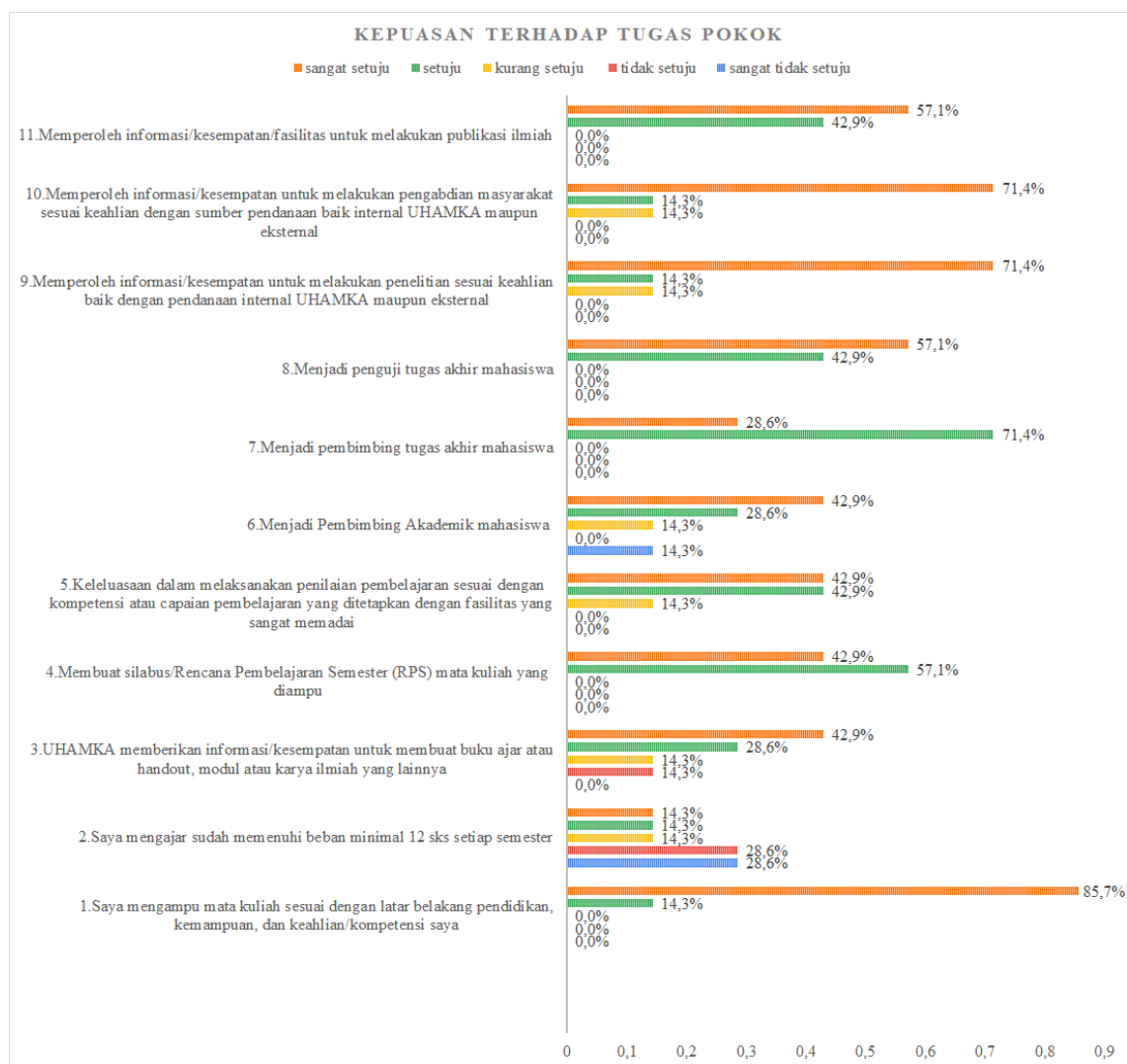
Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tugas pokoknya sangat baik dengan rerata 84,7% %. Kepuasan tertinggi dicapai pada indikator *Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya* sebesar 97,1%, diikuti oleh indikator *menjadi penguji tugas akhir mahasiswa* (91,4%), *memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal* (91,4%), *memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal* (91,4%), dan *memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah* (91,4%). Indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* memiliki nilai persentase terendah 51,4% sebagaimana tampak pada Gambar 3.





Gambar 3  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok Untuk Setiap Indikator

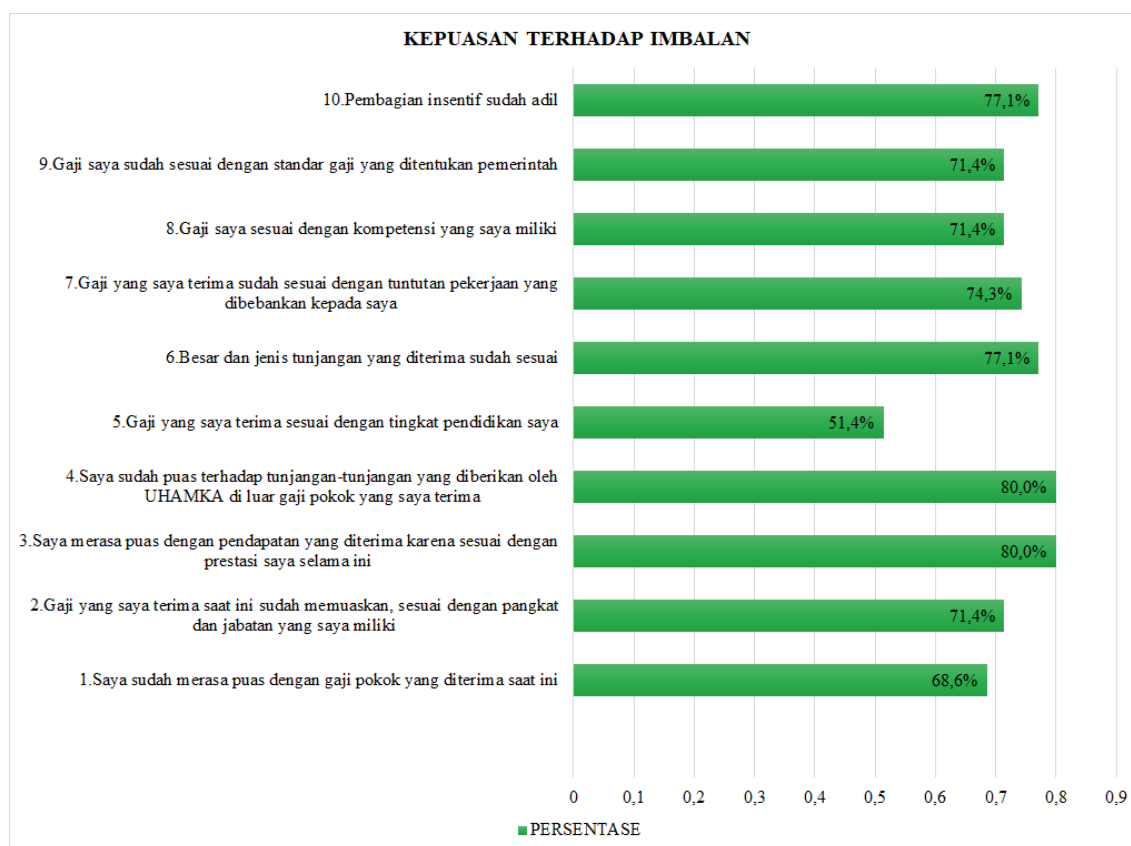
Bila ditelusuri lebih rinci sebagaimana ditunjukkan oleh Gambar 4, indikator yang membutuhkan perhatian adalah *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* dengan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing 28,6%, sedangkan yang kurang setuju, setuju dan sangat setuju hanya 14,3%. Indikator lain yang perlu perhatian adalah *menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa* dengan tanggapan sangat tidak setuju 14,3%, kurang setuju 14,3%, setuju 28,6%, dan sangat setuju 57,1%.



**Gambar 4**  
Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok  
Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban

#### 4. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan

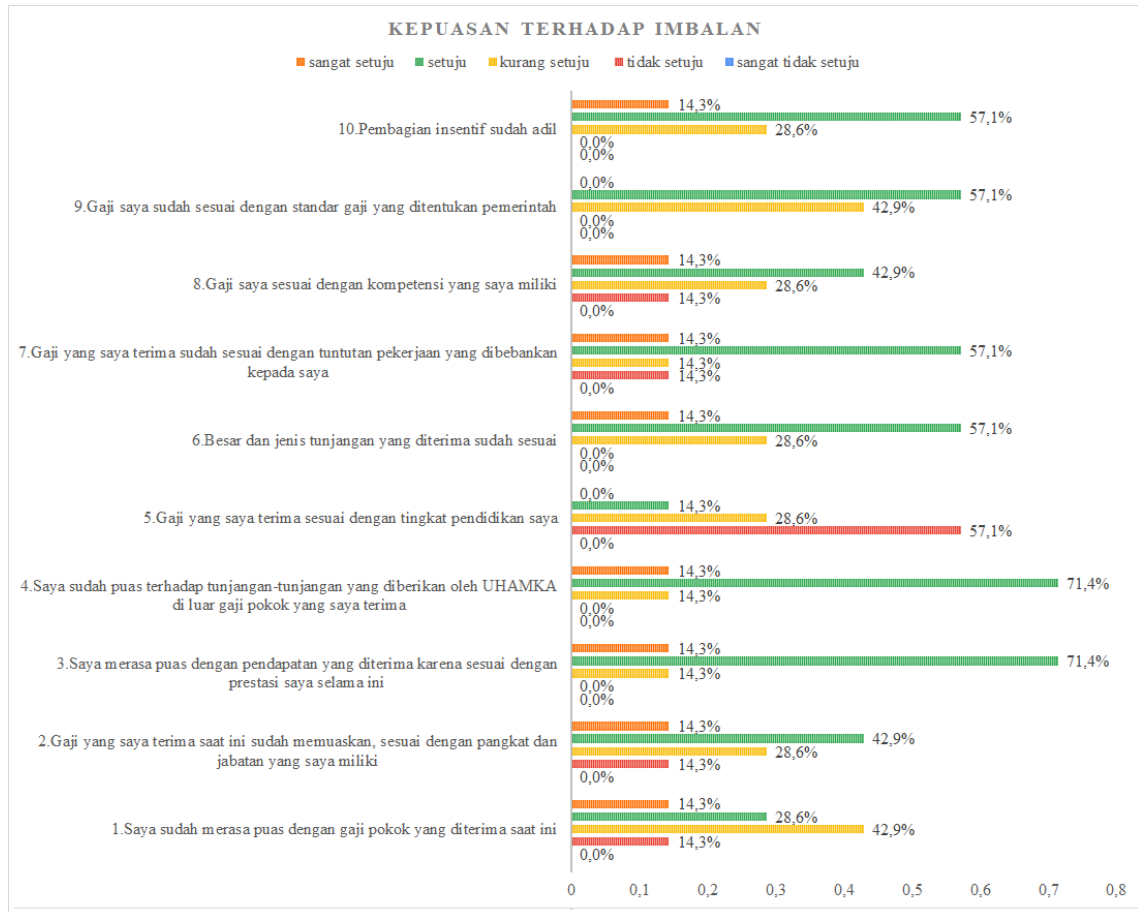
Secara umum, kepuasan dosen terhadap imbalan di UHAMKA persentasenya adalah 72% sehingga bisa dikatakan baik. Tingkat kepuasan tertinggi pada indikator *Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini* dan *Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima* sebesar 80%. Adapun indikator *gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya* menjadi indikator terendah dengan persentase 51,4% sebagaimana tampak pada Gambar 5.



**Gambar 5**  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan Untuk Setiap Indikator

Bila diamati lebih rinci, semua indikator tingkat kepuasan dosen terhadap imbalan memiliki nilai persentase pada pilihan jawaban kurang setuju. Bahkan, indikator *gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya* persentase pilihan jawaban tidak setuju sebesar 57,1%, kurang setuju 28,6% dan setuju 14,3%, indikator ini harus menjadi perhatian. Indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini* memiliki nilai persentase jawaban tidak setuju 14,3% dan kurang setuju 42,9%. Indikator *gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah* memiliki nilai persentase jawaban kurang setuju 42,9%. Ada tiga indikator dengan nilai persentase jawaban tidak setuju 14,3% dan kurang setuju 28,6% yaitu *Gaji yang saya terima saat ini sudah*

*memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki dan Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki sebagaimana tampak pada Gambar 6*

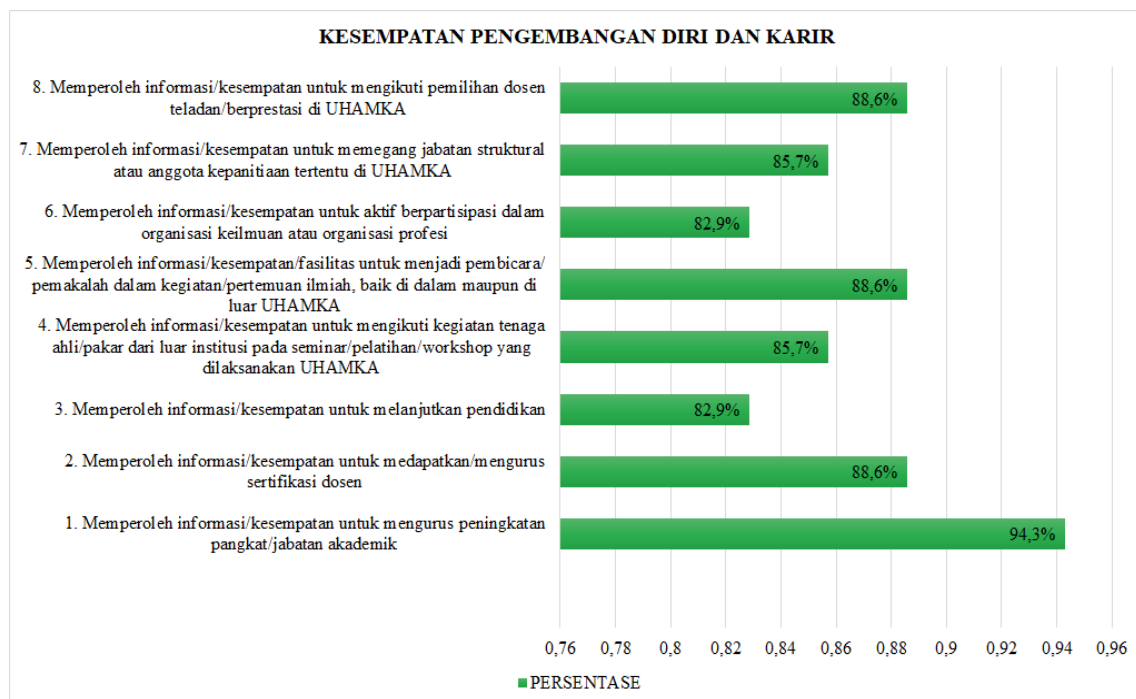


**Gambar 6**  
Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan  
Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban

## 5. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Dan Karir

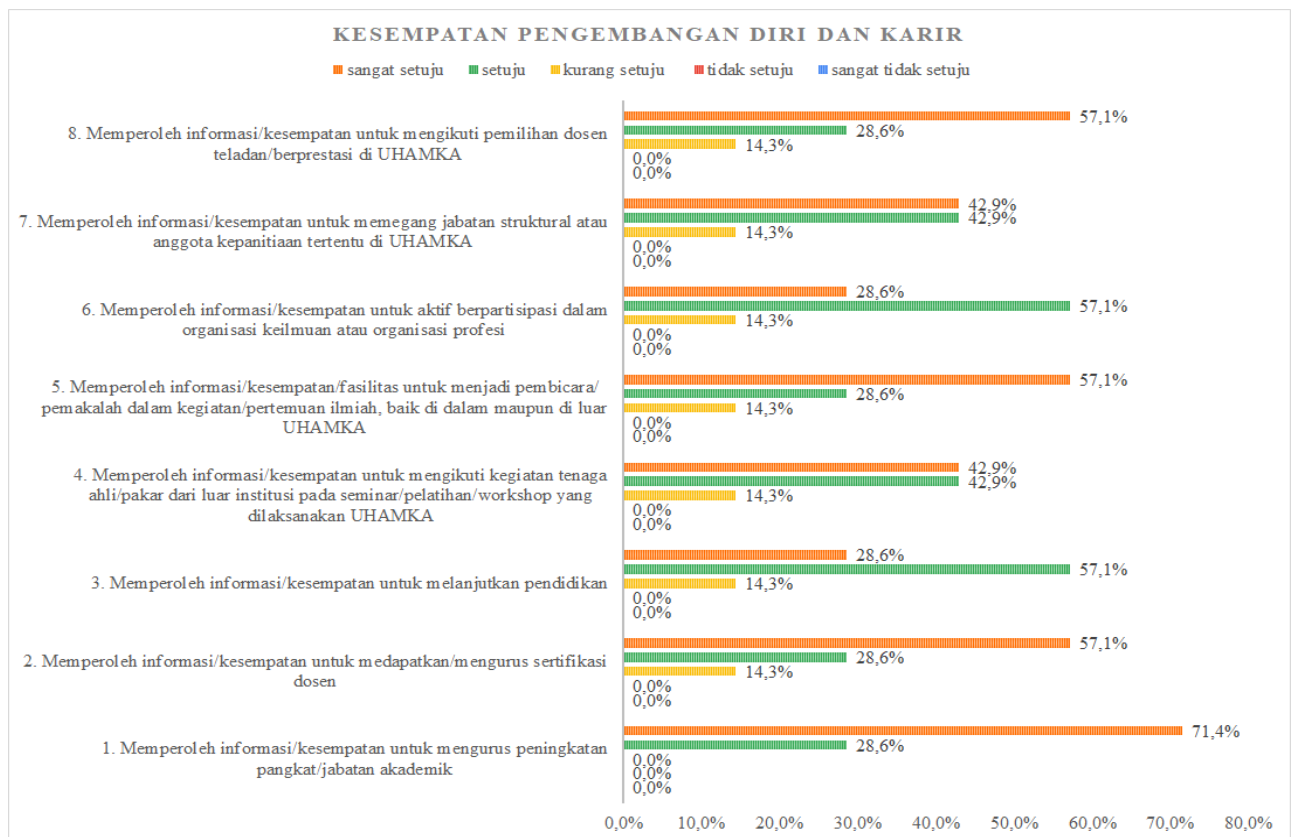
Hasil analisis terkait kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir menunjukkan rata-rata sebesar 87% sehingga termasuk kategori sangat baik sebagaimana tampak pada Gambar 7. Dari delapan indikator yang ada, indikator *memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik* memiliki persentase terbesar dengan nilai 94,3%. Indikator dengan persentase terendah adalah *memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan*

*memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi dengan nilai 82,9%.*



**Gambar 7**  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir Untuk Setiap Indikator

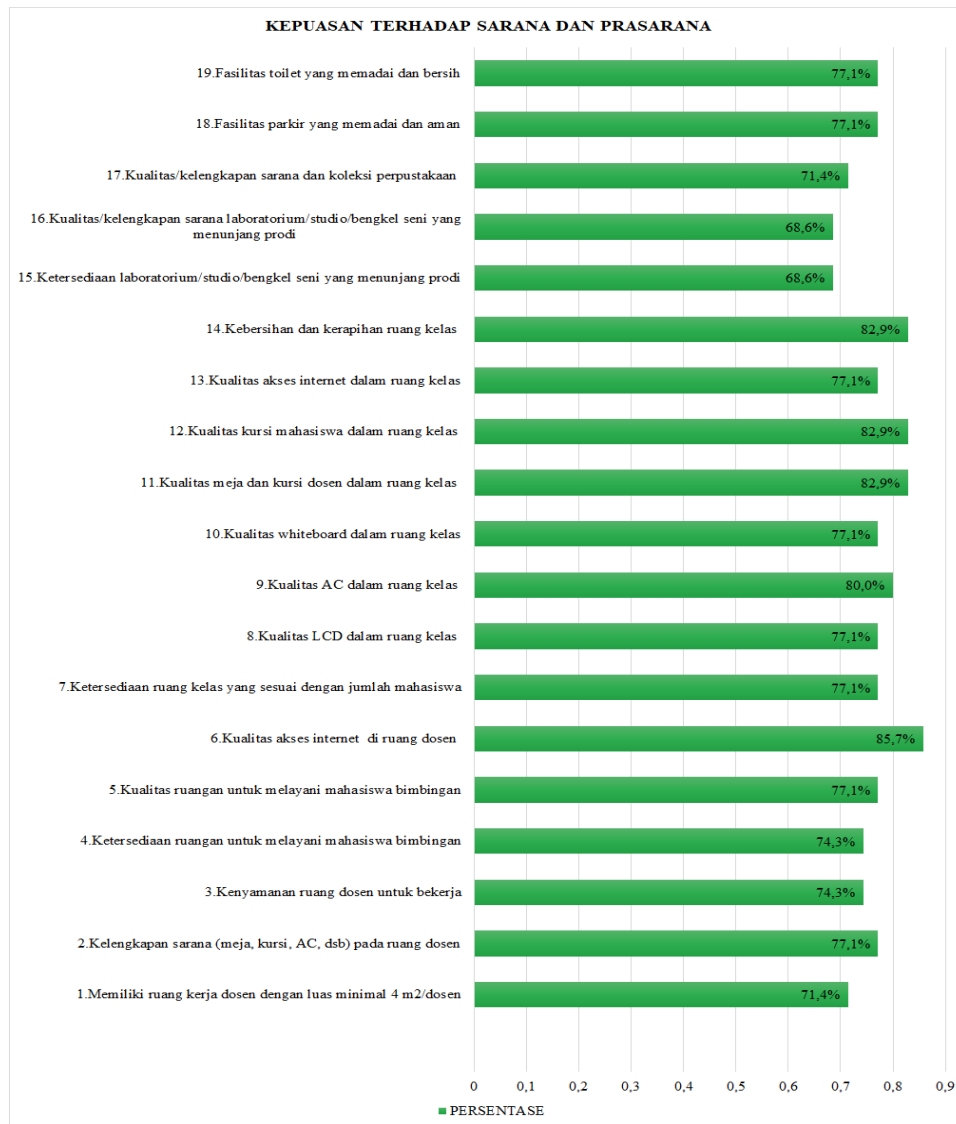
Analisis yang lebih rinci seperti pada Gambar 8 menunjukkan bahwa indikator *memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik* memiliki persentase tanggapan sangat setuju 71,4% dan setuju 28,6% menjadi indikator terbaik. Tanggapan tujuh indikator lainnya memiliki persentase pilihan kurang setuju sebesar 14,3% dengan tanggapan setuju dan sangat setuju yang bervariasi. Tidak ada tanggapan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada tanggapan kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir.



Gambar 8  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban

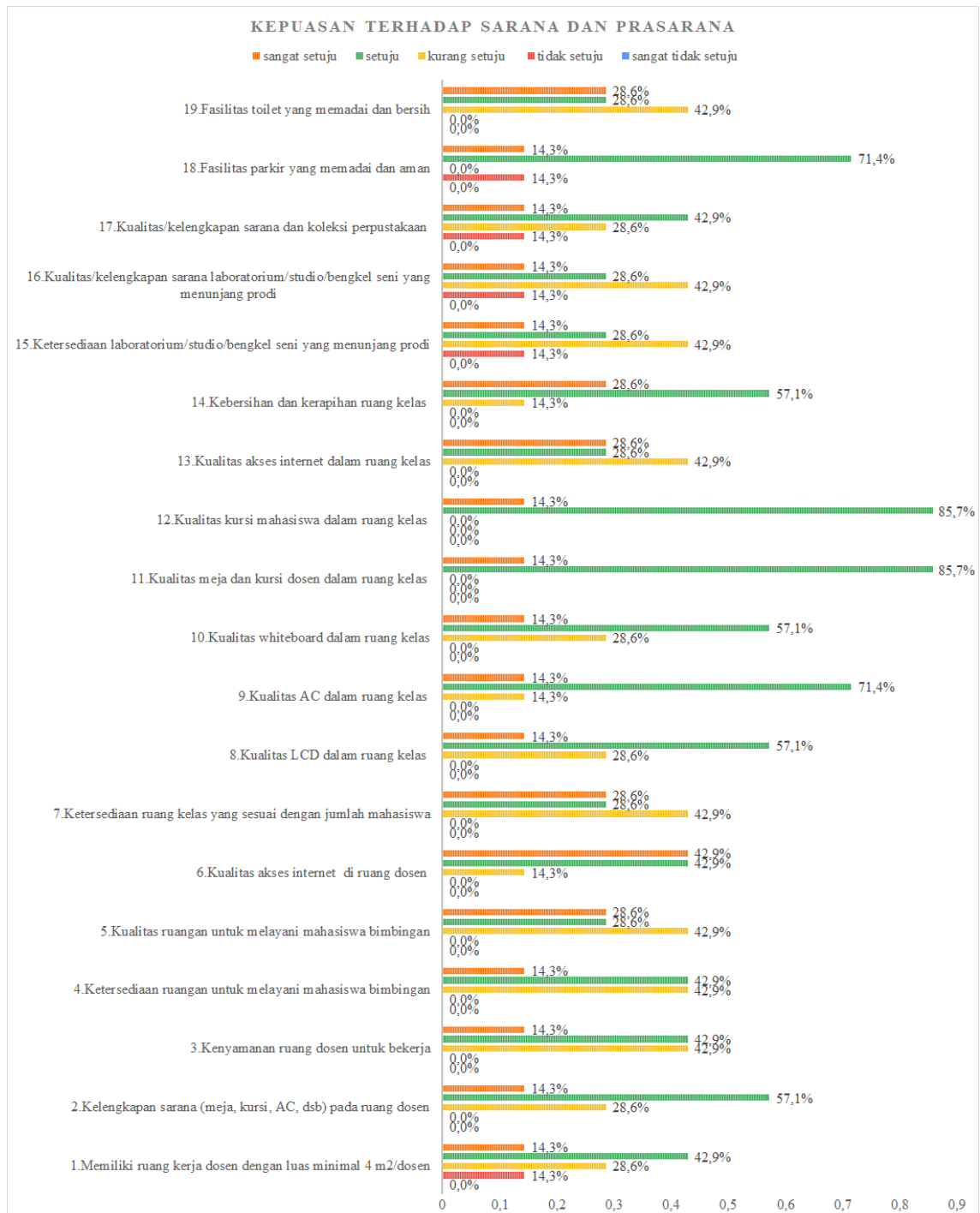
## 6. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Prasarana dan Sarana

Dari sembilan belas indikator tanggapan kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana yang ada, indikator terbaik adalah *kualitas akses internet di ruang dosen* dengan persentase 85,7%, sebagaimana tampak pada Gambar 9. Indikator *ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi* dan *kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi* memiliki nilai terendah dengan 68,6%. Rerata kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana adalah 77% dan bisa dikatakan baik.



Gambar 9  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Prasarana dan Sarana

Dari sembilan belas indikator, ada lima indikator yang memiliki nilai persentase 14,3% pilihan jawaban tidak setuju, yaitu *memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup>/dosen, ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi, kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi, kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan, dan fasilitas parkir yang memadai dan aman*. Ada delapan indikator yang memiliki nilai persentase 42,9% pada pilihan jawaban kurang setuju (lihat Gambar 10).

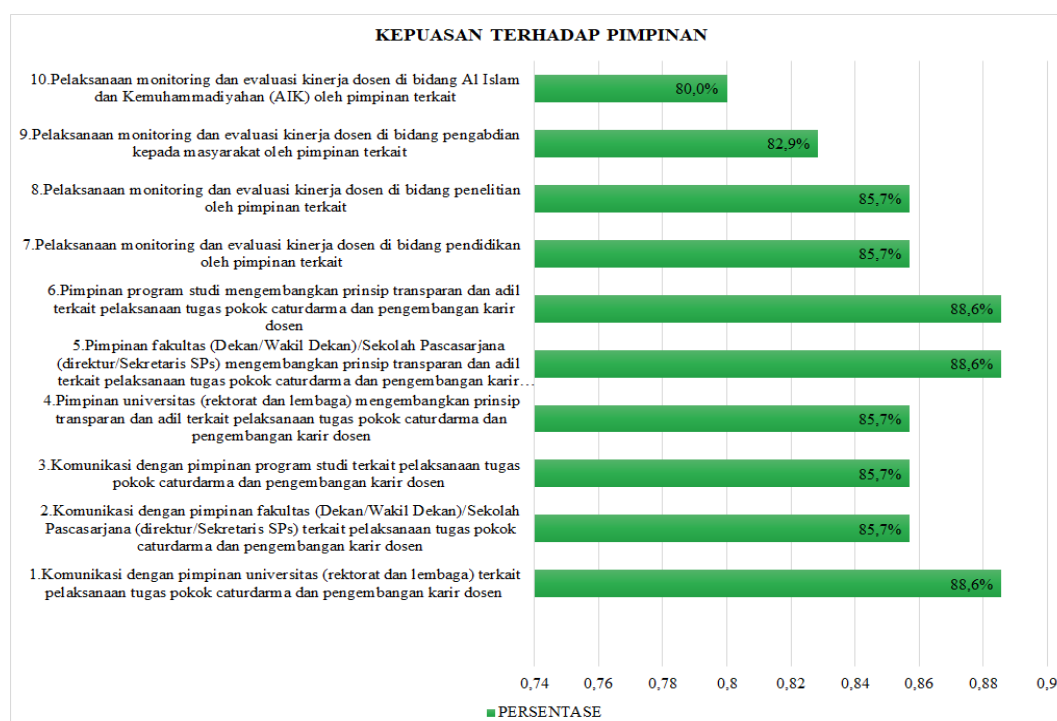


**Gambar 10**  
**Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana**  
**Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban**



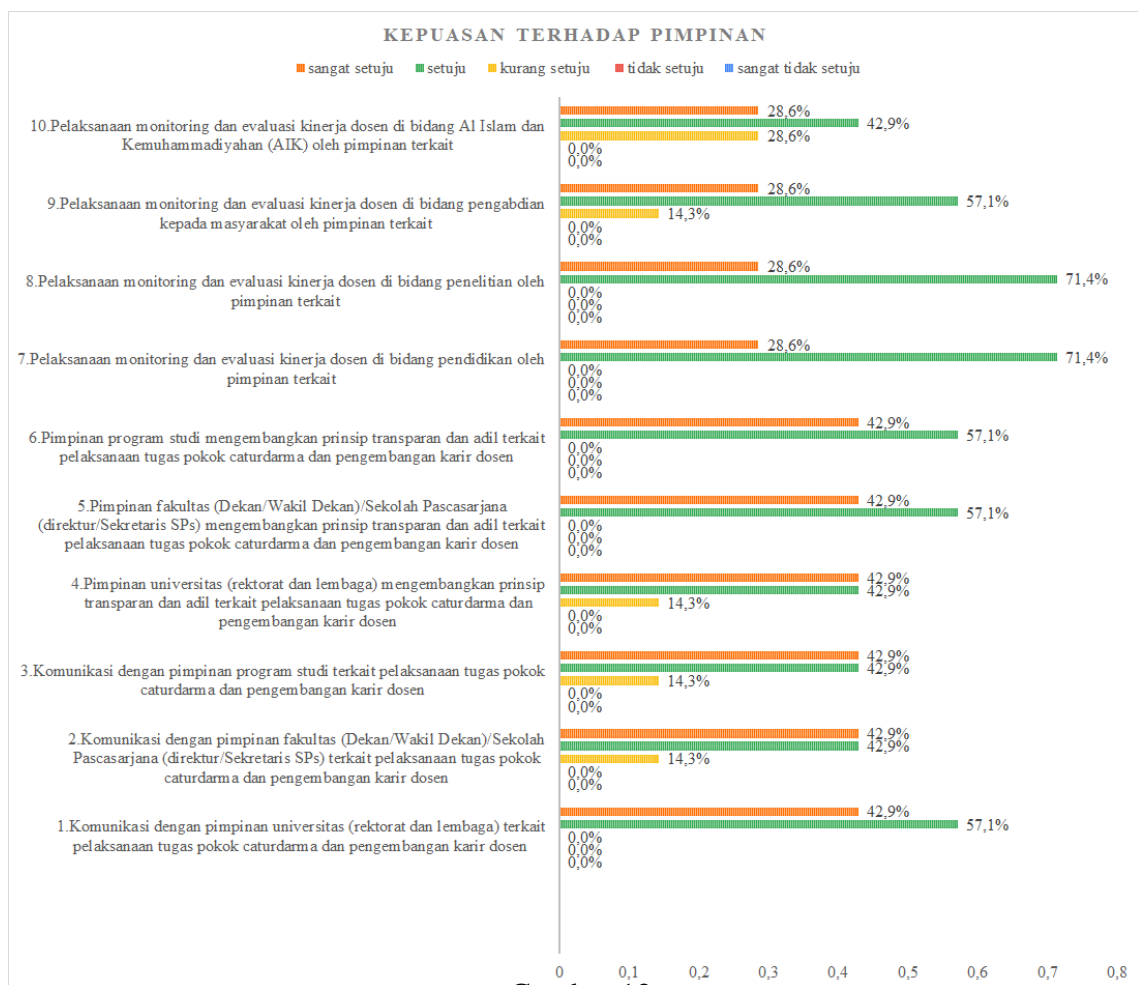
## 7. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

Dari sepuluh indikator tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan (Perhatikan Gambar 11), ada tiga indikator yang memiliki nilai persentase terbesar 88,6%, yaitu *komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen, Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen dan Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen*. Ada lima indikator bernilai 85,7%, satu indikator 82,9% dan satu indikator 80% yang menjadi nilai terendah, yaitu *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait*. Rerata nilai sepuluh indikator tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan adalah 86% dan bisa dikatakan sangat baik.



Gambar 11  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan  
Untuk Setiap Indikator

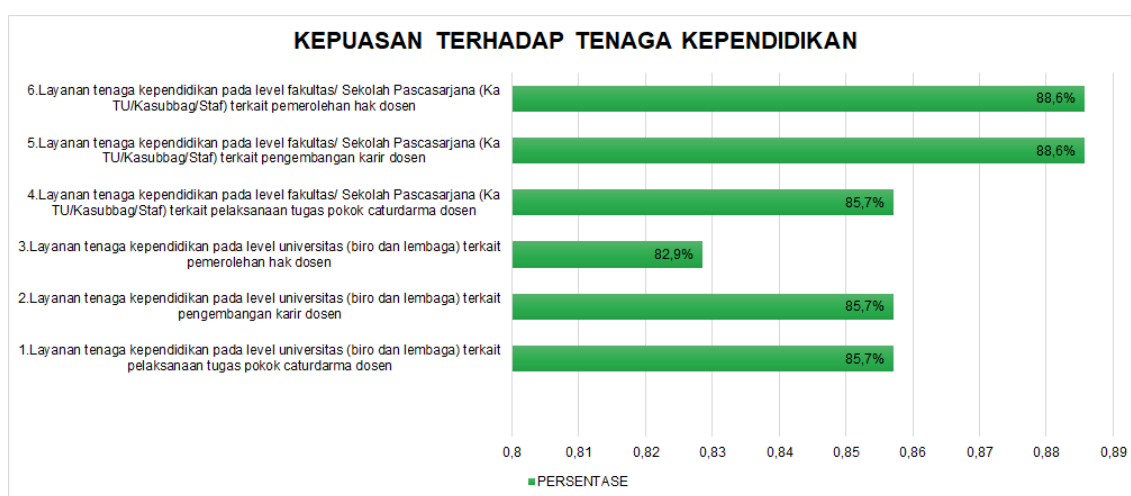
Dilihat lebih rinci berdasarkan pilihan jawaban, sebagaimana pada Gambar 12, ada satu indikator yang memiliki nilai persentase 28,6% pada pilihan jawaban kurang setuju, yaitu *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait*. Ada empat indikator yang memiliki nilai persentase 14,3% pada pilihan kurang setuju, yaitu *pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait, Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen, komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen, dan komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen*.



Gambar 12  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan  
Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban

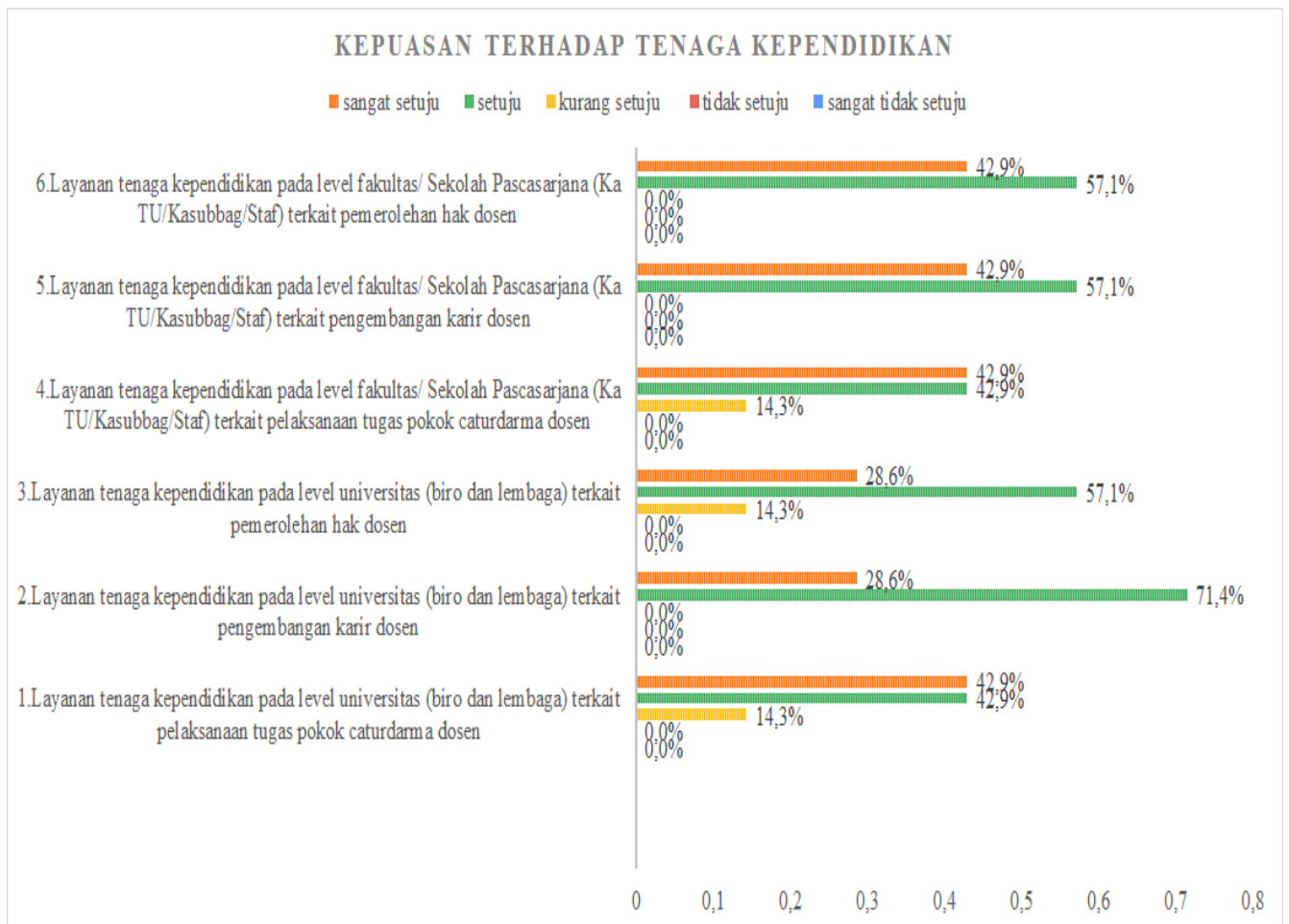
## 8. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Rerata tanggapan kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan sangat baik dengan persentase 86%. Indikator *layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen* dan *layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen* memiliki persentase nilai sebesar 88,6%. Indikator terendah dengan nilai 82,9% yaitu *layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen* yang dapat dicermati pada Gambar 13.



Gambar 13  
Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan  
Untuk Setiap Indikator

Dilihat lebih rinci sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 14, *layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen*, *layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen* dan *layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen* memiliki nilai persentase pilihan jawaban kurang setuju 14,3%.



Gambar 14  
Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan  
Untuk Setiap Indikator Berdasarkan Pilihan Jawaban

## B. Pembahasan

Dosen tetap MPEP memberi penilaian yang sangat baik pada komponen kepuasan dosen terhadap tugas pokok. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya*. Indikator yang perlu menjadi perhatian adalah *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester dan menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa*.

Komponen kepuasan dosen terhadap imbalan para dosen memberikan penilaian baik, namun terendah dibanding komponen kepuasan lain dan patut menjadi perhatian. Indikator *Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang*

*diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima menjadi yang terbaik pada komponen ini. Yang menjadi perhatian adalah indikator Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya, Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini, Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki, Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, dan Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah.*

Pada komponen kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir, para dosen memberi nilai sangat baik. Semua indikator pada komponen ini mendapat nilai persentase sangat baik. Indikoator terbaik pada komponen ini adalah *memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik.*

Ada sembilan belas indikator yang ada pada komponen kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana, hanya empat indikator yang mendapat nilai sangat baik dan lima belas indikator lainnya baik.

Pada komponen kepuasan dosen terhadap pimpinan, hanya satu indikator yang mendapatkan nilai baik dan perlu ada peningkatan yaitu *pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait*, sedangkan sembilan indikator lainnya sudah sangat baik.

Nilai persentase per indikator pada komponen ini sudah sangat baik dengan indikator terbaik *layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen dan layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen.*

## BAB V

### RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

#### A. Rencana Tindak Lanjut

Secara umum, kepuasan dosen tetap Program Studi Magister PEP terhadap UHAMKA sangat tinggi dengan kepuasan tertinggi terhadap komponen pengembangan diri dan karir (87,1%) dan kepuasan terendah terhadap komponen imbalan (74%). Terdapat beberapa indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut sebagaimana dipaparkan pada Tabel 8.

Tabel 8

Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1.	Pada komponen kepuasan dosen tetap terhadap tugas pokok, indikator <i>Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester</i> memiliki kepuasan terendah, yaitu 51,4%.	Mengadakan pertemuan program studi untuk mendata dosen yang belum memenuhi beban minimal 12 sks dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya pemenuhan beban mengajar dosen.	Agustus 2021	Rp 2.000.000

2.	Pada komponen kepuasan terhadap imbalan, indikator <i>Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini</i> memiliki tingkat kepuasan 68,6%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait imbalan dosen.	September 2021	Rp 2.000.000
3.	Pada komponen kepuasan terhadap imbalan Indikator <i>Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah</i> memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan lainnya, yaitu 71,4%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait imbalan dosen.	September 2021	Rp 2.000.000
4.	Pada komponen kepuasan terhadap imbalan, indikator <i>Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki</i> memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan lainnya, yaitu 71,4%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait imbalan dosen.	September 2021	Rp 2.000.000

5.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi</i> memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan lainnya, yaitu 68,6%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait ketersediaan laboratorium.	Oktober 2021	Rp 2.000.000
6.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi</i> memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan lainnya, yaitu 68,6%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	Oktober 2021	Rp 2.000.000
7.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah	Menyampaikan aspirasi pada pimpinan Sekolah Pascasarjana terkait ruang kerja dosen.	November 2021	



	dibandingkan lainnya, yaitu 71,4%			
8.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan memiliki tingkat kepuasan yang relatif rendah dibandingkan lainnya, yaitu 71,4%	mengidentifikasi buku buku pustaka utama up to date yang dibutuhkan para Dosen dan Mengusulkan Koleksi buku buku baru kepada perpustakaan		

## B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan-temuan survey kepuasan dosen tetap Program Studi Magister PEP terhadap UHAMKA, Tim Penjamin Mutu PEP UHAMKA merekomendasikan

1. Pimpinan Program Studi PEP dan Pimpinan Sekolah Pascasarjana UHAMKA perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terkait pemenuhan beban minimal 12 sks per semester dan mengambil langkah-langkah untuk memenuhi beban tersebut.
2. Dosen tetap UHAMKA dan Pimpinan Sekolah Pascasarjana UHAMKA perlu mengadakan pertemuan terkait masih relatif rendahnya kepuasan dosen tetap terhadap imbalan yang diperoleh.
3. Pimpinan Sekolah Pascasarjana UHAMKA ataupun Pimpinan pada tingkat universitas perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan prasarana dan sarana, khususnya laboratorium dan buku-buku perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2020-0010>
- Bäker, A., & Goodall, A. H. (2020). Feline followers and “umbrella carriers”: Department Chairs’ influence on faculty job satisfaction and quit intentions. *Research Policy*, 49(4), 103955. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103955>
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among University faculty: Individual, work, and institutional determinants. *Journal of Higher Education*, 82(2), 154–186. <https://doi.org/10.1353/jhe.2011.0011>
- Cohen, L., Manion, L., & Keith Morrison. (2018). *Research Methods in Education* (Eighth).
- Del Canto Viterale, F. (2018). University as a global actor in the international system of the 21 st Century. *Tuning Journal for Higher Education*, 6(1), 169–198. [https://doi.org/10.18543/tjhe-6\(1\)-2018pp169-198](https://doi.org/10.18543/tjhe-6(1)-2018pp169-198)
- Kakada, P., & Deshpande, Y. M. (2021). Working conditions and effective supervision: Does it matter for engineering faculty job satisfaction. *International Journal of Electrical Engineering and Education*, 58(2), 101–112. <https://doi.org/10.1177/0020720918815998>
- Larson, L. M., Seipel, M. T., Shelley, M. C., Gahn, S. W., Ko, S. Y., Schenkenfelder, M., Rover, D. T., Schmittmann, B., & Heitmann, M. M. (2019). The Academic Environment and Faculty Well-Being: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 167–182. <https://doi.org/10.1177/1069072717748667>
- Metheny, G. A., West, G. “Bud,” Winston, B. E., & Wood, J. “Andy.” (2015). Faculty in Faith-Based Institutions: Participation in Decision-Making and Its Impact on Job Satisfaction. *Journal of Research on Christian Education*, 24(2), 144–168.

<https://doi.org/10.1080/10656219.2015.1052165>

Paposa, K. K., & Kumar, Y. M. (2019). Impact of Training and Development Practices on Job Satisfaction: A Study on Faculty Members of Technical Education Institutes. *Management and Labour Studies*, 44(3), 248–262.

<https://doi.org/10.1177/0258042x19851649>

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (2005).

## LAMPIRAN 1

### Biodata Peneliti

1. **Elin Driana, PhD** lahir di Bandung pada tanggal 13 Juli 1969. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Matematika di Institut Teknologi Bandung pada tahun 1994, pendidikan S2 pada Program Studi Teknik dan Manajemen Industri di Institut Teknologi Bandung pada tahun 2001, pendidikan S2 pada Southeast Asia Studies Program, Center for International Studies di Ohio University, Amerika Serikat, dan pendidikan S3 pada program Educational Research and Evaluation di Ohio University, Amerika Serikat. Saat ini berstatus sebagai dosen tetap di Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta (UHAMKA). Mengajar mata kuliah Asesmen Berbasis Kelas, Metodologi Penelitian Kualitatif, dan Research Methods in TESL. Penelitian-penelitian yang dilakukan terutama fokus pada asesmen berbasis kelas, tes terstandar, penerimaan peserta didik baru, dan sistem seleksi masuk perguruan tinggi. Telah menulis lebih dari 30 artikel opini tentang pendidikan yang diterbitkan di media massa nasional, seperti Kompas, Media Indonesia, Republika, Jawa Pos, dan Pikiran Rakyat.
2. **Zein Abdulloh Malik, S. Si.** lahir di Jakarta pada tanggal 18 Mei 1989. Peneliti menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi Matematika di Universitas Nasional Jakarta pada tahun 2016. Mengikuti program profesi guru jurusan Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Jakarta dan dinyatakan lulus pada tahun 2018. Saat ini bekerja sebagai Kepala Satuan Pendidikan di SMP Perguruan Rakyat 1, Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan dan sempat bekerja di SMP Pattimura sebagai Guru Ilmu Pengetahuan Alam sejak 2014 hingga 2017. Saat ini menempuh pendidikan S2 pada Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta.

## LAMPIRAN 2

Data

Tabel 9

Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok

Responden	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya	Membuat silabus/Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai	Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah
1	5	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4
4	5	2	4	4	5	1	5	5	5	5	5
5	5	1	3	5	5	3	4	4	5	5	5
6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
7	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5

Tabel 10

## Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan

Responden	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki	Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah	Pembagian insentif sudah adil
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	4
5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
6	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

Tabel 11

Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

Responden	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA
1	5	5	4	5	4	4	5	5
2	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	4	5

Tabel 12

## Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana

Respon d	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> / dosen	Kelembapan saran (meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	Ketersediaan ruang untuk melakukan mahasiswa bimbingan	Kualitas ruang untuk melakukan mahasiswa bimbingan	Kualitas akses internet di ruang dosen	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	Kualitas LCD dalam ruang kelas	Kualitas AC dalam ruang kelas	Kualitas white board dalam ruang kelas	Kualitas meja dan kursi dalam ruang kelas	Kualitas kursi mahasiswa dalam ruang kelas	Kualitas akses internet dalam ruang kelas	Kebersihan dan kerapihan ruang kelas	Ketersediaan laboratorium/ studio/ benkel seni yang menunjang prodi	Kualitas/ kelengkapan saran laboratorium/ studio/ benkel seni yang menunjang prodi	Kualitas/ kelengkapan saran dan koleksi perpustakaan	Fasilitas parkir yang memadai dan aman	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih
1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	2	2	4	2	3
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4



Tabel 13

## Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan

Respon den	Komunika si dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaa n tugas pokok caturdarm a dan pengemban gan karir dosen	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekol ah Pascasarjana (direktur/Sekr etaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembang an karir dosen	Komunika si dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaa n tugas pokok caturdarm a dan pengemban gan karir dosen	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengemban gan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengemban gan karir dosen	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekol ah Pascasarjana (direktur/Sekr etaris SPs) mengembang kan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembang an karir dosen	Pimpinan program studi mengemban gan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengemban gan karir dosen	Pelaksan aan monitori ng dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidik an oleh pimpina n terkait	Pelaksan aan monitori ng dan evaluasi kinerja dosen di bidang peneliti an oleh pimpina n terkait	Pelaksan aan monitori ng dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabd ian kepada masyara kat oleh pimpina n terkait	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadi yahan (AIK) oleh pimpinan terkait
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabel 14

## Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan

	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf ) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf ) terkait pengembangan karir dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf ) terkait pemerolehan hak dosen
	5	5	5	5	5	5
	3	4	3	3	4	4
	4	4	4	4	4	4
	5	5	4	5	5	5
	4	4	4	4	4	4
	5	4	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	4

### LAMPIRAN 3

#### Analisis Data

Tabel 15

Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA

PERNYATAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					PERSENTASE
	sangat tidak setuju	tidak setuju	kurang setuju	setuju	sangat setuju	sangat tidak setuju	tidak setuju	kurang setuju	setuju	sangat setuju	
1.Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya	0	0	0	1	6	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	85.7%	97.1%
2.Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester	2	2	1	1	1	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	51.4%
3.UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya	0	1	1	2	3	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	42.9%	80.0%
4.Membuat silabus/Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%
5.Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%

dengan fasilitas yang sangat memadai											
6.Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa	1	0	1	2	3	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	77.1%
7.Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	0	0	0	5	2	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	85.7%
8.Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	0	0	0	3	4	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%	91.4%
9.Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal	0	0	1	1	5	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	91.4%
10.Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal	0	0	1	1	5	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	91.4%
11.Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah	0	0	0	3	4	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%	91.4%
1.Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	0	1	3	2	1	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	68.6%
2.Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki	0	1	2	3	1	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	71.4%
3.Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima	0	0	1	5	1	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%	80.0%

karena sesuai dengan prestasi saya selama ini											
4.Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima	0	0	1	5	1	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%	80.0%
5.Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya	0	4	2	1	0	0.0%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	68.6%
6.Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	77.1%
7.Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	1	1	4	1	0.0%	14.3%	14.3%	57.1%	14.3%	74.3%
8.Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	0	1	2	3	1	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	71.4%
9.Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah	0	0	3	4	0	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%	71.4%
10.Pembagian insentif sudah adil	0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	77.1%
1.Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	0	0	0	2	5	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%	94.3%
2.Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	0	0	1	2	4	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	88.6%
3.Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	82.9%

4.Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
5.Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	0	0	1	2	4	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	88.6%
6.Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	82.9%
7.Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
8.Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA	0	0	1	2	4	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	88.6%
1.Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen	0	1	2	3	1	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	71.4%
2.Kelengkapan sarana (meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	77.1%

3.Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	0	0	3	3	1	0.0%	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	74.3%
4.Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	0	0	3	3	1	0.0%	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	74.3%
5.Kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	0	0	3	2	2	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	77.1%
6.Kualitas akses internet di ruang dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
7.Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	0	0	3	2	2	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	77.1%
8.Kualitas LCD dalam ruang kelas	0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	77.1%
9.Kualitas AC dalam ruang kelas	0	0	1	5	1	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%	80.0%
10.Kualitas whiteboard dalam ruang kelas	0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	77.1%
11.Kualitas meja dan kursi dosen dalam ruang kelas	0	0	0	6	1	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	14.3%	82.9%
12.Kualitas kursi mahasiswa dalam ruang kelas	0	0	0	6	1	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	14.3%	82.9%
13.Kualitas akses internet dalam ruang kelas	0	0	3	2	2	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	77.1%
14.Kebersihan dan kerapihan ruang kelas	0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	82.9%
15.Ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	0	1	3	2	1	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	68.6%
16.Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	0	1	3	2	1	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	68.6%

17.Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	0	1	2	3	1	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	71.4%
18.Fasilitas parkir yang memadai dan aman	0	1	0	5	1	0.0%	14.3%	0.0%	71.4%	14.3%	77.1%
19.Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	0	0	3	2	2	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	77.1%
1.Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%
2.Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
3.Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
4.Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
5.Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%



Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen											
6.Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%
7.Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan terkait	0	0	0	5	2	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	85.7%
8.Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	0	0	0	5	2	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	85.7%
9.Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	82.9%
10.Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang AI Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait	0	0	2	3	2	0.0%	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	80.0%
1.Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%

2.Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	0	0	0	5	2	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	85.7%
3.Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	82.9%
4.Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen	0	0	1	3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	85.7%
5.Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%
6.Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen	0	0	0	4	3	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	88.6%