

LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN MANAJEMEN

SPMI



**FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
2025**

KATA PENGANTAR

Salah satu wujud komitmen Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam merealisasikan sistem penjaminan mutu internal adalah dengan melaksanakan kegiatan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen. Kegiatan ini dilaksanakan oleh UKM FTUMJ, untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan yang diberikan oleh manajemen FTUMJ. Hal ini merupakan langkah konkret dari desentralisasi penjaminan mutu, yang diharapkan dapat meningkatkan budaya mutu secara menyeluruh di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Kegiatan ini sekaligus sebagai wujud implementasi siklus kegiatan PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) Standar Mutu. Dalam rangka implementasi pelaksanaan standar akademik dan non akademik, kegiatan Monitoring dan Evaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara periodik setiap tahun. Pelaksanaan kegiatan secara periodik seperti ini dimaksudkan untuk menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan.. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi ini tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa bantuan dan kerjasama semua civitas akademika. Kami berharap, laporan ini selain dapat menjadi bukti penyelenggaraan kegiatan Monitoring dan Evaluasi kegiatan non Akademik, juga dapat menjadi sumber data menuju Universitas Muhammadiyah Jakarta yang semakin bermutu

Jakarta, 8 Oktober 2025

Ketua Unit Kendali Mutu

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI	2
BAB I. PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Dasar Hukum.....	3
C. Lingkup Bahasan	4
BAB II. METODE PELAKSANAAN.....	5
BAB III. ANALISIS HASIL.....	8
BAB IV. KESIMPULAN.....	20

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kualitas layanan manajemen yang diberikan. Layanan manajemen perguruan tinggi meliputi berbagai aspek, mulai dari administrasi akademik, fasilitas pendukung, hingga kebijakan dan program pengembangan dosen serta tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dosen dan tenaga kependidikan adalah dua komponen utama yang memiliki peran krusial. Kepuasan mereka terhadap layanan manajemen yang disediakan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting untuk secara berkala mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen yang mereka terima.

Survey kepuasan ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana layanan manajemen perguruan tinggi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan dosen serta tenaga kependidikan. Selain itu, survey ini juga bertujuan untuk mengungkapkan area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan dan perumusan strategi pengembangan layanan manajemen perguruan tinggi ke depan.

Melalui survey ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil dari survey ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan dalam merumuskan kebijakan serta program pengembangan layanan manajemen yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan seluruh sivitas akademika.

Dengan demikian, pelaksanaan survey kepuasan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk memastikan bahwa perguruan tinggi dapat terus meningkatkan kualitas layanannya, mendukung kinerja dosen dan tenaga kependidikan, serta pada akhirnya, mencapai visi dan misi institusi dalam menghasilkan lulusan yang unggul dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan Monitoring dan Evaluasi ini adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Ristek Dikti RI Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Menteri Ristek Dikti RI Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 dan Nomor 50 Tahun 2018 tentang perubahannya .
3. Surat Keputusan Rektor Nomor 194 Tahun tentang Standar Mutu Universitas Muhammadiyah Jakarta
4. Permendikbud No 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

C. Lingkup Bahasan

Lingkup bahasan dalam survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen tahun akademik 2024/2025 sebagai berikut:

1. Survey kepuasan layanan manajemen ini menilai layanan manajemen terhadap dosen dan tenaga kependidikan
2. Survey kepuasan layanan manajemen ini dilaksanakan untuk menilai kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen pada tahun ajaran 2024/2025
3. Rekomendasi

BAB II. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen Fakultas Teknik UMJ dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan representatif. Berikut adalah metode yang digunakan dalam pelaksanaan survey tersebut:

1. Desain Survey

Tujuan dari survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini adalah mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dari berbagai aspek. Aspek penilaian dibedakan antara dosen dengan tenaga kependidikan sebagai berikut

- Aspek penilaian untuk dosen
 1. Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Formal (Studi Lanjut : S2/S3)
 2. Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Non-Formal (di luar Studi Lanjut : Seminar/Workshop/Pelatihan dll)
 3. Pengembangan Karir/Jabatan secara Fungsional (Asisten Ahli/Lektor/Lektor Kepala/Guru Besar dan Kenaikan Golongan)
 4. Pengembangan Karir/Jabatan secara Struktural (Sek.Prodi/Ka.Prodi/Wakil Dekan/Dekan/Wakil Rektor/Rektor/Ka.UPT/Ka.Lembaga)
 5. Pelaksanaan Pendidikan (Contoh : Fasilitas e-Learning/Pengembangan Bahan Ajar/Evaluasi Pembelajaran dll)
 6. Pelaksanaan Penelitian
 7. Publikasi Karya Ilmiah Hasil Penelitian
 8. Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat
 9. Pelaksanaan Kegiatan Dosen dalam Tugas Penunjang (Contoh : Kepanitian)
 10. Kebutuhan Kesejahteraan (Gaji/Tunjangan Jabatan Fungsional/Tunjangan Hari Tua/Remunerasi/dll)
 11. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran (Pelayanan Fasilitas Kesehatan/ Klinik/ BPJS Kesehatan/ Fasilitas Olahraga dan Kebugaran)
 12. Pemenuhan Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Sarana Beribadah/ Kesempatan Beribadah/dll)
- Aspek penilaian untuk tenaga kependidikan
 1. Pengembangan Kompetensi

2. Pengembangan Karir atau Jabatan
3. Tugas Tambahan
4. Kebutuhan Kesejahteraan
5. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran
6. Kebutuhan Al-Islam dan Kemuhammadiyah
7. Kebutuhan suasana kerja

Aspek penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tersebut kemudian dikembangkan menjadi Instrumen Survey berupa kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert (misalnya, sangat puas hingga sangat tidak puas) dan beberapa pertanyaan terbuka untuk mendapatkan masukan yang lebih mendalam. Kuisisioner tersebut dibuat dalam google form yang dapat disebarakan melalui wa grub.

2. Populasi dan Sampel

Populasi survey adalah Seluruh dosen dan tenaga kependidikan di fakultas teknik universitas Muhammadiyah Jakarta.

Sampel: Menggunakan metode sampling stratified random sampling untuk memastikan setiap kelompok (dosen tetap, dosen tidak tetap, tenaga kependidikan administratif, dan teknis) terwakili secara proporsional.

3. Pengumpulan Data

Distribusi Kuesioner: Kuesioner disebarakan melalui platform online seperti Google Forms, atau melalui email institusi untuk mencapai responden dengan lebih efisien.

survey kuesioner yang disebarakan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan FTUMJ menggunakan google form sebagai berikut

1. Kuesioner Kepuasan Dosen Terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan SDM

<https://s.umj.ac.id/KDsnSDM>

2. Kuesioner Kepuasan Tenaga Pendidik Terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan SDM

<https://s.umj.ac.id/KTPSDM>

Jangka Waktu Pengumpulan: Memberikan waktu yang cukup bagi responden untuk mengisi kuesioner, biasanya 2-4 minggu.

Kuisisioner dibuat Anonymity untuk Menjamin kerahasiaan identitas responden untuk meningkatkan kejujuran dan keterbukaan dalam menjawab.

4. Analisis Data

Pengolahan Data: Menggunakan software statistik seperti SPSS atau Microsoft Excel untuk mengolah data yang terkumpul.

Analisis Kuantitatif: Menghitung frekuensi, persentase, dan skor rata-rata untuk setiap pertanyaan. Analisis ini membantu mengidentifikasi tingkat kepuasan secara keseluruhan dan per dimensi layanan.

Analisis Kualitatif: Menganalisis jawaban dari pertanyaan terbuka untuk mendapatkan wawasan lebih dalam tentang permasalahan dan saran perbaikan.

5. Pelaporan Hasil

Ringkasan Temuan: Menyusun laporan yang mencakup temuan utama, analisis per dimensi, dan perbandingan antara kelompok responden.

Rekomendasi: Memberikan rekomendasi berdasarkan temuan survey untuk peningkatan layanan manajemen.

Diseminasi Hasil: Menyampaikan hasil survey kepada seluruh sivitas akademika melalui laporan tertulis, dan publikasi di link penjamu FTUMJ.

BAB III. ANALISIS HASIL

Hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen ini terdiri dari 2 hasil yaitu hasil survey kepuasan dosen dan hasil survey kepuasan tenaga kependidikan.

A. Hasil Survey Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Manajemen

Rekapitulasi hasil survey kepuasan dosen terhadap layanan manajemen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Indeks Kepuasan Dosen terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2024/2025

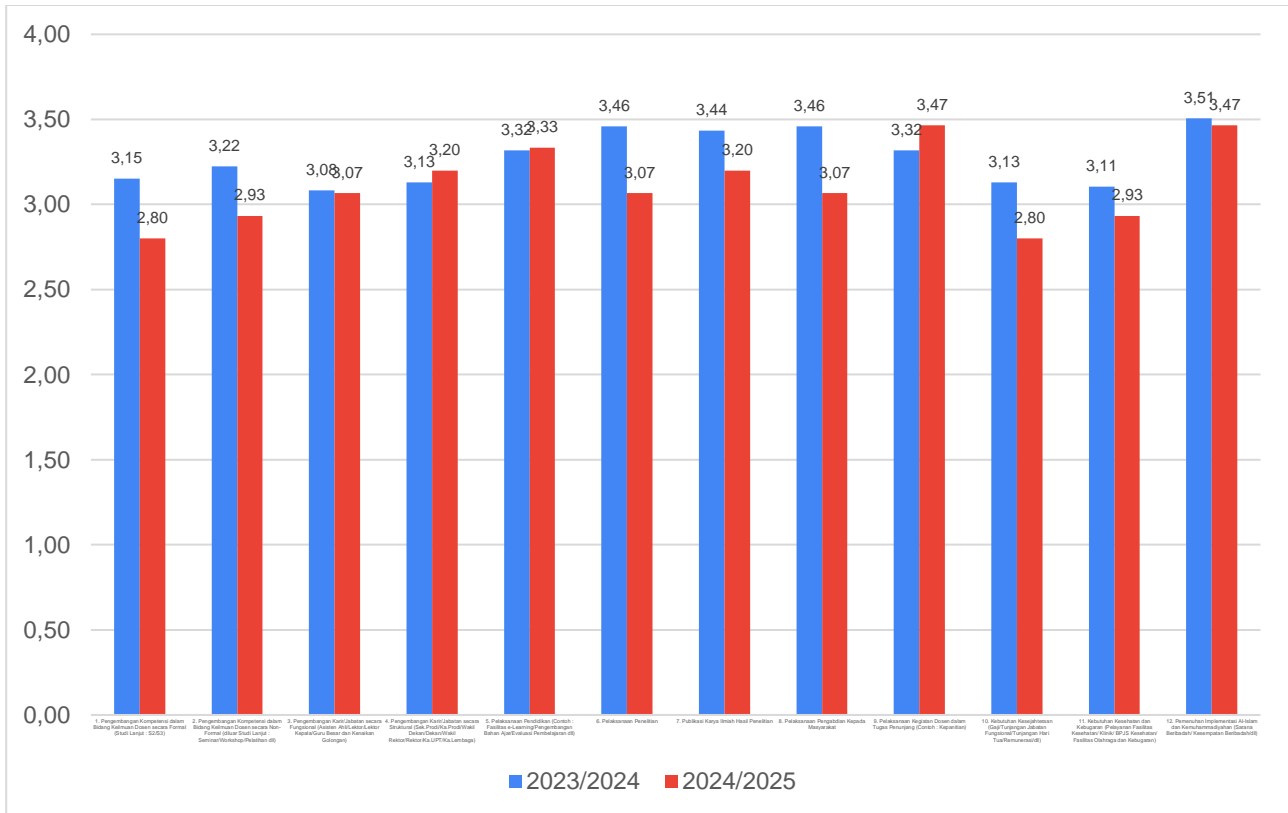
Pertanyaan	Indeks Kepuasan
1. Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Formal (Studi Lanjut : S2/S3)	2,80
2. Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Non-Formal (diluar Studi Lanjut : Seminar/Workshop/Pelatihan dll)	2,93
3. Pengembangan Karir/Jabatan secara Fungsional (Asisten Ahli/Lektor/Lektor Kepala/Guru Besar dan Kenaikan Golongan)	3,07
4. Pengembangan Karir/Jabatan secara Struktural (Sek.Prodi/Ka.Prodi/Wakil Dekan/Dekan/Wakil Rektor/Rektor/Ka.UPT/Ka.Lembaga)	3,20
5. Pelaksanaan Pendidikan (Contoh : Fasilitas e-Learning/Pengembangan Bahan Ajar/Evaluasi Pembelajaran dll)	3,33
6. Pelaksanaan Penelitian	3,07
7. Publikasi Karya Ilmiah Hasil Penelitian	3,20
8. Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat	3,07
9. Pelaksanaan Kegiatan Dosen dalam Tugas Penunjang (Contoh : Kepanitian)	3,47
10. Kebutuhan Kesejahteraan (Gaji/Tunjangan Jabatan Fungsional/Tunjangan Hari Tua/Remunerasi/dll)	2,80
11. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran (Pelayanan Fasilitas Kesehatan/ Klinik/ BPJS Kesehatan/ Fasilitas Olahraga dan Kebugaran)	2,93
12. Pemenuhan Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Sarana Beribadah/ Kesempatan Beribadah/dll)	3,47

- Aspek Pelaksanaan Pendidikan (3,33):
Menunjukkan bahwa fasilitas dan dukungan manajerial dalam proses pembelajaran dianggap efektif dan memadai oleh para dosen.
- Aspek Penelitian dan Pengabdian (3,07–3,20):
Meskipun masih tergolong baik, diperlukan peningkatan dalam hal dukungan administratif dan insentif agar produktivitas penelitian dan pengabdian semakin optimal.
- Aspek Kesejahteraan dan Kompetensi (2,93–3,07):
Nilai terendah terdapat pada indikator kebutuhan kesejahteraan (gaji/tunjangan) dan pengembangan kompetensi bidang keilmuan, yang menunjukkan bahwa aspek ini perlu mendapat perhatian lebih dalam perencanaan pengembangan SDM ke depan.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa dosen merasa puas terhadap pelayanan manajemen SDM Fakultas Teknik UMJ, dengan rata-rata tingkat kepuasan mencapai kategori Baik ($\geq 3,50$). Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan, pengembangan kompetensi keilmuan, dan kebugaran dosen. Upaya perbaikan dapat difokuskan pada:

- Penguatan program peningkatan kesejahteraan dan insentif kinerja dosen.
- Peningkatan akses pelatihan dan sertifikasi profesional.
- Peningkatan dukungan fasilitas penelitian dan kegiatan ilmiah

B. Perbandingan Hasil Survey Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Manajemen Tahun Ajaran 2023/2024 dengan Tahun Ajaran 2024/2025



Gambar 2. Hasil Prosentase Rata-rata Kepuasan Dosen Terhadap Pelayanan Manajemen Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2023/2024 dan Tahun Ajaran 2024/2025

Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dosen terhadap layanan manajemen SDM tahun 2024/2025 relatif stabil, bahkan mengalami peningkatan pada beberapa aspek, meskipun terdapat sedikit penurunan pada indikator tertentu dibandingkan tahun sebelumnya.

a. Aspek dengan Peningkatan Nilai

Beberapa aspek menunjukkan peningkatan signifikan maupun stabilitas positif dibanding tahun ajaran sebelumnya, antara lain:

- Pelaksanaan Kegiatan Dosen dalam Tugas Tambahan dan Penunjang: meningkat dari 3,32 menjadi 3,47, menunjukkan peningkatan dukungan terhadap dosen dalam kegiatan penunjang tridarma.
- Pemenuhan Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah: meskipun relatif stabil (dari 3,51 menjadi 3,47), nilai ini tetap tergolong sangat tinggi, menegaskan komitmen fakultas dalam menanamkan nilai-nilai keislaman.
- Pelaksanaan Pendidikan: sedikit meningkat dari 3,32 menjadi 3,33, menandakan perbaikan fasilitas serta layanan akademik yang mendukung kegiatan pembelajaran.

- Pengembangan Karir dan Jabatan Struktural: meningkat dari 3,13 menjadi 3,20, menunjukkan adanya perbaikan dalam peluang karir dan sistem pengelolaan jabatan fungsional maupun struktural.

b. Aspek yang Relatif Stabil atau Mengalami Penurunan

Beberapa aspek lainnya mengalami penurunan atau cenderung stabil dibanding tahun ajaran sebelumnya, antara lain:

- Pelaksanaan Penelitian (3,46 → 3,07) dan Publikasi Karya Ilmiah (3,44 → 3,20) masih berada dalam kategori baik, meski memerlukan peningkatan pada dukungan administratif dan insentif penelitian.
- Pengabdian kepada Masyarakat (3,46 → 3,07) menunjukkan kestabilan moderat, tetap berada dalam kategori baik.
- Kebutuhan Kesejahteraan (Gaji/Tunjangan): menurun dari 3,13 menjadi 2,80, menandakan perlunya perhatian dalam peningkatan kesejahteraan dosen melalui kebijakan tunjangan, insentif, atau fasilitas penunjang.
- Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran: menurun dari 3,11 menjadi 2,93, yang dapat menjadi indikator berkurangnya perhatian pada aspek kesehatan kerja atau dukungan fasilitas kebugaran dosen.
- Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan dan Non-Keilmuan: mengalami sedikit penurunan (dari 3,15–3,22 menjadi 2,80–2,93), menunjukkan bahwa pelatihan dan kegiatan pengembangan diri dosen masih perlu diperkuat baik dari segi kuantitas maupun relevansi.

Berdasarkan keseluruhan aspek yang dinilai, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan dosen terhadap layanan manajemen SDM Fakultas Teknik UMJ pada Tahun Ajaran 2024/2025 tetap berada dalam kategori “Baik”, dengan rata-rata nilai di atas 3,00. Meskipun terdapat beberapa penurunan pada aspek kesejahteraan dan kompetensi, peningkatan pada aspek pelaksanaan tugas, pendidikan, dan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah menunjukkan bahwa fakultas telah berhasil mempertahankan kualitas pelayanan pada dimensi strategis yang berkaitan dengan profesionalitas dan karakter keislaman tenaga pendidik.

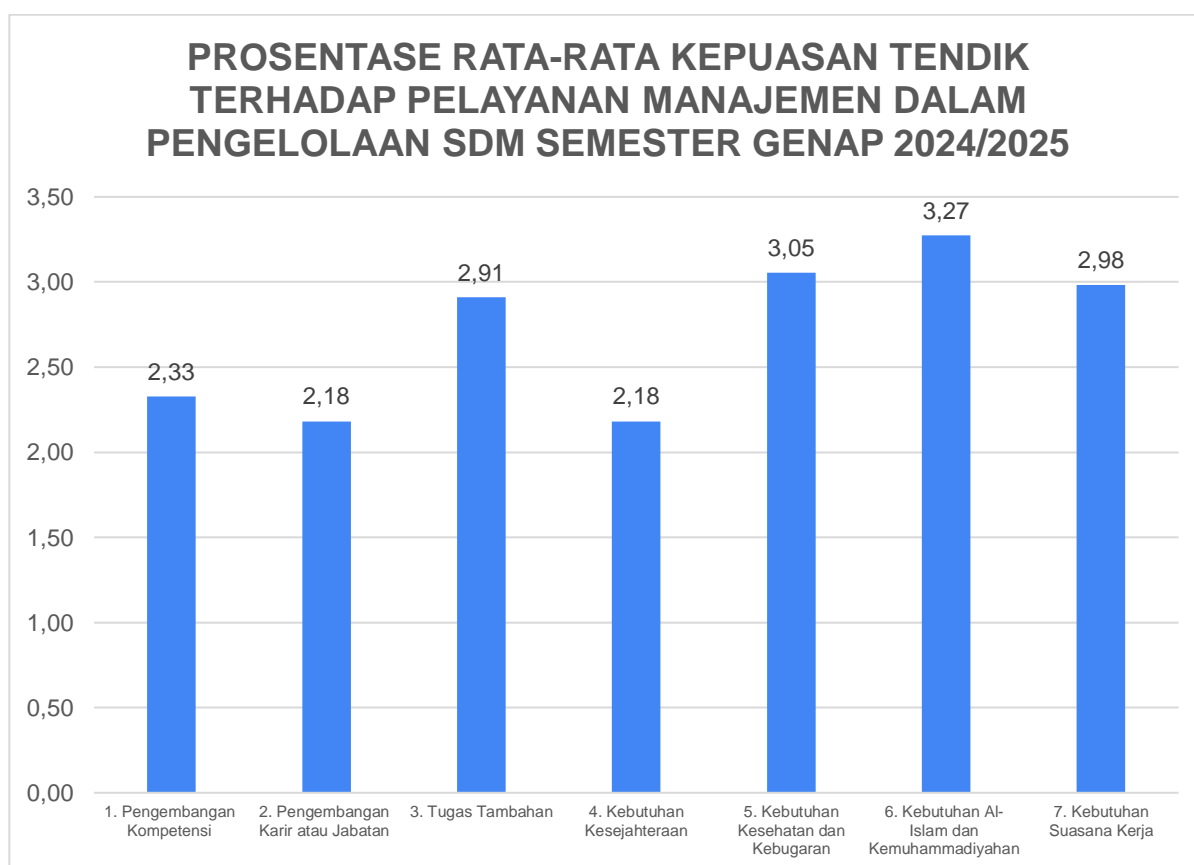
C. Hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen

Rekapitulasi hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Prosentase Rata-rata Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2024/2025

Pertanyaan	Indeks Kepuasan
Pengembangan Kompetensi	2,33
Pengembangan Karir atau Jabatan	2,18
Tugas Tambahan	2,91
Kebutuhan Kesejahteraan	2,18
Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran	3,05
Kebutuhan Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan	3,27
Kebutuhan Suasana Kerja	2,98

Hasil tersebut digambarkan dalam diagram sebagai berikut



Gambar 3. Prosentase Rata-rata Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2024/2025

Berdasarkan hasil survei, rata-rata tingkat kepuasan Tendik terhadap pelayanan manajemen SDM menunjukkan hasil yang beragam antara kategori “Kurang” hingga “Baik”, dengan rentang nilai antara 2,18 hingga 3,27. Berikut uraian tiap aspek:

a. Aspek dengan Nilai Tertinggi

Aspek dengan tingkat kepuasan tertinggi adalah “Kebutuhan Al-Islam dan Kemuhammadiyah” dengan skor 3,27, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah telah diinternalisasikan dengan baik dalam lingkungan kerja fakultas. Selain itu, aspek “Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran” (3,05) dan “Suasana Kerja” (2,98) juga mendapatkan penilaian positif, menunjukkan bahwa suasana kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan fisik serta psikologis tenaga kependidikan telah cukup baik.

b. Aspek dengan Nilai Moderat

Aspek “Tugas Tambahan” memperoleh skor 2,91, termasuk kategori Cukup Baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian tugas tambahan kepada tenaga kependidikan dianggap sesuai dengan kapasitas dan mendapat dukungan yang memadai dari pihak manajemen.

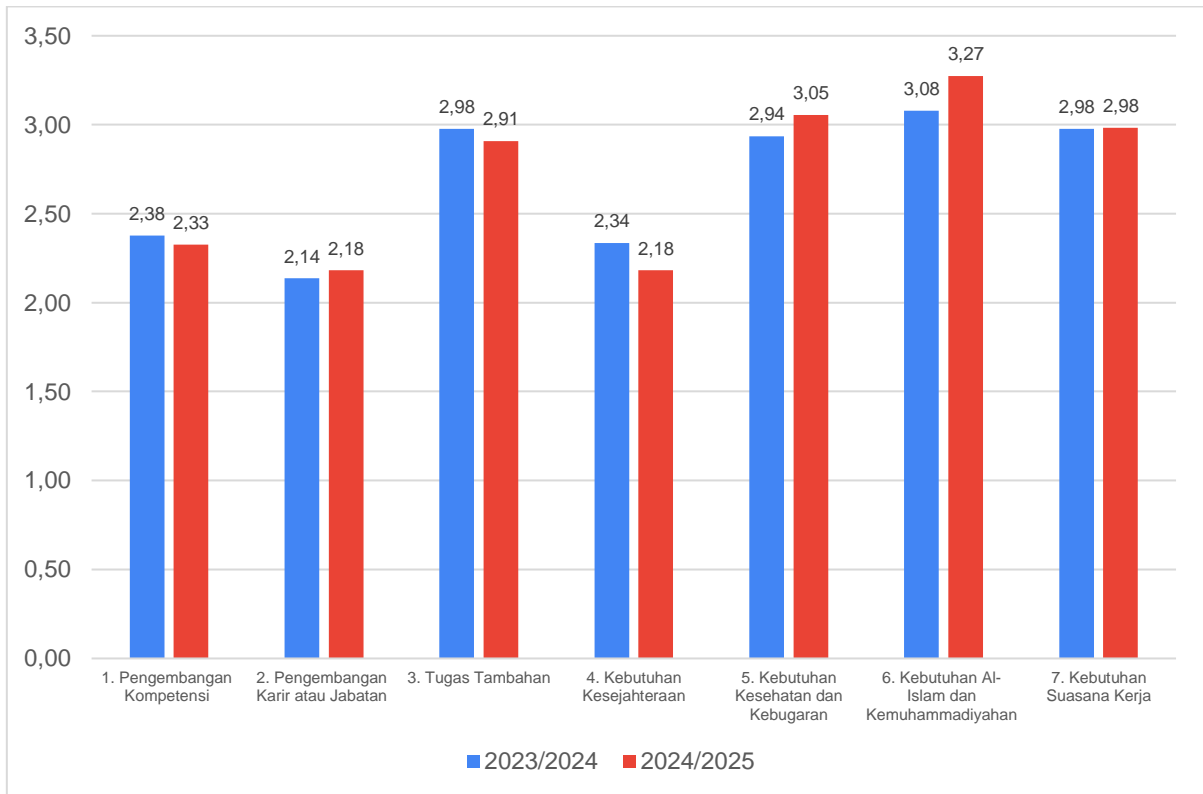
c. Aspek dengan Nilai Rendah

- Beberapa aspek yang masih perlu mendapatkan perhatian khusus antara lain:
- Pengembangan Karir atau Jabatan (2,18)
- Kebutuhan Kesejahteraan (2,18)
- Pengembangan Kompetensi (2,33)

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih merasakan keterbatasan dalam kesempatan pengembangan diri, peningkatan jabatan, serta kesejahteraan. Kondisi ini menjadi indikator perlunya strategi peningkatan kapasitas dan apresiasi terhadap peran Tendik dalam mendukung tata kelola fakultas.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa pelayanan manajemen SDM bagi tenaga kependidikan telah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek spiritualitas dan lingkungan kerja. Namun demikian, dimensi pengembangan karir, kompetensi, dan kesejahteraan masih perlu diperkuat agar kualitas dan motivasi kerja Tendik semakin meningkat. Hal ini menunjukkan pentingnya keberlanjutan program pelatihan, pembinaan karier, serta peningkatan kesejahteraan yang lebih merata. Penguatan tersebut juga menjadi bagian integral dari implementasi sistem continuous improvement dalam siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan).

D. Perbandingan Hasil Survey Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Manajemen Tahun Ajaran 2023/2024 dengan Tahun Ajaran 2024/2025



Gambar 4. Perbandingan Prosentase Rata-rata Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2023/2024 dan Tahun Ajaran 2024/2025

Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelayanan manajemen SDM pada Tahun Ajaran 2024/2025 berada dalam rentang 2,18 hingga 3,27, sedangkan pada Tahun Ajaran 2023/2024 berada pada rentang 2,14 hingga 3,08. Perbandingan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan secara umum relatif stabil, dengan beberapa indikator mengalami peningkatan, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan kecil.

a. Aspek yang Mengalami Peningkatan

- Beberapa aspek mengalami peningkatan nilai pada Tahun Ajaran 2024/2025 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di antaranya:
- Pengembangan Karir atau Jabatan: meningkat dari 2,14 menjadi 2,18, menunjukkan adanya perbaikan kecil dalam peluang peningkatan jabatan dan karier Tendik.
- Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran: naik dari 2,94 menjadi 3,05, mencerminkan meningkatnya perhatian fakultas terhadap kesehatan fisik dan keseimbangan kerja-

kesehatan pegawai.

- Kebutuhan Al-Islam dan Kemuhammadiyah: meningkat dari 3,08 menjadi 3,27, menandakan penguatan internalisasi nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah dalam lingkungan kerja fakultas.

b. Aspek yang Relatif Stabil atau Mengalami Penurunan

Beberapa aspek lainnya menunjukkan penurunan kecil dibandingkan dengan tahun sebelumnya:

- Pengembangan Kompetensi: menurun dari 2,38 menjadi 2,33, mengindikasikan masih perlunya peningkatan dalam penyediaan pelatihan, sertifikasi, atau workshop peningkatan keterampilan.
- Tugas Tambahan: menurun dari 2,98 menjadi 2,91, menunjukkan persepsi bahwa pembagian tugas tambahan masih perlu disesuaikan dengan beban kerja dan kapasitas individu.
- Kebutuhan Kesejahteraan: mengalami penurunan dari 2,34 menjadi 2,18, yang menandakan adanya penurunan persepsi terhadap fasilitas kesejahteraan seperti tunjangan, insentif, maupun penghargaan non-finansial.
- Kebutuhan Suasana Kerja: meningkat dari 2,98 menjadi 2,98, menunjukkan stabilitas lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis.

Secara keseluruhan, hasil perbandingan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelayanan manajemen SDM berada pada kategori “Kurang” hingga “Baik”.

Peningkatan yang terjadi pada aspek-aspek spiritualitas dan keseimbangan kerja menunjukkan keberhasilan fakultas dalam memperkuat nilai-nilai organisasi dan budaya kerja yang positif.

Namun, aspek kesejahteraan dan pengembangan kompetensi menjadi area prioritas yang perlu diperhatikan pada periode mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan aspek religius berjalan baik, masih terdapat kebutuhan penguatan kebijakan pengembangan SDM, terutama yang bersifat teknis dan karier profesional.

Hasil ini dapat dijadikan dasar bagi unit pengelola SDM fakultas untuk:

- Merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih sistematis dan relevan.
- Meningkatkan insentif atau penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan kesejahteraan.

- Membangun sistem pembinaan karier yang lebih transparan dan terukur bagi tenaga kependidikan.

E. Temuan Dan Rekomendasi

Hasil survey tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen diharapkan memenuhi standar nilai > 2,75, pada skala 1 – 4 tingkat kepuasan. Berdasarkan analisis hasil survey yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan baik terkait layanan manajemen pada tenaga kependidikan maupun pada dosen. Pada survey kepuasan dosen, tidak ditemukan temuan, karena seluruh penilaian telah > 2,75. Namun nilai terendah dari survey kepuasan dosen tersebut dijadikan temuan dengan tujuan untuk meningkatkan standar capaian nilai survey yang diharapkan. Sehingga temuannya adalah nilai terendah pada hasil survey kepuasan dosen terdapat pada Kebutuhan Kesejahteraan (Gaji/Tunjangan Jabatan Fungsional/Tunjangan Hari Tua/Remunerasi/dll) (2,80) dan Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Formal (Studi Lanjut : S2/S3) (2,80) masih menjadi area yang membutuhkan perhatian. Sedangkan hasil survei, tingkat kepuasan tenaga kependidikan (Tendik) terhadap pelayanan manajemen SDM berada pada rentang 2,18 hingga 3,27, dengan kategori “Kurang” hingga “Baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek layanan manajemen SDM telah berjalan baik, namun masih terdapat sejumlah aspek yang memerlukan peningkatan. Pada Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia, terdapat temuan yaitu Pengembangan Kompetensi (2,33), Pengembangan Karir/Jabatan (2,18), dan Kebutuhan Kesejahteraan (2,18) menunjukkan masih terbatasnya kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mengembangkan diri serta mendapatkan insentif yang memadai.

Rekomendasi untuk temuan diatas sebagai berikut :

Tabel 1 Rekomendasi

Temuan	Rekomendasi	Rencana perbaikan
Tendik		
Pengembangan Kompetensi (2,33)	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelenggarakan pelatihan dan upskilling sesuai bidang kerja, seperti pelatihan administrasi digital, 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun program pelatihan tahunan Tendik (administrasi digital, pelayanan akademik, manajemen data, dan

	<p>pelayanan akademik, manajemen data, dan pengelolaan arsip.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional untuk peningkatan kapasitas teknis dan administratif. 	<p>arsip).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan (training needs analysis) tiap unit kerja. - Menjalin kerja sama dengan lembaga profesional dan LP3I Muhammadiyah untuk pelatihan teknis. - Membentuk basis data sertifikasi Tendik sebagai acuan pembinaan karier.
<p>Pengembangan Karir/Jabatan (2,18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat peta jenjang karir bagi tenaga kependidikan serta memperjelas mekanisme kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan prestasi dan masa kerja. • Melakukan evaluasi kinerja berbasis indikator objektif dan memberikan penghargaan atas capaian kinerja yang menonjol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun struktur jenjang karir Tendik berdasarkan fungsi dan masa kerja. - Mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis indikator objektif dan terukur. - Menetapkan program coaching dan mentoring karier untuk Tendik potensial. - Mengintegrasikan hasil evaluasi kinerja ke dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan.
<p>Kebutuhan Kesejahteraan (2,18)</p>	<p>Fakultas perlu meninjau kembali skema tunjangan, insentif, dan penghargaan non-finansial agar lebih berimbang antara beban kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan evaluasi ulang sistem kompensasi Tendik agar proporsional dengan beban kerja. - Menyusun skema

	<p>dan kompensasi.</p>	<p>penghargaan non-finansial, seperti penghargaan pegawai teladan, pelibatan dalam kegiatan fakultas, dan fasilitas tambahan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan program kesejahteraan non-moneter, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, kegiatan olahraga, dan pembinaan spiritual. - Mengalokasikan anggaran tambahan kesejahteraan Tendik dalam perencanaan tahunan fakultas.
--	------------------------	--

BAB IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pelayanan Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Tahun Ajaran 2024/2025 merupakan bagian integral dari implementasi sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta. Kegiatan ini menjadi wujud penerapan siklus mutu PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dalam upaya mewujudkan tata kelola sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Hasil survei menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen SDM berada dalam kategori “Baik” hingga “Sangat Baik”, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan peningkatan.

Berdasarkan hasil survei, tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan manajemen SDM menunjukkan rata-rata skor 2,80 hingga 3,47. Hal ini mengindikasikan bahwa fakultas telah memberikan dukungan yang baik terhadap kegiatan tridarma dan pembinaan dosen secara umum.

- Aspek dengan nilai tertinggi (3,47) adalah Pemenuhan Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah serta Pelaksanaan Kegiatan Dosen dalam Tugas Penunjang, yang mencerminkan kuatnya komitmen fakultas terhadap nilai-nilai Islam dan penghargaan atas dedikasi dosen.
- Aspek dengan nilai “Baik” (3,20–3,33) seperti Pelaksanaan Pendidikan, Publikasi Ilmiah, dan Pengembangan Jabatan Struktural menunjukkan adanya sistem dukungan akademik yang efektif.
- Aspek dengan nilai terendah (2,80–2,93), yaitu Kebutuhan Kesejahteraan (Gaji/Tunjangan Jabatan Fungsional/Tunjangan Hari Tua/Remunerasi/dll), Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Formal (Studi Lanjut : S2/S3), dan Pengembangan Kompetensi dalam Bidang Keilmuan Dosen secara Non-Formal (diluar Studi Lanjut : Seminar/Workshop/Pelatihan dll), mengindikasikan perlunya perhatian terhadap kebijakan insentif dan fasilitasi peningkatan kualifikasi akademik.

Dengan demikian, kepuasan dosen berada pada tingkat baik secara umum, namun peningkatan kesejahteraan, dukungan studi lanjut, dan pengembangan kompetensi profesional tetap menjadi fokus perbaikan dalam siklus mutu berikutnya. Sedangkan Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelayanan manajemen SDM berada dalam rentang 2,18 hingga 3,27, dengan kategori “Kurang” hingga “Baik”.

- Aspek tertinggi (3,27) adalah Kebutuhan Al-Islam dan Kemuhammadiyah, diikuti oleh Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran (3,05) dan Kebutuhan Suasana Kerja (2,98). Hal ini menunjukkan keberhasilan fakultas dalam membangun lingkungan kerja yang religius, sehat, dan kondusif.
- Aspek moderat (2,91), yakni Tugas Tambahan, menunjukkan persepsi positif terhadap pembagian tugas yang proporsional.
- Aspek terendah (2,18–2,33), yaitu Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier/Jabatan, dan Kebutuhan Kesejahteraan, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih memerlukan dukungan dalam peningkatan kapasitas teknis, sistem karier yang jelas, serta kesejahteraan finansial dan non-finansial. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja dan nilai spiritualitas telah terbangun dengan baik, dimensi pengembangan profesional dan kesejahteraan tenaga kependidikan masih perlu diperkuat melalui kebijakan pembinaan karier dan peningkatan kapasitas berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta telah berhasil menjaga mutu pelayanan manajemen SDM pada kategori Baik–Sangat Baik. Namun, komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan perlu terus diperkuat, terutama pada aspek kesejahteraan, karier, dan kompetensi dosen maupun tenaga kependidikan. Pelaksanaan survei ini bukan hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga instrumen strategis dalam perencanaan peningkatan mutu SDM yang mendukung pencapaian visi Fakultas Teknik sebagai lembaga pendidikan unggul, islami, dan berdaya saing global.