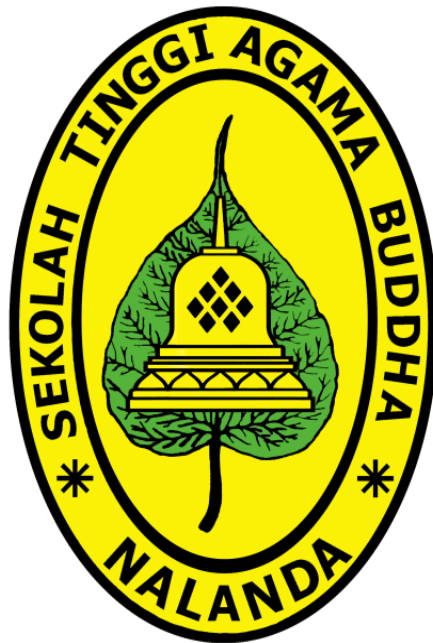


**LAPORAN HASIL KEPUASAN DOSEN S1
DHARMA USADA**



SEKOLAH TINGGI AGAMA BUDDHA NALANDA

JAKARTA

2022

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur kami panjatkan atas perlindungan dari Sang Tiratana Tuhan Yang Maha Esa yang berkat kuasanya Laporan Survey Kepuasan Dosen S1 Dharma Usada (S1 DU) Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda (STAB Nalanda) dapat kami selesaikan. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusinya dalam proses persiapan, pelaksanaan sampai terselesaikannya laporan survey kepuasan ini, diantaranya yaitu:

1. Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
2. Para responden yaitu dosen S1 Dharma Usada yang telah berkenan menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen kuesioner kepuasan serta memberikan masukan dan sarannya.
3. Tenaga Kependidikan yang bertugas sebagai asisten lapangan dengan keuletan dan kerja kerasnya untuk proaktif menyebarkan angket kuesioner kepada dosen-dosen S1 DU.
4. Staf di Lembaga Penjaminan Mutu, yang telah membantu terlaksananya pengukuran ini mulai dari persiapan, proses pengambilan data, input data, analisa hasil sampai penulisan laporan.

Pelaksanaan dan penyajian hasil pengukuran ini tentunya masih ada kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap banyak masukan dari segenap sivitas akademika sebagai umpan balik untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan pengukuran dan evaluasi periode yang akan datang.

Jakarta, 09 Januari 2023




Larw Acep, S.Ag., M.Pd.B.
Ketua LPM STAB Nalanda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Survey kepuasan dosen terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) STAB Nalanda secara periodik pada setiap akhir semester dalam upaya pengendalian dan peningkatan layanan manajemen di Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda. Sejalan dengan tujuan pengendalian dan peningkatan kualitas pengelolaan dan pengembangan SDM, maka laporan ini dimaksudkan untuk mengetahui umpan balik dari dosen untuk memberikan gambaran terhadap perbaikan yang mungkin dapat dilakukan oleh institusi dan program studi. Pengukuran kepuasan dosen terhadap sistem pengelolaan SDM di STAB Nalanda perlu dilaksanakan selain untuk memberikan kesempatan kepada dosen untuk menilai kinerja sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh institusi, hasil pengukuran dapat mendorong pimpinan STAB Nalanda dan lembaga/biro/unit untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan serta mendorong pimpinan STAB Nalanda dan lembaga/biro/unit agar lebih inovatif dalam menjalankan sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia.

B. Tujuan Pengukuran

Tujuan diadakannya Survey Kepuasan Dosen S1 DU STAB Nalanda adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja pelayanan;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

C. Waktu Pelaksanaan Kegiatan

Persiapan untuk pengukuran kepuasan mahasiswa dimulai sejak akhir bulan Oktober 2022 dengan menyusun alat ukur survey kepuasan dalam bentuk kuesioner yang baru sesuai dengan hasil identifikasi dari pengukuran periode sebelumnya. Pelaksanaan uji coba alat ukur sampai dengan pengambilan data di lapangan dan *entry data* dilakukan

mulai dari tanggal 16 November sampai dengan 13 November 2022. Analisis data dan pelaporan hasil dilaksanakan pada bulan Januari 2023.

D. Responden

Penjaringan informasi sebagai umpan balik dari dosen dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Responden adalah seluruh dosen aktif pada Program Studi S1 Dharma Usada. Hasil pengukuran tingkat kepuasan berupa indeks kepuasan dengan skala 1- 4. Data dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan prosedur statistik. Indeks kepuasan tersebut selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik *deskriptif* sederhana. Tahap selanjutnya dilakukan dengan melakukan penyusunan klasifikasi kepuasan untuk menentukan nilai rata-rata kepuasan tiap aspek yang didapatkan, sehingga dapat disimpulkan tingkat skala kepuasan terhadap aspek yang dinilai sesuai skala rata-rata yang diperoleh yaitu:

- 1,00 – 1,49 Kurang memuaskan, perlu perbaikan segera
- 1,50 – 2,49 Cukup
- 2,50 – 3,49 Memuaskan
- 3,50 – 4,00 Sangat memuaskan

E. Sistematika Pelaporan

Format pelaporan untuk hasil pengukuran tingkat kepuasan dosen adalah sebagai berikut:

1. Cover
2. Kata Pengantar
3. Bab I Pendahuluan, yang memuat Latar Belakang, Tujuan, Waktu Pelaksanaan, Responden, serta Sistematika Pelaporan
4. Bab II Hasil dan Analisis Survey Kepuasan
5. Bab III Kesimpulan dan Saran
6. Bab IV Rencana Tindak Lanjut
7. Bab V Penutup
8. Lampiran Formulir Kuesioner

BAB II

HASIL DAN ANALISIS SURVEY KEPUASAN

A. Hasil Umpan Balik Kepuasan Dosen Terhadap Pengelolaan dan Pengembangan SDM.

Responden yang telah mengisi angket kuesioner kepuasan dan pengelolaan SDM pada prodi S1 Dharma Usada STAB Nalanda berjumlah 10 orang. Setiap kuesioner mencakup 19 indikator pertanyaan yang terdiri dari 5 aspek penilaian yaitu aspek Peningkatan Kompetensi 2 pertanyaan, aspek Pengembangan Karir dan Jabatan 4 pertanyaan, aspek Penilaian dan Pengabdian 7 pertanyaan, aspek Tugas Tambahan 2 pertanyaan, dan aspek Suasana Kerja 4 pertanyaan. Kategori penilaian terdiri dari 4 pilihan penilaian yaitu skor 4 jika responden merasa sangat memuaskan/sangat baik, skor 3 jika responden baik/memuaskan, skor 2 jika responden cukup memuaskan dan skor 1 jika responden kurang memuaskan untuk setiap indikator pertanyaan.

Secara keseluruhan hasil umpan balik terhadap ke lima aspek yang menunjukkan nilai 3,29 yang bermakna rata-rata dosen memberikan nilai memuaskan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM. Hal ini bermakna bahwa pada setiap aspek umpan balik yang diberikan menunjukkan hasil yang sama. Persentase kepuasan tertinggi adalah terdapat pada 1 (satu) aspek yaitu Aspek Peningkatan Kompetensi yang mendapatkan respon sebesar 3,55. Yang bermakna responden memberikan nilai sangat baik/sangat memuaskan yang artinya bahwa dosen selaku merasa puas pada aspek tersebut. Sebaran pada kelima aspek yang diukur ditunjukkan pada tabel hasil umpan balik yang disajikan pada tabel berikut:

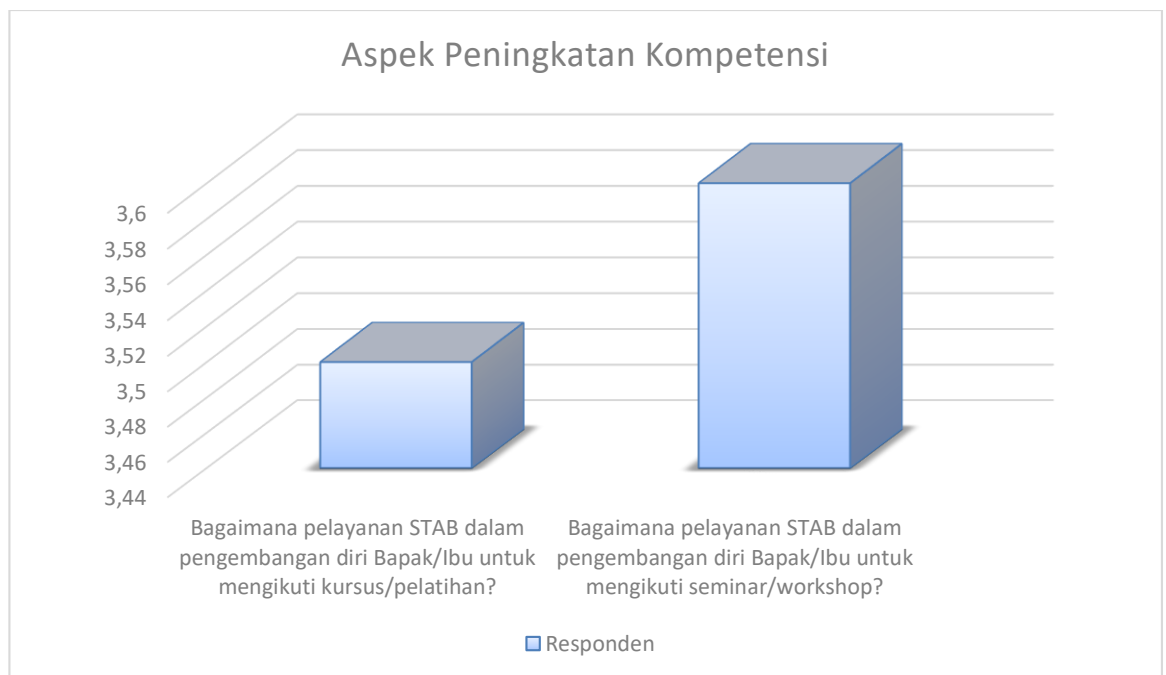
Tabel 1. Hasil Umpan Balik Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM.

No	Aspek	Dosen
1	Peningkatan Kompetensi	3,55
2	Pengembangan Karir/Jabatan	3,28
3	Tugas Tambahan	3,13
4	Suasana Kerja	3,10
5	Penelitian Dan Pengabdian	3,40
Rata - rata Tingkat Kepuasan		3,29

Hasil analisis untuk masing – masing aspek penilaian terhadap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

a. Aspek Peningkatan Kompetensi

Peningkatan kompetensi adalah kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan juga *skill* baik yang dilakukan secara individual dan atau yang difasilitasi oleh institusi tempat bekerja. Peningkatan kemampuan kompetensi dosen sebagai bagian dari sumber daya manusia adalah wajib dilakukan. Hal ini bertujuan untuk adanya perubahan dan peningkatan kapasitas diri yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu serta kualitas institusi secara keseluruhan. Hasil analisis umpan balik terhadap aspek peningkatan kompetensi dosen menunjukkan bahwa responden dosen memberikan nilai memuaskan untuk pertanyaan pertama (P1) yaitu dengan nilai rata-rata responden 3,50 yang artinya STAB Nalanda memberikan pelayanan yang memuaskan dalam pengembangan diri dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan. Responden dosen juga memberikan nilai sangat memuaskan untuk pertanyaan ke-dua (P2) yaitu dengan nilai rata-rata responden sebesar 3,60 yang artinya pelayanan STAB Nalanda dalam pengembangan diri para dosen untuk mengikuti seminar/workshop sangat memuaskan. Secara keseluruhan 3,55 responden memberikan penilaian memuaskan terhadap indikator penilaian pada aspek Peningkatan Kompetensi. Hasil analisis tersebut di sajikan pada Gambar a. Aspek Peningkatan Kompetensi berikut:

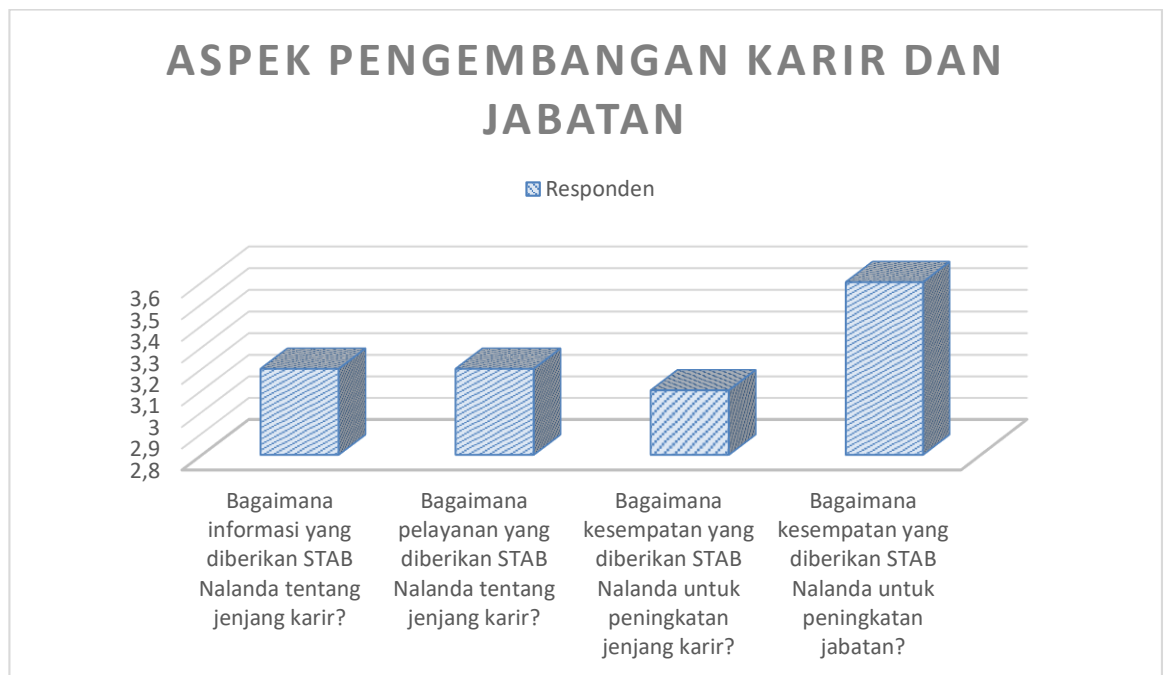


Gambar a. Aspek Peningkatan Kompetensi

b. Aspek Pengembangan Karir dan Jabatan

Pengembangan karir dan jabatan pada sebuah institusi adalah yang biasa terjadi pada sebuah lingkungan kerja. Pada lingkungan kampus, pengembangan karir dan jabatan bermakna upaya yang dilakukan oleh kampus dalam merencanakan karir dosen yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan jenjang karir. Aspek pengembangan karir/jabatan dinilai dengan menggunakan empat indikator pertanyaan yaitu Informasi yang diberikan STAB Nalanda tentang jenjang karir (P3) , Pelayanan yang diberikan STAB Nalanda tentang jenjang karir (P4), Kesempatan yang diberikan STAB Nalanda untuk peningkatan jenjang karir (P5) dan Kesempatan yang diberikan STAB Nalanda untuk peningkatan jabatan (P6).

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden memberikan nilai umpan balik yang sama terhadap pertanyaan ketiga (P3) dan keempat (P4) yaitu sebesar 3,20. Hal ini dapat diartikan bahwa selama dosen menilai bahwa di STAB adanya pemenuhan informasi serta pelayanan tentang jenjang karir sudah memuaskan. Responden dosen juga memberikan nilai rata-rata yang sama terhadap pertanyaan kelima (P5) dan pertanyaan keenam (P6) sebesar 3,10 dan 3,60. Hal ini juga dapat diartikan bahwa STAB Nalanda telah memberikan kesempatan peningkatan karir/jabatan yang memungkinkan dosen untuk memiliki jenjang karir dan jabatan yang terencana dan terstruktur sedemikian rupa sesuai dengan alur penetapan karir/jabatan yang berlaku. Hasil analisis Aspek Pengembangan Karir dan Jabatan pada setiap pertanyaan yang di sajikan pada Gambar b. Aspek Pengembangan Karir dan Jabatan berikut:

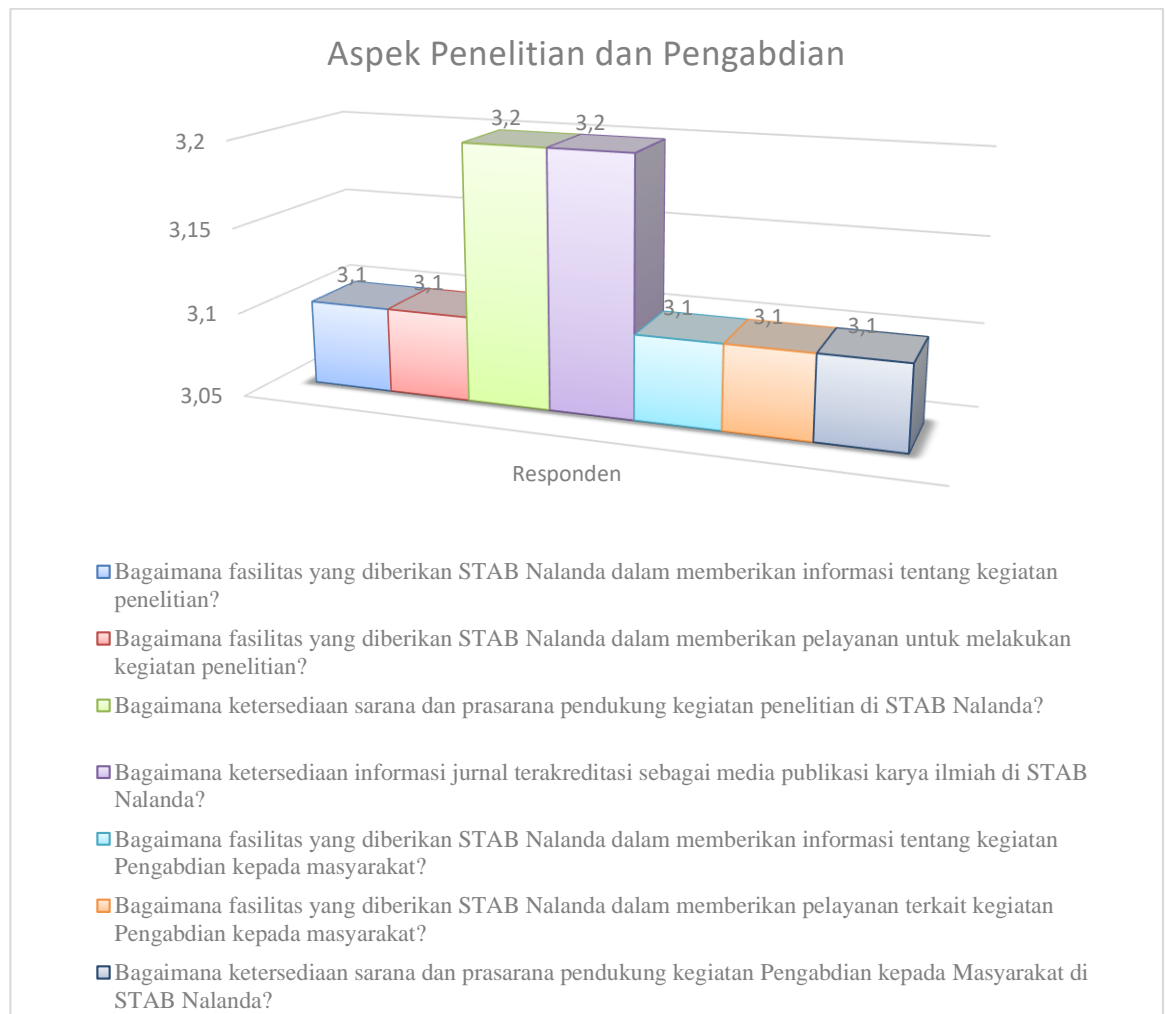


Gambar b. Aspek Pengembangan Karir dan Jabatan

c. Aspek Penelitian dan Pengabdian

Aspek penelitian dan pengabdian ditunjukkan dengan adanya kemudahan informasi terhadap kegiatan penelitian dan pengabdian serta adanya dukungan terhadap kegiatan bimbingan proposal dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian pada jurnal-jurnal ilmiah terakreditasi baik nasional dan internasional. Aspek penelitian dan pengabdian dinilai dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan yaitu Fasilitas yang diberikan STAB Nalanda dalam memberikan informasi tentang kegiatan penelitian (P7), Fasilitas yang diberikan STAB Nalanda dalam memberikan pelayanan untuk melakukan kegiatan penelitian (P8), Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan penelitian di STAB Nalanda (P9), Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi karya ilmiah di STAB Nalanda (P10), Fasilitas yang diberikan STAB Nalanda dalam memberikan informasi tentang kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (P11), Fasilitas yang diberikan STAB Nalanda dalam memberikan pelayanan terkait kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (P12) serta Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan Pengabdian kepada masyarakat di STAB Nalanda (P13).

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dosen menilai bahwa ketujuh indikator pertanyaan tentang Aspek Penelitian dan Pengabdian dengan nilai rata-rata yang sama yaitu 3,13. Hal ini bermakna bahwa dosen menilai STAB Nalanda telah memberikan fasilitas, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung serta menyediakan informasi dengan memuaskan terhadap segala kegiatan yang berkaitan dengan Pengabdian kepada Masyarakat. Hasil analisis Aspek Penelitian dan Pengabdian pada setiap pertanyaan yang di sajikan pada Gambar c. Aspek Penelitian dan Pengabdian berikut:



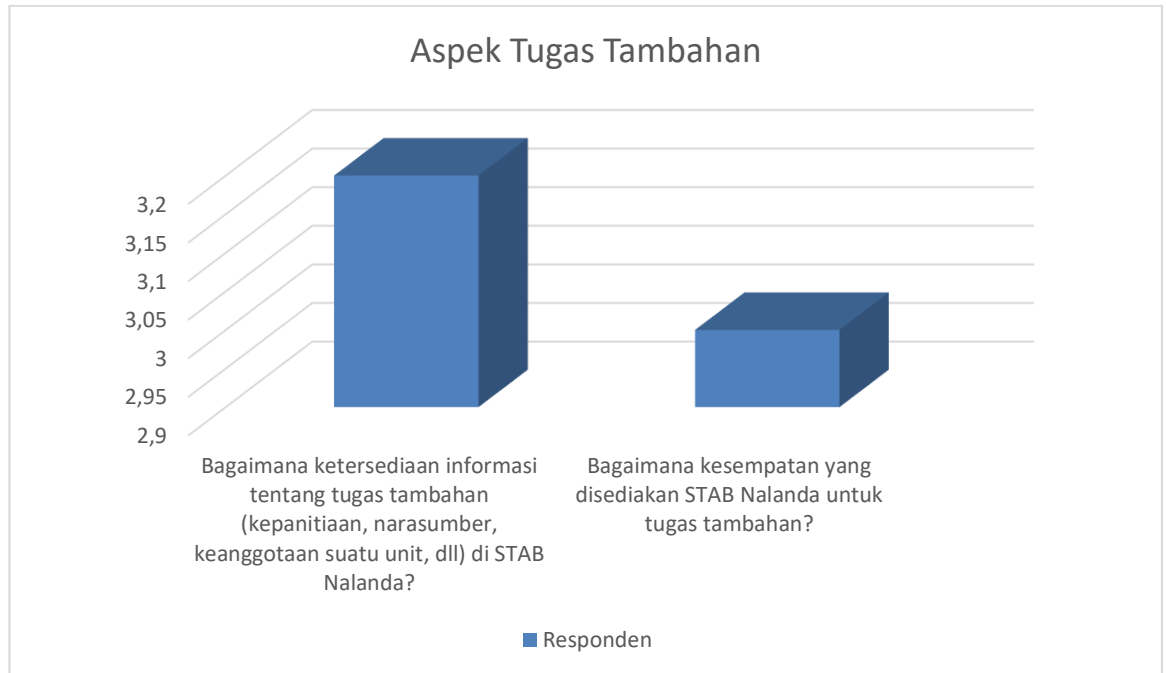
Gambar c. Aspek Penelitian dan Pengabdian

d. Aspek Tugas Tambahan

Tugas tambahan dimaksudkan adanya keterlibatan dan keikutsertaan dosen pada kegiatan tertentu secara individu atau berkelompok baik dalam lingkungan kampus dan atau diluar kampus. Aspek tugas tambahan dinilai dengan menggunakan 2 indikator pertanyaan yaitu Ketersediaan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll) di STAB Nalanda (P14), dan Kesempatan yang disediakan STAB Nalanda untuk tugas tambahan (P15).

Hasil analisis terhadap aspek tugas tambahan menunjukkan bahwa responden dosen memberikan tanggapan yang sama dimana kampus memberikan ketersediaan informasi tentang tugas tambahan dan juga kesempatan yang disediakan STAB Nalanda untuk tugas tambahan yang diberikan kepada dosen terkait. Hal ini ditunjukkan bahwa responden dosen memberikan penilaian yang hampir sama pada kedua indikator pertanyaan dengan nilai rata – rata responden sebesar 3,10. Secara keseluruhan responden dosen memberikan penilaian memuaskan terhadap indikator penilaian aspek tugas tambahan yaitu sebesar 3,20 dan 3,00. Hasil analisis Aspek Tugas Tambahan setiap pertanyaan di sajikan pada Gambar d. Aspek

Tugas Tambahan berikut:



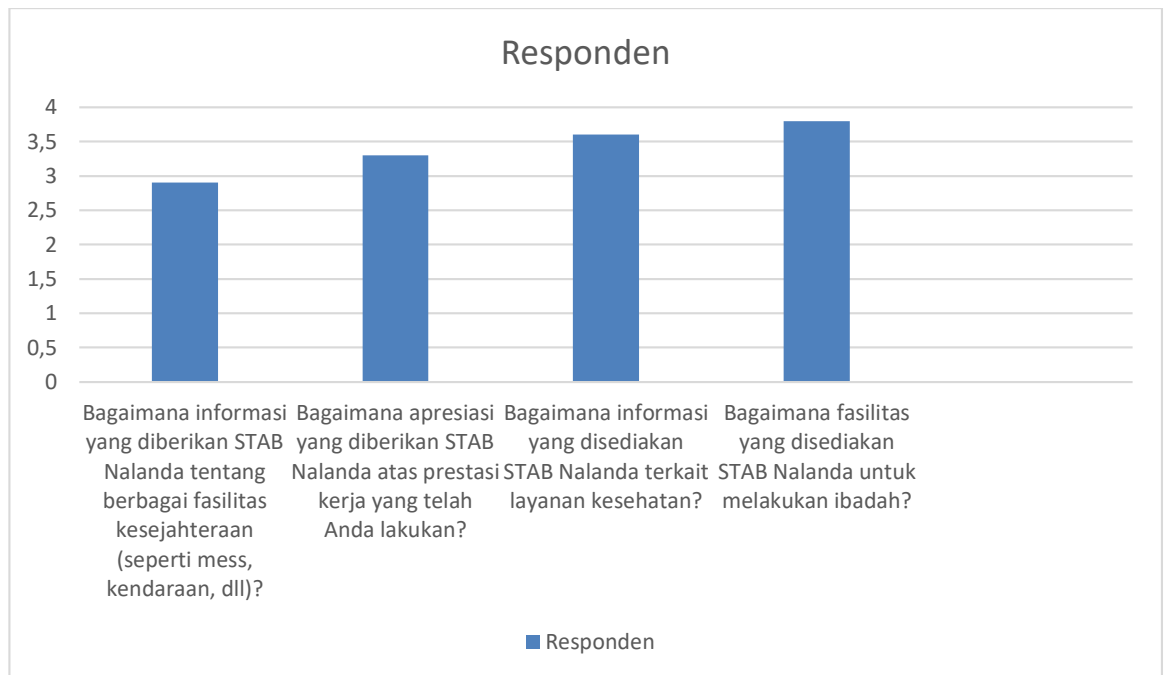
Gambar d. Aspek Tugas Tambahan

e. Aspek Suasana Kerja

Suasana kerja adalah keadaan dimana para pekerja dilingkungan tersebut memberikan kenyamanan dilingkungan dia bekerja yang secara langsung ataupun tidak dapat berpengaruh terhadap produktifitas dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Aspek suasana kerja dinilai dengan menggunakan 4 indikator pertanyaan yaitu Informasi yang diberikan STAB Nalanda tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti mess, keadaan, dll) (P16), Apresiasi yang diberikan STAB Nalanda atas prestasi kerja yang telah dilakukan (P17), Informasi yang disediakan STAB Nalanda terkait layanan kesehatan (P18), dan Fasilitas yang disediakan STAB Nalanda untuk melakukan ibadah (P19).

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden menilai baik/memuaskan terhadap informasi yang diberikan STAB Nalanda tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti mess, kendaraan, dll) dengan nilai rata-rata 3,40. STAB Nalanda memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang dilakukan oleh dosen memiliki peningkatan yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai 2,90 yang dapat diartikan baik/memuaskan. Begitu pula hasil penilaian rata-rata pertanyaan kedelapan belas dan kesembilan belas yang masing-masing memiliki rata-rata penilaian sebesar 3,30 dan 3,60 yang dapat diartikan baik/memuaskan terhadap informasi yang disediakan STAB Nalanda terkait layanan kesehatan dan juga Fasilitas yang disediakan STAB Nalanda untuk melakukan ibadah. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari keempat indikator pertanyaan yaitu sebesar 3,80 yang dapat diartikan bahwa penilaian

terhadap Aspek Suasana Kerja adalah baik/memuaskan. Hasil analisis tentang Aspek Suasana Kerja pada setiap pertanyaan di sajikan pada Gambar e. Aspek Suasana Kerja berikut:



BAB III

KESIMPULAN & SARAN

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa kepuasan dosen terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan maka diperoleh nilai ke lima aspek yang menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Secara umum sebaran pada kelima aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- Aspek peningkatan kompetensi : 3,55
- Aspek pengembangan karir/jabatan : 3,28
- Aspek tugas tambahan : 3,13
- Aspek suasana kerja : 3,10
- Aspek penelitian dan pengabdian : 3,40

3.2. Saran dan Masukan Responden

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pengukuran tingkat kepuasan, rekomendasi yang dapat disampaikan ke pimpinan sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu dan kualitas untuk kemajuan STAB Nalanda.
2. Meninjau kembali sistem tata kelola organisasi tingkat universitas dengan melaksanakan analisis jabatan sehingga dapat diketahui unit-unit kerja yang beban kerja lebih tinggi, sehingga dapat memenuhi jumlah SDM yang dibutuhkan.

BAB IV

RENCANA TINDAK LANJUT

Berdasarkan saran yang telah disampaikan, maka rencana tindak lanjut yang berhasil dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Penambahan SDM pada unit tenaga kependidikan.
- b. Menerapkan SOP dan Peraturan secara disiplin kepada seluruh sivitas akademika.

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan dosen, tenaga kependidikan, akademik dan penunjang, maka Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda melakukan strategi sebagai berikut:

- a. Memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan tentang manajemen pelayanan prima.
- b. Meningkatkan disiplin dan berkinerja tinggi.
- c. Menyelesaikan permasalahan mahasiswa dan dosen (*one day services*). Permasalahan diselesaikan dalam waktu 1 hari. Apabila dalam 1 hari tidak terselesaikan maka harus dilaporkan ke Kepala Bagian, apabila dalam 2 hari belum terselesaikan maka harus dilaporkan ke Ketua Program Studi. Selanjutnya apabila permasalahan belum terselesaikan maka dilaporkan dan ditindaklanjuti oleh para Pimpinan berserta Ketua STAB Nalanda.
- d. Merawat seluruh sarana dan prasarana aset secara berkala.
- e. Menambah koleksi buku yang *up to date*.
- f. Meningkatkan fasilitas laboratorium untuk pembelajaran.
- g. Menambah dan menjaga fasilitas sarana publik lainnya (Cetya, mushola, parkir, BEM, ruang UKM).
- h. Memberikan pelatihan strategi mengajar untuk para dosen.
- i. Menerapkan kode etik dosen dan tenaga kependidikan

BAB V

PENUTUP

Demikian yang dapat kami paparkan atas hasil Survey Kepuasan Dosen S1 Dharma Usada STAB Nalanda 2022 tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahannya, Tim penjaminan Mutu berharap dari Survey Kepuasan Dosen yang dilakukan dapat meningkatkan perbaikan berkelanjutan bagi Program Studi S1 Dharma Usada dan Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda secara terus menerus dan dapat meningkatkan mutu Perguruan Tinggi ini secara menyeluruh. Untuk selanjutnya hasil Survey Kepuasan Dosen S1 Dharma Usada STAB Nalanda ini akan dikirimkan secara *hardcopy* dan diunggah (*di-upload*) pada web STAB Nalanda, sehingga dapat secara mudah diakses oleh pemangku kepentingan.