



LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN
TENDIK TERHADAP LAYANAN INSTITUSI
2020 – 2021

PUSAT PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN
DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
(P4MP)

POLITEKNIK NEGERI MADURA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Alhamdulillahirobbil 'alamin.. Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang karena-Nya, laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Layanan Institusi yang terdiri dari Monev Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Sistem dan Layanan SDM, keuangan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tahun 2020/2021 dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan nabi agung Muhammad SAW, semoga nanti kita semua dapat Syafa'atnya di hari akhir, Aamiin.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode survey didasarkan Monev kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM, keuangan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat T.A. 2020/2021 yang meliputi: bidang tata kelola, bidang SDM tentang system seleksi, rekrutmen, orientasi dan penempatan, pengembangan karir/jabatan dosen dan tenaga kependidikan, beban kerja dan tugas tambahan. Bidang keuangan meliputi sarana dan prasarana. Dan Bidang penelitian meliputi penelitian dosen, prakom, PIP dan pustakawan. Sedangkan bidang pengabdian kepada masyarakat yang meliputi dosen, prakom, PLP dan pustekawan.

Kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan atas terbitnya laporan ini, yaitu:

1. Direktur Politeknik Negeri Madura yang atas penguatan pengesahan pedoman penyelenggaraan monev layanan institusi dan dukungan moral material.
2. Seluruh wakil direktur Poltera beserta jajarannya yang turut mensukseskan terlaksananya survei dan monev ini.
3. Kepala Unit maupun Kepala UPT beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dalam menjalani kegiatan akademik dan ekstrakurikuler di Poltera.
4. Seluruh responden yang meluangkan waktunya untuk memberikan kejujuran penilaian atas pelayanan Poltera.

Analisis data survei menunjukkan kondisi dan penilaian persepsi dari dosen dan tenaga kependidikan terhadap beberapa aspek praktek pengelolaan sumber daya manusia. Pada bagian akhir laporan monev disampaikan rekomendasi untuk beberapa aspek kualitas layanan yang harus ditindaklanjuti dalam Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara layanan terkait. Tindak lanjut dari rekomendasi yang disampaikan akan menjadi materi pembahasan dalam Rapat Tinjauan Manajemen Poltera. Hasil monev ini, diharapkan mampu menggambarkan persepsi yang sesungguhnya dirasakan

oleh dosen dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjadi data akurat yang digunakan untuk melakukan perbaikan layanan di Poltera.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

BAB 1

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Dosen adalah komponen civitas akademika perguruan tinggi yang memiliki peran dalam menunjang keberhasilan perguruan tinggi. Proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi menjadi tugas utama dari dosen. Oleh karenanya, dosen juga merupakan pelanggan terbesar atas layanan sumber daya manusia di perguruan tinggi dalam hal pengembangan kompetensi, karir, serta kesejahteraan. Layanan yang dilakukan oleh universitas kepada dosen sebagai bentuk retensi meliputi layanan kompetensi, Karir, penelitian, pengabdian masyarakat, dan kesejahteraan.

Tenaga kependidikan merupakan supporting system dalam proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Tenaga kependidikan memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada mahasiswa serta mendukung proses administrasi pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, untuk mendukung penjaminan mutu perguruan tinggi. Tenaga kependidikan juga mendapatkan layanan terkait dengan sumberdaya manusia berupa pengembangan kompetensi, karir/jabatan, dan kesejahteraan.

Melalui kegiatan pengukuran tingkat kepuasan pengguna layanan dalam hal ini mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah layanan berfungsi dengan baik atau tidak. Pelayanan yang berkualitas akan menciptakan manusia yang berkualitas pula dan mampu memberikan kinerja yang prima (Asnah, 2017). Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan puas atau senang.

Sebagai perguruan tinggi yang sedang berkembang, Poltera ingin memberikan *service excellence* kepada pelanggannya dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan, oleh karena itu Poltera merasa perlu untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan atas layanan yang diberikan untuk mengevaluasi kekurangan dan meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka P4MP Poltera melakukan Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Institusi tahun 2020/2021. Monitoring dan Evaluasi ini digunakan untuk menilai pelayanan dari:

1. Layanan Peningkatan tata kelola
2. Layanan Peningkatan SDM
3. Keuangam, sarana dan prasarana
4. Layanan Penelitian
5. Layanan Pengabdian kepada Masyarakat

II. TUJUAN

Monitoring dan Evaluasi Layanan Institusi ini bertujuan untuk:

1. Mengukur pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh Poltera
2. Mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan
3. Mengetahui kelemahan atau kekuatan kualitas pelayanan dari masing- masing unit kerja pelayanan
4. Sebagai bahan penetapan rencana tindak lanjut dalam rapat tinjauan manajemen untuk perbaikan kualitas layanan

III. MANFAAT

Monitoring dan Evaluasi Layanan Institusi ini memiliki manfaat:

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan
2. Mendorong universitas untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan
3. Mendorong Universitas dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan

IV. ASPEK – ASPEK YANG DINILAI

A. Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap tata kelola T.A. 2020/2021 diukur melalui dimensi:

1. Struktur organisasi dan tata kerja yang ditetapkan oleh institusi
2. Tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh institusi
3. Sistem tata kelola yang ditetapkan dan dijalankan oleh institusi
4. Media untuk menyampaikan pendapat/ masukan dan keluhan
5. Tindak lanjut terhadap masukan dan keluhan
6. Komitmen institusi dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi dosen dan tenaga kependidikan
7. Komitmen institusi dalam mencapai target kinerja institusi

8. Implementasi tentang regulasi pemerintah maupun regulasi internal
 9. Implementasi program institusi
- B. Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap sumber daya manusia (SDM) T.A. 2020/2021 diukur melalui dimensi :
1. System seleksi, rekruemen, orientasi dan penempatan
 2. Pengembangan karir / jabatan dosen dan tenaga kependidikan
 3. Beban kerja dan tugas tambahan
- C. Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap keuangan, sarana dan prasarana T.A. 2020/2021 diukur melalui dimensi
1. Sarana
 2. Prasarana
- D. Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap penelitian T.A. 2020/2021
- E. Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap pengabdian kepada masyarakat (PKM) T.A. 2020/2021

BAB II

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISA DATA

I. Instrumen

A. Instrumen Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Tata Kelola

1. Struktur organisasi dan tata kerja yang ditetapkan oleh institusi
2. Tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh institusi
3. Sistem tata kelola yang ditetapkan dan dijalankan oleh institusi
4. Media untuk menyampaikan pendapat/ masukan dan keluhan
5. Tindak lanjut terhadap masukan dan keluhan
6. Komitmen institusi dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi dosen dan tenaga kependidikan
7. Komitmen institusi dalam mencapai target kinerja institusi
8. Implementasi tentang regulasi pemerintah maupun regulasi internal
9. Implementasi program institusi

B. Instrumen Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Sumber Daya Manusia (SDM)

1. System seleksi, rekrutemen, orientasi dan penempatan
 - a. Sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, dan penempatan pegawai yang telah dijalankan oleh Institusi
 - b. Formasi dosen dan tenaga kependidikan diumumkan melalui media online
 - c. Rekrutmen dosen dan tendik dilakukan secara transparan
 - d. Kesempatan untuk studi lanjut
 - e. Dukungan institusi dalam bentuk fasilitas dan dana untuk dosen mendapatkan sertifikat Pendidik Profesional/ Profesi/ Industri/ Kompetensi, untuk tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya melalui pelatihan/ seminar/ workshop internal/ eksternal
 - f. Dukungan institusi untuk melakukan benchmarking / studi banding untuk peningkatan kompetensi maupun peningkatan mutu unit
2. Pengembangan karir / jabatan dosen dan tenaga kependidikan
 - a. Informasi dan layanan kenaikan jabatan fungsional dan/ jabatan struktural dijalankan secara periodik.
 - b. Sistem sanksi terhadap pelanggaran etika/ peraturan

- c. Sistem penghargaan atas prestasi yang dicapai
- 3. Beban kerja dan tugas tambahan
 - a. Beban kerja di bidang pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan kompetensi dosen
 - b. Evaluasi beban kerja dosen dan pelaksanaan tugas tupoksi tenaga kependidikan dilakukan secara periodik oleh pimpinan langsung
 - c. Pemberian tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan

C. Instrumen Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Keuangan, Sarana dan Prasarana

- 1. Sarana
 - a. Sistem perencanaan sarana
 - b. Sarana untuk pelaksanaan PBM/ Penelitian/PkM dosen dan pelaksanaan pekerjaan/tupoksi tenaga kependidikan
 - c. Sistem inventarisasi sarana laboratorium dan ruang kerja
 - d. Sistem perbaikan dan pemeliharaan fasilitas
 - e. Sistem peminjaman fasilitas
 - f. Layanan/ fasilitas kesehatan di kampus
 - g. Ketersediaan dan aksesibilitas SIM untuk melaksanakan dan menunjang tupoksi
 - h. Ketersediaan SIM dalam menunjang pengambilan keputusan
- 2. Prasarana
 - a. Sistem perencanaan prasarana
 - b. Prasarana untuk pelaksanaan PBM/ Penelitian/ PkM dosen dan pelaksanaan pekerjaan/tupoksi tenaga kependidikan
 - c. Sistem perbaikan dan pemeliharaan prasarana
 - d. Sistem peminjaman prasarana (ruang)
 - e. Ketersediaan prasarana penunjang untuk ibadah,olahraga,parkir kendaraan, kantin
 - f. Layanan administrasi keuangan

D. Instrumen Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Penelitian

- 1. Kejelasan perencanaan jumlah judul dan pendanaan penelitian sumber dana Poltera, institusi dalam negeri, dan institusi luar negeri
- 2. Tersedianya pedoman penelitian yang disosialisasikan
- 3. Ketersediaan sistem tata cara penilaian dan review proposal, laporan penelitian
- 4. Ketersediaan sitem monitoring system penelitian
- 5. Penyediaan pendanaan pengelolaan penelitian untuk pusat riset maupun group riset

6. Layanan Insentif seminar nasional/internasional, dan Layanan jurnal nasional terakreditasi/ internasional
7. Layanan penelitian berbasis kerjasama internasional
8. Layanan Penelitian dari Pusat Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

E. Instrumen Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

1. Layanan PkM dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
2. Kejelasan perencanaan jumlah judul dan pedanaan PkM sumber dana lokal/mandiri, institusi dalam negeri, dan institusi luar negeri
3. Tersedianya pedoman PkM yang disosialisasikan
4. Ketersediaan sistem tata cara penilaian dan review proposal, dan laporan PkM
5. Ketersediaan sistem monitoring sistem PkM
6. Penyediaan pendanaan pengelolaan PkM untuk pusat riset maupun group riset
7. Layanan intensif
8. Layanan pengabdian kepada masyarakat berbasis kerjasama internasional

II. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang telah disusun oleh pusat pengembangan pembelajaran dan penjaminan mutu pendidikan (P4MP) meliputi instrumen tentang kepuasan dosen dan tendik terhadap tata kelola, sumber daya manusia (SDM), keuangan, sarana dan prasarana, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Seluruh pertanyaan tersebut sudah tersistem dalam Siakad Poltera untuk masing-masing Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat mengakses menggunakan username dan password yang mereka miliki. Waktu pengisian kuesioner untuk monitoring dan evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di POLtera Jepara TA. 2020/2021 yaitu selama 2 bulan. Kuesioner yang sudah terisi terekam oleh sistem dan disajikan dalam bentuk data mentah Microsoft Excel. Data mentah ini yang kemudian diolah dengan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* sehingga dapat dianalisis lebih lanjut

III. Metode Analisa Data

Analisis Deskriptif Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap tata kelola, SDM, keunagan, sarana dan prasarana, penelitian dan PkM, yang meliputi frekuensi jawaban Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas dan juga akan didukung dengan persentase jawaban tersebut. Responden diminta mengisi kuesioner

dan memberikan penilaian atas indicator tersebut di Poltera dengan menggunakan Skala Likert yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Nilai/bobot	Keterangan
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Puas
4	Sangat Puas

Hasil data mentah kemudian diolah untuk mengukur tingkat kepuasan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\Sigma \text{ ————— }$$

Dari hasil pengolahan data kemudian dapat didapatkan tingkat kepuasan masing-masing aspek pertanyaan pada masing-masing aspek. Nilai rerata aspek pertanyaan ini yang menjadi hasil akhir tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan yang ingin diketahui.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif, membuat tabel, grafik (*bar chart*). Nilai rata-rata data disajikan dalam tabel untuk memperoleh gambaran ringkas tentang kinerja seluruh aspek yang diukur. Grafik disajikan untuk memperoleh kemudahan pemahaman, analisis dan kesimpulan. Beberapa peraga digunakan untuk:

- a. Menggambarkan level kepuasan layanan melalui tabel.
- b. Menggambarkan perbandingan antara aspek yang diukur dalam pemeringkatan *chart*.

Analisis data juga mengidentifikasi aspek kualitas layanan yang belum optimal untuk diperbaiki dan dikembangkan dalam sebuah Rencana Tindak Lanjut (RTL). RTL kemudian direkomendasikan oleh pusat pengembangan pembelajaran dan Penjaminan Mutu pendidikan (P4MP) kepada prodi terkait penyelenggara pelayanan kemahasiswaan. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat prodi dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat perguruan tinggi.

BAB III
DESKRIPSI HASIL

No	Deskripsi	Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas
Bidang Tata Kelola					
1	Struktur organisasi dan tata kerja yang ditetapkan oleh institusi	1	1	33	13
2	Tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh institusi	0	1	34	13
3	Sistem tata kelola yang ditetapkan dan dijalankan oleh institusi	0	2	34	12
4	Media untuk menyampaikan pendapat/masukan dan keluhan	0	6	30	12
5	Tindak lanjut terhadap masukan dan keluhan	0	7	30	11
6	Komitmen institusi dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi dosen dan tenaga kependidikan	0	4	31	13
7	Komitmen institusi dalam mencapai target kinerja institusi	0	3	32	13
8	Implementasi tentang regulasi pemerintah maupun regulasi internal	0	3	32	13
9	Implementasi program institusi	0	1	34	13
BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)					
BAB. Sistem Seleksi, Rekrutmen, Orientasi dan Penempatan					
10	Sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, dan penempatan pegawai yang telah dijalankan oleh Institusi	0	5	29	13
11	Formasi dosen dan tenaga kependidikan diumumkan melalui media online	0	2	31	15
12	Rekrutmen dosen dan tendik dilakukan secara transparan	2	5	28	13
13	Kesempatan untuk studi lanjut	0	8	28	12
14	Dukungan institusi dalam bentuk fasilitas dan dana untuk dosen mendapatkan sertifikat Pendidik Profesional/ Profesi/ Industri/ Kompetensi, untuk tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya melalui pelatihan/seminar/ workshop internal/ eksternal	0	4	32	12
15	Dukungan institusi untuk melakukan benchmarking / studi banding untuk peningkatan kompetensi maupun peningkatan mutu unit	1	5	29	13

BAB. Pengembangan karir/jabatan Dosen dan Tenaga Kependidikan					
16	Informasi dan layanan kenaikan jabatan fungsional dan/ jabatan struktural dijalankan secara periodik.	0	4	29	15
17	Sistem sanksi terhadap pelanggaran etika/ peraturan	0	2	31	15
18	Sistem penghargaan atas prestasi yang dicapai	0	2	32	14
BAB. Beban Kerja dan Tugas Tambahan					
19	Beban kerja di bidang pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan kompetensi dosen	0	2	33	13
20	Evaluasi beban kerja dosen dan pelaksanaan tugas tupoksi tenaga kependidikan dilakukan secara periodik oleh pimpinan langsung	1	2	32	13
21	Pemberian tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan	0	2	34	12
BIDANG KEUANGAN, SARANA DAN PRASARANA					
BAB. Sarana					
22	Sistem perencanaan sarana	0	3	33	12
23	Sarana untuk pelaksanaan PBM/ Penelitian/PkM dosen dan pelaksanaan pekerjaan/tupoksi tenaga kependidikan	0	6	29	13
24	Sistem inventarisasi sarana laboratorium dan ruang kerja	0	1	36	11
25	Sistem perbaikan dan pemeliharaan fasilitas	1	3	29	15
26	Sistem peminjaman fasilitas	0	5	31	12
27	Layanan/ fasilitas kesehatan di kampus	0	4	32	12
28	Ketersediaan dan aksesibilitas SIM untuk melaksanakan dan menunjang tupoksi	0	3	33	12
29	Ketersediaan SIM dalam menunjang pengambilan keputusan	0	2	34	12
BAB. Prasarana					
30	Sistem perencanaan prasarana	0	5	32	11
31	Prasarana untuk pelaksanaan PBM/ Penelitian/ PkM dosen dan pelaksanaan pekerjaan/tupoksi tenaga kependidikan	0	0	35	13
32	Sistem perbaikan dan pemeliharaan prasarana	0	17	19	12
33	Sistem peminjaman prasarana (ruang)	0	2	30	16
34	Ketersediaan prasarana penunjang untuk ibadah, olahraga, parkir kendaraan, kantin	0	2	31	15
35	Layanan administrasi keuangan	0	4	31	12
BIDANG PENELITIAN					
BAB. Penelitian) Dosen, Prakom, PIP, Pustakawan)					
36	Kejelasan perencanaan jumlah judul dan pendanaan penelitian sumber dana Poltera, institusi dalam negeri, dan institusi luar negeri	0	0	25	4
37	Tersedianya pedoman penelitian yang disosialisasikan	0	0	24	3
38	Ketersediaan sistem tata cara penilaian dan	0	0	24	4

	review proposal, laporan penelitian				
39	Ketersediaan sitem monitoring sistem penelitian	0	0	25	2
40	Penyediaan pendanaan pengelolaan penelitian untuk pusat riset maupun group riset	0	0	22	4
41	Layanan Insentif seminar nasional/internasional, dan Layanan jurnal nasional terakreditasi/ internasional	0	0	23	5
42	Layanan penelitian berbasis kerjasama internasional	0	0	22	3
43	Layanan Penelitian dari Pusat Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0	0	24	5
BIDANG PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT					
BAB. PkM (Dosen, Prakom, PLP, Pustakawan)					
44	Layanan PkM dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat	0	0	19	3
45	Kejelasan perencanaan jumlah judul dan pedanaan PkM sumber dana lokal/mandiri, institusi dalam negeri, dan institusi luar negeri	0	0	20	4
46	Tersedianya pedoman PkM yang disosialisasikan	0	0	19	5
47	Ketersediaan sistem tata cara penilaian dan review proposal, dan laporan PkM	0	0	20	4
48	Ketersediaan sistem monitoring sistem PkM	0	0	24	3
49	Penyediaan pendanaan pengelolaan PkM untuk pusat riset maupun group riset	0	0	21	4
50	Layanan intensif	0	0	18	5
51	Layanan pengabdian kepada masyarakat berbasis kerjasama internasional	0	0	20	10

1. Kepuasan dan Persepsi dosen dan tendik terhadap tata kelola Poltera

Kepuasan dosen dan tendik bidang tata kelola sebagian besar puas, dan tidak satupun serta sebagian kecil yang tidak puas atau kurang puas terhadap tata kelola yang dijalankan oleh POLtera. Dosen dan tendik puas terhadap tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh institusi serta system dan implementasi yang dijalankan oleh program intitusi. Adapun tugas yang diberikan oleh Poltera sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya misalnya seperti menjadi ka. UPT, Ka unit, maupun dosen biasa.

Tidak satupun dosen dan tendik yang kurang puas terhadap tata kelola yang dijalankan oleh institusi. Namun masih ada beberpa dosen maupun tendik yang kurang puas terhadap tindak lanjut terhadap keluhan dan masukan.

2. Kepuasan dan Persepsi dosen dan tendik terhadap sumber daya manusia (SDM)

Dosen dan tendik di Poltera yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap merupakan salah satu Civitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan Poltera.

Monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan melihat persepsi dari Dosen terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM di Poltera. Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di Poltera dilihat dari 3 unsur, yang meliputi system seleksi rekrutmen, orientasi dan penempatan., pengembangan karir/ jabatan dosen dan tenaga kependidikan, beban kerja dan tugas tambahan.

Perguruan tinggi yang berkualitas adalah perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia (dosen) dengan kompetensi profesional yang mumpuni, agar mahasiswanya memahami secara benar suatu bidang pengetahuan, maka dosen harus profesional yakni memiliki pengetahuan yang benar dan mendalam mengenai bidang yang diajarkannya.

Keberhasilan program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesionalisme personel Dosen. Tanpa personel yang cakap dan efektif, program pendidikan tidak dapat berhasil. Pengembangan kompetensi Dosen di perguruan tinggi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para Dosen yang dilakukan Pengelola SDM.

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 3 unsur yang terkait dengan kegiatan SDM untuk pengembangan kompetensi di Poltera TA. 2020/2021, sebanyak 3 unsur untuk pengembangan kompetensi Dosen memiliki penilaian Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan SDM untuk pengembangan kompetensi Dosen dapat disimpulkan Puas.

Dosen dan tendik puas dengan system seleksi, rekrutmen, formasi dosen dan tendik yang dilakukan secara transparan dan sesuai dengan kebutuhan. Institusi juga memberikan kesempatan kepada dosen dan tendik untuk melakukan studi lanjut.

Untuk pengembangan karir/jabatan dosen dan tendik didapatkan hasil puas terhadap system sanksi pelanggaran etika/peraturan maupun system penghargaan atas prestasi yang dicapai. Dosen mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir baik dalam jabatan struktural maupun informasi mengenai jabatan akademik. Informasi dan layanan terkait dengan karir memberikan hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan karir/jabatan di Poltera. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa unsur informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional mendapat nilai tertinggi nomer 2 bila dibandingkan dengan unsur lainnya. Sementara unsur yang dirasa paling tinggi tingkat kepuasannya adalah unsur mendapatkan *reward* dan *punishment* sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner. Bagian kepegawaian Poltera selalu melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kehadiran maupun etika dgn memberikan surat peringatan terhadap staf yang melakukan pelanggaran. Hal ini sejalan dengan penghargaan atas prestasu yang dicapai berupa karyawan terbaik baik kategori dosen maupun tendik.

Dosen mengemban amanah sebagai pendidik dan fasilitator pengetahuan di perguruan tinggi merupakan sesuatu yang mulia, namun tidak menutup kemungkinan tugas yang diemban

itu tidak hanya sebagai pendidik. Salah satunya yaitu ketika dipercaya oleh perguruan tinggi untuk mengampu tugas tambahan. Selain itu, dosen yang memegang peran dalam menjalankan tri dharma perlu ditingkatkan kualitasnya. Kebijakan yang ditempuh untuk meningkatkan kualitas dosen dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban dosen termasuk tingkat kesejahteraan dosen harus diperhatikan.

Beban kerja dan tugas tambahan didapatkan hasil puas terhadap beban kerja maupun tugas tambahan sesuai dengan kompetensi dosen maupun berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan.

3. Kepuasan dan Persepsi dosen dan tendik terhadap keuangan, sarana dan prasarana

Keuangan, sarana dan prasarana merupakan penunjang dalam segala kegiatan tridharma maupun civitas akademik. Hasil yang didapatkan dari pengisian kuisioner didapatkan sebagian besar puas terutama bagian system inventarisasi sarana laboratorium dan ruang kerja, prasarana untuk pelaksanaan PBM/penelitian/PkM dosen pelaksanaan pekerjaan / tupoksi tenaga kependidikan. Namun dalam hal ini perlu di tindaklanjuti perihal system perbaikan dan pemeliharaan prasarana. Terutama prasarana yang menunjang tridharma perguruan tinggi dengan prasarana yang mengikuti IPTEK. Pendidikan vokasi / akademi menuntut lulusan yang terampil sehingga sarana dan prasarana yang sesuai dengan keilmuan dan IPTEK sangat diperlukan untuk mencetak lulusan yang kompeten.

4. Kepuasan dan Persepsi dosen dan tendik terhadap penelitian

Penelitian merupakan salah satu wujud pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen. Dosen wajib melakukan penelitian dan publikasi ilmiah sebagai hasil dari penelitian. Layanan penelitian yang diberikan di Poltera dinilai berdasarkan 6 (enam) aspek yang dijabarkan pada hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Penelitian.

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 (enam) unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk penelitian di Poltera TA. 2020/2021, dinilai Dosen dengan persepsi Puas.

Secara urutan penilaian persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk penelitian Dosen di Poltera TA. 2020/2021, unsur yang memperoleh nilai memuaskan yang tertinggi adalah unsur kejelasan perencanaan jumlah judul dan pendanaan penelitian sumber dana Poltera, institusi dalam negeri, dan institusi luar negeri serta Ketersediaan sitem monitoring system penelitian. Sedangkan nilai terendah yaitu pada unsur Penyediaan pendanaan pengelolaan penelitian untuk pusat riset maupun group riset. Hal ini menunjukkan P3M poltera sudah aktif dalam memberikan pengarahan, motivasi maupun evaluasi terhadap kegiatan penelitian dosen agar mendapat pendanaan penelitian tidak hanya di poltera melainkan dari luar Poltera.

Meskipun sebagian besar partisipan memberikan nilai positif terhadap penelitian yaitu dan hanya sebagian kecil memberikan nilai negatif, namun terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan terkait dengan praktik layanan penelitian, diantaranya :

- a. Perlu diselenggarakan sosialisasi jurnal atau workshop untuk luaran penelitian secara intensif atau pendampingan supaya maksimal
- b. Mohon ditingkatkan fasilitasi terkait publish jurnal nasional bereputasi sinta 1 dan 2 dan jurnal internasional
- c. P3M secara intensif mengarahkan seluruh penelitian sesuai kompetensi prodi dan roadmap penelitian perguruan tinggi
- d. Perlu memperbanyak tulisan para dosen untuk mengisi jurnal kampus sendiri;

5. **Kepuasan dan Persepsi dosen dan tendik terhadap pengabdian kepada masyarakat (PkM)**

Menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, salah satu tujuan pendidikan tinggi yaitu terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai salah satu kegiatan yang merupakan kewajiban dosen, pengabdian menjadi elemen yang penting dalam menggambarkan kualitas sebuah perguruan tinggi, sekaligus bentuk kontribusi untuk negeri. Pengabdian kepada masyarakat menjadi aksi dari keterlibatan perguruan tinggi dalam pembangunan dan menghilangkan isolasi dunia akademik terhadap persoalan masyarakat. Pengabdian kepada Masyarakat juga menjadi hilirisasi dari penelitian dosen. Hal tersebut menjadi dasar pentingnya dilakukan monev terkait layanan pengabdian masyarakat.

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 8 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengabdian Dosen di UNISNU Jepara TA. 2020/2021, secara keseluruhan untuk pengabdian Dosen dan tendik menyatakan Puas.

brdasarkan kepuasan pelayanan manajemen dari dosen dan tendik bidang PkM yang didapatkan hasil sebagian besar mengatakan puas Ketersediaan sistem monitoring sistem PkM. Namun masih kurang dalam Layanan intensif terhadap dosen dan tendik. Yang artinya perlu peningkatan dalam anggaran kegiatan PkM internal yang ada di Poltera dan pemberian reward terhadap dosen dan tendik yang dapat memberikan luaran yang bermanfaat kepada masyarakat, DUDI maupun mitra.

Walaupun seluruh unsur dalam penilaian persepsi dosen terkait pengabdian dalam range puas, namun demikian masih terdapat kritik, saran, dan masukan, yaitu:

- a. Sosialisasi PKM lebih dimaksimalkan
- b. Dana pengabdian internal disesuaikan dengan relevansi kegiatan;

- c. Mohon ditingkatkan fasilitasi terkait pengabdian mandiri yang terkonsep dan sesuai program P3M
- d. Bantuan informasi jurnal yang ada serta kemudahan dalam submit dan publish. P3M perlu menjalin kerjasama dengan pengelola jurnal

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Survey yang dilakukan melalui kuesioner menghasilkan penilaian dosen dan tenaga kependidikan yang terangkum dalam pembahasan di Bab III. Kesimpulan dari monitoring dan evaluasi kepuasan dosen adalah rerata PUAS. Kesimpulan dari monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan adalah rerata penilaian PUAS. Kesimpulan dari kegiatan ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan kualitas pelayanan Poltera untuk kedepan menjadi lebih baik. Kesimpulan dan rekomendasi disajikan sebagai berikut:

I. Kesimpulan

1. Seluruh aspek dinilai dosen rata-rata Puas;
2. Aspek system seleksi Dosen yang dinilai paling rendah adalah rekrutmen dosen dan tendik dilakukan secara transparan serta kesempatan unuk studi lanjut;
3. Aspek pengembangan Karir, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria mengenai informasi dan layanan kenaikan jabatan fungsioanal dan / jabatab structural dijalankan secara periodic.
4. Aspek beban kerja dan tugas tambahan, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria evaluasi beban kerja dosen dan pelaksanaan tupoksi tenaga kependidikan dilakukan secara periodic oleh pimpinan langsung.
5. Aspek sarana, kriteria yang dinilai paling rendah adalah system perbaikan dan pemeliharaan fasilitas
6. Aspek prasarana, kriteria yang dinilai paling rendah adalah system perbaikan dan pemeliharaan prasarana
7. Aspek layanan penelitian, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria Penyediaan pendanaan pengelolaan penelitian untuk pusat riset maupun group riset maupun Layanan penelitian berbasis kerjasama internasional
8. Aspek layanan pengabdian kepada masyarakat, kriteria yang dinilai paling rendah adalah pemberian layanan insentif maupun Layanan PkM dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat.

II. Rekomendasi

1. Fasilitasi bimtek kenaikan pangkat dan akselerasi kenaikan jabatan fungsional
2. Peningkatan kinerja dosen dan tendik dengan program studi lanjut maupun pelatihan – pelatihan yang menunjang keahliannya
3. Bagian Umum harus melakukan pengecekan dan maintenance secara berkala terhadap semua sarana baik sarana umum maupun sarana pembelajaran dan segera dilakukan perbaikan apabila terdapat sarana yang tidak berfungsi.
4. Bagian umum harus memfasilitasi *maintenance* secara berkala dan kalibrasi yang terjadwal terhadap peralatan praktikum yang membutuhkan kalibrasi. Sehingga pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan data hasil praktikum tidak akan bermasalah, sehingga mahasiswa menarik kesimpulan tidak terjadi kesalahan karena kesalahan alat/instrument yang digunakan.
5. Bagian umum harus melakukan penataan terhadap ruang dosen yang masih belum bisa menjaga privasi dosen sebagai pembimbing dan tempat konsultasi baik pembelajaran dan maupun penelitian. Ruang dosen masih bersifat terbuka, dan besar kemungkinan dosen terganggu dengan aktifitas dosen yang lainnya. Sehingga diperlukan skat dosen berdasarkan per departemen.
6. P3M membentuk tim internal khusus dalam memberikan pelayanan pendampingan penelitian dan pengabdian, pembuatan jurnal bereputasi sinta 1 dan 2 dan internasional, submit dan publish dan menyediakan basecamp atau ruang yang nyaman untuk berkonsultasi.
7. P3M Mencari sumber-sumber dana dari pihak-pihak terkait untuk penelitian
8. P3M memperluas kerja sama dan peningkatan SDM serta sarana prasarana yang memungkinkan untuk mendapatkan sumber dana eksternal dalam pelaksanaan kegiatan PkM
9. Perguruan tinggi menunjuk bagian khusus yang menanggapi dan mengawal kritik, saran, dan masukan demi perbaikan perguruan tinggi agar ditanggapi dengan cepat, serta adanya informasi tindak lanjut yang telah dilakukan.
10. Aspek – aspek yang telah diidentifikasi harus menjadi bagian penting dari Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara pelayanan kemahasiswaan dan bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen
11. RTL yang telah ditindak lanjutnya dan dikaji dalam RTM unit akan menjadi materi tinjauan dalam RTM perguruan tinggi .