

**LAPORAN KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM DAN LAYANAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH  
MIFTAHUL MIDAD  
LUMAJANG  
TA 2022/2023**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillahirobbil 'alamin..* Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang karena-Nya, laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Layanan Institusi tentang Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Sistem dan Layanan SDM tahun 2022/2023 dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan nabi agung Muhammad SAW, semoga nanti kita semua dapat Syafa'atnya di hari akhir, Aamiin.

Berdasarkan i. SK Ketua No. STIT.993.K/DK/046/X/2021 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen dan Tendik STIT Miftahul Midad Lumajang terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Sedangkan monev kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A 2022/2023 meliputi: Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.


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

1. Ketua STIT Miftahul Midad Lumajang yang atas penguatan pengesahan pedoman penyelenggaraan monev layanan institusi dan dukungan moral material;
2. Seluruh Wakil Ketua di lingkup STIT Miftahul Midad Lumajang beserta jajarannya yang turut mensukseskan terlaksananya survei dan monev ini;
3. Kepala Ketua Prodi beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dalam menjalani kegiatan akademik dan ekstrakurikuler di STIT Miftahul Midad Lumajang
4. Seluruh responden yang meluangkan waktunya untuk memberikan kejujuran penilaian atas pelayanan STIT Miftahul Midad Lumajang.

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 STIT Miftahul Midad Lumajang. 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 STIT Miftahul Midad Lumajang.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Lumajang, 09 Juli 2023  
Ketua Tim Survey

  
Siti Shofiyah, M.Pd.  
NIDN: 2110099501

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	4
B. Tujuan .....	5
C. Manfaat .....	5
D. Waktu Pelaksanaan .....	5
E. Aspek-aspek yang Dinilai .....	5
<b>BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Instrumen .....	6
B. Metode Pengumpulan Data .....	8
C. Metode Analisis Data .....	9
<b>BAB III DESKRIPSI HASIL</b>	
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	11
B. Hasil Penilaian Layanan Institusi untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan ..	14
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
A. Kesimpulan .....	28
B. Rekomendasi .....	29

# BAB I PENDAHULUAN

## A. 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 institusi 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. 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 baru yang sedang berkembang, STIT Miftahul Midad Lumajang ingin memberikan *service excellence* kepada pelanggannya dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan, oleh karena itu STIT Miftahul Midad Lumajang 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 Pusat Penjaminan Mutu Internal (P2MI) STIT Miftahul Midad Lumajang melakukan Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Institusi tahun 2022/2023. Monitoring dan Evaluasi ini digunakan untuk menilai pelayanan dari:

1. Layanan Peningkatan Kompetensi;
2. Layanan Peningkatan Karir;
3. Layanan Tugas Tambahan dan Kesejahteraan.

## **B. Tujuan**

Monitoring dan Evaluasi Layanan Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan. STIT Miftahul Midad Lumajang ini bertujuan untuk:

1. Mengukur pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh STIT Miftahul Midad Lumajang;
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.

## **C. Manfaat**

Monitoring dan Evaluasi Layanan Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan. STIT Miftahul Midad Lumajang ini memiliki manfaat:

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan;
2. Mendorong STIT Miftahul Midad Lumajang untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan;
3. Mendorong STIT Miftahul Midad Lumajang dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan.

## **D. Waktu Pelaksanaan**

Pelaksanaan Monev Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi TA. 2022/2023 melalui Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dilaksanakan selama dua bulan, bulan Desember 2022 pengumpulan data dari dosen dan tenaga kependidikan melalui Sistem Informasi Akademik Mahasiswa, Februari 2023 rekap dan analisis data, dan Maret 2023 penyajian data serta pelaporan.

## **E. Aspek-aspek yang Dinilai**

Tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap sistem dan Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan SDM T.A. 2022/2023 diukur melalui dimensi: 1) Pengembangan Kompetensi; 2) Pengembangan Karir/Jabatan; 3) Pengembangan Tugas Tambahan dan Kesejahteraan.

## BAB II

### METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Instrumen

##### 1. Instrumen Kepuasan Dosen terhadap Layanan Institusi

- a. Pengembangan Kompetensi
  - 1) Kesempatan untuk menjadi masyarakat bidang ilmu/asosiasi
  - 2) Kesempatan untuk mengikuti *short course*/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri
  - 3) Kesempatan untuk mengikuti studi lanjut baik dalam negeri dan luar negeri
  - 4) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus /pelatihan /seminar /workshop dalam kampus
  - 5) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop di luar kampus
  - 6) Kesempatan untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian
  - 7) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan kompetensi dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- b. Pengembangan Karir/Jabatan
  - 1) Mendapatkan pembinaan/dialog dengan pimpinan secara berkala
  - 2) Mendapatkan *reward* dan *punishment* sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner
  - 3) Mendapatkan informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional
  - 4) Mendapatkan informasi dan layanan mengenai jabatan struktural
  - 5) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan karir/jabatan dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- c. Penelitian
  - 1) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian
  - 2) Memperoleh informasi dan layanan tentang kegiatan penelitian
  - 3) Pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen
  - 4) Kesempatan bimbingan penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir dan proposal penelitian di review oleh reviewer
  - 5) Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi hasil penelitian
  - 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan penelitian dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)

- d. Pengabdian Masyarakat
  - 1) Memperoleh informasi dan layanan tentang kegiatan pengabdian masyarakat
  - 2) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan pengabdian masyarakat
  - 3) Pemerataan pengabdian masyarakat berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen
  - 4) Kesempatan bimbingan penyusunan proposal pengabdian masyarakat dan laporan akhir serta proposal di review oleh reviewer
  - 5) Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi hasil pengabdian masyarakat
  - 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengabdian masyarakat dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- e. Tugas Tambahan dan Kesejahteraan
  - 1) Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, keanggotaan suatu unit, pengelola jurnal, dll)
  - 2) Pemerataan kesempatan dalam tugas tambahan
  - 3) Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan baik di tingkat Prodi, Unit P2MI dan P3M
  - 4) Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya
  - 5) Pimpinan STIT Miftahul Midad menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan serta menanggapi dengan cepat
  - 6) STIT Miftahul Midad Lumajang menyelenggarakan system penggajian, dan tunjangan yang berkeadilan.
  - 7) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan tugas tambahan dan kesejahteraan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka).

## **2. Instrumen Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Institusi**

- a. Pengembangan Kompetensi
  - 1) Mendapatkan informasi mengenai tugas pokok dan fungsi pada saat pertama kali bekerja di STIT Miftahul Midad Lumajang
  - 2) Mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja
  - 3) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop dalam kampus
  - 4) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop luar kampus
  - 5) Kesempatan untuk Studi Lanjut

- 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- b. Pengembangan Karir/Jabatan
- 1) Mendapatkan informasi dan layanan tentang jenjang karir
  - 2) Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan struktural
  - 3) Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir di STIT Miftahul Midad Lumajang
  - 4) Pimpinan melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara berkala
  - 5) Mendapatkan informasi dan kesempatan dalam mengikuti kepanitiaan atau tugas diluar tupoksi
  - 6) Tuliskan masukan, saran, dan harapan Bapak/Ibu terhadap Layanan Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- c. Kesejahteraan
- 1) Mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya
  - 2) Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan
  - 3) Pimpinan STIT Miftahul Midad menyelenggarakan system penggajian dan tunjangan yang berkeadilan
  - 4) Pimpinan STIT Miftahul Midad Lumajang menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan
  - 5) Pimpinan STIT Miftahul Midad menanggapi kritik, saran, dan masukan dengan cepat
  - 6) Tuliskan masukan, saran, dan harapan Bapak/Ibu terhadap Layanan Kesejahteraan bagi Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)

## **B. METODE PENGUMPULAN DATA**

Instrumen yang telah disusun oleh Pusat Penjaminan Mutu Internal meliputi instrumen tentang kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir/Jabatan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Dan juga terkait dengan instrumen tentang kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.

Seluruh pertanyaan tersebut sudah tersistem dalam SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang 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 STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 yaitu dimulai September Desember dan ditutup 16 Januari 2022.

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.

### C. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam monev pelayanan institusi ini yaitu:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam monev kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIT Miftahul Midad Lumajang untuk tahun akademik 2022/2023 ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*)  $>$   $r$  tabel. Sedangkan reliabilitas dalam evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIT Miftahul Midad Lumajang untuk tahun akademik 2022/2023 ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha*  $>$   $alpha$  (0,60)

#### 2. Analisis Deskripsi Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang, 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 praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dengan menggunakan Skala *Likert* yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Skala Likert Pengukuran Kepuasan SDM STIT Miftahul Midad

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

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. Rerata (*mean*) dari masing-masing komponen pertanyaan dinilai dengan rentang skor (*range*) berikut:

Tabel 2. 2 Rentang Skor dan Deskripsi Tingkat Kepuasan SDM Terhadap Layanan Institusi

Rentang Skor	Tingkat Kepuasan
1 - 1,50	Sangat Tidak Puas
1,51 - 2,50	Tidak Puas
2,51 - 3,50	Puas
3,51 - 4,00	Sangat Puas

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 Penjaminan Mutu kepada unit terkait penyelenggara pelayanan kemahasiswaan. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat unit dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat STIT Miftahul Midad Lumajang.

### BAB III DESKRIPSI HASIL

#### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

- a. Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari dosen atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner melalui SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang yaitu sebanyak 18 orang. Jika dilihat dari jumlah keseluruhan dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang sebanyak 12 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 2 orang, maka yang berpartisipasi dalam monev kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2021/2022 sebesar 94% meningkat sebesar 6% dari tahun sebelumnya,

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya  $r$  tabel pada  $n = 12$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,138. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Uji Validitas Kepuasan Dosen terhadap Layanan T.A. 2022/2023

Aspek Penilaian	Konstruk	<i>CorrectedItem-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Pengembangan Kompetensi	Kompetensi1	0,589	0,138	Valid
	Kompetensi2	0,674	0,138	Valid
	Kompetensi3	0,559	0,138	Valid
	Kompetensi4	0,745	0,138	Valid
	Kompetensi5	0,702	0,138	Valid
	Kompetensi6	0,369	0,138	Valid
Pengembangan Karir/Jabatan	Karir1	0,686	0,138	Valid
	Karir2	0,626	0,138	Valid
	Karir3	0,653	0,138	Valid
	Karir4	0,700	0,138	Valid
	Penelitian1	0,774	0,138	Valid

Penelitian	Penelitian2	0,705	0,138	Valid
	Penelitian3	0,793	0,138	Valid
	Penelitian4	0,738	0,138	Valid
	Penelitian5	0,626	0,138	Valid
Pengabdian Masyarakat	Pengabdian1	0,824	0,138	Valid
	Pengabdian2	0,855	0,138	Valid
	Pengabdian3	0,860	0,138	Valid
	Pengabdian4	0,793	0,138	Valid
Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	Kesejahteraan1	0,740	0,138	Valid
	Kesejahteraan2	0,728	0,138	Valid
	Kesejahteraan3	0,801	0,138	Valid
	Kesejahteraan4	0,685	0,138	Valid
	Kesejahteraan5	0,640	0,138	Valid
	Kesejahteraan6	0,549	0,138	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,369 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,860. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r - tabel (0,138), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 bersifat **VALID**.

b. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2020/2021 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari tenaga kependidikan atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner melalui SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang yaitu sebanyak 6 orang.

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya r tabel pada  $n = 6$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,2257. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan  
 Institusi STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2022/2023

Aspek Penilaian	Konstruk	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Pengembangan Kompetensi	Kompetensi1	0,571	0,2257	Valid
	Kompetensi2	0,544	0,2257	Valid
	Kompetensi3	0,730	0,2257	Valid
	Kompetensi4	0,770	0,2257	Valid
	Kompetensi5	0,640	0,2257	Valid
Pengembangan Karir/Jabatan	Karir1	0,656	0,2257	Valid
	Karir2	0,658	0,2257	Valid
	Karir3	0,797	0,2257	Valid
	Karir4	0,600	0,2257	Valid
	Karir5	0,501	0,2257	Valid
Kesejahteraan	Kesejahteraan1	0,630	0,2257	Valid
	Kesejahteraan2	0,659	0,2257	Valid
	Kesejahteraan3	0,795	0,2257	Valid
	Kesejahteraan4	0,711	0,2257	Valid
	Kesejahteraan5	0,714	0,2257	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,501 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,797. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r-tabel (0,2257), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 bersifat **VALID**.

## 2. Uji Reliabilitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen

dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 dalam evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen dan tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023

Ruang Lingkup	Aspek Penilaian	<i>Cronbachs Alpha</i>	Nilai Pembeding	Ket.
Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Institusi	Pengembangan Kompetensi	0,832	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karir/Jabatan	0,835	0,60	Reliabel
	Penelitian	0,887	0,60	Reliabel
	Pengabdian Masyarakat	0,933	0,60	Reliabel
	Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	0,877	0,60	Reliabel
Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi	Pengembangan Kompetensi	0,843	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karir/Jabatan	0,838	0,60	Reliabel
	Kesejahteraan	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 menunjukkan bahwa seluruh aspek pertanyaan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Nilai yang paling rendah yaitu 0,832 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,933. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 bersifat **RELIABEL**.

## **B. Hasil Penilaian Layanan Institusi untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan**

### 1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023

Dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap merupakan salah satu Civitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STIT Miftahul Midad Lumajang. Monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan melihat persepsi dari Dosen terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang. Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dilihat

dari 5 unsur, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan dan Kesejahteraan. Hasil Persepsi Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

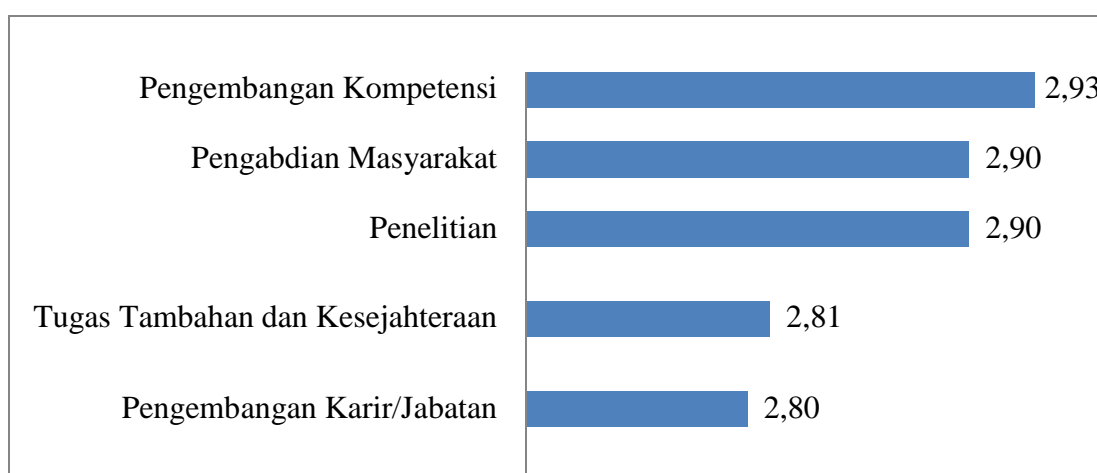
Tabel 3.4 Aspek Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Aspek Kepuasan Dosen	2021/2022	2022/2023	Kriteria	GAP
Pengembangan Kompetensi	2,93	2,93	Puas	0,00
Pengembangan Karir/Jabatan	3,14	2,80	Puas	0,34
Penelitian	3,16	2,90	Puas	0,26
Pengabdian Masyarakat	3,06	2,90	Puas	0,16
Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	2,91	2,81	Puas	0,10
Rata-rata	3,04	2,87	Puas	0,17

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang adalah pada rentang nilai 2,87 atau berada dalam kategori Puas. Apabila dibandingkan dengan data tahun sebelumnya, dapat terlihat bahwa penilaian terkait aspek kesejahteraan relatif mendapat nilai rendah bila dibandingkan dengan aspek yang lainnya, dan justru pada tahun ini mengalami penurunan. Secara keseluruhan, penilaian ini menurun jika dibandingkan dengan tahun 2021/2022 yaitu 3,04. Peningkatan nilai rata-rata berdasarkan aspek penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dapat dilihat pada grafik 3.

Grafik 3. 1 Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2022/2023



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan grafik diatas, aspek pengembangan kompetensi dinilai dosen paling memuaskan dibandingkan dengan aspek lainnya dengan nilai 2,93. Sementara aspek yang dianggap paling perlu dilakukan peningkatan kualitas layanan adalah aspek

pengembangan karir/jabatan yang ditunjukkan dengan nilai yang terendah yaitu 2.80. Meskipun dalam rentang penilaian Puas, namun penilaian dosen terhadap aspek-aspek tersebut masih kecil, sehingga perlu dilakukan berbagai perbaikan pada masing-masing layanan yang disediakan.

Secara rinci pembahasan masing-masing aspek dalam penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2022/2023 adalah sebagai berikut:

**a. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad Lumajang**

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.

Persepsi Dosen terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi Dosen di STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023

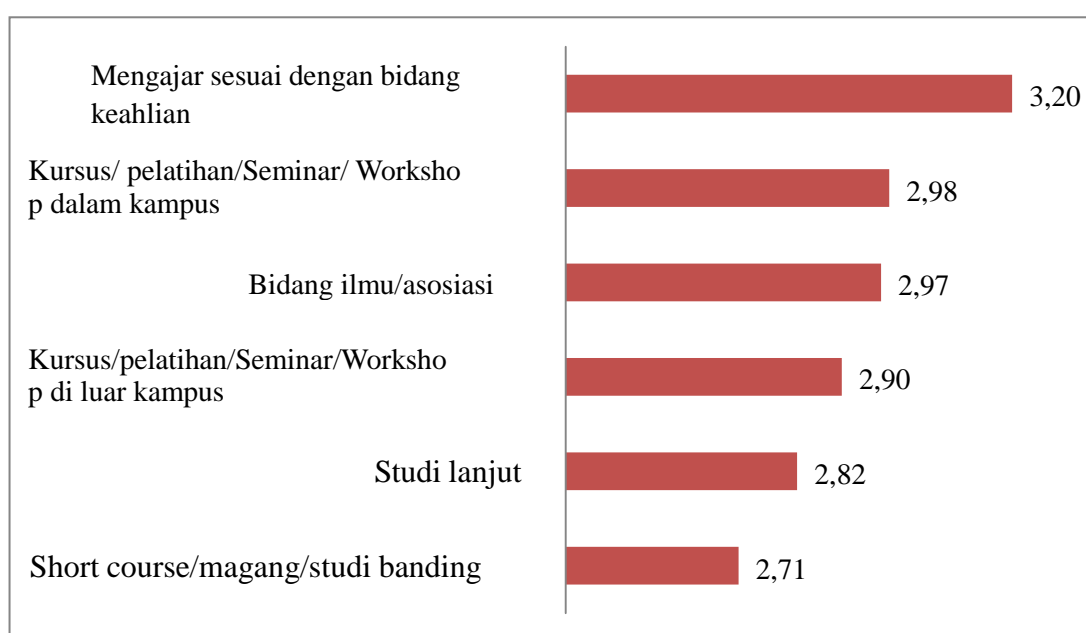
No	Aspek	Rata-rata Nilai	Kriteria
1	Kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri ataupun luar negeri	2,71	Puas
2	Kesempatan untuk mengikuti studi lanjut baik dalam negeri dan luar negeri	2,82	Puas
3	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/Workshop di luar kampus	2,90	Puas
4	Kesempatan untuk menjadi masyarakat bidang ilmu/ asosiasi	2,97	Puas
5	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/seminar/workshop dalam kampus	2,98	Puas
6	Kesempatan untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian	3,20	Puas
Rata-rata		2,93	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.



Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 6 unsur yang terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023, sebanyak 6 unsur untuk pengembangan kompetensi Dosen memiliki penilaian Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi Dosen dapat disimpulkan Puas. Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023 ditunjukkan pada Grafik 3.2

Grafik 3. 2 Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi Dosen di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023

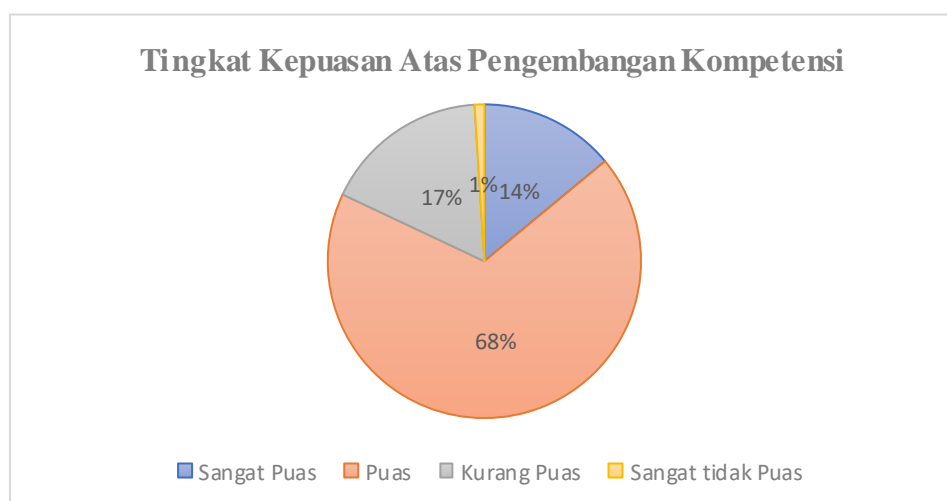


Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa unsur mengajar sesuai dengan bidang keahlian memperoleh nilai tertinggi yaitu 3,20 pada aspek pengembangan kompetensi dosen. Sementara nilai terendah diperoleh pada unsur kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri dengan nilai 2,71. Hasil pemeringkatan penilaian ini sama dengan tahun sebelumnya. Bahwa kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri tetap mendapat penilaian terendah. Hal ini disebabkan karena belum adanya dukungan optimal melalui pembuatan kebijakan yang integral antar STIT Miftahul Midad dan Yayasan. Serta aspirasi dosen yang belum diakomodir. Selain itu bagian SDM juga belum menyiapkan program-program yang jelas mengenai short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri untuk dosen.

Secara umum persentase kepuasan dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023 ditunjukkan pada Grafik 3.3. dibawah ini.

Grafik 3. 3 Persentase Penilaian Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023



Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Meskipun sebagian besar partisipan memberikan nilai Puas, namun terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan terkait dengan pengembangan dosen dalam aspek pengembangan kompetensi, diantaranya:

- 1) Dilaksanakan pelatihan secara berkelanjutan, serta ada pendampingan pasca pelatihan;
- 2) Training short course di luar negeri dapat dijadikan acuan bagi STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023 untuk peningkatan kualitas Dosen kedepan;
- 3) Diharapkan fasilitasi terkait TOAFL sebagai penunjang kompetensi bahasa asing guna kebutuhan studi lanjut S3;
- 4) Harapan adanya beasiswa S3 100% dari STIT Miftahul Midad;
- 5) Perlu adanya informasi yang terstruktur mengenai kesempatan studi lanjut;
- 6) Dibuat Roadmap Pengembangan Kompetensi secara proporsional dan terkoordinir mulai dari tingkat prodi;
- 7) Diperlukan dorongan dan motivasi untuk peningkatan kompetensi dosen;
- 8) Bagian SDM seharusnya mempunyai program-program pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri yang jelas;
- 9) Mengawal dan meningkatkan kompetensi dosen kearah *output* dan *outcome*;
- 10) Setiap dosen difasilitasi bergabung dengan asosiasi sesuai prodi;

**b. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Karir/ Jabatan di STIT Miftahul Midad**

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 STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.6 berikut ini.

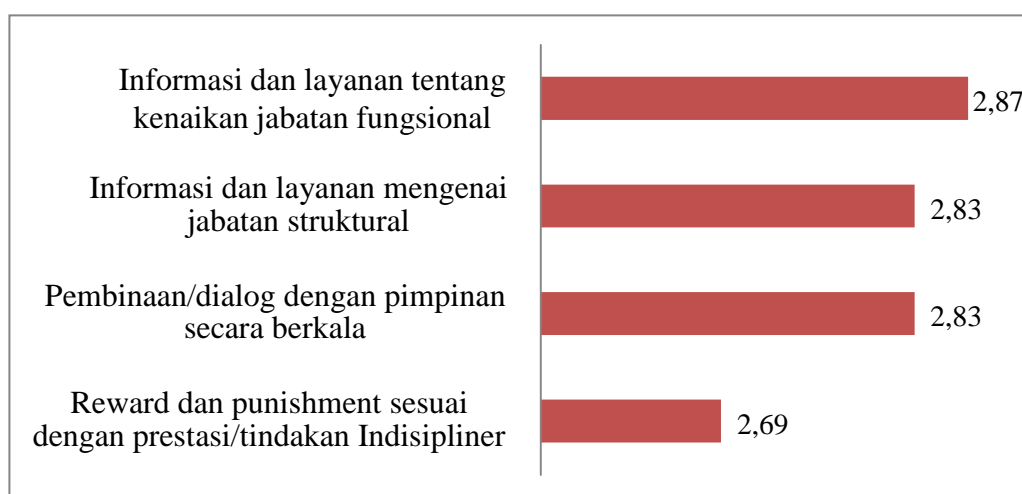
Tabel 3.6 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM untuk Pengembangan Karir/Jabatan di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Mendapatkan reward dan punishment sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner	2,69	Puas
2	Mendapatkan pembinaan/dialog dengan pimpinan secara berkala	2,83	Puas
3	Mendapatkan informasi dan layanan mengenai jabatan struktural	2,83	Puas
4	Mendapatkan informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional	2,87	Puas
Rata-rata		2,80	Puas

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 4 unsur yang terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023, secara keseluruhan unsur untuk pengembangan karir Dosen mendapat nilai dalam rentang Puas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan Karir/Jabatan Dosen dapat disimpulkan Puas.

Secara grafik urutan penilaian mengenai persepsi dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir/jabatan di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023 ditunjukkan berikut:

Grafik 3. 4 Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Pengembangan Karir/Jabatan Dosen di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023



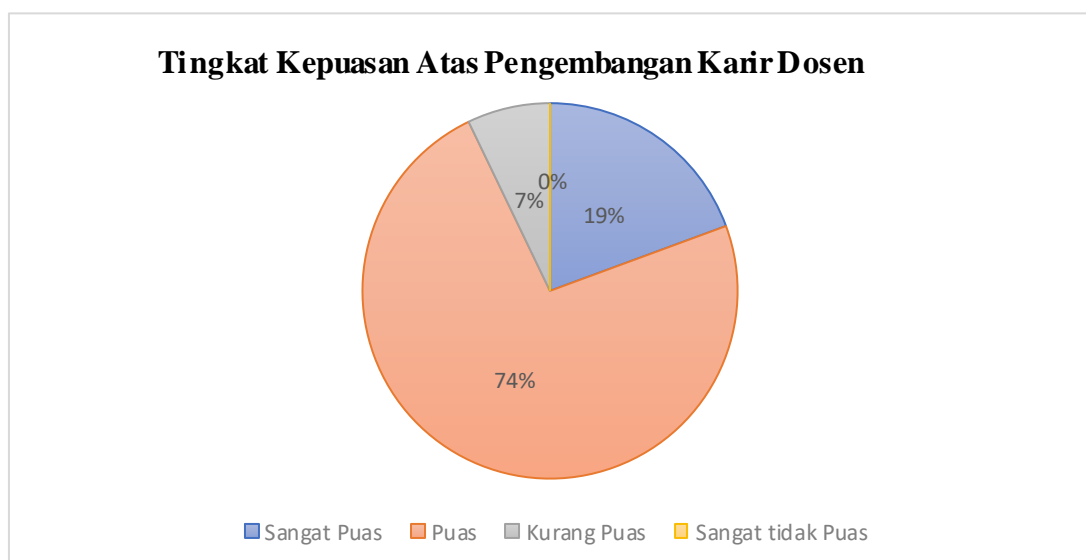
Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa unsur informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional mendapat nilai tertinggi bila dibandingkan dengan unsur lainnya. Sementara unsur yang dirasa paling rendah tingkat kepuasannya adalah unsur mendapatkan *reward* dan *punishment* sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner. Seperti halnya aspek sebelumnya, pada aspek ini, urutan pemeringkatan penilaian masih sama dengan monev tahun 2022/2023.

Aspek pemberian *reward* dan *punishment* masih menjadi aspek penilaian yang memperoleh nilai terendah. Aspek ini tidak akan berjalan dengan optimal bila tidak disahkan menjadi sebuah peraturan dengan bertanda tangan Ketua STIT Miftahul Midad. Hingga saat ini, masukan tersebut belum ditindaklanjuti, sehingga aspek ini tetap menjadi masalah yang belum terselesaikan. Selain itu berkenaan dengan transparansi dan objektivitas manajemen terhadap kesempatan pengembangan karir dosen masih menjadi masukan yang setiap tahunnya muncul, hal ini menunjukkan bahwa belum adanya perubahan yang signifikan terhadap manajemen yang ada terkait pengembangan karir. Harapannya, setiap masukan/rekomendasi segera untuk ditindaklanjuti agar perbaikan nyata terlihat.

Secara umum persentase kepuasan dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir/jabatan di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023 ditunjukkan pada Grafik 3.5.

Grafik 3.5 Persentase Penilaian Dosen Terhadap Pengembangan Karir Dosen di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023



Grafik diatas menunjukkan bahwa 74% dosen menilai puas, hanya 7% dosen menilai sangat puas. Sementara dosen yang memberikan penilaian negatif terhadap layanan pengembangan karir/jabatan sebesar 19%. Oleh karena itu, terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan dari dosen terkait aspek layanan karir/jabatan, yaitu:

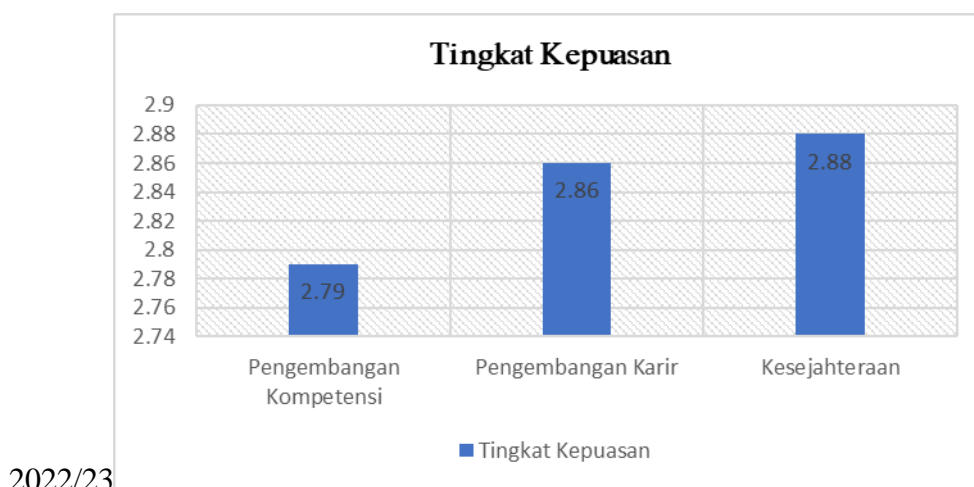
- 1) Perlu ada sosialisasi berkala dan panduan tertulis, khususnya bagi para pemula bagaimana alur pengembangan karir;
- 2) Pendampingan intensif dan pemberian informasi mengenai jabatan fungsional seperti schedule pengusulan berikut data dan sistem pendukungnya secara rutin dan berkelanjutan;
- 3) Manajemen perlu lebih transparan dan objektif terhadap kesempatan pengembangan karir dosen;
- 4) Perlu forum koordinasi yang efektif menyelesaikan persoalan manajerial yang terjadi;
- 5) Fasilitasi bimtek kenaikan pangkat dan akselerasi kenaikan jabatan fungsional;
- 6) Penilaian kinerja harus jelas dan disertai punishment dan reward yang jelas yang termuat dalam peraturan;
- 7) Kepengurusan homebased dosen hendaknya diselesaikan secepatnya satu semester selesai), dan tidak berlarut lama;
- 8) Pemilihan bidang studi untuk studi lanjut mendapat rekomendasi dari pimpinan STIT Miftahul Midad yang disesuaikan dengan keahlian bidang studi.

## **2. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023**

Tenaga kependidikan di STIT Miftahul Midad terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Diharapkan tenaga pendidik tidak hanya merespon namun juga bisa memiliki inisiatif untuk mengantisipasi sekaligus membayangkan tantangan yang akan muncul karena tenaga pendidik merupakan pilar penting penggerak perubahan pendidikan.

Selain Dosen, Tenaga Kependidikan juga merupakan pihak yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STIT Miftahul Midad. Sehingga dalam monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan dilihat persepsi dari Tenaga Kependidikan terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM STIT Miftahul Midad. Persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad terdiri dari 3 unsur yaitu, Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.

Grafik 3.6 Persepsi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad TA.



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Penilaian paling rendah terdapat dalam aspek Pengembangan Kompetensi. Sementara aspek Pengembangan Kesejahteraan mendapat penilaian paling tinggi dengan nilai rata-rata 2.88. Hasil pemeringkatan ini sama dengan tahun sebelumnya. Secara rinci pembahasan aspek persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad adalah sebagai berikut:

a. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23

Tenaga kependidikan pada sebuah perguruan tinggi tidak hanya bertugas sebagai staf administratif namun juga berperan aktif dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi. Maka dari itu Tenaga Kependidikan harus didorong untuk memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan keahlian dan kapasitas. Dengan demikian pihak Pengelola SDM perlu melakukan pengembangan kompetensi dengan mengadakan pelatihan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia atau pemberian izin studi lanjut terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23 ditunjukkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop luar kampus	2,66	Puas

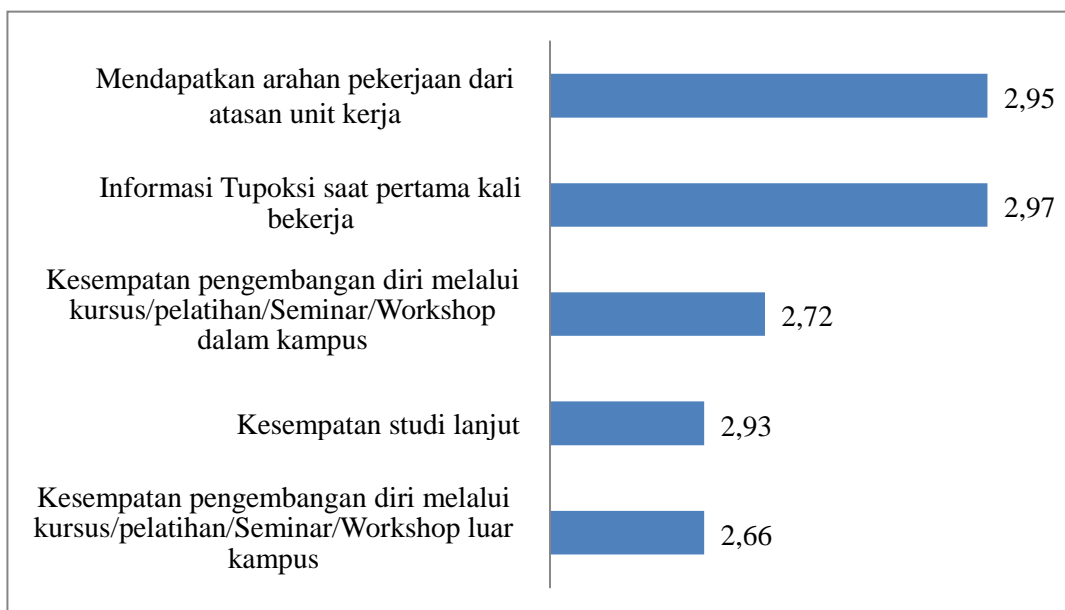
2	Kesempatan untuk Studi Lanjut	2,66	Puas
3	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop dalam kampus	2,72	Puas
4	Mendapatkan informasi mengenai tugas pokok dan fungsi pada saat pertama kali bekerja di STIT Miftahul Midad	2,95	Puas
5	Mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja	2,95	Puas
Rata-rata		2,79	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kriteria Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop di luar kampus dan kesempatan untuk studi lanjut mendapat penilaian paling rendah dengan nilai 2,66 atau Puas. Kriteria yang mendapatkan penilaian paling tinggi sebesar 2,95 atau Puas yaitu pada kriteria mendapatkan informasi mengenai tupoksi pada saat pertama kali bekerja dan mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja. Rerata penilaian tenaga kependidikan terhadap Aspek Pengembangan Kompetensi adalah 2,79 atau Puas.

Grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23 ditunjukkan pada Grafik 3.7.

Grafik 3.7 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23

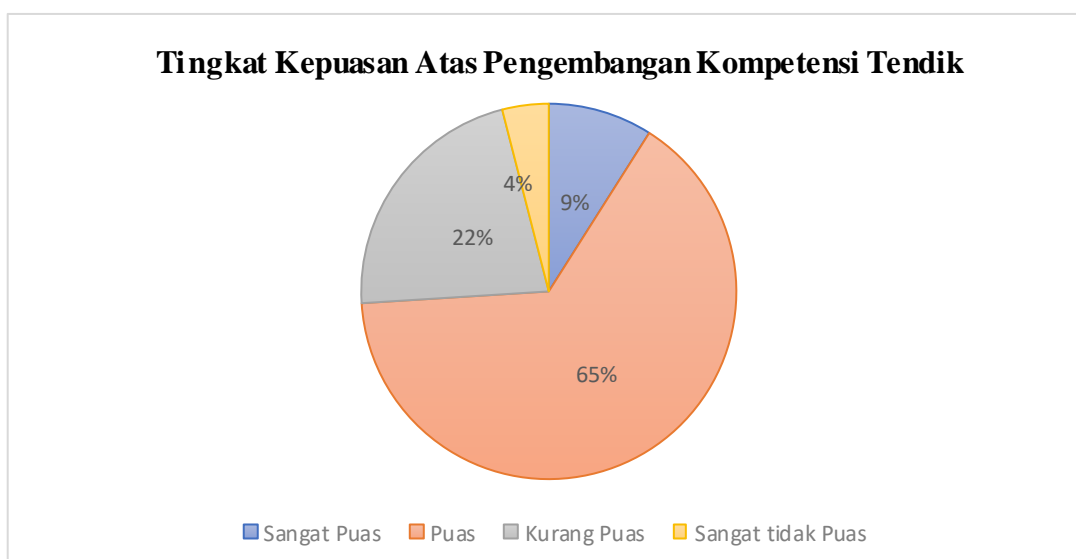


Grafik diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan kompetensi pada aspek kesempatan studi lanjut dan

kesempatan pengembangan diri diluar kampus tetap menjadi penilaian yang terendah. Masukan yang sama diberikan yaitu untuk memfasilitasi pengembangan studi lanjut, fasilitasi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tendik dalam pelayanan kepada civitas akademika. Masukan yang sama dari tahun ke tahun, menunjukkan belum adanya tindak lanjut terhadap masukan yang telah diberikan. Catatan penting ini harusnya segera ditindak lanjuti.

Secara umum persentase kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23 menunjukkan bahwa sebagian besar memberikan penilaian positif yaitu sebanyak 74%. Sementara hanya 26% memberikan penilaian negatif. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada Grafik 3.8.

Grafik 3.8 Persentase Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap Praktik Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23



Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Terdapat beberapa kritik, saran, atau masukan terkait dengan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, yaitu:

- 1) Pemberian kesempatan tendik untuk meningkatkan pendidikan atau profesi dan memenuhi sarana demi meningkatkan pelayanan yang profesional;
- 2) Standarisasi pelayanan untuk tendik di STIT Miftahul Midad
- 3) Diadakan dan difasilitasi pelatihan/keterampilan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing tendik untuk meningkatkan softskill (minimal setahun sekali);
- 4) Adanya pengarahan dan pembagian tupoksi oleh pimpinan unit kerja yg sudah ditetapkan;
- 5) Semoga kedepannya dari pihak yayasan memberikan sertifikasi untuk tendik;
- 6) Perlu semacam upgrading kompetensi layanan prima;



- 7) Harapannya, tenaga kependidikan yang berstatus kontrak antara staf administrasi dengan OB gajinya jangan disama ratakan, hargailah staf administrasi yang sudah kuliah mengeluarkan biaya dan bekerja dengan keilmuan mendalam; Perlu adanya bimtek khusus bidang pekerjaan, dan perlu adanya konsentrasi bidang pekerjaan;
- 8) Semoga ada kesempatan untuk studi lanjut dan dibiayai oleh STIT Miftahul Midad  
Gfhiy

b. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad

Pengertian kesejahteraan selain berupa gaji, juga dapat berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pakaian, dan lain sebagainya yang diberikan secara tetap. Kesejahteraan merupakan pendorong seorang tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dan disiplin. Oleh sebab itu pihak STIT Miftahul Midad diharapkan bisa memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja setiap tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.9

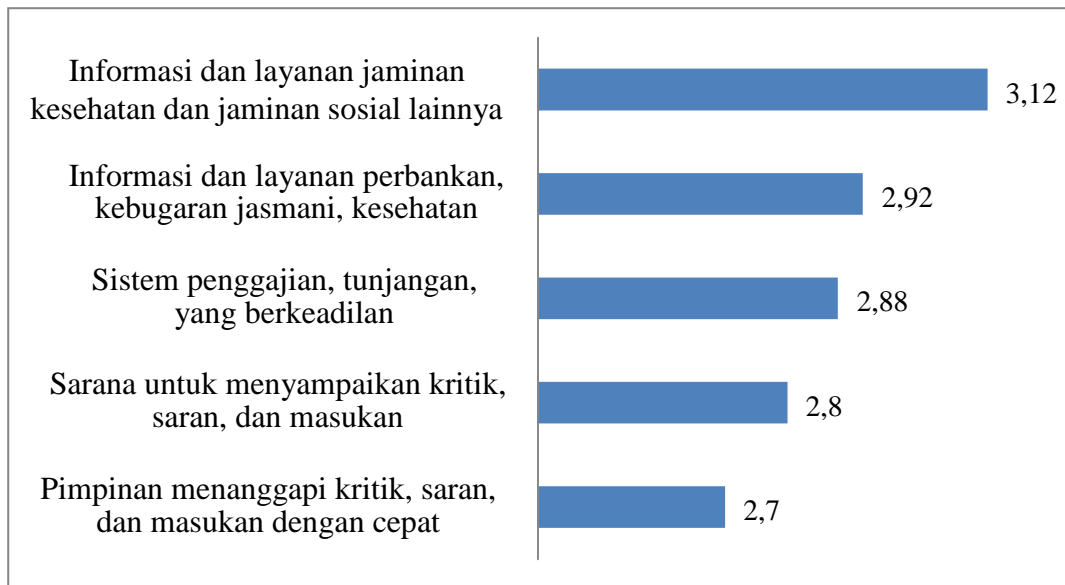
Tabel 3.9 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad TA. 2022/23

No	Kuesioner	Rata- rata	Kriteria
1	STIT Miftahul Midad menanggapi kritik, saran, dan masukan dengan cepat	2,66	Puas
2	STIT Miftahul Midad menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan	2,77	Puas
3	STIT Miftahul Midad menyelenggarakan sistem penggajian dan tunjangan yang berkeadilan	2,91	Puas
4	Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan	3,02	Puas
5	Mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya	3,12	Puas
Rata-rata		2.90	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 (lima) unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kesejahteraan di STIT Miftahul Midad TA. 2022/2023, semua unsur untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan menyatakan Puas dengan nilai 2.90.

Secara grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad TA 2022/2023 ditunjukkan pada Grafik 3berikut :

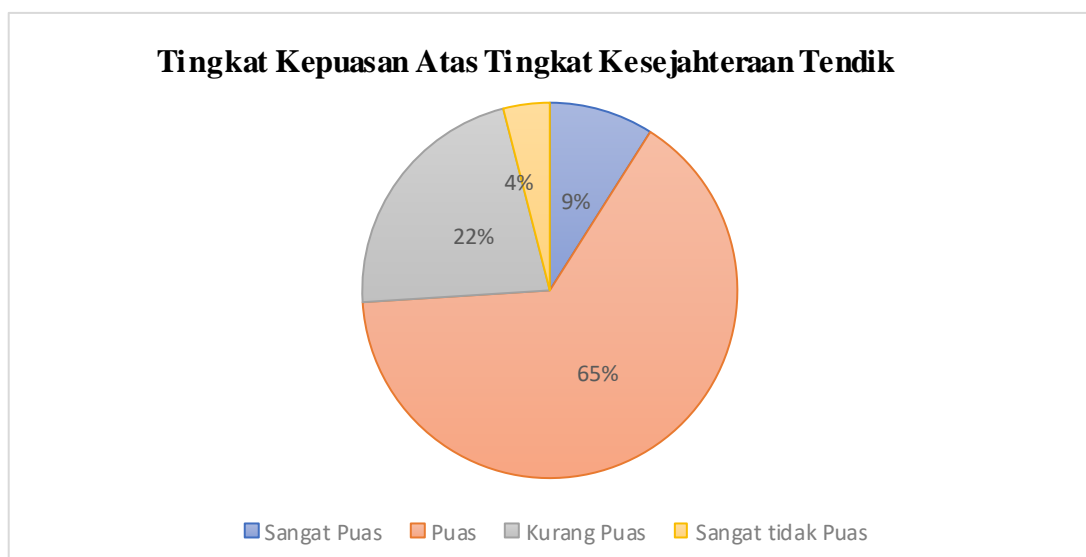


Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa unsur mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya mendapat nilai tertinggi yaitu 3,12 atau dalam kategori puas. Sementara terkait tanggapan kritik, saran, dan masukan oleh STIT Miftahul Midad dan sarana penyampaian kritik, saran, dan masukan dirasa paling perlu untuk dilakukan perbaikan. Hal itu ditunjukkan pada perolehan nilai terendah yaitu 2.7 dan 2.8. Penilaian pada aspek ini tidak jauh berbeda apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Secara umum persentase kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad TA 2022/2023 ditunjukkan pada Diagram berikut:

Gambar 3.10 Persentase Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad TA 2022/2023



Meskipun sebagian besar memberikan nilai positif pada aspek ini, namun masih terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan terkait dengan pengembangan kesejahteraan, antara lain:

- 1) Memberi kesejahteraan yang adil sesuai pengabdian dengan membuat aturan yang sesuai kesepakatan;
- 2) Family gathering segera diadakan;
- 3) Tingkatkan respon terhadap keluhan-keluhan yang ada;
- 4) Perlu adanya peningkatan tarif lembur R2 bagi tendik;
- 5) Sosialisasi mengenai layanan dan jaminan sosial yang didapat tendik, dan terkait program cuti tahunan;
- 6) Diadakan outbond bersama keluarga yang sampai saat ini belum pernah terwujud;
- 7) Cek kesehatan rutin yang disediakan untuk karyawan per triwulan atau per semester;
- 8) Seluruh pegawai memperoleh tunjangan Kesehatan dan ketenagakerjaan sebagai hak yang wajib diberikan kepada pegawai;
- 9) Besaran Dana sosial (Kematian, Sakit, Menikah, dll) antara pegawai tetap dan kontrak seharusnya disamakan agar tercipta rasa keadilan

## **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 STIT Miftahul Midad untuk kedepan menjadi lebih baik. Kesimpulan dan rekomendasi disajikan sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari survey kepuasan dosen STIT Miftahul Midad TA 2022-2023 adalah sebagai berikut:

1. Seluruh aspek dinilai dosen rata-rata Puas;
2. Aspek Pengembangan Kompetensi Dosen yang dinilai paling rendah adalah kriteria kesempatan mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri;
3. Aspek pengembangan Karir, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria mengenai reward dan punishment yang sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner;
4. Aspek layanan penelitian, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian,
5. Aspek layanan pengabdian kepada masyarakat, kriteria yang dinilai paling rendah adalah pemerataan pengabdian masyarakat berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen, serta kriteria ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi;
6. Aspek layanan kesejahteraan, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria terkait pemberian informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya;
7. Dosen menilai kurangnya orientasi/ matrikulasi/ bimbingan bagi dosen baru terkait dengan tupoksinya.

Sedangkan hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan Pengembangan SDM STIT Miftahul Midad TA 2022-2023 adalah sebagai berikut:

1. Seluruh aspek dinilai Puas dan aspek yang dinilai paling rendah adalah layanan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan;

2. Aspek pengembangan kompetensi terkait dengan kebijakan studi lanjut dan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri luar kampus untuk tenaga kependidikan mendapatkan nilai terendah;
3. Aspek pengembangan karir di STIT Miftahul Midad yang dinilai paling rendah adalah informasi dan layanan tentang jenjang karir;
4. Aspek pengembangan kesejahteraan yang dinilai paling rendah adalah kecepatan STIT Miftahul Midad menanggapi kritik, saran, dan masukan;
5. Kurangnya fasilitasi terhadap pengembangan studi lanjut, fasilitasi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tendik dalam pelayanan kepada civitas akademika.
6. Belum terdapat kebijakan penjenjangan karir untuk Tenaga Kependidikan. Penjenjangan karier bukan hanya untuk Dosen saja namun Tenaga Kependidikan juga perlu, maka diharapkan segera dibuat kebijakan tersebut untuk menambah semangat kerja para Tenaga Kependidikan.
7. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada para Tenaga Kependidikan sebaiknya dilihat dari bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, bukan hanya dilihat dari jam kehadiran saja dan juga harus tepat sasaran.

## **B. Rekomendasi**

1. Penyusunan standar mutu dosen, dilengkapi dengan aturan penghargaan, dan sanksi pencapaian standar, selanjutnya membuat lembar persetujuan yang ditandatangani oleh masing-masing dosen;
2. Koordinasi Pengembangan SDM dan IT untuk meningkatkan kecepatan dan ketanggapan dalam pengurusan akses Sistem Informasi Akademik Mahasiswa (SIMMA), sehingga pegawai baru secara otomatis mendapat akses pada Sistem Informasi Akademik.
3. STIT Miftahul Midad memberikan beasiswa fully funded kepada dosen untuk studi lanjut, disertai kriteria/syarat yang harus dipenuhi, dan alur pengajuannya;
4. Fasilitasi bimtek kenaikan pangkat dan akselerasi kenaikan jabatan fungsional
5. Pendampingan intensif dan pemberian informasi mengenai Jabatan Fungsional seperti schedule pengusulan berikut data dan sistem pendukungnya secara rutin dan berkelanjutan;
6. Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (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. Pengembangan SDM menyusun program tahunan yang jelas terkait short course/magang/studi banding atau program-program pelatihan dalam negeri

- ataupun luar negeri untuk seluruh dosen ataupun tenaga kependidikan dengan kuota yang telah ditentukan;
8. Peraturan terkait dengan dosen dan pegawai (tenaga kependidikan) baiknya dijadikan sebagai starter kit bagi setiap dosen atau tenaga kependidikan yang baru di STIT Miftahul Midad;
  9. STIT Miftahul Midad dirasa perlu membuat Blue Print atau rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan termasuk analisis kinerjanya;
  10. Pengaktifan kembali kegiatan kebugaran jasmani dan kesehatan sesuai protokol kesehatan;
  11. Memberikan sertifikasi untuk tenaga kependidikan yang dibiayai STIT Miftahul Midad ;
  12. Pelaksanaan bimtek khusus bidang pekerjaan bagi tenaga kependidikan, dan perlu adanya konsentrasi bidang pekerjaan;
  13. STIT Miftahul Midad menunjuk bagian khusus yang menanggapi dan mengawal kritik, saran, dan masukan demi perbaikan STIT Miftahul Midad agar ditanggapi dengan cepat, serta adanya informasi tindak lanjut yang telah dilakukan;
  14. Adanya penilaian kinerja secara terukur dan jelas sebagai tolak ukur pemberian *punishment* dan *reward*;
  15. Kebijakan *reward* dan *punishment* tegas dilakukan, dibuktikan dengan list detail secara tertulis dan berkomitmen untuk dilakukan pada periode waktu tertentu;
  16. Penyediaan informasi layanan tertulis, misalnya tunjangan anak, bila jumlah anak tambah bagaimana cara pengajuannya;
  17. Aspek-aspek yang telah diidentifikasi harus menjadi bagian penting dari Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara pelayanan kemahasiswaan dan bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen;
  18. RTL yang telah ditindak lanjutnya dan dikaji dalam RTM unit akan menjadi materi tinjauan dalam RTM STIT Miftahul Midad.

**LAPORAN KEPUASAN DOSEN  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM  
DAN LAYANAN SDM**



**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH  
MIFTAHUL MIDAD  
LUMAJANG  
2024**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

*Alhamdulillahirobbil 'alamin..* Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang karena-Nya, laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Layanan Institusi tentang Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Sistem dan Layanan SDM tahun 2023/2024 dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan nabi agung Muhammad SAW, semoga nanti kita semua dapat Syafa'atnya di hari akhir, Aamiin.

Berdasarkan i. SK Ketua No. STIT.993.K/DK/046/X/2021 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen dan Tendik STIT Miftahul Midad Lumajang terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Sedangkan monev kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A 2023/2024 meliputi: Pengembangan Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.

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

1. Ketua STIT Miftahul Midad Lumajang yang atas penguatan pengesahan pedoman penyelenggaraan monev layanan institusi dan dukungan moral material;
2. Seluruh Wakil Ketua di lingkup STIT Miftahul Midad Lumajang beserta jajarannya yang turut mensukseskan terlaksananya survei dan monev ini;
3. Kepala Ketua Prodi beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dalam menjalani kegiatan akademik dan ekstrakurikuler di STIT Miftahul Midad Lumajang
4. Seluruh responden yang meluangkan waktunya untuk memberikan kejujuran penilaian atas pelayanan STIT Miftahul Midad Lumajang.

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 STIT Miftahul Midad Lumajang. 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 STIT Miftahul Midad Lumajang.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Lumajang, 09 Juni 2024  
Ketua Tim Survey

  
Siti Shofiyah, M.Pd.  
NIDN: 2110099501



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	4
B. Tujuan .....	5
C. Manfaat .....	5
D. Waktu Pelaksanaan .....	6
E. Aspek-aspek yang Dinilai .....	6
<b>BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Instrumen .....	7
B. Metode Pengumpulan Data .....	9
C. Metode Analisis Data .....	10
<b>BAB III DESKRIPSI HASIL</b>	
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	12
B. Hasil Penilaian Layanan Institusi untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan ..	15
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
A. Kesimpulan .....	29
B. Rekomendasi .....	30

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perguruan tinggi, sebagai institusi pendidikan tinggi yang menjadi pusat penciptaan, penyebaran, dan penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya, menghadapi tantangan besar dalam era globalisasi. Tantangan tersebut mencakup adaptasi dengan teknologi baru, pemenuhan tuntutan pasar kerja, serta pengembangan metode pengajaran dan penelitian yang inovatif. Dalam upaya untuk memenuhi standar global, kualitas sumber daya manusia, khususnya dosen dan tenaga kependidikan, menjadi faktor yang sangat krusial.

Dosen dan tenaga kependidikan memegang peran kunci dalam menggerakkan roda pendidikan di perguruan tinggi. Mereka adalah agen perubahan, pembimbing, dan juga pelaksana utama kegiatan akademik. Namun, efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas dan didukung oleh institusi tempat mereka bekerja. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, fasilitas pendidikan, peluang pengembangan diri, kompensasi, dan pengakuan profesional berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan mereka.

Dalam konteks tersebut, survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting. Survey ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan, tetapi juga untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian dan peningkatan. Melalui *feedback* yang diberikan, perguruan tinggi dapat memahami apa yang menjadi harapan, kebutuhan, dan tantangan yang dihadapi oleh dosen dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, manajemen dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi masalah yang ada dan menerapkan solusi yang tepat guna.

Selain itu, dengan melakukan survey kepuasan, perguruan tinggi menunjukkan komitmennya untuk terus meningkatkan kualitas dan menempatkan dosen serta tenaga kependidikan sebagai pihak yang sangat penting dalam ekosistem pendidikan. Melalui pendekatan yang berbasis pada pendapat dan masukan dari dosen dan tenaga kependidikan, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa kebijakan dan program yang dijalankan sejalan dengan kebutuhan dan aspirasi mereka, sehingga mendorong pencapaian visi dan misi lembaga dengan lebih efektif.

## **B. Tujuan**

Monitoring dan Evaluasi Layanan Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan STIT Miftahul Midad Lumajang ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Dengan mengetahui sejauh mana dosen dan tenaga kependidikan puas dengan fasilitas, pembelajaran, dan lingkungan kerja,
2. STIT Miftahul Midad Lumajang dapat menyesuaikan dan meningkatkan layanannya untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi proses pembelajaran.
3. Umpan Balik Konstruktif: Survey memberikan kesempatan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan masukan yang konstruktif.
4. Pengidentifikasian Kebutuhan: Dengan mengetahui apa yang dianggap kurang oleh dosen dan tenaga kependidikan, institusi dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan atau perubahan.
5. Peningkatan Kinerja STIT Miftahul Midad Lumajang: Umpan balik dari dosen dan tenaga kependidikan dapat membantu dalam pembuatan keputusan strategis yang mendukung visi dan misi STIT Miftahul Midad Lumajang.
6. Retensi Tenaga Pengajar dan Kependidikan: Kepuasan kerja berkorelasi dengan retensi pegawai. Dengan mengetahui dan mengatasi isu-isu kepuasan, institusi dapat meningkatkan retensi dan mengurangi pergantian staf.
7. Pembinaan Hubungan: Survey seperti ini juga dapat mempererat hubungan antara manajemen dan dosen serta tenaga kependidikan. Mengetahui bahwa pendapat mereka dihargai dan didengar dapat meningkatkan moral dan semangat kerja.
8. Evaluasi Kebijakan dan Program: Umpan balik yang diterima dari survey dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan dan program yang sudah ada, apakah efektif atau membutuhkan revisi..

## **C. Manfaat**

Monitoring dan Evaluasi Layanan Layanan Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan STIT Miftahul Midad Lumajang ini memiliki manfaat:

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan;

2. Mendorong STIT Miftahul Midad Lumajang untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan;
3. Mendorong STIT Miftahul Midad Lumajang dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan.

#### **D. Waktu Pelaksanaan**

Pelaksanaan Monev Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi TA. 2023/2024 melalui Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dilaksanakan selama dua bulan. Pengumpulan data dari dosen dan tenaga kependidikan melalui Sistem Informasi Akademik Mahasiswa (SIMMA), Mei 2024 rekap dan analisis data, dan Juni 2024 penyajian data serta pelaporan.

#### **E. Aspek-aspek yang Dinilai**

Tingkat kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A. . 2023/2024 diukur melalui dimensi:

1. Pengembangan Kompetensi;
2. Pengembangan Karir/Jabatan;
3. Pengembangan Tugas Tambahan dan Kesejahteraan.

## BAB II

### METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Instrumen

##### 1. Instrumen Kepuasan Dosen terhadap Layanan Institusi

- a. Pengembangan Kompetensi
  - 1) Kesempatan untuk menjadi masyarakat bidang ilmu/asosiasi
  - 2) Kesempatan untuk mengikuti *short course*/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri
  - 3) Kesempatan untuk mengikuti studi lanjut baik dalam negeri dan luar negeri
  - 4) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus /pelatihan /seminar /workshop dalam kampus
  - 5) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop di luar kampus
  - 6) Kesempatan untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian
  - 7) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan kompetensi dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- b. Pengembangan Karir/Jabatan
  - 1) Mendapatkan pembinaan/dialog dengan pimpinan secara berkala
  - 2) Mendapatkan *reward* dan *punishment* sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner
  - 3) Mendapatkan informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional
  - 4) Mendapatkan informasi dan layanan mengenai jabatan struktural
  - 5) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan karir/jabatan dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- c. Penelitian
  - 1) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian
  - 2) Memperoleh informasi dan layanan tentang kegiatan penelitian
  - 3) Pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen
  - 4) Kesempatan bimbingan penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir dan proposal penelitian di review oleh reviewer
  - 5) Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi hasil penelitian

- 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan penelitian dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- d. Pengabdian Masyarakat
- 1) Memperoleh informasi dan layanan tentang kegiatan pengabdian masyarakat
  - 2) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan pengabdian masyarakat
  - 3) Pemerataan pengabdian masyarakat berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen
  - 4) Kesempatan bimbingan penyusunan proposal pengabdian masyarakat dan laporan akhir serta proposal di review oleh reviewer
  - 5) Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi hasil pengabdian masyarakat
  - 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengabdian masyarakat dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- e. Tugas Tambahan dan Kesejahteraan
- 1) Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, keanggotaan suatu unit, pengelola jurnal, dll)
  - 2) Pemerataan kesempatan dalam tugas tambahan
  - 3) Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan baik di tingkat Prodi, Unit P2MI dan P3M
  - 4) Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya
  - 5) Pimpinan STIT Miftahul Midad menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan serta menanggapi dengan cepat
  - 6) STIT Miftahul Midad Lumajang menyelenggarakan system penggajian, dan tunjangan yang berkeadilan.
  - 7) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan tugas tambahan dan kesejahteraan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka).

## **2. Instrumen Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Institusi**

- a. Pengembangan Kompetensi
- 1) Mendapatkan informasi mengenai tugas pokok dan fungsi pada saat pertama kali bekerja di STIT Miftahul Midad Lumajang
  - 2) Mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja
  - 3) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop dalam kampus

- 4) Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/ Workshop luar kampus
  - 5) Kesempatan untuk Studi Lanjut
  - 6) Tuliskan saran, masukan, dan harapan Bapak/Ibu terhadap layanan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- b. Pengembangan Karir/Jabatan
- 1) Mendapatkan informasi dan layanan tentang jenjang karir
  - 2) Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan struktural
  - 3) Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir di STIT Miftahul Midad Lumajang
  - 4) Pimpinan melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara berkala
  - 5) Mendapatkan informasi dan kesempatan dalam mengikuti kepanitiaan atau tugas diluar tupoksi
  - 6) Tuliskan masukan, saran, dan harapan Bapak/Ibu terhadap Layanan Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)
- c. Kesejahteraan
- 1) Mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya
  - 2) Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan
  - 3) Pimpinan STIT Miftahul Midad menyelenggarakan system penggajian dan tunjangan yang berkeadilan
  - 4) Pimpinan STIT Miftahul Midad Lumajang menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan
  - 5) Pimpinan STIT Miftahul Midad menanggapi kritik, saran, dan masukan dengan cepat
  - 6) Tuliskan masukan, saran, dan harapan Bapak/Ibu terhadap Layanan Kesejahteraan bagi Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad Lumajang (Pertanyaan Terbuka)

## **B. METODE PENGUMPULAN DATA**

Instrumen yang telah disusun oleh Pusat Penjaminan Mutu Internal meliputi instrumen tentang kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir/Jabatan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Dan juga terkait dengan instrumen tentang kepuasan

tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.

Seluruh pertanyaan tersebut sudah tersistem dalam SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang 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 STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024.

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.

### C. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam monev pelayanan institusi ini yaitu:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam monev kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIT Miftahul Midad Lumajang untuk tahun akademik 2023/2024 ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*)  $>$   $r$  tabel. Sedangkan reliabilitas dalam evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIT Miftahul Midad Lumajang untuk tahun akademik 2023/2024 ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha*  $>$   $\alpha$  (0,60)

#### 2. Analisis Deskripsi Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang, 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 praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dengan menggunakan Skala *Likert* yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Skala Likert Pengukuran Kepuasan SDM STIT Miftahul Midad

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



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. Rerata (*mean*) dari masing-masing komponen pertanyaan dinilai dengan rentang skor (*range*) berikut:

Tabel 2. 2 Rentang Skor dan Deskripsi Tingkat Kepuasan SDM Terhadap Layanan Institusi

Rentang Skor	Tingkat Kepuasan
1 - 1,50	Sangat Tidak Puas
1,51 - 2,50	Tidak Puas
2,51 - 3,50	Puas
3,51 - 4,00	Sangat Puas

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 Penjaminan Mutu kepada unit terkait penyelenggara pelayanan kemahasiswaan. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat unit dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat STIT Miftahul Midad Lumajang.

### BAB III DESKRIPSI HASIL

#### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

- a. Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari dosen atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner melalui SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang yaitu sebanyak 18 orang. Jika dilihat dari jumlah keseluruhan dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang sebanyak 12 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 2 orang, maka yang berpartisipasi dalam monev kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 sebesar 94% meningkat sebesar 6% dari tahun sebelumnya,

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya  $r$  tabel pada  $n = 12$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,138. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Uji Validitas Kepuasan Dosen terhadap Layanan T.A. 2023/2024

Aspek Penilaian	Konstruk	<i>CorrectedItem-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Pengembangan Kompetensi	Kompetensi1	0,589	0,138	Valid
	Kompetensi2	0,674	0,138	Valid
	Kompetensi3	0,559	0,138	Valid
	Kompetensi4	0,745	0,138	Valid
	Kompetensi5	0,702	0,138	Valid
	Kompetensi6	0,369	0,138	Valid
Pengembangan Karir/Jabatan	Karir1	0,686	0,138	Valid
	Karir2	0,626	0,138	Valid
	Karir3	0,653	0,138	Valid
	Karir4	0,700	0,138	Valid
	Penelitian1	0,774	0,138	Valid

Penelitian	Penelitian2	0,705	0,138	Valid
	Penelitian3	0,793	0,138	Valid
	Penelitian4	0,738	0,138	Valid
	Penelitian5	0,626	0,138	Valid
Pengabdian Masyarakat	Pengabdian1	0,824	0,138	Valid
	Pengabdian2	0,855	0,138	Valid
	Pengabdian3	0,860	0,138	Valid
	Pengabdian4	0,793	0,138	Valid
Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	Kesejahteraan1	0,740	0,138	Valid
	Kesejahteraan2	0,728	0,138	Valid
	Kesejahteraan3	0,801	0,138	Valid
	Kesejahteraan4	0,685	0,138	Valid
	Kesejahteraan5	0,640	0,138	Valid
	Kesejahteraan6	0,549	0,138	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,369 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,860. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r - tabel (0,138), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 bersifat **VALID**.

b. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2022/2023 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari tenaga kependidikan atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner melalui SIMMA STIT Miftahul Midad Lumajang yaitu sebanyak 6 orang.

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya r tabel pada  $n = 6$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,2257. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan  
 Institusi STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024

Aspek Penilaian	Konstruk	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Pengembangan Kompetensi	Kompetensi1	0,571	0,2257	Valid
	Kompetensi2	0,544	0,2257	Valid
	Kompetensi3	0,730	0,2257	Valid
	Kompetensi4	0,770	0,2257	Valid
	Kompetensi5	0,640	0,2257	Valid
Pengembangan Karir/Jabatan	Karir1	0,656	0,2257	Valid
	Karir2	0,658	0,2257	Valid
	Karir3	0,797	0,2257	Valid
	Karir4	0,600	0,2257	Valid
	Karir5	0,501	0,2257	Valid
Kesejahteraan	Kesejahteraan1	0,630	0,2257	Valid
	Kesejahteraan2	0,659	0,2257	Valid
	Kesejahteraan3	0,795	0,2257	Valid
	Kesejahteraan4	0,711	0,2257	Valid
	Kesejahteraan5	0,714	0,2257	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,501 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,797. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r-tabel (0,2257), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 bersifat **VALID**.

## 2. Uji Reliabilitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen

dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 dalam evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen dan tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024

Ruang Lingkup	Aspek Penilaian	<i>Cronbachs Alpha</i>	Nilai Pembeding	Ket.
Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Institusi	Pengembangan Kompetensi	0,832	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karir/Jabatan	0,835	0,60	Reliabel
	Penelitian	0,887	0,60	Reliabel
	Pengabdian Masyarakat	0,933	0,60	Reliabel
	Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	0,877	0,60	Reliabel
Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi	Pengembangan Kompetensi	0,843	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karir/Jabatan	0,838	0,60	Reliabel
	Kesejahteraan	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang TA. 2023/2024 menunjukkan bahwa seluruh aspek pertanyaan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Nilai yang paling rendah yaitu 0,832 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,933. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024 bersifat **RELIABEL**.

## **B. Hasil Penilaian Layanan Institusi untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan**

### 1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024

Dosen di STIT Miftahul Midad Lumajang yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap merupakan salah satu Civitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STIT Miftahul Midad Lumajang. Monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan melihat persepsi dari Dosen terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang. Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dilihat dari 5 unsur, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier,

Penelitian, Pengabdian Masyarakat, Tugas Tambahan dan Kesejahteraan. Hasil Persepsi Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

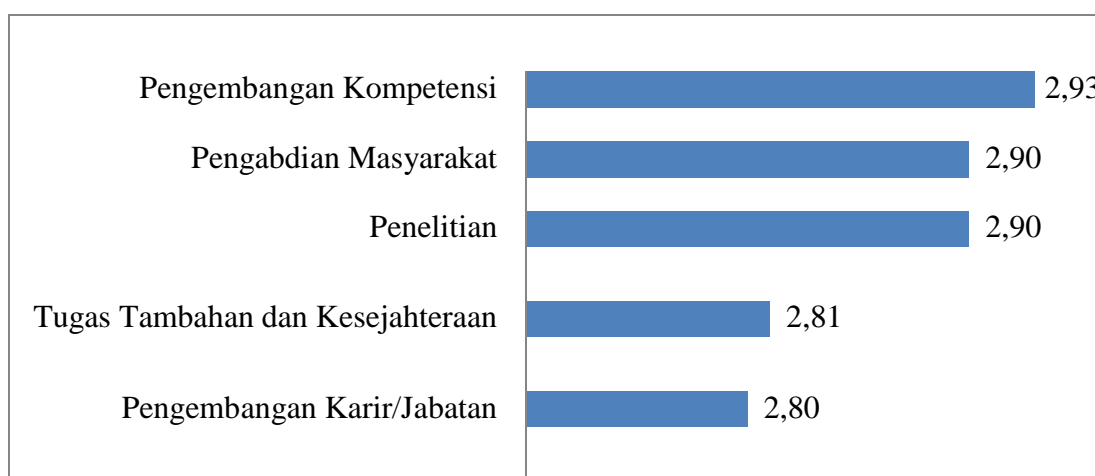
Tabel 3.4 Aspek Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang

Aspek Kepuasan Dosen	2022/2023	2023/2024	Kriteria	GAP
Pengembangan Kompetensi	2,93	2,93	Puas	0,00
Pengembangan Karir/Jabatan	2,80	3,14	Puas	0,34
Penelitian	2,90	3,16	Puas	0,26
Pengabdian Masyarakat	2,90	3,06	Puas	0,16
Tugas Tambahan dan Kesejahteraan	2,81	2,91	Puas	0,10
Rata-rata	2,87	3,04	Puas	0,17

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang adalah pada rentang nilai 2,87 atau berada dalam kategori Puas. Apabila dibandingkan dengan data tahun sebelumnya, dapat terlihat bahwa penilaian terkait aspek kesejahteraan relatif mendapat nilai rendah bila dibandingkan dengan aspek yang lainnya, dan justru pada tahun ini mengalami penurunan. Secara keseluruhan, penilaian ini menurun jika dibandingkan dengan tahun 2022/2023 yaitu 3,04. Peningkatan nilai rata-rata berdasarkan aspek penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang dapat dilihat pada grafik 3.

Grafik 3. 1 Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan grafik diatas, aspek pengembangan kompetensi dinilai dosen paling memuaskan dibandingkan dengan aspek lainnya dengan nilai 2,93. Sementara aspek yang dianggap paling perlu dilakukan peningkatan kualitas layanan adalah aspek pengembangan karir/jabatan yang ditunjukkan dengan nilai yang terendah yaitu 2.80.

Meskipun dalam rentang penilaian Puas, namun penilaian dosen terhadap aspek-aspek tersebut masih kecil, sehingga perlu dilakukan berbagai perbaikan pada masing-masing layanan yang disediakan.

Secara rinci pembahasan masing-masing aspek dalam penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad Lumajang T.A. 2023/2024 adalah sebagai berikut:

**a. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad Lumajang**

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.

Persepsi Dosen terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi Dosen di STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.5.

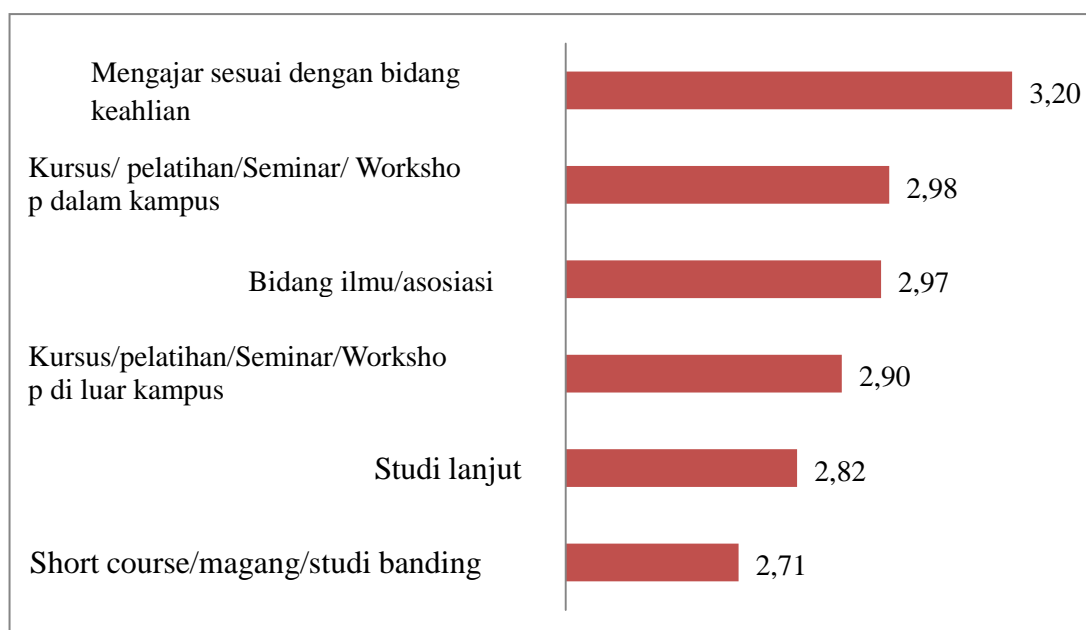
Tabel 3.5 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

No	Aspek	Rata-rata Nilai	Kriteria
1	Kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri ataupun luar negeri	2,71	Puas
2	Kesempatan untuk mengikuti studi lanjut baik dalam negeri dan luar negeri	2,82	Puas
3	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/ Seminar/Workshop di luar kampus	2,90	Puas
4	Kesempatan untuk menjadi masyarakat bidang ilmu/ asosiasi	2,97	Puas
5	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/ pelatihan/seminar/workshop dalam kampus	2,98	Puas
6	Kesempatan untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian	3,20	Puas
Rata-rata		2,93	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 6 unsur yang terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024, sebanyak 6 unsur untuk pengembangan kompetensi Dosen memiliki penilaian Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi Dosen dapat disimpulkan Puas. Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2022/2023 ditunjukkan pada Grafik 3.2

Grafik 3. 2 Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi Dosen di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



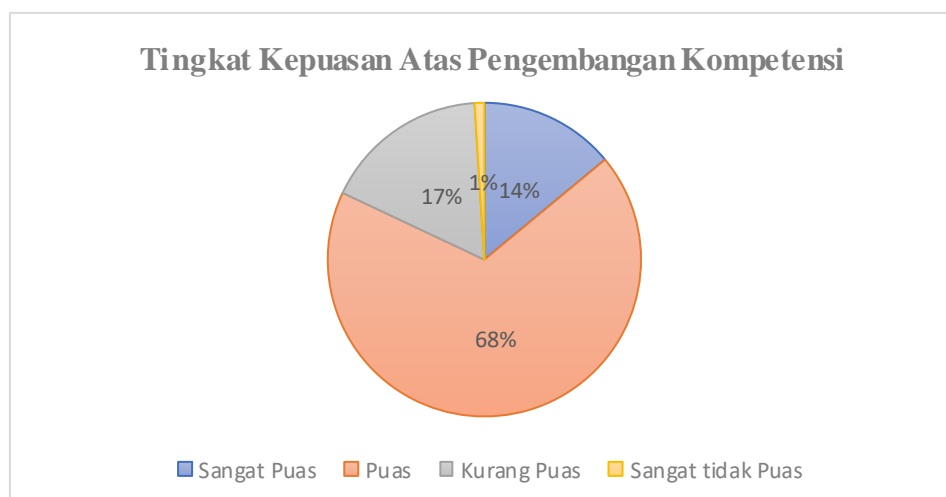
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa unsur mengajar sesuai dengan bidang keahlian memperoleh nilai tertinggi yaitu 3,20 pada aspek pengembangan kompetensi dosen. Sementara nilai terendah diperoleh pada unsur kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri dengan nilai 2,71. Hasil pemeringkatan penilaian ini sama dengan tahun sebelumnya. Bahwa kesempatan untuk mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri tetap mendapat penilaian terendah. Hal ini disebabkan karena belum adanya dukungan optimal melalui pembuatan kebijakan yang integral antar STIT Miftahul Midad dan Yayasan. Serta aspirasi dosen yang belum diakomodir. Selain itu bagian SDM juga belum menyiapkan program-program yang jelas mengenai short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri untuk dosen.

Secara umum persentase kepuasan dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 ditunjukkan pada Grafik 3.3. dibawah ini.



Grafik 3. 3 Persentase Penilaian Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Meskipun sebagian besar partisipan memberikan nilai Puas, namun terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan terkait dengan pengembangan dosen dalam aspek pengembangan kompetensi, diantaranya:

- 1) Dilaksanakan pelatihan secara berkelanjutan, serta ada pendampingan pasca pelatihan;
- 2) Training short course di luar negeri dapat dijadikan acuan bagi STIT Miftahul Midad untuk peningkatan kualitas Dosen kedepan;
- 3) Diharapkan fasilitasi terkait TOAFL sebagai penunjang kompetensi bahasa asing guna kebutuhan studi lanjut S3;
- 4) Harapan adanya beasiswa S3 100% dari STIT Miftahul Midad;
- 5) Perlu adanya informasi yang terstruktur mengenai kesempatan studi lanjut;
- 6) Dibuat Roadmap Pengembangan Kompetensi secara proporsional dan terkoordinir mulai dari tingkat prodi;
- 7) Diperlukan dorongan dan motivasi untuk peningkatan kompetensi dosen;
- 8) Bagian SDM seharusnya mempunyai program-program pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri yang jelas;
- 9) Mengawal dan meningkatkan kompetensi dosen kearah *output* dan *outcome*;
- 10) Setiap dosen difasilitasi bergabung dengan asosiasi sesuai prodi;

**b. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Karir/ Jabatan di STIT Miftahul Midad**

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 STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.6 berikut ini.

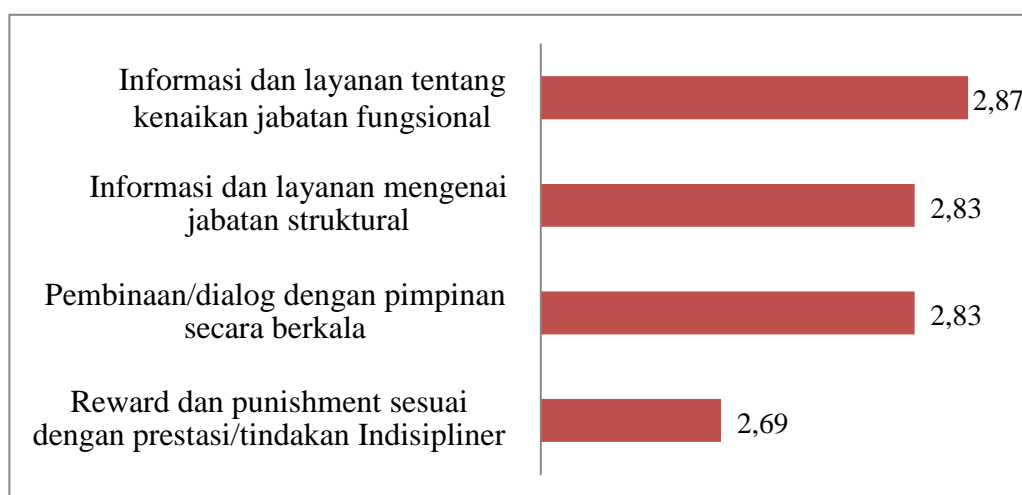
Tabel 3.6 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM untuk Pengembangan Karir/Jabatan di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Mendapatkan reward dan punishment sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner	2,69	Puas
2	Mendapatkan pembinaan/dialog dengan pimpinan secara berkala	2,83	Puas
3	Mendapatkan informasi dan layanan mengenai jabatan struktural	2,83	Puas
4	Mendapatkan informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional	2,87	Puas
Rata-rata		2,80	Puas

Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa dari 4 unsur yang terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024, secara keseluruhan unsur untuk pengembangan karir Dosen mendapat nilai dalam rentang Puas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan Karir/Jabatan Dosen dapat disimpulkan Puas.

Secara grafik urutan penilaian mengenai persepsi dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir/jabatan di STIT Miftahul Midad TA. 2023/2024 ditunjukkan berikut:

Grafik 3. 4 Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Pengembangan Karir/Jabatan Dosen di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

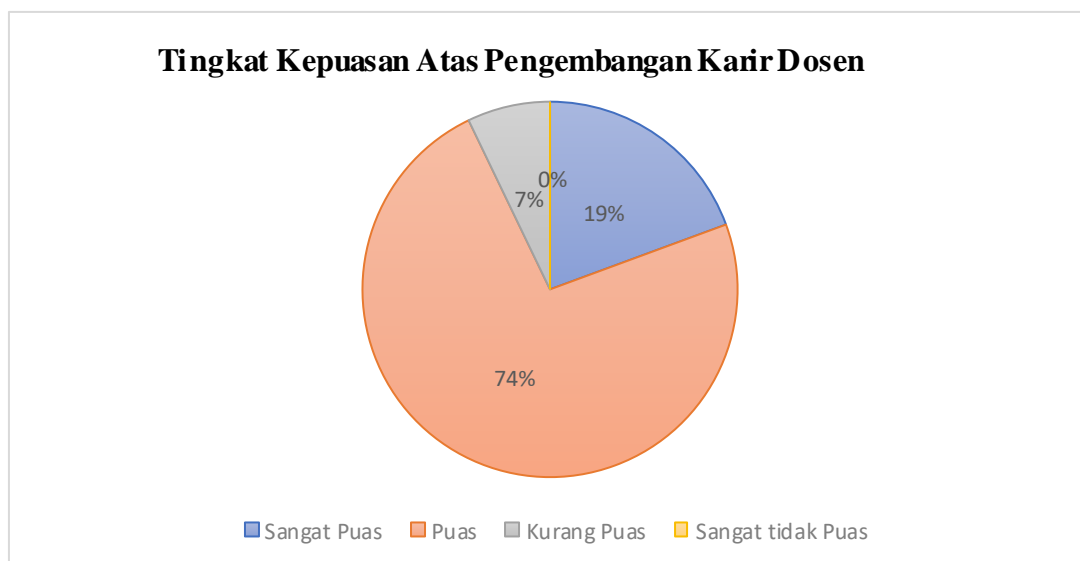
Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa unsur informasi dan layanan tentang kenaikan jabatan fungsional mendapat nilai tertinggi bila dibandingkan dengan unsur

lainnya. Sementara unsur yang dirasa paling rendah tingkat kepuasannya adalah unsur mendapatkan *reward* dan *punishment* sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner. Seperti halnya aspek sebelumnya, pada aspek ini, urutan pemeringkatan penilaian masih sama dengan monev T.A. 2023/2024.

Aspek pemberian *reward* dan *punishment* masih menjadi aspek penilaian yang memperoleh nilai terendah. Aspek ini tidak akan berjalan dengan optimal bila tidak disahkan menjadi sebuah peraturan dengan bertanda tangan Ketua STIT Miftahul Midad. Hingga saat ini, masukan tersebut belum ditindaklanjuti, sehingga aspek ini tetap menjadi masalah yang belum terselesaikan. Selain itu berkenaan dengan transparansi dan objektivitas manajemen terhadap kesempatan pengembangan karir dosen masih menjadi masukan yang setiap tahunnya muncul, hal ini menunjukkan bahwa belum adanya perubahan yang signifikan terhadap manajemen yang ada terkait pengembangan karir. Harapannya, setiap masukan/rekomendasi segera untuk ditindaklanjuti agar perbaikan nyata terlihat.

Secara umum persentase kepuasan dosen terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan karir/jabatan di STIT Miftahul Midad TA. 2023/2024 ditunjukkan pada Grafik 3.5.

Grafik 3.5 Persentase Penilaian Dosen Terhadap Pengembangan Karir Dosen di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



Grafik diatas menunjukkan bahwa 74% dosen menilai puas, hanya 7% dosen menilai sangat puas. Sementara dosen yang memberikan penilaian negatif terhadap layanan pengembangan karir/jabatan sebesar 19%. Oleh karena itu, terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan dari dosen terkait aspek layanan karir/jabatan, yaitu:

- a) Perlu ada sosialisasi berkala dan panduan tertulis, khususnya bagi para pemula bagaimana alur pengembangan karir;

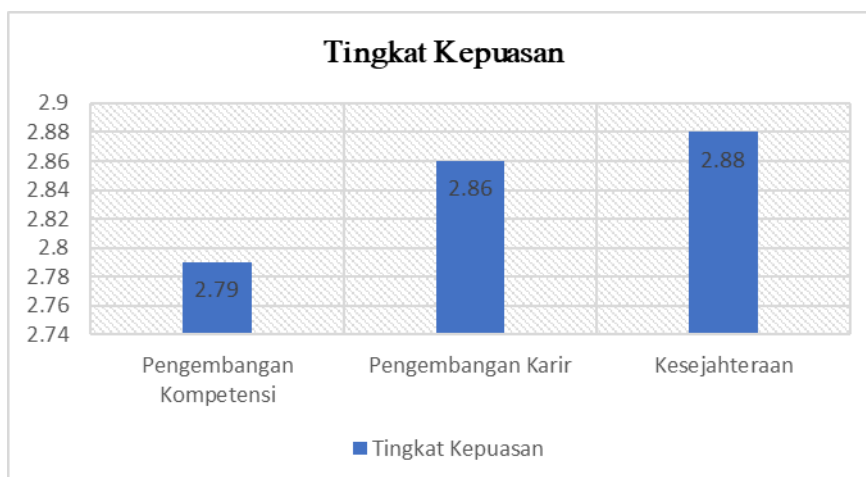
- b) Pendampingan intensif dan pemberian informasi mengenai jabatan fungsional seperti schedule pengusulan berikut data dan sistem pendukungnya secara rutin dan berkelanjutan;
- c) Manajemen perlu lebih transparan dan objektif terhadap kesempatan pengembangan karir dosen;
- d) Perlu forum koordinasi yang efektif menyelesaikan persoalan manajerial yang terjadi;
- e) Fasilitasi bimtek kenaikan pangkat dan akselerasi kenaikan jabatan fungsional;
- f) Penilaian kinerja harus jelas dan disertai punishment dan reward yang jelas yang termuat dalam peraturan;
- g) Kepengurusan homebased dosen hendaknya diselesaikan secepatnya satu semester selesai), dan tidak berlarut lama;
- h) Pemilihan bidang studi untuk studi lanjut mendapat rekomendasi dari pimpinan STIT Miftahul Midad yang disesuaikan dengan keahlian bidang studi.

## **2. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024**

Tenaga kependidikan di STIT Miftahul Midad terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Diharapkan tenaga pendidik tidak hanya merespon namun juga bisa memiliki inisiatif untuk mengantisipasi sekaligus membayangkan tantangan yang akan muncul karena tenaga pendidik merupakan pilar penting penggerak perubahan pendidikan.

Selain Dosen, Tenaga Kependidikan juga merupakan pihak yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STIT Miftahul Midad. Sehingga dalam monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan dilihat persepsi dari Tenaga Kependidikan terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM STIT Miftahul Midad. Persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad terdiri dari 3 unsur yaitu, Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karir/Jabatan, dan Kesejahteraan.

Grafik 3.6 Persepsi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad TA.



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Penilaian paling rendah terdapat dalam aspek Pengembangan Kompetensi. Sementara aspek Pengembangan Kesejahteraan mendapat penilaian paling tinggi dengan nilai rata-rata 2.88. Hasil pemerinkatan ini sama dengan tahun sebelumnya. Secara rinci pembahasan aspek persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIT Miftahul Midad adalah sebagai berikut:

a. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

Tenaga kependidikan pada sebuah perguruan tinggi tidak hanya bertugas sebagai staf administratif namun juga berperan aktif dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi. Maka dari itu Tenaga Kependidikan harus didorong untuk memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan keahlian dan kapasitas. Dengan demikian pihak Pengelola SDM perlu melakukan pengembangan kompetensi dengan mengadakan pelatihan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia atau pemberian izin studi lanjut terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 ditunjukkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM untuk Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop luar kampus	2,66	Puas

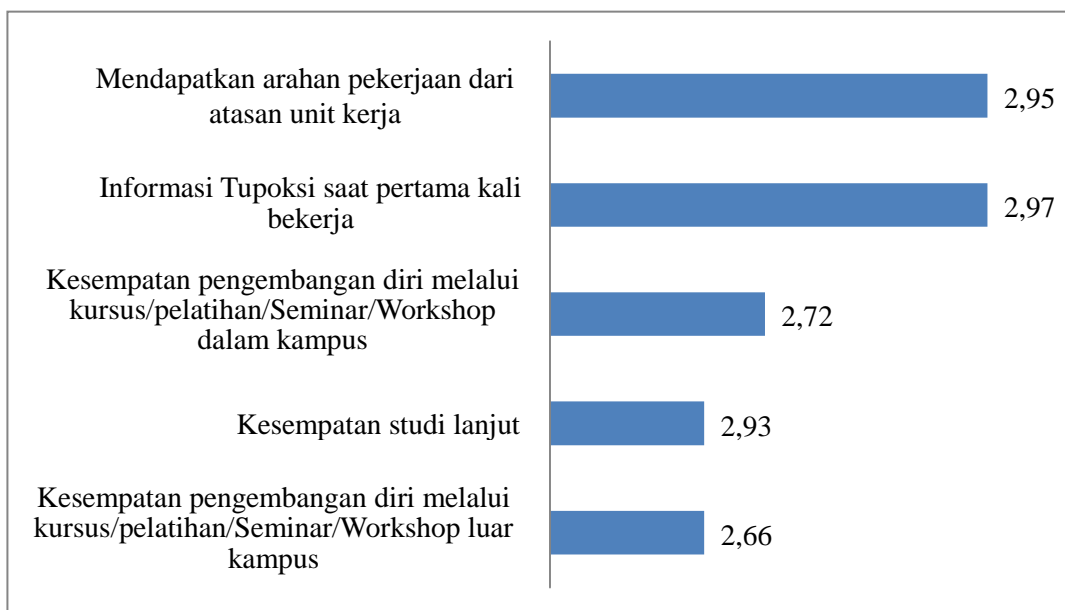
2	Kesempatan untuk Studi Lanjut	2,66	Puas
3	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop dalam kampus	2,72	Puas
4	Mendapatkan informasi mengenai tugas pokok dan fungsi pada saat pertama kali bekerja di STIT Miftahul Midad	2,95	Puas
5	Mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja	2,95	Puas
Rata-rata		2,79	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kriteria Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/Seminar/Workshop di luar kampus dan kesempatan untuk studi lanjut mendapat penilaian paling rendah dengan nilai 2,66 atau Puas. Kriteria yang mendapatkan penilaian paling tinggi sebesar 2,95 atau Puas yaitu pada kriteria mendapatkan informasi mengenai tupoksi pada saat pertama kali bekerja dan mendapatkan arahan mengenai pekerjaan dari atasan unit kerja. Rerata penilaian tenaga kependidikan terhadap Aspek Pengembangan Kompetensi adalah 2,79 atau Puas.

Grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 ditunjukkan pada Grafik 3.7.

Grafik 3.7 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

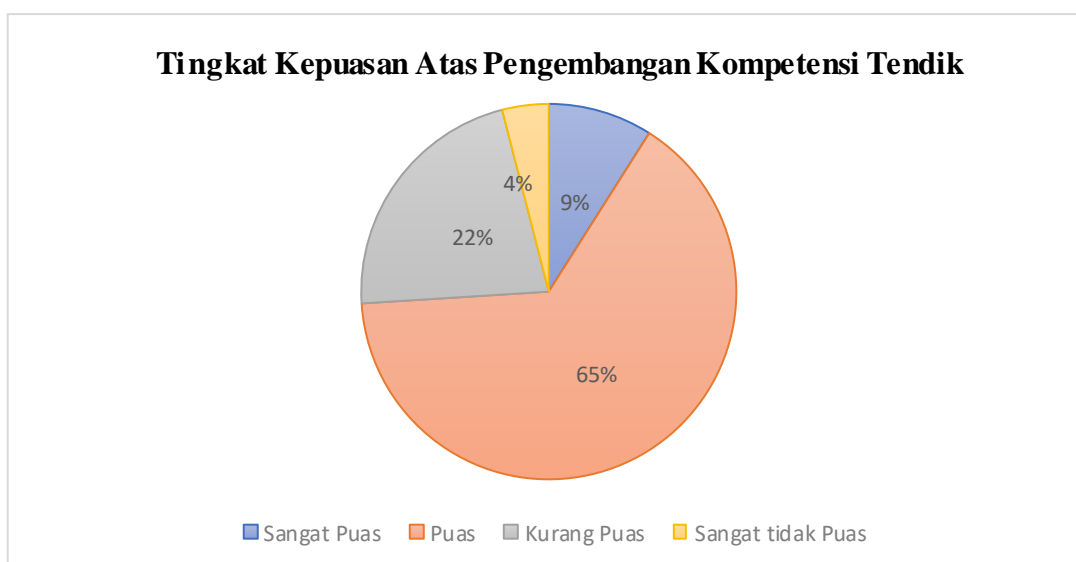


Grafik diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan kompetensi pada aspek kesempatan studi lanjut dan

kesempatan pengembangan diri diluar kampus tetap menjadi penilaian yang terendah. Masukan yang sama diberikan yaitu untuk memfasilitasi pengembangan studi lanjut, fasilitasi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tendik dalam pelayanan kepada civitas akademika. Masukan yang sama dari tahun ke tahun, menunjukkan belum adanya tindak lanjut terhadap masukan yang telah diberikan. Catatan penting ini harusnya segera ditindak lanjuti.

Secara umum persentase kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 menunjukkan bahwa sebagian besar memberikan penilaian positif yaitu sebanyak 74%. Sementara hanya 26% memberikan penilaian negatif. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada Grafik 3.8.

Grafik 3.8 Persentase Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap Praktik Pengembangan Kompetensi di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Terdapat beberapa kritik, saran, atau masukan terkait dengan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, yaitu:

- 1) Pemberian kesempatan tendik untuk meningkatkan pendidikan atau profesi dan memenuhi sarana demi meningkatkan pelayanan yang profesional;
- 2) Standarisasi pelayanan untuk tendik di STIT Miftahul Midad
- 3) Diadakan dan difasilitasi pelatihan/keterampilan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing tendik untuk meningkatkan softskill (minimal setahun sekali);
- 4) Adanya pengarahan dan pembagian tupoksi oleh pimpinan unit kerja yg sudah ditetapkan;
- 5) Semoga kedepannya dari pihak yayasan memberikan sertifikasi untuk tendik;

- 6) Perlu semacam upgrading kompetensi layanan prima;
  - 7) Harapannya, tenaga kependidikan yang berstatus kontrak antara staf administrasi dengan staf gajinya jangan disama ratakan, hargailah staf administrasi yang sudah kuliah mengeluarkan biaya dan bekerja dengan keilmuan mendalam; Perlu adanya bimtek khusus bidang pekerjaan, dan perlu adanya konsentrasi bidang pekerjaan;
  - 8) Semoga ada kesempatan untuk studi lanjut dan dibiayai oleh STIT Miftahul Midad
- Gfhiy

b. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan SDM Untuk Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad

Pengertian kesejahteraan selain berupa gaji, juga dapat berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pakaian, dan lain sebagainya yang diberikan secara tetap. Kesejahteraan merupakan pendorong seorang tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dan disiplin. Oleh sebab itu pihak STIT Miftahul Midad diharapkan bisa memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja setiap tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad ditunjukkan pada Tabel 3.9

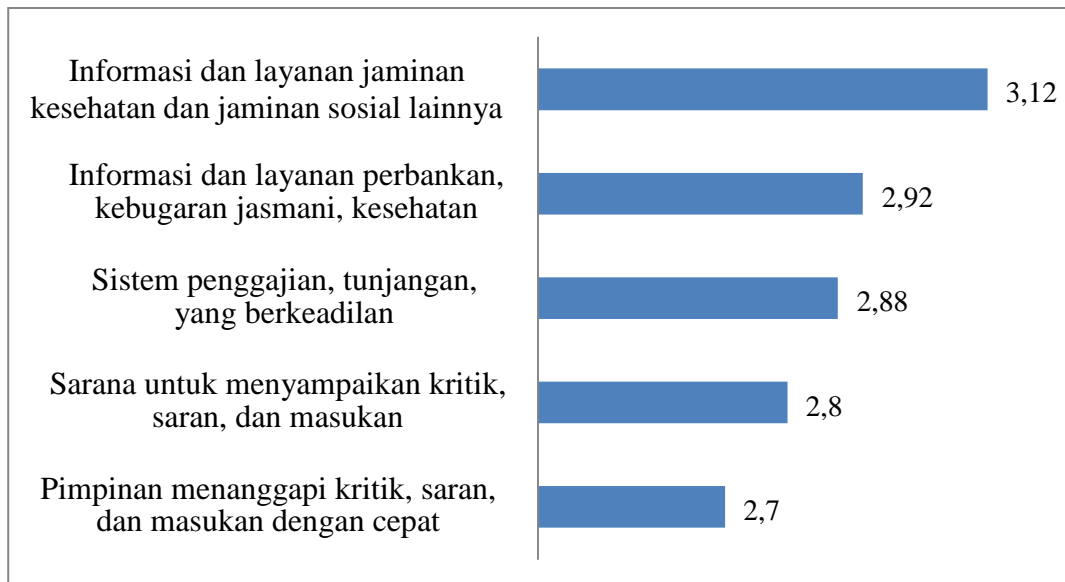
Tabel 3.9 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024

No	Kuesioner	Rata- rata	Kriteria
1	STIT Miftahul Midad menanggapi kritik, saran, dan masukan dengan cepat	2,66	Puas
2	STIT Miftahul Midad menyediakan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan	2,77	Puas
3	STIT Miftahul Midad menyelenggarakan sistem penggajian dan tunjangan yang berkeadilan	2,91	Puas
4	Mendapatkan informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan	3,02	Puas
5	Mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya	3,12	Puas
Rata-rata		2.90	Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.



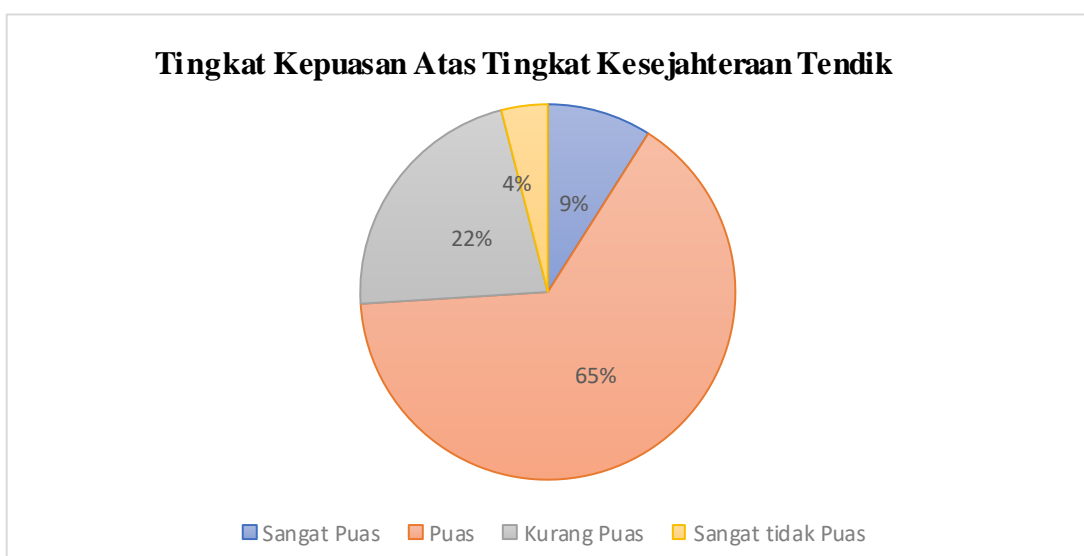
Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 (lima) unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kesejahteraan di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024, semua unsur untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan menyatakan Puas dengan nilai 2.90. Secara grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan Pengembangan SDM untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STIT Miftahul Midad TA 2023/2024 ditunjukkan pada Grafik berikut :



Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa unsur mendapatkan informasi dan layanan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya mendapat nilai tertinggi yaitu 3,12 atau dalam kategori puas. Sementara terkait tanggapan kritik, saran, dan masukan oleh STIT Miftahul Midad dan sarana penyampaian kritik, saran, dan masukan dirasa paling perlu untuk dilakukan perbaikan. Hal itu ditunjukkan pada perolehan nilai terendah yaitu 2.7 dan 2.8. Penilaian pada aspek ini tidak jauh berbeda apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Secara umum persentase kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengembangan Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad TA 2023/2024 ditunjukkan pada Diagram berikut:

Gambar 3.10 Persentase Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Kesejahteraan di STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024



Meskipun sebagian besar memberikan nilai positif pada aspek ini, namun masih terdapat beberapa kritik, saran, dan masukan terkait dengan pengembangan kesejahteraan, antara lain:

- 1) Memberi kesejahteraan yang adil sesuai pengabdian dengan membuat aturan yang sesuai kesepakatan;
- 2) Family gathering segera diadakan;
- 3) Tingkatkan respon terhadap keluhan-keluhan yang ada;
- 4) Perlu adanya peningkatan tarif lembur R2 bagi tendik;
- 5) Sosialisasi mengenai layanan dan jaminan sosial yang didapat tendik, dan terkait program cuti tahunan;
- 6) Diadakan outbond bersama keluarga yang sampai saat ini belum pernah terwujud;
- 7) Cek kesehatan rutin yang disediakan untuk karyawan per triwulan atau per semester;
- 8) Seluruh pegawai memperoleh tunjangan Kesehatan dan ketenagakerjaan sebagai hak yang wajib diberikan kepada pegawai;
- 9) Besaran Dana sosial (Kematian, Sakit, Menikah, dll) antara pegawai tetap dan kontrak seharusnya disamakan agar tercipta rasa keadilan

## **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 STIT Miftahul Midad untuk kedepan menjadi lebih baik. Kesimpulan dan rekomendasi disajikan sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari survey kepuasan dosen STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 adalah sebagai berikut: (1) Seluruh aspek dinilai dosen rata-rata *Puas*; (2) Aspek Pengembangan Kompetensi Dosen yang dinilai paling rendah adalah kriteria kesempatan mengikuti short course/magang/studi banding dalam negeri maupun luar negeri; (3) Aspek pengembangan Karir, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria mengenai reward dan punishment yang sesuai dengan prestasi/tindakan indisipliner; (4) Aspek layanan penelitian, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian, (5) Aspek layanan pengabdian kepada masyarakat, kriteria yang dinilai paling rendah adalah pemerataan pengabdian masyarakat berdasarkan kualifikasi dan distribusi dosen, serta kriteria ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi; (6) Aspek layanan kesejahteraan, kriteria yang dinilai paling rendah adalah kriteria terkait pemberian informasi dan layanan perbankan, kebugaran jasmani, kesehatan, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya; (7) Dosen menilai kurangnya orientasi/ matrikulasi/ bimbingan bagi dosen baru terkait dengan tupoksinya

Sedangkan hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan Pengembangan SDM STIT Miftahul Midad T.A. 2023/2024 adalah sebagai berikut: (1) seluruh aspek dinilai *Puas* dan aspek yang dinilai paling rendah adalah layanan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan; (2) Aspek pengembangan kompetensi terkait dengan kebijakan studi lanjut dan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri luar kampus untuk tenaga kependidikan mendapatkan nilai terendah; (3) Aspek pengembangan karir di STIT Miftahul Midad Lumajang yang dinilai paling rendah adalah informasi dan layanan tentang jenjang karir; 4) Aspek pengembangan kesejahteraan yang dinilai paling rendah adalah kecepatan universitas menanggapi kritik, saran, dan masukan; (5) Kurangnya fasilitasi terhadap pengembangan studi

lanjut, fasilitasi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tendik dalam pelayanan kepada civitas akademika; (6) Belum terdapat kebijakan penjenjangan karir untuk Tenaga Kependidikan. Penjenjangan karier bukan hanya untuk Dosen saja namun Tenaga Kependidikan juga perlu, maka diharapkan segera dibuat kebijakan tersebut untuk menambah semangat kerja para Tenaga Kependidikan; (7) Pemberian reward dan punishment kepada para Tenaga Kependidikan sebaiknya dilihat dari bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, bukan hanya dilihat dari jam kehadiran saja dan juga harus tepat sasaran

## **B. Rekomendasi**

1. Penyusunan standar mutu dosen, dilengkapi dengan aturan penghargaan, dan sanksi pencapaian standar, selanjutnya membuat lembar persetujuan yang ditandatangani oleh masing-masing dosen;
2. Koordinasi Pengembangan SDM dan IT untuk meningkatkan kecepatan dan ketanggapan dalam pengurusan akses Sistem Informasi Akademik Mahasiswa (SIMMA), sehingga pegawai baru secara otomatis mendapat akses pada Sistem Informasi Akademik.
3. Pengembangan SDM menyusun program tahunan yang jelas terkait short course/magang/studi banding atau program-program pelatihan dalam negeri ataupun luar negeri untuk seluruh dosen ataupun tenaga kependidikan dengan kuota yang telah ditentukan;
4. Peraturan terkait dengan dosen dan pegawai (tenaga kependidikan) baiknya dijadikan sebagai starter kit bagi setiap dosen atau tenaga kependidikan yang baru di STIT Miftahul Midad;
5. STIT Miftahul Midad dirasa perlu membuat Blue Print atau rencana pengembangan dosen dan tenaga kependidikan termasuk analisis kinerjanya;
6. Pengaktifan kembali kegiatan kebugaran jasmani dan kesehatan sesuai protokol kesehatan;
7. Pelaksanaan bimtek khusus bidang pekerjaan bagi tenaga kependidikan, dan perlu adanya konsentrasi bidang pekerjaan;
8. STIT Miftahul Midad menunjuk bagian khusus yang menanggapi dan mengawal kritik, saran, dan masukan demi perbaikan STIT Miftahul Midad agar ditanggapi dengan cepat, serta adanya informasi tindak lanjut yang telah dilakukan;
9. Adanya penilaian kinerja secara terukur dan jelas sebagai tolak ukur pemberian *punishment* dan *reward*;
10. Kebijakan *reward* dan *punishment* tegas dilakukan, dibuktikan dengan list detail secara tertulis dan berkomitmen untuk dilakukan pada periode waktu tertentu;

11. Penyediaan informasi layanan tertulis, misalnya tunjangan anak, bila jumlah anak tambah bagaimana cara pengajuannya;
12. Aspek-aspek yang telah diidentifikasi harus menjadi bagian penting dari Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara pelayanan kemahasiswaan dan bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen;
13. RTL yang telah ditindak lanjutnya dan dikaji dalam RTM unit akan menjadi materi tinjauan dalam RTM STIT Miftahul Midad.