



UNIVERSITAS ISLAM 45 BEKASI

Preparing the future

LAPORAN



**KEPUASAN DOSEN TERHADAP PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LINGKUNGAN
UNIVERSISITAS ISLAM 45 BEKASI**

TAHUN 2022

DIREKTORAT UMUM KEUANGAN DAN SDM (DUKS)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi Timur 17113

(021) 8801027, 8802015, 8808851-52

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
SK Tim Survey Kepuasan Dosen terhadap pengelolaan SDM	2
A. Latar belakang.....	3
B. Tujuan.....	5
C. Sasaran	5
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metode	6
F. Hasil Penelitian.....	13
DAFTAR PUSTAKA	28
LAMPIRAN	29



**UNIVERSITAS ISLAM "45"
(UNISMA)**

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52 Fax. (021) 8801192, 8808853

**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI
NOMOR : 201 / SK / UNISMA / RT / XI / 2022**

TENTANG

**PEMBENTUKAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN
LAYANAN PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022
UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI**

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan kepuasan layanan pengelolaan SDM di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi, maka dipandang perlu dibentuk kelompok kerja untuk menyusun dan mengevaluasi kepuasan layanan pengelolaan SDM;
- b. Bahwa oleh karena itu perlu dikeluarkan Surat Keputusan Rektor yang mengatur dan menetapkan Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 sebagaimana dimaksud butir a).
- Mengingat : a. Undang-undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-undang Nomor : 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Undang-Undang Nomor : 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- e. Peraturan Rektor Nomor : 005/PER.PEG/UNISMA/RT/IV/2015 tentang Peraturan Kepegawaian UNISMA.
- f. Surat Keputusan Rektor Nomor : 129/SK/UNISMA/RT/VI/2019 tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Pembiayaan Kegiatan Universitas Hasil Penyempurnaan di Lingkungan UNISMA.
- g. Surat Keputusan Rektor Nomor : 135/SK/UNISMA/RT/X/2021 tentang pemberlakuan Statuta UNISMA Bekasi Tahun 2021.
- Memperhatikan : Pembentukan tim tanggal 08 November 2022.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan : Membentuk Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Pertama : Mengangkat nama-nama yang tercantum dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Kedua : Tim mempunyai tugas menyusun dan mengevaluasi Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Islam "45" Bekasi.
- Kedua : Mewajibkan kepada nama-nama yang tercantum pada lampiran Surat Keputusan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggungjawab.
- Ketiga : Memberikan kepada saudara yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan hak-hak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.
- Kelima :

Ditetapkan di : Bekasi
Pada tanggal : 10 November 2022

Rektor,

Dr. Hermanto, Drs., M.M., M.Pd.

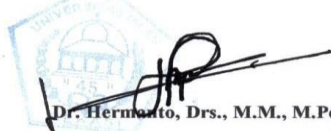
Tembusan disampaikan kepada :
1. Wakil Rektor I, II, III dan IV UNISMA Bekasi
2. Dir. DUKS UNISMA Bekasi
3. Arsip

LAMPIRAN : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI
NOMOR : 201 / SK / UNISMA / RT / XI / 2022
TENTANG : PEMBENTUKAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN LAYANAN
PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2022

SUSUNAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN
LAYANAN PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022
UNISMA BEKASI

No.	Nama Anggota	Jabatan
1.	Dewi Siti Bunyanah, S.H.	Penanggung Jawab
2.	Achmad Firmansyah, S.E.	Ketua
3.	Sesilia Suciatty Hidayat, S.Kom.	Sekretaris
4.	Siti Nurhidayah, M.Psi.	Anggota
5.	Siti khadijah, S.Sos., M.Si.	Anggota
6.	Ratna Juwita, S.E.	Anggota
7.	Sumarlin	Anggota

Ditetapkan di : Bekasi
Pada tanggal : 10 November 2022
Rektor,


Dr. Hermanto, Drs., M.M., M.Pd.

A. Latar belakang

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menciptakan generasi muda yang berkualitas, memiliki pemikiran yang kritis, kreatif, inovatif, dan mampu bertahan pada era persaingan global abad ke-21 (Aries Susanty, 2018). Komponen utama dalam pengelolaan dan pelaksanaan suatu perguruan tinggi menurut Djoko Santoso (2018) antara lain dosen maupun tenaga kependidikan, pengelola kampus dan system informasi kampus.

Secara konseptual, pendidikan bermutu diartikan sebagai layanan kependidikan yang mampu mendayagunakan sumber-sumber pendidikan (Qomar, 2007). Dalam proses pengembangan organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang ada, baik sumber daya sarana dan prasaranya maupun sumber daya manusia. Menurut Handoko (1998) bahwa diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang paling dapat mempengaruhi maju mudurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja bagi para pegawai perlu diperhatikan dalam manajemen perusahaan, karena dampak dari ketidakpuasan dalam bekerja dapat mengganggu performa kerja, seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan pegawai puas atau tidak.

Hampir semua perusahaan atau organisasi mengakui bahwa moral pegawai dan kepuasan kerja dianggap sangat penting dalam suatu organisasi. Para pegawai yang merasa puas merupakan suatu prasarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas dan pelayanan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan melakukan survey kepuasan pegawai. Beberapa ahli menemukan bahwa di dalam proses pelaksanaan survey terbukti adanya realita, dimana para pegawai yang mencapai nilai tertinggi dalam survey kepuasan cenderung untuk memiliki pelanggan yang paling merasa puas. Jadi, agar organisasi mencapai tingkat kinerja yang tinggi, maka mereka harus memiliki pelanggan yang dilayani oleh pegawai yang merasa puas.

Untuk mengetahui apakah pegawai UNISMA puas dan bangga bekerja di organisasinya menjadi sangat penting, karena organisasi UNISMA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan dimana yang menjadi modal utamanya adalah kualitas kinerja pegawainya. Bagi UNISMA, pegawai adalah modal

intelektual yang sangat berharga bagi organisasi sehingga pandangan mereka terhadap organisasi, masa depan mereka dan kepuasan terhadap pelaksanaan program kerja harus menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Islam “45” pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan Dosen baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir.

B. Tujuan

Survei ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat kepuasan Dosen terhadap pelayanan dari sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia di UNISMA ;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan Sumber Daya Manusia ;
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan system pengeloaan Sumber Daya Dosen ;
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan

C. Sasaran

1. Mendorong partisipasi Dosen sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja layanan Dosen.
2. Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi produktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan kepada Dosen.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut Handoko (1998) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih lanjut menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:350) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbin (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sedangkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Selanjutnya menurut Wexley dan Yuki (dalam mangkunegara, 2004) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap aspek pekerjaan. Perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek pekerjaan pekerjaan di perusahaan ini menjadi bagian yang cukup penting untuk melihat seberapa besar karyawan nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan menghasilkan informasi mengenai gambaran secara riil mengenai sikap, pendapat, dan persepsi yang diberikan pegawai terhadap pelayanan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Islam 45.

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden penyusunan kuesioner ini menggunakan model skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur penyesuaian diri, lingkungan kerja serta kepuasan kerja seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena kepuasan kerja. Pilihan jawaban yang diberikan adalah sangat tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik. Kepuasan pegawai atas pengelolaan sumber daya manusia yang diukur adalah kepuasan kerja yang diperoleh dari faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang disediakan oleh universitas. Menurut teori dua faktor aspeknya antara lain adalah 1) Pengembangan Kompetensi, 2) Pengembangan Karir/Jabatan 3) Tugas Tambahan, 4) Kesejahteraan, 5)

Kesehatan, 6) Sosial dan Keagamaan, 7) Penilaian Kinerja. Berdasarkan aspek-aspek tersebut disusun instrument kepuasan Dosen (Tabel 1).

Tabel.1 Kerangka Instrumen Kepuasan Dosen

Aspek	Item Pernyataan
Pengembangan Kompetensi	1. Kesempatan menempuh Studi lanjut
	2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas
	3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop
	4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir
	5. Dukungan peningkatan kompetensi profesional/sertifikasi
	6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan
	7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian
Pengembangan Karir/Jabatan	8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural
	9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan
	10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional
	11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional
	12. Program Pengembangan jenjang karir
Tugas Tambahan	13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas
	14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.
	15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi
	16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi
Kesejahteraan	17. Informasi tunjangan pegawai (Struktural, fungsional)
	18. Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)
	19. Implementasi tunjangan pegawai
	20. Implementasi fasilitas pegawai
	21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak
	22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan
Kesehatan	23. Fasilitas BPJS kesehatan
	24. Kegiatan dan fasilitas olahraga
Sosial dan Keagamaan	25. Kegiatan keagamaan
	26. Layanan konseling keagamaan
	27. Layanan konseling (psikologi)
	28. Employee Gathering
	29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja

Penilaian Kinerja	30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan
	31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)
	32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)
	33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)
	34. Pemberian penghargaan dan sanksi

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan instrument yang valid. Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini merupakan validitas isi (*content validity*). Menurut Ibrahim dkk (2018) validitas isi berhubungan dengan kemampuan instrumen untuk menggambarkan secara tepat mengenai domain perilaku yang diukur. Kemudian menurut Azwar (2017) Validitas isi adalah validitas yang diuji kelayakannya melalui kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*), proses tersebut merupakan validitas *logical* sebagai bagian dari validitas isi. Setelah *Expert Judgements* memberikan penilaian diperoleh skor Aiken's V dari 34 aitem tersebut. Secara keseluruhan 34 aitem tersebut dinyatakan valid dengan rentang skor 0,94-1,00.

Selain dilakukan pengujian validitas isi, pada penelitian ini juga menggunakan validitas konstruk (*construct validity*). Menurut Azwar (2017) validitas konstruk merupakan suatu gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. Berdasarkan hasil pengujian validitas konstruk terhadap 34 aitem dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka dapat diketahui bahwa seluruh item instrumen kepuasan pegawai dinyatakan valid dengan besar *r* pearson correlation antara 0,524-0,800. Pengujian tingkat validitas instrument ditujukan untuk mengukur pemahaman responden tersebut terhadap isi kuesioner. Secara terperinci data hasil uji validitas dijelaskan dalam tabel .

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan

No Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1. Kesempatan menempuh Studi lanjut	0.656**	0,000	Valid
2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	0.669**	0,000	Valid

No Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/work shop	0.672**	0,000	Valid
4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	0.741**	0,000	Valid
5. Dukungan peningkatan kompetensi profesional/sertifikasi	0.677**	0,000	Valid
6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	0.753**	0,000	Valid
7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	0.708**	0,000	Valid
8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	0.686**	0,000	Valid
9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	0.715**	0,000	Valid
10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	0.615**	0,000	Valid
11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	0.641**	0,000	Valid
12. Program Pengembangan jenjang karir	0.800**	0,000	Valid
13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	0.612**	0,000	Valid
14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	0.736**	0,000	Valid
15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	0.695**	0,000	Valid
16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	0.702**	0,000	Valid
17. Informasi tunjangan pegawai (Struktural, fungsional)	0.670**	0,000	Valid
18. Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	0.670**	0,000	Valid
19. Implementasi tunjangan pegawai	0.599**	0,000	Valid
20. Implementasi fasilitas pegawai	0.668**	0,000	Valid
21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	0.534**	0,000	Valid
22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	0.558**	0,000	Valid
23. Fasilitas BPJS kesehatan	0.524**	0,000	Valid
24. Kegiatan dan fasilitas olahraga	0.639**	0,000	Valid
25. Kegiatan keagamaan	0.623**	0,000	Valid
26. Layanan konseling keagamaan	0.707**	0,000	Valid
27. Layanan konseling (psikologi)	0.746**	0,000	Valid
28. Employee Gathering	0.711**	0,000	Valid

No Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	0.729**	0,000	Valid
30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	0.706**	0,000	Valid
31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	0.683**	0,000	Valid
32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	0.669**	0,000	Valid
33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	0.737**	0,000	Valid
34. Pemberian penghargaan dan sanksi	0.620**	0,000	Valid

Sumber: SPP diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji validitas instrumen kepuasan pegawai menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig. 2 tailed) hasil korelasi masing-masing skor dengan skor total (jumlah) lebih kecil dari α (0.00). Maka, hasil uji aitem mengenai kepuasan pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015) yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas pada sebuah instrumen menjadi syarat untuk menguji validitas instrumen, maka dari itu walaupun instrumen yang valid umumnya sudah pasti reliabel, tetapi menurut Sugiyono (2015) pengujian reliabilitas pada instrumen tetap perlu dilakukan. Karena instrumen dapat dikatakan reliabel jika mampu mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten.

Menurut Azwar (2017) salah satu ciri instrumen pengukuran memiliki kualitas yang baik dapat dicirikan dengan reliabel, yaitu menghasilkan skor yang baik dengan *error* pengukuran yang relatif kecil. Reliabilitas mengarah pada kepercayaan dan konsistensi hasil ukur, serta memiliki makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran seandainya dilakukan pengukuran ulang.

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26 for Windows* yang hasilnya berguna sebagai petunjuk reliabel atau tidaknya suatu instrumen pengukuran yang dapat dilihat pada tabel kategori reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*, yaitu:

Tabel. 3 Kategori Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Kategori	Keterangan
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 34 item instrumen kepuasan pegawai dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, dapat diketahui nilai reliabilitasnya sebesar 0,963 atau berada dalam kategori sangat reliabel.

3. Teknik Analisis Data

Pada survey kepuasan ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji beda mean berdasarkan karakteristik subyek. Teknik analisa deskriptif kuantitatif adalah menunjukkan hasil kategori persentase mengenai perilaku berkendara agresif. Analisis ini menurut Latipah (2014) hanya sampai pada taraf deskriptif, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga bisa lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan, uraian kesimpulan hanya didasari oleh angka yang datanya diolah tidak terlalu dalam.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan kategorisasi statistik empirik dan hipotetik yang bertujuan untuk mengkategorisasikan subjek penelitian ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan kriteria atau atribut yang diukur.

Langkah-langkah dalam analisis kepuasan pegawai sebagai berikut:

a. Analisis Skor

Pada tahap ini dilakukan dengan menghitung rata-rata skor yang ditunjukkan oleh Setiap item pertanyaan dan setiap aspek. Selanjutnya ditentukan nilai rata-rata tetimbang yaitu dengan membagi jumlah bobot setiap aspek dengan jumlah aspek/unsur kepuasan. Bobot nilai rata-rata tetimbang dalam survey kepuasan ini adalah 0,143.

$$\text{Bobot nilai rata-rata tetimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{7} = 0,142857$$

Selanjutnya menghitung skor kepuasan pegawai dengan menghitung total nilai persepsi per aspek dibagi jumlah aspek dikalikan dengan nilai tetimbang.

b. Menghitung indeks kepuasan pegawai

Indeks kepuasan pegawai dibuat rentang antara 25-100. Indeks kepuasan pegawai diperoleh dari skor kepuasan setiap aspek dikalikan angka 25. Selanjutnya menentukan kategori kepuasan pegawai. Nilai pelayanan dan kategori kepuasan pelayanan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel. 4 Nilai Persepsi, Interval Skor Kepuasan, Interval Konversi IKP, Mutu Pelayanan dan Kategori Kepuasan Pelayanan adalah sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Interval Skor KP	Interval Indeks KP	Mutu Pelayanan	Kategori Indeks Kepuasan
1	1.00 - 2.5996	25.00 - 64.99	D	Tidak Baik
2	2.60 - 3.064	65.00 - 76.60	C	Cukup Baik
3	3.0644 - 3.532	76.61 - 88.30	B	Baik
4	3.5324 - 4.00	88.31 - 100.00	A	Sangat Baik

Tahapan akhir berisi kesimpulan terhadap hasil Survei kepuasan pelayanan SDM serta saran rekomendasi tindak lanjut yang harus dilakukan terutama pada unsur-unsur yang memiliki nilai kurang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelayanan SDM Universitas Islam 45.

c. Analisis Gap

Analisis Gap yaitu melihat perbandingan antara apa yang diharapkan oleh pelayanan pengelolaan SDM dengan apa yang pegawai alami dan rasakan. Untuk analisis Gap dipergunakan IKP (Indeks Kepuasan Pegawai). Semakin tinggi atau semakin besar nilai IKP berarti semakin dekat Gap antara apa yang diharapkan oleh penerima layanan pengelolaan SDM dengan apa yang mereka alami, sehingga akan semakin bagus atau baik tingkat pelayanan yang diberikan. Sebaliknya semakin

kecil atau rendah nilai IKP berarti semakin besar Gap antara apa yang diharapkan oleh penerima layanan pengelolaan SDM. Penilaian IKP berdasarkan *range* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel. 5 Penilai IKP berdasarkan Range

No	Indeks Kepuasan	Kreteria Analisis Gap
1	$IKP \leq 36$	<i>sangat tidak mendekati harapan</i>
2	$37 \leq IKP \leq 64$	<i>tidak mendekati harapan</i>
3	$65 \leq IKP \leq 76$	<i>cukup mendekati harapan</i>
4	$76 \leq IKP \leq 88$	<i>mendekati harapan</i>
5	$88 \leq IKP \leq 100$	<i>sangat mendekati harapan</i>

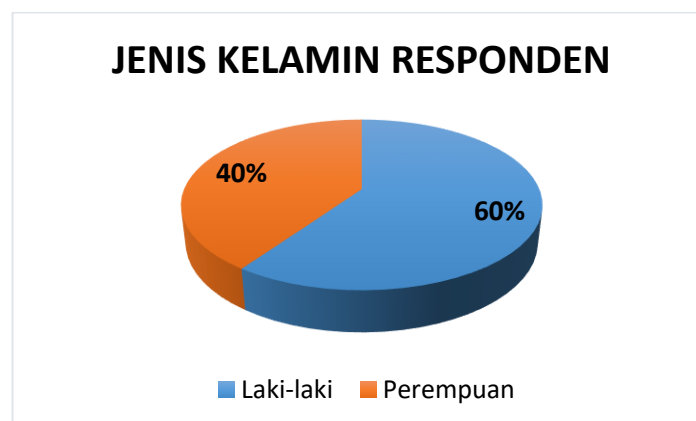
F. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah dosen tetap Universitas Islam 45 Bekasi yang berjumlah 139 responden yang dilaksanakan pada bulan November 2022 dengan link kuisioner survey berikut <https://forms.gle/F1QhTaL6aVwBTYU26>. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh deskriptif sebagai berikut:

1. Deskripsi survey kepuasan dosen berdasarkan karakteristik responden

a. Deskripsi responden survey kepuasan dosen berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden survey kepuasan Dosen Universitas Islam 45 Bekasi pada tahun 2022 berjumlah 139 orang. Karakteristik responden Survey Kepuasan Dosen berdasarkan jenis kelamin yang mendapatkan pelayanan pengelolaan Layanan SDM, dapat diketahui dari Gambar 1. Yakni sebagai berikut:

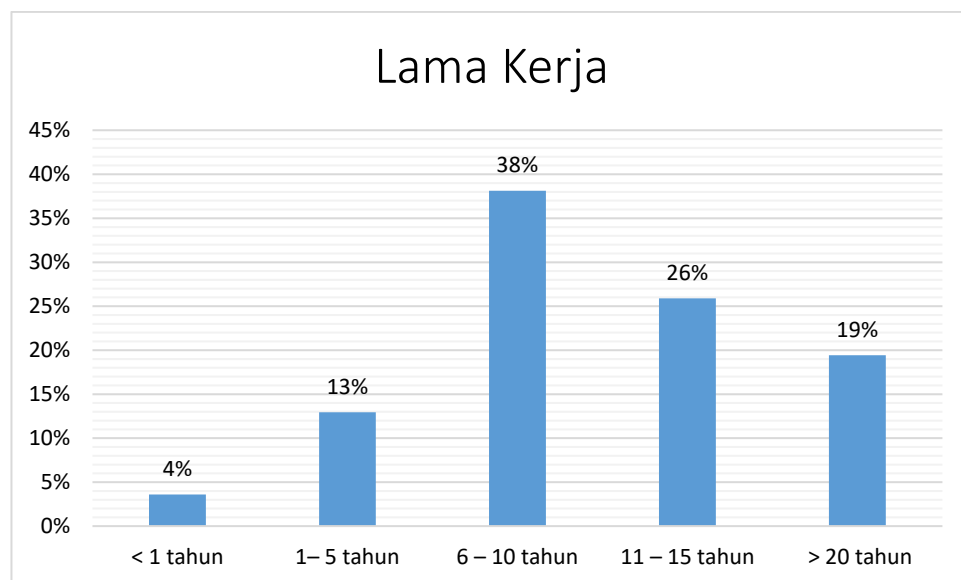


Gambar 1. Deskripsi Dosen berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1. menunjukkan bahwa dosen yang mendapatkan pelayanan berdasarkan jenis kelamin laki-laki 60% dan perempuan (40%). Nampak bahwa dosen yang bersedia menjadi responden lebih banyak laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa dosen laki-laki lebih antusias dalam melakukan evaluasi pengelolaan SDM dengan harapan ada upaya peningkatan pelayanan SDM oleh Universitas Islam 45.

b. Deskripsi survey kepuasan dosen berdasarkan lama kerja

Data selanjutnya menggambarkan tentang durasi waktu kerja dosen yang dibagi menjadi 5 kategori, yakni (1) kurang dari 1 tahun, (2) 1-5 tahun, (3) 6-10 tahun, (4) 11-15 tahun, dan (5) diatas 20 tahun. Berikut hasil yang didapatkan dari survey:

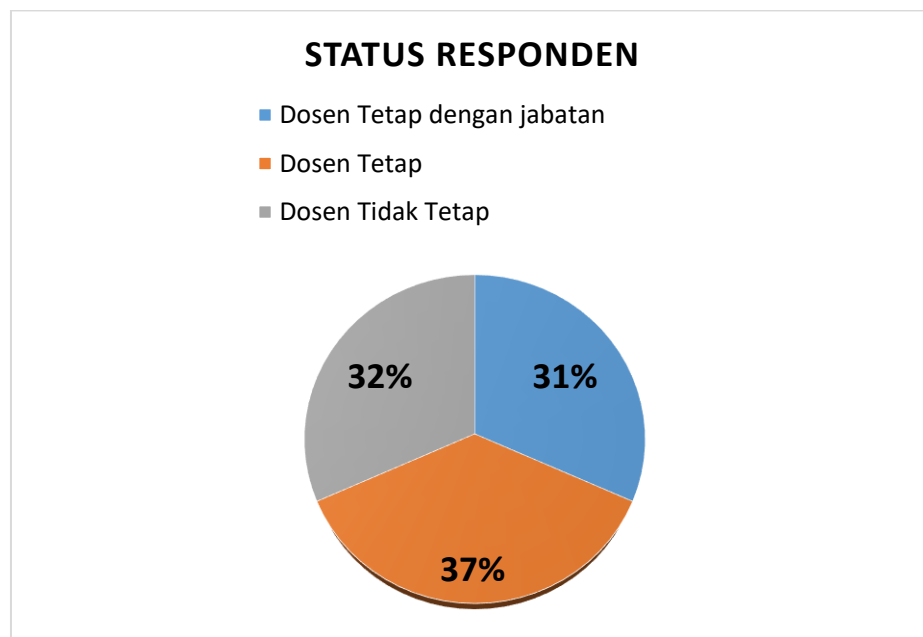


Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Berdasarkan Gambar 2. nampak bahwa usia responden berdasarkan lama kerja 38% antara 6-10Tahun. Selanjutnya 26% sudah bekerja 11-15 tahun, 19% di atas 20 tahun, 13% antara 1-5 tahun dan terendah 4% dengan lama kerja di bawah 1 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja dosen yang mengisi kuisioner lebih banyak di rentang 6 – 10 tahun bekerja di Universitas Islam 45. Hanya 4 % yang memiliki lama waktu bekerja. Artinya dosen yang di UNISMA umumnya sudah berpengalaman mengajar dengan persentase sebanyak 83% diatas 5 tahun. data ini juga menunjukkan jika dosen di UNISMA umumnya bertahan atau betah bekerja di UNISMA hingga puluhan tahun.

c. Deskripsi survey kepuasan pegawai berdasarkan status

Status Dosen di Universitas Islam 45 Bekasi terdiri dari 1) Dosen Tetap Yayasan 2) Dosen Tidak Tetap ber NIDN dan 3) Dosen Tetap Yayasan yang memiliki jabatan atau tugas tambahan dalam struktural. Gambar 3 menunjukkan data karakteristik dosen berdasarkan status.



Gambar 3. Status Responden

Berdasarkan Gambar 3. Mengenai status dosen di Universitas Islam 45, maka terkategori menjadi 3 kategori dengan hasil yakni 37% dosen yang mengisi survey merupakan dosen tetap, sebesar 32 % dosen tidak tetap dan sebesar 31 % merupakan dosen tetap dengan jabatan struktural seperti menjadi ketua program studi, wakil rektor, dekan dan lain sebagainya.

d. Deskripsi survey kepuasan pegawai berdasarkan unit kerja

Kuisisioner disebarkan kepada seluruh dosen di Universitas Islam 45 dengan jumlah 249 dosen, namun yang mengisi sebesar 136 orang atau 54,6 % dengan rincian per program studi sebagai berikut:

Tabel.6 Deskripsi Partisipasi Dosen Program Studi yang Mengisi Kuisioner

Fakultas/ Pascasarjana	Program Studi	Frek	%
Faperta	Agribisnis (S1)	1	1%
FAI	Akhwal Al Syakhsyah (S1)	1	1%
	Pendidikan Agama Islam (S1)	2	1%
	Perbankan Syariah (S1)	4	3%
Fak Ekonomi	Akuntansi (S1)	9	6%
	Manajemen (S1)	2	1%
FKSB	Sastra Inggris (S1)	2	1%
	Ilmu Komunikasi (S1)	7	5%
FISIP	Ilmu Administrasi Negara (S1)	4	3%
	Ilmu Pemerintahan (S1)	5	4%
	Psikologi (S1)	5	4%
	Manajemen Administrasi (D3)	2	1%
FKIP	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (S1)	13	9%
	Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (S1)	33	24%
	Pendidikan Geografi (S1)	10	7%
Fak Teknik	Teknik Elektro (D3)	3	2%
	Teknik Elektro (S1)	5	4%
	Teknik Komputer (D3)	6	4%
	Teknik Mesin (D3)	4	3%
	Teknik Mesin (S1)	9	6%
	Teknik Sipil (S1)	4	3%
Pasca Sarjana	Magister Ilmu Pemerintahan (S2)	4	3%
	Magister Pendidikan Agama Islam (S2)	3	2%
	Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)	1	1%
		139	100%

Pada tabel 6. diatas maka program studi yang seluruh dosennya 100% berpartisipasi mengisi kuisioner adalah program studi Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (S1) sebanyak 33 dosen dan Geografi (S1) sebanyak 10 dosen. Data 139 (54,6%) dosen yang mengisi kuisioner dari 249 dosen sudah diatas 50% dari target 50 % dosen yang mengisi kuisioner.

Sementara program studi yang dosennya paling sedikit berpartisipasi mengisi kuisioner adalah Agribisnis (S1). Akhwal al Syakhsyah (S1) dan Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2). Masing-masing prodi tersebut, dosennya hanya 1 orang yang berpartisipasi mengisi kuisioner.

a. Kepuasan dosen berdasarkan aspek kepuasan

1) Aspek Pengembangan Kompetensi

Tabel 7. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Tabel.7 Deskripsi Kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Pengembangan Kompetensi

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase %
1	Sangat Tidak Baik	1	0.7
2	Tidak Baik	11	7.9
3	Baik	92	66.2
4	Sangat Baik	35	25.2
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 7. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek pengembangan kompetensi di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil sebesar 91,4% yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi bagi dosen di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Hanya 8,6 % yang menyatakan pengembangan kompetensi bagi dosen tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Islam 45 memberikan kesempatan yang besar untuk seluruh dosennya untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi ini dapat berupa pelatihan, seminar, studi lanjut dan lain sebagainya. Pengembangan kompetensi dapat diikuti oleh dosen baik keluar UNISMA maupun yang di lakukan oleh UNISMA sendiri. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan bagi dosen UNISMA adalah mengikuti pelatihan dari BAN-PT, pelatihan membuat proposal bekerjasama dengan lembaga luar negeri dan lain sebagainya. Selain itu UNISMA juga memberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti sertifikasi profesional dari LSP.

2) Aspek Pengembangan Karir/Jabatan

Tabel 8. Menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek pengembangan karir atau jabatan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.8 Deskripsi Pengembangan Karir/Jabatan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Baik	1	0.7
2	Tidak Baik	14	10.1
3	Baik	100	71.9
4	Sangat Baik	24	17.3
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 8. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek pengembangan karir/jabatan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 89,2 % dosen menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi dosen di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Hanya 10,08 % yang menyatakan kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi dosen tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan kesempatan yang besar untuk seluruh dosennya untuk mengembangkan karir/jabatannya. Hal ini diperkuat dengan adanya peraturan berupa Sistem Jenjang Karir (SIJAKA) bagi seluruh dosen di lingkungan Universitas Islam 45. Melalui peraturan ini maka kesempatan pengembangan karir/jabatan dilakukan secara terbuka dan transparan kepada dosen UNISMA yang memenuhi syarat sesuai dengan regulasi di UNISMA. Implementasi regulasi sesuai dengan implementasi di lapangan, hal ini tampak dari hasil survey yang menyatakan bahwa 89,2 % pegawai menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi dosen di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Jenjang karir yang dimaksud dapat berupa jenjang karir fungsional dan struktural.

3) Aspek Tugas Tambahan

Tabel 9. Menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek tugas tambahan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.9 Deskripsi Kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Tugas Tambahan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	2	1.4
2	Tidak Baik	7	5.0
3	Baik	98	70.5
4	Sangat Baik	32	23.0
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 9. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek tugas tambahan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 93,5 % menyatakan bahwa dosen diberikan tugas tambahan dengan kategori sangat baik dan baik. Hanya 6,5 % yang menyatakan tugas tambahan tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan pekerjaan berupa tugas tambahan hampir merata disemua dosen. Tugas tambahan ini akan dimasukan sebagai kinerja penunjang dalam laporan kinerja dosen yang dilaporkan secara rutin ke SISTER dan AKP (Audit Kinerja Dosen) UNISMA. Tugas tambahan dapat berupa tim dalam Pokja yang dilaksanakan rutin setiap tahun. Bukti dosen ikut dalam tim Pokja berupa SK Penugasan. Diantara tugas tambahan yang diberikan kepada dosen yakni sebagai Auditor Monev Internal, panitia acara dan lain sebagainya.

4) Aspek Kesejahteraan

Tabel 10. Menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek kesejahteraan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.10 Deskripsi Kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Kesejahteraan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	1	0.7
2	Tidak Baik	15	10.8
3	Baik	105	75.5
4	Sangat Baik	18	12.9
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 10. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek kesejahteraan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 88,5 % menyatakan bahwa kesejahteraan dosen terkategori sangat baik dan baik. Hanya 11,5 % yang menyatakan bahwa kesejahteraan dosen tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan penghasilan yang layak berupa penghasilan di atas UMK Kota Bekasi tahun 2022. Berdasarkan penelusuran data dari kompas.com diperoleh informasi jika UMK Kota Bekasi tahun 2022 sebesar Rp 4.816.921,-. Penghasilan dosen UNISMA jika dilihat dari UMK kota bekasi tahun 2022, diatas UMK Kota Bekasi. Bahkan penghasilan rata-rata dosen akan bertambah besar jika dosen tersebut meningkatkan fungsional dan memiliki kinerja yang bagus, seperti melakukan penelitian, Pengabdian pada Masyarakat, pengajaran melebihi 8 SKS dan tugas tambahan seperti masuk dalam tim Pokja.

5) Aspek Kesehatan

Tabel 11. Menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek kesehatan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 11 Deskripsi Kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Kesehatan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	1	0.7
2	Tidak Baik	5	3.6
3	Baik	97	69.8
4	Sangat Baik	36	25.9
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 11. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek kesehatan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 95,7 % menyatakan bahwa jaminan kesehatan dosen terkategori sangat baik dan baik. Hanya 4,3 % yang menyatakan bahwa jaminan kesehatan dosen terkategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan jaminan kesehatan yang dibiayai oleh universitas. Jaminan kesehatan berupa layanan BPJS Kesehatan yang diwajibkan oleh pemerintah. Seluruh dosen UNISMA diikutsertakan dalam layanan BPJS Kesehatan. Jaminan kesehatan bukan hanya diberikan kepada individu dosen

saja, namun juga kepada keluarga dosen apabila diikutsertakan pendaftarannya ke UNISMA. Walaupun untuk iuran BPJS Kesehatan anggota keluarga lain tidak 100% ditanggung oleh UNISMA. Namun jaminan kesehatan ini memberikan keamanan bagi dosen beserta keluarga, jika tiba-tiba sakit tidak harus mengeluarkan biaya untuk berobat.

6) Aspek Sosial dan Keagamaan

Tabel 12. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek keagamaan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 12 Deskripsi kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Keagamaan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Baik	1	0.7
2	Tidak Baik	9	6.5
3	Baik	105	75.5
4	Sangat Baik	24	17.3
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 12. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek keagamaan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 92,8 % menyatakan bahwa layanan sosial dan keagamaan dirasakan oleh dosen terkategori sangat baik dan baik. Hanya 7,2 % yang menyatakan bahwa layanan sosial dan keagamaan yang dirasakan oleh dosen terkategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan layanan sosial dan keagamaan dalam bentuk kegiatan benuansa sosial dan keagamaan Islam sangat dirasakan oleh dosen. Kegiatan sosial yang dirasakan oleh dosen dapat berupa; (1) Santunan anak yatim yang rutin dilaksanakan pada moment hari besar Islam seperti peringatan 1 Muharram, bulan Ramadhan dan hari besar Islam lainnya, (2) kegiatan Pengabdian pada Masyarakat yang dilaksanakan dengan terjun ke lembaga, masyarakat atau instansi sesuai dengan yang direncanakan oleh Program studi masing-masing, (3) dan lain sebagainya.

Sementara kegiatan keislaman di UNISMA dalam bentuk; (1) kegiatan pengajian pada tingkat Universitas yang dilakukan sekali dalam sebulan, (2) kegiatan kajian rutin setiap habis sholat dzuhur di mesjid Al-Fatah, seminggu 2 kali, diisi oleh ustadz-ustadz dari dalam dan luar UNISMA, (3) kajian mar`ahtussholihah, khusus diperuntukan bagi pegawai muslimah dan mahasiswa perempuan yang dilaksanakan sekali dalam sebulan pada hari Jum`at, (3) Tahsin al-Qur`an yang dilaksanakan berkelompok setiap pekan, (4) kegiatan pada momentum Ramadhan, dengan beragam kegiatan, seperti kajian keilmuan, buka puasa bersama, santunan dan lain sebagainya, dan (5) kegiatan hari besar Islam. Beragam kegiatan tersebut tentunya dapat mengisi ruang rohani dosen yang dapat menambah wawasan keislaman dan ketaatan pada Allah SWT.

7) Aspek Penilaian Kinerja

Tabel 13. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan aspek penilaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 13 Deskripsi Kepuasan Dosen Berdasarkan Aspek Penilaian Kinerja

No	Kategori Respon Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Tidak Baik	1	3.4
2	Tidak Baik	9	23.3
3	Baik	105	63.4
4	Sangat Baik	24	9.7
	Total	139	100

Berdasarkan Tabel 13. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan aspek penilaian kinerja di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 73,3 % menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dirasakan oleh dosen terkategori sangat baik dan baik. Sementara sebesar 26,7 % yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dirasakan oleh dosen terkategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 dalam memberikan penilaian kinerja sudah baik. Indikator baik dapat dilihat dari transparansi penilaian, dimana dosen mengetahui aspek apa saja yang dinilai serta jumlah nilai yang didapatkan oleh dosen. Penilaian akan selesai dilakukan apabila laporan penilaian ditanda tangani oleh dosen yang bersangkutan. Artinya nilai yang diperoleh oleh dosen telah sesuai dengan apa yang dilaporkan oleh

dosen yang bersangkutan. Selain itu transparansi juga terkandung didalamnya. Hasil penilaian AKP yang telah ditanda tangani dosen lalu akan dikembalikan kembali ke subdir. SDM untuk dilakukan rekapitulasi per-fakultas dan unit. Lalu lapiran rekapitulasi dikirimkan ke fakultas dan unit masing-masing untuk diketahui oleh pimpinan dan dosen yang bersangkutan.

Penjelasan kategori jawaban setiap aitem pernyataan kepuasan dosen secara terperinci digambarkan dalam Tabel 14.

Tabel. 14 Deskripsi Kategori Jawaban Per Aitem Pernyataan Kepuasan Dosen

No Pernyataan	Respon Jawaban (%); N=139				Rata-rata	Kategori
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
1. Kesempatan menempuh Studi lanjut	1,4	9,4	56,8	32,4	3,35	Baik
2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	1,4	14,4	59,7	24,5	3,03	Baik
3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	0,7	9,4	59,7	30,2	2,79	Baik
4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	2,9	25,2	56,8	15,1	2,85	Baik
5. Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	0,7	10,1	56,1	33,1	2,97	Baik
6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	0,7	12,9	65,5	20,9	2,65	Baik
7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	0,7	2,9	60,4	36	2,79	Baik
8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	0,7	20,1	60,4	18,7	3,32	Baik
9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	2,2	12,9	69,1	15,8	3,09	Baik
10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	1,4	12,2	63,3	23	2,79	Baik
11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	0,7	12,9	61,2	25,2	3,47	Baik
12. Program Pengembangan jenjang karir	1,4	14,4	66,9	17,3	3,00	Baik
13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	1,4	5,8	67,6	25,2	2,56	Baik
14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	1,4	10,8	68,3	19,4	3,03	Baik
15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	2,2	18	69,1	10,8	2,91	Baik
16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	1,4	7,9	57,6	33,1	2,82	Baik

No Pernyataan	Respon Jawaban (%); N=139				Rata-rata	Kategori
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
17. Informasi tunjangan pegawai (Struktural, fungsional)	0,7	13,7	69,8	15,8	3,15	Baik
18. Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	2,9	23	61,9	12,2	2,56	Baik
19. Implementasi tunjangan pegawai	0,7	16,5	68,3	14,4	3,06	Baik
20. Implementasi fasilitas pegawai	1,4	15,8	72,7	10,1	2,76	Baik
21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	2,9	17,3	66,2	13,7	3,00	Baik
22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	2,9	10,1	71,2	15,8	2,71	Baik
23. Fasilitas BPJS kesehatan	2,9	12,2	67,6	17,3	2,76	Baik
24. Kegiatan dan fasilitas olahraga	0,7	5	71,2	23	3,00	Baik
25. Kegiatan keagamaan	0,7	0,7	50,4	48,2	2,85	Baik
26. Layanan konseling keagamaan	0,7	10,8	68,3	20,1	2,91	Baik
27. Layanan konseling (psikologi)	0,7	15,1	70,5	13,7	3,38	Baik
28. Employee Gathering	2,9	17,3	68,3	11,5	3,65	Sangat Baik
29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	0,7	2,9	66,2	30,2	3,00	Baik
30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	2,2	26,6	61,2	10,1	3,44	Baik
31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	2,2	23	63,3	11,5	2,56	Baik
32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	1,4	13,7	74,1	10,8	2,53	Baik
33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	2,9	23,7	63,3	10,1	3,00	Baik
34. Pemberian penghargaan dan sanksi	7,2	33,1	53,2	6,5	2,97	Baik
Rata-rata					3,023	Baik

b. Kepuasan pegawai ditinjau berdasarkan karakteristik responden

1) Kepuasan pegawai berdasarkan jenis kelamin

Tabel 15. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 15 Kepuasan Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelami	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	3.0145	83	0.43566
Perempuan	3.0357	56	0.38366
Total	3.0230	139	0.41419

Berdasarkan Tabel 15. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan jenis kelamin laki-laki di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, rata-rata dosen laki-laki puas dengan nilai 3.01 yang lebih rendah dibanding dengan dosen perempuan dengan nilai rata-rata sebesar 3.03. Nilai rata-rata kepuasan layanan yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi 0.2 dibandingkan laki-laki. Hal ini bisa terjadi karena laki-laki sebagai penanggung jawab keluarga berharap layanan yang dirasakan lebih baik lagi dibandingkan dengan apa yang dirasakan saat ini, seperti layanan kesejahteraan, layanan kesehatan dan lain sebagainya. Dari keseluruhan nilai yang diperoleh maka rata-rata nilai yang diperoleh untuk ayanan SDM menurut jenis kelamin berada **kategori Baik** dengan nilai 3,02.

2) Kepuasan pegawai berdasarkan lama bekerja

Tabel 16. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.16 Kepuasan Dosen Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Mean	N	Std. Deviation
< 1 tahun	3.0000	5	0.58451
1– 5 tahun	3.2717	18	0.35966
6 – 10 tahun	3.0160	53	0.35339
11 – 15 tahun	3.0086	36	0.36310
> 20 tahun	2.8944	27	0.53450
Total	3.0230	139	0.41419

Berdasarkan Tabel 16. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan lama bekerja di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, rata-rata dosen yang bekerja antara 1-5 tahun sebesar 3,27, yang bekerja 6-10 tahun rata-rata sebesar 3,01, yang bekerja 11-15 tahun sebesar 3,00, yang bekerja < 1 tahun sebesar 3,00, dan yang bekerja > 20 tahun sebesar 2,89. Jika dilihat dari nilai rata-rata kepuasan dosen berdasarkan lama bekerja maka diperoleh trend peningkatan nilai rata-rata dari mulai lama bekerja 0-5 tahun. Kemudian ditahun ke-6 sampai 15 tahun relatif stabil dan memasuki waktu bekerja diatas 20 tahun cenderung menurun walaupun nilainya tidak dignifikan, hanya 0,11 saja. Penurunan nilai kepuasan layanan pada saat lama bekerja diatas 20 tahun bisa disebabkan karena faktor kejenuhan bekerja dan juga usia dosen yang rata-rata sudah diatas 50 tahun. Namun bila dilihat dari rata-rata

nilai yang diperoleh maka layanan SDM berdasarkan kategori lama bekerja berada **kategori Baik** dengan nilai 3,02.

3) Kepuasan pegawai berdasarkan status dosen

Tabel 17. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan status dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 17 Kepuasan Dosen Berdasarkan Status

Lama Kerja	Mean	N	Std. Deviation
Dosen Tetap dengan jabatan	2.9536	44	0.29367
Dosen Tetap	2.9667	51	0.43566
Dosen Tidak Tetap	3.1577	44	0.46514
Total	3.0230	139	0.41419

Berdasarkan Tabel 17. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan status dosen di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, rata-rata dosen yang berstatus tidak tetap nilainya cenderung lebih tinggi di angka 3,15 dibandingkan dengan dosen tetap dan dosen tetap dengan jabatan bernilai sebesar 2,9. Hal ini disebabkan karena dosen tetap apakah dengan jabatan atau tidak merasakan sepenuhnya layanan yang diberikan oleh UNISMA selama ia bekerja di UNISMA. Berbeda dengan dosen tidak tetap yang tidak merasakan sepenuhnya layanan dari UNISMA, seperti layanan penilaian kinerja yang tidak diterima dosen tidak tetap. Namun bila dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh maka layanan SDM menurut status dosen berada **kategori Baik** dengan nilai 3,02.

4) Kepuasan pegawai berdasarkan unit kerja

Tabel 18. menjelaskan deskripsi kepuasan dosen berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 18 Kepuasan Dosen berdasarkan Unit Kerja

Fakultas/ Pascasarjana	Program Studi	Mean	N	Std. Deviation
Faperta	Agribisnis (S1)	2.7900	1	.
FAI	Akhwal Al Syakhshiyah (S1)	4.0000	1	.
	Pendidikan Agama Islam (S1)	3.0750	2	0.10607
	Perbankan Syariah (S1)	3.1550	4	0.48583

Fakultas/ Pascasarjana	Program Studi	Mean	N	Std. Deviation
Fak Ekonomi	Akuntansi (S1)	2.9178	9	0.32306
	Manajemen (S1)	2.7950	2	0.33234
FKSB	Sastra Inggris (S1)	2.8400	2	0.35355
	Ilmu Komunikasi (S1)	3.1514	7	0.31403
FISIP	Ilmu Administrasi Negara (S1)	2.8975	4	0.13048
	Ilmu Pemerintahan (S1)	2.7120	5	0.22906
	Psikologi (S1)	3.0520	5	0.56256
	Manajemen Administrasi (D3)	2.7350	2	0.12021
FKIP	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (S1)	2.9954	13	0.74273
	Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (S1)	3.1803	33	0.42566
	Pendidikan Geografi (S1)	2.9820	10	0.35121
Fak Teknik	Teknik Elektro (D3)	3.0100	3	0.13528
	Teknik Elektro (S1)	3.0060	5	0.23607
	Teknik Komputer (D3)	2.9833	6	0.22178
	Teknik Mesin (D3)	2.7050	4	0.34356
	Teknik Mesin (S1)	2.9978	9	0.42287
	Teknik Sipil (S1)	3.0300	4	0.05477
Pasca Sarjana	Magister Ilmu Pemerintahan (S2)	2.8875	4	0.14151
	Magister Pendidikan Agama Islam (S2)	3.1067	3	0.33171
	Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)	2.7100	1	.
		3.0230	139	0.41419

Berdasarkan Tabel 18. diatas mengenai kepuasan dosen berdasarkan unit kerja dosen ditempatkan, maka dosen yang puas sekali dengan nilai 4.00 ada di program studi Akhwal Syahksiyah. Sementara dosen pada program studi lainnya di lingkungan UNISMA berada pada rentang nilai 2,7 hingga 3,1. Namun jika dirata-ratakan kepuasan dosen UNISMA terhadap layanan di UNISMA berada pada nilai 3,02. Nilai ini berada pada **kategori Baik**. Artinya layanan di UNISMA menurut seluruh dosen UNISMA masih dalam kategori baik, walupun harus ditingkatkan kedepannya agar memuaskan semua dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., (2017) Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Akademika pada Sekolah Tinggi. Jurnal Wahana Akademika Vol 4 (2) Oktober 2017.
- Susanti, A., Santoso, H., dan Nursyachbani, P.A., (2018) Analisis jenis layanan pendidikan dan non kependidikan yang penting bagi peningkatan kepuasan mahasiswa. Jurnal J@TI UNDIP Vol 13 no 1 Januari tahun 2018. ISSN 19071434, ISSN Online 25021516. Tersedia pada <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/18368>
- Susanto, D., (2018) Tiga Komponen Utama dalam Mengelola Perguruan Tinggi. Sistem Informasi Manajemen Kampus (Sevima). Tersedia pada: <http://sevima.com/tiga-komponen-penting-dalam-mengelola-perguruan-tinggi/>
- Qomar, M., (2007) Manajemen Pendidikan Islam, Malang: Erlangga

LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth Bapak/Ibu Responden

Dosen dan Tenaga Kependidikan

Di Lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi.

Assalamu’alaikum. Wr.Wb.

Teriring salam sejahtera semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya pada kita semua sehingga kita bisa melaksanakan aktivitas sehari-hari

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Direktorat Umum, Keuangan dan SDM (DUKS) mengadakan Survei Kepuasan bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Survei ini bertujuan untuk mengetahui Indeks Persepsi terhadap pelayanan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang selama ini diberikan oleh Universitas dan/atau Direktorat Umum, Keuangan dan SDM (DUKS).

Data yang bapak/ibu berikan adalah rahasia, dan hanya akan digunakan dalam penelitian ini, sehingga kami berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang objektif dalam mengisi kuesioner ini, agar hasil survei ini dapat mencerminkan kondisi pelayanan yang sebenarnya. Pengisian kuesioner dilakukan mulai **tanggal 29 November s.d. 13 Desember 2022**.

Adapun pengisian survey dapat dilakukan melalui link berikut ini (mohon diisi sesuai link yang telah ditentukan) :

Link survey **Tenaga Kependidikan** 

Link:

<https://forms.gle/f8shqzy5P4j5TYXK8>

link survei untuk **Dosen** 

Link:

<https://forms.gle/F1QhTaL6aVwBTYU26>

Bekasi, 28 November 2022

Achmad Firmansyah, S.E.

Ketua Tim



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Berikut ini adalah kuesioner untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan pengelolaan SDM di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi.

Petunjuk Pengisian:

- Baca dan cermatilah setiap pertanyaan yang disajikan
- Berikanlah jawaban pada tempat yang Anda pilih
- Jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

1. KUESIONER DOSEN

A. Identitas

- Apakah status anda saat ini di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi?
 - ☐ Dosen Tetap dengan jabatan
 - ☐ Dosen Tetap
 - ☐ Dosen Tidak Tetap

2. Unit Kerja :

NO	Unit Kerja/Program Studi (Dosen):
1	Prodi Magister Pendidikan Agama Islam
2	Prodi Magister Ilmu Pemerintahan
3	Prodi Magister Manajemen Pend. Islam
4	Prodi PJKR (S1)
5	Prodi Geografi (S1)
6	Prodi PGSD (S1)
7	Prodi Perbankan Syariah (S1)
8	Prodi Agama Islam (S1)
9	Prodi Ahwal Alsyakiah (S1)
10	Prodi Ilmu Pemerintahan (S1)
11	Prodi Ilmu Adm. Negara (S1)
12	Prodi Psikologi (S1)
13	Prodi Manajemen Administrasi (D3)
14	Prodi Agribisnis (S1)
15	Prodi Manajemen (S1)
16	Prodi Akuntansi (S1)
17	Prodi Sipil (S1)
18	Prodi Teknik Mesin (S1)
19	Prodi Teknik Elektro (D3)
20	Prodi Teknik Mesin (D3)
21	Prodi Teknik Elektro (S1)
22	Prodi Teknik Komputer (D3)
23	Prodi Sastra Inggris (S1)
24	Prodi Ilmu Komunikasi (S1)



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

3. Jenis Kelamin:
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan

4. Berapa lamakah Anda bergabung dan mengenal Universitas Islam “45” Bekasi?
 - ☐ < 1 tahun
 - ☐ 1– 5 tahun
 - ☐ 6 – 10 tahun
 - ☐ 11 – 15 tahun
 - ☐ > 20 tahun

Keterangan:

Sangat Baik = 4 Baik = 3 Tidak Baik = 2 Sangat Tidak Baik= 1

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Kompetensi					
1.	Kesempatan menempuh Studi lanjut	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
3.	Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
4.	Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
5.	Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
6.	Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
7.	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Karir/Jabatan					
8.	Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
9.	Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
10.	Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
11.	Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
12.	Program Pengembangan jenjang karir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Tugas Tambahan					
13.	Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
14.	Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
15.	Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
16.	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesejahteraan					
17.	Informasi tunjangan pegawai (Struktural, administrasi murni)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
18.	Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
19.	Implementasi tunjangan pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
20.	Implementasi fasilitas pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
21.	Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
22	Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesehatan					
23.	Fasilitas BPJS kesehatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
24.	Kegiatan dan fasilitas olahraga	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Sosial dan Keagamaan					
25.	Kegiatan keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
26.	Layanan konseling keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
27.	Layanan konseling (psikologi)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
28.	Employee Gathering	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
29.	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
30.	Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Penilaian Kinerja					
31.	Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
32.	Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
		Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
33.	Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
34.	Pemberian penghargaan dan sanksi	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

2. KUESIONER TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Identitas

1. Apakah status anda saat ini di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi?
 - Tenaga Kependidikan/Administrasi dengan jabatan
 - Tenaga Kependidikan/Administrasi

2. Unit Kerja :

NO	Unit Kerja Tenaga Kependidikan :
1	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
2	Fakultas Agama Islam
3	Fakultas Teknik
4	Fakultas Ekonomi
5	Fakultas Pertanian
6	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7	Fakultas Komunikasi Sastra dan Bahasa
8	Sekolah Pasca Sarjana
9	DUKS
10	DAPA
11	DIKA
12	DTSI
13	UPT Kerjasama
14	LPPM
15	Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
16	Lembaga Pegawasan Internal (LPI)
17	UPT Perpustakaan
18	Rektorat

3. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Berapa lamakah Anda bergabung dan mengenal Universitas Islam “45” Bekasi?
 - < 1 tahun
 - 1– 5 tahun
 - 6 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - > 20 tahun



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Keterangan:

Sangat Baik = 4

Baik = 3

Kurang Baik = 2

Tidak Baik = 1

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Kompetensi					
1.	Kesempatan menempuh Studi lanjut	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
3.	Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
4.	Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
5.	Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
6.	Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
7.	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Pengembangan Karir/Jabatan					
8.	Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
9.	Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
10.	Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
11.	Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
12.	Program Pengembangan jenjang karir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Tugas Tambahan					
13.	Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
14.	Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
15.	Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
16.	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesejahteraan					
17.	Informasi tunjangan pegawai (Struktural, fungsional)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
18.	Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
19.	Implementasi tunjangan pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
20.	Implementasi fasilitas pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
21.	Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
22.	Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan				
Kesehatan					
23.	Fasilitas BPJS kesehatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
24.	Kegiatan dan fasilitas olahraga	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Sosial dan Keagamaan					
25.	Kegiatan keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
26.	Layanan konseling keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
27.	Layanan konseling (psikologi)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
28.	Employee Gathering	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
29.	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
30.	Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Penilaian Kinerja					
31.	Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
32.	Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
33.	Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
34.	Pemberian penghargaan dan sanksi	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai



UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI

Preparing the future

LAPORAN



**KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DI
LINGKUNGAN UNIVERSISITAS ISLAM 45 BEKASI**

TAHUN 2022

DIREKTORAT UMUM KEUANGAN DAN SDM (DUKS)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi Timur 17113

(021) 8801027, 8802015, 8808851-52

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
SK Tim Survey Kepuasan Dosen terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2022	2
A. Latar belakang	4
B. Tujuan.....	5
C. Sasaran.....	5
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metode	6
F. Hasil Penelitian	13
DAFTAR PUSTAKA	27
LAMPIRAN	28

SK Tim Survey Kepuasan Dosen terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2022



**UNIVERSITAS ISLAM "45"
(UNISMA)**

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52 Fax. (021) 8801192, 8808853

**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI
NOMOR : 201 / SK / UNISMA / RT / XI / 2022**

TENTANG

**PEMBENTUKAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN
LAYANAN PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022
UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI**

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan kepuasan layanan pengelolaan SDM di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi, maka dipandang perlu dibentuk kelompok kerja untuk menyusun dan mengevaluasi kepuasan layanan pengelolaan SDM;
- b. Bahwa oleh karena itu perlu dikeluarkan Surat Keputusan Rektor yang mengatur dan menetapkan Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 sebagaimana dimaksud butir a).
- Mengingat : a. Undang-undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-undang Nomor : 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- c. Undang-Undang Nomor : 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- e. Peraturan Rektor Nomor : 005/PER.PEG/UNISMA/RT/IV/2015 tentang Peraturan Kepegawaian UNISMA.
- f. Surat Keputusan Rektor Nomor : 129/SK/UNISMA/RT/VI/2019 tentang Pemberlakuan Buku Pedoman Pembiayaan Kegiatan Universitas Hasil Penyempurnaan di Lingkungan UNISMA.
- g. Surat Keputusan Rektor Nomor : 135/SK/UNISMA/RT/X/2021 tentang pemberlakuan Statuta UNISMA Bekasi Tahun 2021.
- Memperhatikan : Pembentukan tim tanggal 08 November 2022.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan : Membentuk Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Pertama : Mengangkat nama-nama yang tercantum dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Kelompok Kerja Survey Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2022 di Lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Kedua : Tim mempunyai tugas menyusun dan mengevaluasi Kepuasan Layanan Pengelolaan SDM Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Islam "45" Bekasi.
- Kedua : Mewajibkan kepada nama-nama yang tercantum pada lampiran Surat Keputusan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggungjawab.
- Ketiga : Memberikan kepada saudara yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan hak-hak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.
- Kelima :

Ditetapkan di : Bekasi
Pada tanggal : 10 November 2022

Rektor,


Dr. Heri Susanto, Drs., M.M., M.Pd.

Tembusan disampaikan kepada :
1. Wakil Rektor I, II, III dan IV UNISMA Bekasi
2. Dir. DUKS UNISMA Bekasi
3. Arsip

LAMPIRAN : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI
NOMOR : 201 / SK / UNISMA / RT / XI / 2022
TENTANG : PEMBENTUKAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN LAYANAN
PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2022

SUSUNAN KELOMPOK KERJA SURVEY KEPUASAN
LAYANAN PENGELOLAAN SDM BAGI DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2022
UNISMA BEKASI

No.	Nama Anggota	Jabatan
1.	Dewi Siti Bunyanah, S.H.	Penanggung Jawab
2.	Achmad Firmansyah, S.E.	Ketua
3.	Sesilia Suciatty Hidayat, S.Kom.	Sekretaris
4.	Siti Nurhidayah, M.Psi.	Anggota
5.	Siti khadijah, S.Sos., M.Si.	Anggota
6.	Ratna Juwita, S.E.	Anggota
7.	Sumarlin	Anggota

Ditetapkan di : Bekasi
Pada tanggal : 10 November 2022
Rektor,


Dr. Hermanto, Drs., M.M., M.Pd.

A. Latar belakang

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menciptakan generasi muda yang berkualitas, memiliki pemikiran yang kritis, kreatif, inovatif, dan mampu bertahan pada era persaingan global abad ke-21 (Aries Susanty, 2018). Komponen utama dalam pengelolaan dan pelaksanaan suatu perguruan tinggi menurut Djoko Santoso (2018) antara lain Tendikmaupun tenaga kependidikan, pengelola kampus dan system informasi kampus.

Secara konseptual, pendidikan bermutu diartikan sebagai layanan kependidikan yang mampu mendayagunakan sumber-sumber pendidikan (Qomar,2007). Dalam proses pengembangan organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang ada, baik sumber daya sarana dan prasaranya maupun sumber daya manusia. Menurut Handoko (1998) bahwa diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang paling dapat mempengaruhi maju mudurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja bagi para Tendik perlu diperhatikan dalam manajemen perusahaan, karena dampak dari ketidakpuasan dalam bekerja dapat mengganggu performa kerja, seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan Tendik puas atau tidak.

Hampir semua perusahaan atau organisasi mengakui bahwa moral Tendik dan kepuasan kerja dianggap sangat penting dalam suatu organisasi. Para Tendik yang merasa puas merupakan suatu prasarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas dan pelayanan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan Tendik terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan melakukan survey kepuasan Tendik. Beberapa ahli menemukan bahwa di dalam proses pelaksanaan survey terbukti adanya realita, dimana para Tendik yang mencapai nilai tertinggi dalam survey kepuasan cenderung untuk memiliki pelanggan yang paling merasa puas. Jadi, agar organisasi mencapai tingkat kinerja yang tinggi, maka mereka harus memiliki pelanggan yang dilayani oleh Tendik yang merasa puas.

Untuk mengetahui apakah Tendik UNISMA puas dan bangga bekerja di organisasinya menjadi sangat penting, karena organisasi UNISMA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan dimana yang menjadi modal utamanya adalah kualitas kinerja Tendiknya. Bagi UNISMA, Tendik adalah modal

intelektual yang sangat berharga bagi organisasi sehingga pandangan mereka terhadap organisasi, masa depan mereka dan kepuasan terhadap pelaksanaan program kerja harus menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Islam “45” pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan Tenaga Kependidikan (Tendik) baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir.

B. Tujuan

Survei ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat kepuasan Tendik terhadap pelayanan dari sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia di UNISMA ;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan Sumber Daya Manusia ;
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan system pengelolaan Sumber Daya Tendik;
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan

C. Sasaran

1. Mendorong partisipasi Tendik sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja layanan Tendik.
2. Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi produktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan kepada Tendik.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut Handoko (1998) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih lanjut menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:350) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbin (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sedangkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami Tendik dalam bekerja. Selanjutnya menurut Wexley dan Yuki (dalam mangkunegara, 2004) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara Tendik merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap aspek pekerjaan. Perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap aspek pekerjaan pekerjaan di perusahaan ini menjadi bagian yang cukup penting untuk melihat seberapa besar karyawan nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan menghasilkan informasi mengenai gambaran secara riil mengenai sikap, pendapat, dan persepsi yang diberikan Tendik terhadap pelayanan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia Universitas Islam 45.

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden penyusunan kuesioner ini menggunakan model skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur penyesuaian diri, lingkungan kerja serta kepuasan kerja seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena kepuasan kerja. Pilihan jawaban yang diberikan adalah sangat tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik. Kepuasan Tendik atas pengelolaan sumber daya manusia yang diukur adalah kepuasan kerja yang diperoleh dari faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang disediakan oleh universitas. Menurut teori dua faktor aspeknya antara lain adalah 1)

Pengembangan Kompetensi, 2) Pengembangan Karir/Jabatan 3) Tugas Tambahan, 4) Kesejahteraan, 5) Kesehatan, 6) Sosial dan Keagamaan, 7) Penilaian Kinerja. Berdasarkan aspek-aspek tersebut disusun instrument kepuasan Tendik(Tabel 1).

Tabel.1 Kerangka Instrumen Kepuasan Tendik

Aspek	Item Pernyataan
Pengembangan Kompetensi	1. Kesempatan menempuh Studi lanjut
	2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas
	3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop
	4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir
	5. Dukungan peningkatan kompetensi profesional/sertifikasi
	6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan
	7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian
Pengembangan Karir/Jabatan	8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural
	9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan
	10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional
	11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional
	12. Program Pengembangan jenjang karir
Tugas Tambahan	13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas
	14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.
	15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi
	16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi
Kesejahteraan	17. Informasi tunjangan Tendik (Struktural, fungsional)
	18. Informasi fasilitas Tendik (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)
	19. Implementasi tunjangan Tendik
	20. Implementasi fasilitas Tendik
	21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak
	22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan
Kesehatan	23. Fasilitas BPJS kesehatan
	24. Kegiatan dan fasilitas olahraga
Sosial dan Keagamaan	25. Kegiatan keagamaan
	26. Layanan konseling keagamaan
	27. Layanan konseling (psikologi)
	28. Employee Gathering

Penilaian Kinerja	29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja
	30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan
	31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja Tendik (AKP)
	32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)
	33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)
Layanan Pegawai di bagian SDM	34. Pemberian penghargaan dan sanksi
	35. Kerapihan pakaian Tendik
	36. Kecepatan, ketepatan dan sikap simpatik Tendik
	37. Informasi yang diberikan jelas dan mudah dimengerti
Kompetensi yang dibutuhkan tendik	38. Sikap ramah, sopan santun, berpengetahuan dan komunikasi yang baik
	39. Keilmuan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kemampuan diri untuk mendukung karir dan pekerjaan

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan instrument yang valid. Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini merupakan validitas isi (*content validity*). Menurut Ibrahim dkk (2018) validitas isi berhubungan dengan kemampuan instrumen untuk menggambarkan secara tepat mengenai domain perilaku yang diukur. Kemudian menurut Azwar (2017) Validitas isi adalah validitas yang diuji kelayakannya melalui kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*), proses tersebut merupakan validitas *logical* sebagai bagian dari validitas isi. Setelah *Expert Judgements* memberikan penilaian diperoleh skor Aiken's V dari 34 aitem tersebut. Secara keseluruhan 34 aitem tersebut dinyatakan valid dengan rentang skor 0,94-1,00.

Selain dilakukan pengujian validitas isi, pada penelitian ini juga menggunakan validitas konstruk (*construct validity*). Menurut Azwar (2017) validitas konstruk merupakan suatu gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. Berdasarkan hasil pengujian validitas konstruk terhadap 34 aitem dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka dapat diketahui bahwa seluruh item instrumen kepuasan Tendik dinyatakan valid dengan besar *r* pearson correlation antara 0,524-0,800. Pengujian tingkat validitas instrument ditujukan untuk mengukur pemahaman responden tersebut terhadap isi kuesioner. Secara terperinci data hasil uji validitas dijelaskan dalam tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan

No Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1. Kesempatan menempuh Studi lanjut	0.818**	0,000	Valid
2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	0.851**	0,000	Valid
3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/work shop	0.762**	0,000	Valid
4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	0.711**	0,000	Valid
5. Dukungan peningkatan kompetensi profesional/sertifikasi	0.863**	0,000	Valid
6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	0.701**	0,000	Valid
7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	0.395	0,000	Valid
8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	0.773**	0,000	Valid
9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	0.818**	0,000	Valid
10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	0.852**	0,000	Valid
11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	0.874**	0,000	Valid
12. Program Pengembangan jenjang karir	0.819**	0,000	Valid
13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	0.612**	0,000	Valid
14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	0.852**	0,000	Valid
15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	0.711**	0,000	Valid
16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	0.819**	0,000	Valid
17. Informasi tunjangan Tendik (Struktural, fungsional)	0.851**	0,000	Valid
18. Informasi fasilitas Tendik (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	0.818**	0,000	Valid
19. Implementasi tunjangan Tendik	0.874**	0,000	Valid
20. Implementasi fasilitas Tendik	0.851**	0,000	Valid
21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	0.633**	0,000	Valid
22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	0.283	0,000	Valid

No Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
23. Fasilitas BPJS kesehatan	0.524**	0,000	Valid
24. Kegiatan dan fasilitas olahraga	0.874**	0,000	Valid
25. Kegiatan keagamaan	0.773**	0,000	Valid
26. Layanan konseling keagamaan	0.874**	0,000	Valid
27. Layanan konseling (psikologi)	0.746**	0,000	Valid
28. Employee Gathering	0.597**	0,000	Valid
29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	0.711**	0,000	Valid
30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	0.711**	0,000	Valid
31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja Tendik (AKP)	0.597**	0,000	Valid
32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)	0.597**	0,000	Valid
33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)	0.737**	0,000	Valid
34. Pemberian penghargaan dan sanksi	0.620**	0,000	Valid

Sumber: SPP diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji validitas instrumen kepuasan Tendik menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig. 2 tailed) hasil korelasi masing-masing skor dengan skor total (jumlah) lebih kecil dari α (0.00). Maka, hasil uji aitem mengenai kepuasan Tendik dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015) yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas pada sebuah instrumen menjadi syarat untuk menguji validitas instrumen, maka dari itu walaupun instrumen yang valid umumnya sudah pasti reliabel, tetapi menurut Sugiyono (2015) pengujian reliabilitas pada instrumen tetap perlu dilakukan. Karena instrumen dapat dikatakan reliabel jika mampu mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten.

Menurut Azwar (2017) salah satu ciri instrumen pengukuran memiliki kualitas yang baik dapat dicirikan dengan reliabel, yaitu menghasilkan skor yang baik dengan *error* pengukuran yang relatif kecil. Reliabilitas mengarah pada kepercayaan dan konsistensi

hasil ukur, serta memiliki makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran seandainya dilakukan pengukuran ulang.

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26 for Windows* yang hasilnya berguna sebagai petunjuk reliabel atau tidaknya suatu instrumen pengukuran yang dapat dilihat pada tabel kategori reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*, yaitu:

Tabel 1. Kategori Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Kategori	Keterangan
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 34 item instrumen kepuasan Tendik dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, dapat diketahui nilai reliabilitasnya sebesar 0,970 atau berada dalam kategori sangat reliabel.

3. Teknik Analisis Data

Pada survey kepuasan ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji beda mean berdasarkan karakteristik subyek. Teknik analisa deskriptif kuantitatif adalah menunjukkan hasil kategori persentase mengenai perilaku berkendara agresif. Analisis ini menurut Latipah (2014) hanya sampai pada taraf deskriptif, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga bisa lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan, uraian kesimpulan hanya didasari oleh angka yang datanya diolah tidak terlalu dalam.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan kategorisasi statistik empirik dan hipotetik yang bertujuan untuk mengkategorisasikan subjek penelitian ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan kriteria atau atribut yang diukur.

Langkah-langkah dalam analisis kepuasan Tendik sebagai berikut:

a. Analisis Skor

Pada tahap ini dilakukan dengan menghitung rata-rata skor yang ditunjukkan oleh Setiap item pertanyaan dan setiap aspek. Selanjutnya ditentukan nilai rata-rata tetimbang yaitu dengan membagi jumlah bobot setiap aspek dengan jumlah aspek/unsur kepuasan. Bobot nilai rata-rata tetimbang dalam survey kepuasan ini adalah 0,143.

$$\text{Bobot nilai rata-rata tetimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{7} = 0,142857$$

Selanjutnya menghitung skor kepuasan Tendik dengan menghitung total nilai persepsi per aspek dibagi jumlah aspek dikalikan dengan nilai tetimbang.

b. Menghitung Indeks Kepuasan Tendik

Indeks kepuasan Tendik dibuat rentang antara 25-100. Indeks kepuasan Tendik diperoleh dari skor kepuasan setiap aspek dikalikan angka 25. Selanjutnya menentukan kategori kepuasan Tendik. Nilai pelayanan dan kategori kepuasan pelayanan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Persepsi, Interval Skor Kepuasan, Interval Konversi IKP, Mutu Pelayanan dan Kategori Kepuasan Pelayanan adalah sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Interval Skor KP	Interval Indeks KP	Mutu Pelayanan	Kategori Indeks Kepuasan
1	1.00 - 2.5996	25.00 - 64.99	D	Tidak Baik
2	2.60 - 3.064	65.00 - 76.60	C	Cukup Baik
3	3.0644 - 3.532	76.61 - 88.30	B	Baik
4	3.5324 - 4.00	88.31 - 100.00	A	Sangat Baik

Tahapan akhir berisi kesimpulan terhadap hasil Survei kepuasan pelayanan SDM serta saran rekomendasi tindak lanjut yang harus dilakukan terutama pada unsur-unsur yang memiliki nilai kurang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelayanan SDM Universitas Islam 45.

c. Analisis Gap,

Analisis Gap yaitu melihat perbandingan antara apa yang diharapkan oleh pelayanan pengelolaan SDM dengan apa yang Tendik alami dan rasakan. Untuk analisis Gap dipergunakan IKP (Indeks Kepuasan Tendik). Semakin tinggi atau semakin besar nilai IKP berarti semakin dekat Gap antara apa yang diharapkan oleh penerima layanan pengelolaan SDM dengan apa yang mereka alami, sehingga akan semakin bagus atau baik tingkat pelayanan yang diberikan. Sebaliknya semakin kecil atau rendah nilai IKP berarti semakin besar Gap antara apa yang diharapkan oleh penerima layanan pengelolaan SDM. Penilaian IKP berdasarkan *range* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 7. Penilai IKP berdasarkan Range

No	Indeks Kepuasan	Kreteria Analisis Gap
1	$IKP \leq 36$	<i>sangat tidak mendekati harapan</i>
2	$37 < IKP \leq 64$	<i>tidak mendekati harapan</i>
3	$65 \leq IKP \leq 76$	<i>cukup mendekati harapan</i>
4	$76 \leq IKP \leq 88$	<i>mendekati harapan</i>
5	$88 \leq IKP \leq 100$	<i>sangat mendekati harapan</i>

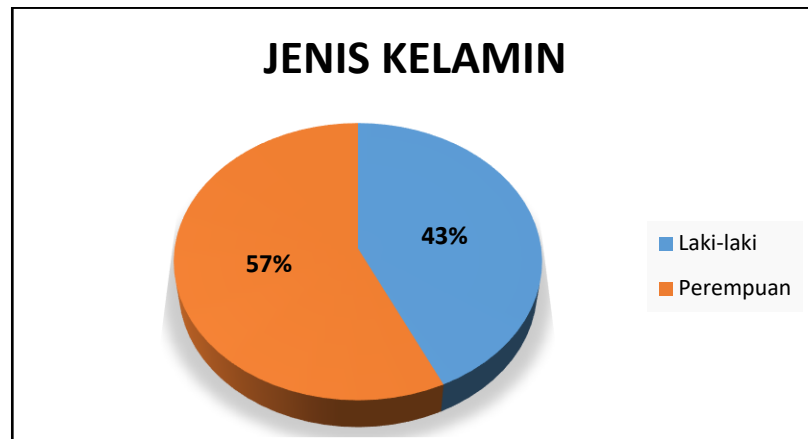
F. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Tendik Universitas Islam 45 Bekasi yang berjumlah 62 responden yang dilaksanakan pada bulan November 2022 dengan link kuisisioner survey berikut <https://forms.gle/f8shqzy5P4j5TYXK8> . Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh deskriptif sebagai berikut:

1. Deskripsi survey kepuasan Tendik berdasarkan karakteristik responden

a. Deskripsi responden survey kepuasan Tendik berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden survey kepuasan Tendik Universitas Islam 45 Bekasi pada tahun 2022 berjumlah 62 orang. Karakteristik responden Survey Kepuasan Tendik berdasarkan jenis kelamin yang mendapatkan pelayanan pengelolaan Layanan SDM, dapat diketahui dari Gambar 1. Yakni sebagai berikut:

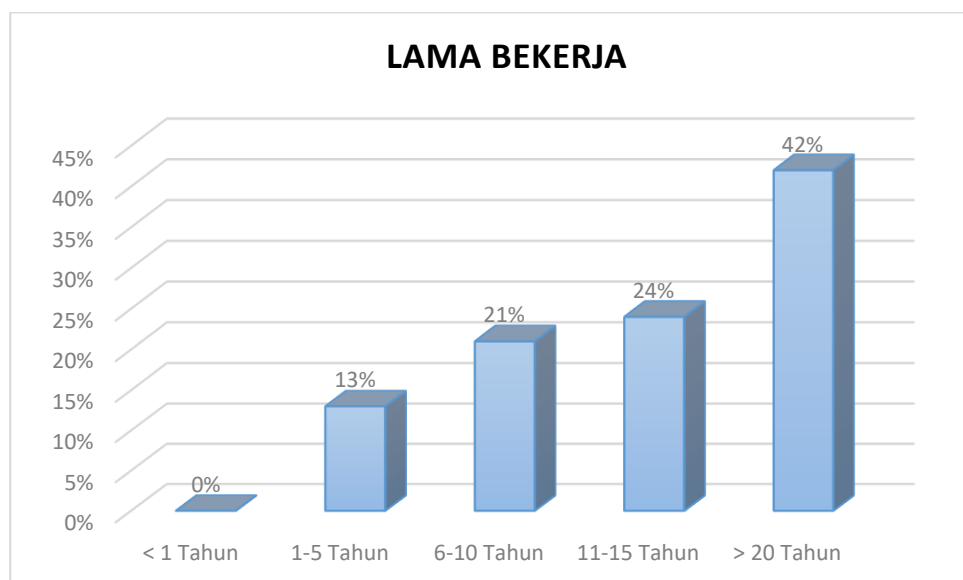


Gambar 1. Deskripsi Tendik berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1. menunjukkan bahwa Tendik yang mendapatkan pelayanan berdasarkan jenis kelamin laki-laki 43% dan perempuan (57%). Nampak bahwa Tendik yang bersedia menjadi responden lebih banyak perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Tendik berjenis kelamin perempuan jumlahnya lebih banyak berdasarkan data dari bagian Subdir SDM Universitas Islam 45.

b. Deskripsi survey kepuasan Tendik berdasarkan lama kerja

Data selanjutnya menggambarkan tentang durasi waktu kerja Tendik yang dibagi menjadi 5 kategori, yakni (1) kurang dari 1 tahun, (2) 1-5 tahun, (3) 6-10 tahun, (4) 11-15 tahun, dan (5) diatas 20 tahun. Berikut hasil yang didapatkan dari survey:



Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Berdasarkan Gambar 2. nampak bahwa durasi waktu kerja Tendik yang paling banyak di dominasi oleh Tendik yang lama bekerjanya di atas 20 tahun sebesar 42%, selanjutnya 24% sudah bekerja 11-15 tahun, 13% sudah bekerja antara 1-5 tahun dan 0% yang bekerja di bawah 1 tahun. Bila dilihat pada grafif 2 diatas menunjukkan bahwa Tendik yang ada di UNISMA merupakan Tendik senior yang pengalaman bekerjanya sudah lama. Selain itu dengan durasi bekerja lebih dari 20 tahun maka dapat dikatakan bahwa *turn over* di kalangan Tendik sangat minim dan Tendik dapat dikatakan bertahan bekerja di UNISMA hingga puluhan tahun.

c. Deskripsi survey kepuasan Tendik berdasarkan unit kerja

Kuisisioner disebarkan kepada seluruh Tendikdi Universitas Islam 45 dengan jumlah 249 Tendik, amun yang mengisi sebesar 136 orang atau 54,6 % dengan rincian per program studi sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi Partisipasi Tendik yang Mengisi Kuisisioner

Fakultas/ Pascasarjana	Frek	%
Faperta	2	3,2 %
FAI	4	6,4 %
Fak Ekonomi	6	9,6 %
FKSB	5	8%
FISIP	1	1,6 %
FKIP	7	11,2 %
FT	7	11,2 %
Pasca Sarjana	3	4,8 %
DTSI	4	6,4 %
DIKA	7	11,2 %
DAPA	5	8%
DUKS	6	9,6 %
Rektorat	6	9,6 %
Kerjasama	1	1,6 %
Perpustakaan	3	4,8 %
Jumlah	62 Orang	100 %

Pada tabel 8. diatas jumlah Tendik yang berpartisipasi mengisi kuisioner sebesar 62 orang yang tersebar di tingkat Fakultas dan Unit. Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (S1), Fakultas Teknin dan Direktorat Kemahasiswaan dan Alumni (DIKA) masing-masing tendik pada Fakultas dan UNIT tersebut yang mengisi sebanyak 7 Tendik. Disusul DUKS, Rektorat dan Fakultas Ekonomi, dimana Tendik yang mengisi sebanyak 6 orang pada masing-masing unit dan Fakultas. Data 62 Tendik yang mengisi kuisioner dari sudah mencapai diatas 50% dari jumlah Tendik yang ada di UNISMA dan ini telah memenuhi target diatas 50 % Tendik yang mengisi kuisioner.

Sementara program studi yang Tendiknya paling sedikit berpartisipasi mengisi kuisioner adalah unit kerjasama dan FISIP, masing-masing Tendiknya hanya 1 orang yang berpartisipasi mengisi kuisioner.

a. Kepuasan Tendik berdasarkan aspek kepuasan

1) Aspek Pengembangan Kompetensi

Tabel 9. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Tabel 9. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Pengembangan Kompetensi

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase %
1	Sangat Tidak Baik	1	1.6
2	Tidak Baik	5	8.1
3	Baik	42	67.7
4	Sangat Baik	14	22.6
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 9. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek pengembangan kompetensi di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil sebesar 90,3% yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi bagi Tendik di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Hanya 9,7 % yang menyatakan pengembangan kompetensi bagi Tendik tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan kesempatan yang besar untuk seluruh Tendiknya untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi ini dapat berupa pelatihan, seminar, studi lanjut dan lain sebagainya. Pengembangan kompetensi dapat diikuti oleh Tendik baik keluar UNISMA maupun yang di selenggarakan oleh UNISMA sendiri. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan bagi TendikUNISMA adalah mengikuti

pelatihan *excellent customer services* bekerjasama dengan Mark Plus, pelatihan kewirausahaan bekerjasama dengan Kominfo, dan lain sebagainya. Selain itu UNISMA juga memberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi dengan mengikuti sertifikasi profesional dari LSP.

2) Aspek Pengembangan Karir/Jabatan

Tabel 10. Menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek pengembangan karir atau jabatan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Deskripsi Pengembangan Karir/Jabatan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	0	0
2	Tidak Baik	16	25.8
3	Baik	37	59.7
4	Sangat Baik	9	14.5
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 10. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek pengembangan karir/jabatan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 74,2 % Tendik menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi Tendik di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Sementara sebesar 25,8 % Tendik menyatakan kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi Tendik tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Islam 45 memberikan kesempatan yang besar untuk seluruh Tendiknya untuk mengembangkan karir/jabatannya. Hal ini diperkuat dengan adanya peraturan berupa Sistem Jenjang Karir (SIJAKA) bagi seluruh Tendikdi lingkungan Universitas Islam 45. Melalui peraturan ini maka kesempatan pengembangan karir/jabatan dilakukan secara terbuka dan transparan kepada Tendik UNISMA yang memenuhi syarat sesuai dengan regulasi di UNISMA. Implementasi regulasi sesuai dengan implementasi di lapangan, hal ini tampak dari hasil survey yang menyatakan bahwa 74,2 % Tendik menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir/jabatan bagi Tendik di Universitas Islam 45 terkategori sangat baik dan baik. Jenjang karir yang dimaksud dapat berupa jenjang karir fungsional dan struktural.

3) Aspek Tugas Tambahan

Tabel 11. Menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek tugas tambahan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Tugas Tambahan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	0	0
2	Tidak Baik	12	19.4
3	Baik	44	71.0
4	Sangat Baik	6	9.7
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 11. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek tugas tambahan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 80,7 % menyatakan bahwa Tendik diberikan tugas tambahan dengan kategori sangat baik dan baik. Sebesar 19,4 % yang menyatakan tugas tambahan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Islam 45 memberikan pekerjaan berupa tugas tambahan hampir merata disemua Tendik. Tugas tambahan ini akan dimasukan sebagai kinerja penunjang dalam laporan kinerja Tendik yang dilaporkan secara rutin dengan nama Audit Kinerja Pegawai (Audit Kinerja Tendik) UNISMA. Akumulasi laporan AKP akan menjadi dasar untuk kenaikan jabatan bagi Tendik. Tugas tambahan dapat berupa tim dalam Pokja yang dilaksanakan rutin setiap tahun. Bukti Tendik ikut dalam tim Pokja berupa SK Penugasan. Diantara tugas tambahan yang diberikan kepada Tendik yakni sebagai ketua maupun anggota, panitia acara seperti panitia Milad UNISMA dan lain sebagainya.

4) Aspek Kesejahteraan

Tabel 12. Menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek kesejahteraan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Kesejahteraan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	0	0
2	Tidak Baik	10	16.1
3	Baik	41	66.1
4	Sangat Baik	11	17.7
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 12. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek kesejahteraan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 83,8 % menyatakan bahwa kesejahteraan Tendik terkategori sangat baik dan baik. Hanya 16,1 % yang menyatakan bahwa kesejahteraan Tendik tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 memberikan penghasilan yang layak berupa penghasilan Tendik, yakni di atas UMK Kota Bekasi tahun 2022. Berdasarkan penelusuran data dari kompas.com diperoleh informasi jika UMK Kota Bekasi tahun 2022 sebesar Rp 4.816.921,-. Penghasilan Tendik UNISMA jika dilihat dari UMK kota bekasi tahun 2022, diatas UMK Kota Bekasi. Bahkan penghasilan rata-rata Tendik akan bertambah besar jika Tendik tersebut meningkatkan fungsional dan ikut dalam tugas tambahan seperti masuk dalam tim Pokja, kepanitiaan dan lain sebagainya.

5) Aspek Kesehatan

Tabel 13. Menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek kesehatan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Kesehatan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	0	0
2	Tidak Baik	5	8.1
3	Baik	42	67.7
4	Sangat Baik	15	24.2
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 13. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek kesehatan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 91,9 % menyatakan bahwa jaminan kesehatan Tendik terkategori sangat baik dan baik.

Hanya 8,1 % yang menyatakan bahwa jaminan kesehatan Tendik terkategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Islam 45 memberikan jaminan kesehatan yang dibiayai oleh universitas. Jaminan kesehatan berupa layanan BPJS Kesehatan yang diwajibkan oleh pemerintah. Seluruh Tendik UNISMA diikutsertakan dalam layanan BPJS Kesehatan. Jaminan kesehatan bukan hanya diberikan kepada individu Tendik saja, namun juga kepada keluarga Tendik apabila diikutsertakan pendaftarannya ke UNISMA. Walaupun untuk iuran BPJS Kesehatan anggota keluarga lain tidak 100% ditanggung oleh UNISMA. Namun jaminan kesehatan ini memberikan keamanan bagi Tendik beserta keluarga, jika tiba-tiba sakit tidak harus mengeluarkan biaya untuk berobat.

6) Aspek Sosial dan Keagamaan

Tabel 14. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek keagamaan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Deskripsi kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Keagamaan

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	0	0
2	Tidak Baik	2	3.2
3	Baik	36	58.1
4	Sangat Baik	24	38.7
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 14. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek keagamaan di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 96,8 % menyatakan bahwa layanan sosial dan keagamaan dirasakan oleh Tendik terkategori sangat baik dan baik. Hanya 3,2 % yang menyatakan bahwa layanan sosial dan keagamaan yang dirasakan oleh Tendik terkategori tidak baik. Sebagai kampus Islam di Bekasi Universitas Islam 45 memberikan perhatian dengan memberikan pelayanan keagamaan dan sosial dalam bentuk kegiatan keagamaan Islam dan kegiatan sosial yang dampaknya sangat dirasakan positif oleh Tendik. Kegiatan sosial yang dirasakan oleh Tendik dapat berupa; (1) Santunan anak yatim yang rutin dilaksanakan pada moment hari besar Islam seperti peringatan 1 Muharram, bulan Ramadhan dan hari besar Islam lainnya, (2) kegiatan Pengabdian pada Masyarakat yang dilaksanakan dengan terjun ke lembaga, masyarakat atau

instansi sesuai dengan yang direncanakan oleh Program studi masing-masing, (3) dan lain sebagainya.

Sementara kegiatan keislaman di UNISMA dalam bentuk; (1) kegiatan pengajian pada tingkat Universitas yang dilakukan sekali dalam sebulan, (2) kegiatan kajian rutin setiap habis sholat dzuhur di mesjid Al-Fatah, seminggu 2 kali, diisi oleh ustadz-ustadz dari dalam dan luar UNISMA, (3) kajian mar`ahtussholihah, khusus diperuntukan bagi Tendik muslimah dan mahasiswa perempuan yang dilaksanakan sekali dalam sebulan pada hari Jum`at, (3) Tahsin al-Qur`an yang dilaksanakan berkelompok setiap pekan, (4) kegiatan pada momentum Ramadhan, dengan beragam kegiatan, seperti kajian keilmuan, buka puasa bersama, santunan dan lain sebagainya, dan (5) kegiatan hari besar Islam. Beragam kegiatan tersebut tentunya dapat mengisi ruang rohani Tendik yang dapat menambah wawasan keislaman dan ketaatan pada Allah SWT.

7) Aspek Penilaian Kinerja

Tabel 15. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek penilaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Penilaian Kinerja

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Sangat Tidak Baik	1	1.6
2	Tidak Baik	13	21.0
3	Baik	45	72.6
4	Sangat Baik	3	4.8
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 15. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek penilaian kinerja di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 77,4 % menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dirasakan oleh Tendik terkategori sangat baik dan baik. Sementara sebesar 22,6 % yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dirasakan oleh Tendik terkategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Islam 45 dalam memberikan penilaian kinerja sudah baik. Indikator baik dapat dilihat dari transparansi penilaian, dimana setiap Tendik mengetahui aspek apa saja yang dinilai serta jumlah nilai yang didapatkan oleh Tendik. Penilaian akan selesai dilakukan apabila laporan penilaian ditanda tangani oleh Tendik yang bersangkutan. Artinya nilai yang diperoleh oleh Tendik telah

sesuai dengan apa yang dilaporkan oleh Tendik yang bersangkutan. Selain itu transparansi juga terkandung didalamnya. Hasil penilaian AKP yang telah ditangani Tendik lalu akan dikembalikan kembali ke subdir. SDM untuk dilakukan rekapitulasi per-fakultas dan unit. Lalu lampiran rekapitulasi dikirimkan ke fakultas dan unit masing-masing untuk diketahui oleh pimpinan dan Tendik yang bersangkutan.

8) Layanan Pegawai di bagian SDM

Tabel 16. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan aspek layanan pegawai yang ada di subdir. SDM yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 16. Deskripsi Kepuasan Tendik Berdasarkan Aspek Layanan Pegawai SDM

No	Kategori Respon Jawaban	Frekwensi	Prosentase
1	Tidak Memuaskan	3	4.8
2	Memuaskan	59	95.2
	Total	62	100

Berdasarkan Tabel 16. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan aspek layanan pegawai subdir. SDM kepada seluruh Tendik di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, sebesar 95,2 % Tendik menyatakan bahwa pelayanan pegawai di subdir. SDM yang dirasakan oleh Tendikter kategori memuaskan dan terlayani dengan baik. Bentuk layanan dapat dilihat dari kerapihan pakaian yang dikenakan pegawai, kebersihan dan kerapihan ruangan, keramahan pegawai serta komunikasi yang efektif. Selaian itu pegawai bagain subdir.SDM juga dinilai cepat, responsif dalam melayani seluruh Tendik. Salah satu bentuk cepat dan tanggap dalam melayani Tendik adalah saat Tendik ada yang melahirkan atau sakit, maka pegawai dari subdir.SDM akan menjenguk tendik bersangkutan untuk menyampaikan suka citanya mewakili Universitas. Sementara sebesar 4,8 % yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dirasakan oleh Tendik terkategori tidak memuaskan. Hal ini menunjukan bahwa seluruh pegawai subdir. SDM sudah sepenuh hati berusaha melayani selut=ruh pegawai yang ada di lingkungan UNISMA.

Penjelasan kategori jawaban setiap aitem pernyataan kepuasan Tendik secara terperinci digambarkan dalam Tabel 17.

Tabel 17. Deskripsi Kategori Jawaban Per Aitem Pernyataan Kepuasan Tendik

No Pernyataan	Respon Jawaban (%); N=62				Rata-rata	Kategori
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
1. Kesempatan menempuh Studi lanjut	4.8	35.5	40.3	19.4	3.05	Baik
2. Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	6.5	41.9	33.9	17.7	3.03	Baik
3. Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	4.8	3.3	41.9	21.0	3..9	Baik
4. Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	8,1	46.8	40.3	4.8	3.10	Baik
5. Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	8.1	32.3	43.5	16.1	2.90	Baik
6. Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	1.6	8.1	67.7	20,9	3.05	Baik
7. Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	0	9.7	61.3	29.0	3.39	Baik
8. Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	0	33.9	59.7	6.5	3.42	Baik
9. Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	0	6.5	74.2	19.4	3.39	Baik
10. Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	3.2	24.2	62.9	9.7	3.09	Baik
11. Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	0	25.8	59.7	14.5	3.47	Baik
12. Program Pengembangan jenjang karir	1.6	32.3	58.1	8.1	3.00	Baik
13. Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	0	4.8	61.3	33.9	3.56	Sangat Baik
14. Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	0	19.4	71.0	9.7	3.53	Sangat Baik
15. Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	1.6	24.2	69.4	4.8	3.17	Baik
16. Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	0	37.1	54.8	8.1	3.52	Sangat Baik
17. Informasi tunjangan Tendik (Struktural, fungsional)	1.6	21.0	59.7	17.7	3.15	Baik
18. Informasi fasilitas Tendik (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	0	24.2	56.5	19.4	3.56	Sangat Baik
19. Implementasi tunjangan Tendik	0	22.6	64.5	12.9	3.46	Baik
20. Implementasi fasilitas Tendik	0	27.4	61.3	11.3	3.36	Baik

No Pernyataan	Respon Jawaban (%); N=62				Rata-rata	Kategori
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
21. Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	3.2	12.9	69.4	14.5	3.07	Baik
22. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	0	4.8	77.4	17.7	3.34	Baik
23. Fasilitas BPJS kesehatan	0	3.2	72.6	24.2	3.45	Baik
24. Kegiatan dan fasilitas olahraga	0	8.1	61.3	30.6	3.47	Baik
25. Kegiatan keagamaan	0	0	59.7	40.3	3.61	Sangat Baik
26. Layanan konseling keagamaan	0	8.1	80.6	11.3	3.49	Baik
27. Layanan konseling (psikologi)	1.6	22.6	69.4	6.5	3.38	Baik
28. Employee Gathering	1.6	19.4	67.7	11.3	3.29	Baik
29. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	0	3.2	58.1	38.7	3.56	Sangat Baik
30. Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	3.2	38.7	54.8	3.2	3.22	Baik
31. Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja Tendik (AKP)	1.6	21.0	72.6	4.8	3.24	Baik
32. Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)	1.6	21.0	72.6	4.8	3.13	Baik
33. Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Tendik (AKP)	1.6	27.4	67.7	3.2	3.00	Baik
34. Pemberian penghargaan dan sanksi	9.7	46.8	40.3	3.2	3.23	Baik
Rata-Rata					3,32	Baik

b. Kepuasan Tendik ditinjau berdasarkan karakteristik responden

1) Kepuasan Tendik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 18. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Kepuasan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelami	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	3.0541	27	0.43566
Perempuan	3.0752	35	0.38366
Total	3.0646	62	0.41419

Berdasarkan Tabel 18. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan jenis kelamin laki-laki di Universitas Islam 45, maka diperoleh hasil, rata-rata Tendik

laki-laki puas dengan nilai 3.05 yang lebih rendah dibanding dengan Tendik perempuan dengan nilai rata-rata sebesar 3.07. Nilai rata-rata kepuasan layanan yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi 0.2 dibandingkan laki-laki. Hal ini bisa terjadi karena laki-laki sebagai penanggung jawab keluarga berharap layanan yang dirasakan lebih baik lagi dibandingkan dengan apa yang dirasakan saat ini, seperti layanan kesejahteraan, layanan kesehatan dan lain sebagainya. Dari keseluruhan nilai yang diperoleh maka rata-rata nilai yang diperoleh untuk layanan SDM menurut jenis kelamin berada **kategori Baik** dengan nilai 3,06.

2) Kepuasan Tendik berdasarkan lama bekerja

Tabel 19. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 19. Kepuasan Tendik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Mean	N	Std. Deviation
< 1 tahun	0.0000	0	0.00000
1– 5 tahun	3.0117	8	0.35966
6 – 10 tahun	3.0260	13	0.35339
11 – 15 tahun	3.0246	15	0.36310
> 20 tahun	3.0044	26	0.56734
Total	3.0230	62	0.39236

Berdasarkan Tabel 19. diatas mengenai kepuasan Tendik yang paling banyak di dominasi oleh Tendik yang lama bekerjanya di atas 20 tahun sebesar 42%, selanjutnya 24% sudah bekerja 11-15 tahun, 13% sudah bekerja antara 1-5 tahun dan 0% yang bekerja di bawah 1 tahun. Bila dilihat pada grafif 2 diatas menunjukkan bahwa Tendik yang ada di UNISMA merupakan Tendik senior yang pengalaman bekerjanya sudah lama. Selain itu dengan durasi bekerja lebih dari 20 tahun maka dapat dikatakan bahwa *turn over* di kalangan Tendik sangat minim dan Tendik dapat dikatakan bertahan bekerja di UNISMA hingga puluhan tahun. Jika dilihat dari nilai rata-rata kepuasan Tendik berdasarkan lama bekerja maka diperoleh trend peningkatan nilai rata-rata dari mulai lama bekerja 0-5 tahun. Kemudian ditahun ke-6 sampai 15 tahun relatif stabil dan memasuki waktu bekerja diatas 20 tahun cenderung menurun walaupun nilainya tidak dignifikan, hanya 0,02 saja. Penurunan nilai kepuasan layanan pada saat lama bekerja diatas 20 tahun bisa

disebabkan karena faktor kejenuhan bekerja dan juga usia Tendik yang rata-rata sudah diatas 50 tahun. Namun bila dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh maka layanan SDM berdasarkan kategori lama bekerja berada **kategori Baik** dengan nilai 3,02.

3) Kepuasan Tendik berdasarkan unit kerja

Tabel 20. menjelaskan deskripsi kepuasan Tendik berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 20. Kepuasan Tendik berdasarkan Unit Kerja

Fakultas/ Pascasarjana	Mean	N	Std. Deviation
Faperta	3.0750	2	0.24234
FAI	2.8975	4	0.47583
Fak Ekonomi	2.9833	6	0.22178
FKSB	3.0160	5	0.23755
FISIP	2.8700	1	0
FKIP	3.2514	7	0.24179
FT	3.1514	7	0.36452
Pasca Sarjana	3.1067	3	0.21158
DTSI	2.7375	4	0.22135
DIKA	3.0214	7	0.32674
DAPA	3.0640	5	0.22178
DUKS	2.8643	6	0.29659
Rektorat	2.7383	6	0.26535
Kerjasama	2.79001	1	0
Perpustakaan	3.10674	3	0.21783
Jumlah	3.03408	62 Orang	

Berdasarkan Tabel 20. diatas mengenai kepuasan Tendik berdasarkan unit kerja Tendik ditempatkan, maka Tendi yang puas sekali dengan nilai 3.25 ada di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Sementara Tendik pada Fakultas dan unit lainnya di lingkungan UNISMA berada pada rentang nilai 2,7 hingga 3,2. Namun jika dirata-ratakan kepuasan Tendik UNISMA terhadap layanan di UNISMA berada pada nilai 3,03. Nilai ini berada pada **kategori Baik**. Artinya layanan di UNISMA menurut seluruh Tendik UNISMA masih dalam kategori baik, walupun harus ditingkatkan kedepannya agar memuaskan semua Tendik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., (2017) Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Akademika pada Sekolah Tinggi. Jurnal Wahana Akademika Vol 4 (2) Oktober 2017.
- Susanti, A., Santoso, H., dan Nursyachbani, P.A., (2018) Analisis jenis layanan pendidikan dan non kependidikan yang penting bagi peningkatan kepuasan mahasiswa. Jurnal J@TI UNDIP Vol 13 no 1 Januari tahun 2018. ISSN 19071434, ISSN Online 25021516. Tersedia pada <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/18368>
- Susanto, D., (2018) Tiga Komponen Utama dalam Mengelola Perguruan Tinggi. Sistem Informasi Manajemen Kampus (Sevima). Tersedia pada: <http://sevima.com/tiga-komponen-penting-dalam-mengelola-perguruan-tinggi/>
- Qomar, M., (2007) Manajemen Pendidikan Islam, Malang: Erlangga

LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth Bapak/Ibu Responden

Dosen dan Tenaga Kependidikan

Di Lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi.

Assalamu’alaikum. Wr.Wb.

Teriring salam sejahtera semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya pada kita semua sehingga kita bisa melaksanakan aktivitas sehari-hari

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Direktorat Umum, Keuangan dan SDM (DUKS) mengadakan Survei Kepuasan bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Survei ini bertujuan untuk mengetahui Indeks Persepsi terhadap pelayanan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang selama ini diberikan oleh Universitas dan/atau Direktorat Umum, Keuangan dan SDM (DUKS).

Data yang bapak/ibu berikan adalah rahasia, dan hanya akan digunakan dalam penelitian ini, sehingga kami berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang objektif dalam mengisi kuesioner ini, agar hasil survei ini dapat mencerminkan kondisi pelayanan yang sebenarnya. Pengisian kuesioner dilakukan mulai **tanggal 29 November s.d. 13 Desember 2022**.

Adapun pengisian survey dapat dilakukan melalui link berikut ini (mohon diisi sesuai link yang telah ditentukan) :

Link survey **Tenaga Kependidikan** 

Link:

<https://forms.gle/f8shqzy5P4j5TYXK8>

link survei untuk **Dosen** 

Link:

<https://forms.gle/F1QhTaL6aVwBTYU26>

Bekasi, 28 November 2022

Achmad Firmansyah, S.E.

Ketua Tim



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Berikut ini adalah kuesioner untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan pengelolaan SDM di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi.

Petunjuk Pengisian:

- Baca dan cermatilah setiap pertanyaan yang disajikan
- Berikanlah jawaban pada tempat yang Anda pilih
- Jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

1. KUESIONER DOSEN

A. Identitas

- Apakah status anda saat ini di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi?
 - ☐ Dosen Tetap dengan jabatan
 - ☐ Dosen Tetap
 - ☐ Dosen Tidak Tetap

2. Unit Kerja :

NO	Unit Kerja/Program Studi (Dosen):
1	Prodi Magister Pendidikan Agama Islam
2	Prodi Magister Ilmu Pemerintahan
3	Prodi Magister Manajemen Pend. Islam
4	Prodi PJKR (S1)
5	Prodi Geografi (S1)
6	Prodi PGSD (S1)
7	Prodi Perbankan Syariah (S1)
8	Prodi Agama Islam (S1)
9	Prodi Ahwal Alsyakiah (S1)
10	Prodi Ilmu Pemerintahan (S1)
11	Prodi Ilmu Adm. Negara (S1)
12	Prodi Psikologi (S1)
13	Prodi Manajemen Administrasi (D3)
14	Prodi Agribisnis (S1)
15	Prodi Manajemen (S1)
16	Prodi Akuntansi (S1)
17	Prodi Sipil (S1)
18	Prodi Teknik Mesin (S1)
19	Prodi Teknik Elektro (D3)
20	Prodi Teknik Mesin (D3)
21	Prodi Teknik Elektro (S1)
22	Prodi Teknik Komputer (D3)
23	Prodi Sastra Inggris (S1)
24	Prodi Ilmu Komunikasi (S1)



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

3. Jenis Kelamin:
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan

4. Berapa lamakah Anda bergabung dan mengenal Universitas Islam “45” Bekasi?
 - ☐ < 1 tahun
 - ☐ 1– 5 tahun
 - ☐ 6 – 10 tahun
 - ☐ 11 – 15 tahun
 - ☐ > 20 tahun

Keterangan:

Sangat Baik = 4 Baik = 3 Tidak Baik = 2 Sangat Tidak Baik= 1

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Kompetensi					
1.	Kesempatan menempuh Studi lanjut	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
3.	Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
4.	Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
5.	Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
6.	Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
7.	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Karir/Jabatan					
8.	Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
9.	Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
10.	Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
11.	Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
12.	Program Pengembangan jenjang karir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Tugas Tambahan					
13.	Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
14.	Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
15.	Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
16.	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesejahteraan					
17.	Informasi tunjangan pegawai (Struktural, administrasi murni)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
18.	Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
19.	Implementasi tunjangan pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
20.	Implementasi fasilitas pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
21.	Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
22	Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesehatan					
23.	Fasilitas BPJS kesehatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
24.	Kegiatan dan fasilitas olahraga	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Sosial dan Keagamaan					
25.	Kegiatan keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
26.	Layanan konseling keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
27.	Layanan konseling (psikologi)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
28.	Employee Gathering	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
29.	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
30.	Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Penilaian Kinerja					
31.	Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
32.	Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
		Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
33.	Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
34.	Pemberian penghargaan dan sanksi	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

2. KUESIONER TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Identitas

1. Apakah status anda saat ini di lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi?
 - Tenaga Kependidikan/Administrasi dengan jabatan
 - Tenaga Kependidikan/Administrasi

2. Unit Kerja :

NO	Unit Kerja Tenaga Kependidikan :
1	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
2	Fakultas Agama Islam
3	Fakultas Teknik
4	Fakultas Ekonomi
5	Fakultas Pertanian
6	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7	Fakultas Komunikasi Sastra dan Bahasa
8	Sekolah Pasca Sarjana
9	DUKS
10	DAPA
11	DIKA
12	DTSI
13	UPT Kerjasama
14	LPPM
15	Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
16	Lembaga Pegawasan Internal (LPI)
17	UPT Perpustakaan
18	Rektorat

3. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

4. Berapa lamakah Anda bergabung dan mengenal Universitas Islam “45” Bekasi?

- < 1 tahun
- 1– 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 15 tahun
- > 20 tahun



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

Keterangan:

Sangat Baik = 4

Baik = 3

Kurang Baik = 2

Tidak Baik = 1

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Pengembangan Kompetensi					
1.	Kesempatan menempuh Studi lanjut	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	Kesempatan mendapatkan beasiswa studi lanjut dari universitas/dari luar universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
3.	Kesempatan mengikuti Kursus/pelatihan/seminar/konferensi/workshop	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
4.	Kesempatan mengikuti studi banding selama tiga tahun terakhir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
5.	Dukungan peningkatan kompetensi professional/sertifikasi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
6.	Bimbingan kinerja dari pimpinan atau atasan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
7.	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Pengembangan Karir/Jabatan					
8.	Sosialisasi tentang aturan karir/jabatan struktural	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
9.	Kesempatan mengikuti proses pemilihan jabatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
10.	Sosialisasi layanan kenaikan pangkat golongan/fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
11.	Pelaksanaan layanan kenaikan pangkat golongan/jabatan fungsional	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
12.	Program Pengembangan jenjang karir	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Tugas Tambahan					
13.	Kesempatan terlibat sebagai panitia/pokja kegiatan fakultas/unit/universitas	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
14.	Kesempatan terlibat sebagai panitia dan penugasan kegiatan di luar kampus.	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
15.	Pemerataan tugas tambahan di luar tupoksi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
16.	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Kesejahteraan					
17.	Informasi tunjangan pegawai (Struktural, fungsional)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
18.	Informasi fasilitas pegawai (perumahan, kendaraan dinas, beasiswa, pinjaman, kesehatan, kecelakaan, kematian, dan umroh)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
19.	Implementasi tunjangan pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
20.	Implementasi fasilitas pegawai	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
21.	Standar gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) / Upah yang layak	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai
22.	Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan				
Kesehatan					
23.	Fasilitas BPJS kesehatan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
24.	Kegiatan dan fasilitas olahraga	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik



UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52, Fax. (021) 8801192

No.	Uraian	RESPON JAWABAN			
Sosial dan Keagamaan					
25.	Kegiatan keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
26.	Layanan konseling keagamaan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
27.	Layanan konseling (psikologi)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
28.	Employee Gathering	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
29.	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
30.	Media untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Penilaian Kinerja					
31.	Kejelasan indikator audit/penilaian kinerja pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
32.	Kemudahan pelaporan Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
33.	Transparansi Audit/Penilaian Kinerja Pegawai (AKP)	Sangat Baik	Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
34.	Pemberian penghargaan dan sanksi	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat tidak sesuai