

# **LAPORAN SURVEY**

## **KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**



**LEMBAGA PENJAMIN MUTU  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KENDARI  
TAHUN 2016**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan selalu memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T, laporan survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan dilingkungan Universitas Muhammadiyah Kendari telah kami selesaikan.

Kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan dan kerjasama yang telah diberikan, sehingga hasil survey ini dapat tersusun dalam bentuk laporan survey kepuasan untuk periode tahun 2016 ini.

Pelaksanaan dan penyajian laporan hasil survey ini tentunya masih terdapat kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap adanya masukan dari segenap civitas akademika sebagai umpan balik untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan survey dan evaluasi periode yang akan datang.

Kendari, Desember 2016.

Kepala Lembaga Penjaminan Mutu

Ahmad Muhlis Nuryadi, S.Pi., M.Si

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG KEGIATAN**

Survey terhadap pelaksanaan sistem mutu yang telah dijalankan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kendari (UMK) adalah bagian dari proses untuk menjaga keberlangsungan berjalannya sistem penjaminan mutu dengan standar yang sudah ditetapkan. Hasil survey tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan UMK menjadi bagian proses evaluasi pelaksanaan sistem penjaminan mutu.

Dalam pelaksanaan survey ini terdapat 5 aspek kepuasan yang diukur yaitu kepuasan pada pekerjaan, kepuasan kepada pimpinan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada sistem informasi dan kepuasan pada kondisi kerja. Responden dalam pengukuran kepuasan ini adalah dosen dari 8 fakultas dan tenaga kependidikan dari unit kerja yang ada di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kendari.

### **B. TUJUAN**

Pelaksanaan survey terhadap kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan bertujuan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan sistem penjaminan mutu di UMK dan untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap layanan yang telah ada sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hasil survey yang diperoleh akan digunakan sebagai umpan balik bagi pimpinan universitas dalam hal peningkatan manajemen dan juga untuk menyusun rencana program kerja pengembangan universitas, sesuai arah kebijakan dalam renstra dan renop UMK.

### **C. WAKTU PELAKSANAAN SURVEY**

Pelaksanaan survey kepuasan terhadap layanan yang telah diterima oleh Dosen, dan Tenaga Kependidikan yang ada di masing-masing unit kerja di lingkungan UMK dilaksanakan pada bulan November 2016.

### **D. RESPONDEN**

Responden kepuasan ini adalah dosen maupun tenaga kependidikan yang ada di masing-masing unit kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kendari. Total responden sebanyak 199 orang yang terdiri dari 116 dosen dan 31 tenaga kependidikan dari total dosen 152 orang dan tenaga kependidikan 58 orang.

### **E. ASPEK KOMPONEN YANG DIUKUR**

Aspek-aspek tingkat kepuasan yang diukur untuk responden dosen dan tenaga kependidikan adalah sama yaitu terdapat 5 aspek kepuasan yang terdiri dari kepuasan pada pekerjaan/tugas pokok, kepuasan pada aspek sarana dan prasarana, kepuasan pada pimpinan, Kepuasan pada hak/gaji/kompensasi, kepuasan pada aspek kepedulian UMK dan kepuasan aspek kerjasama.

### **F. INSTRUMEN PENGUKURAN DAN NILAI SKORING**

Instrumen pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan adalah Kuesioner Pengukuran Tingkat Kepuasan. Instrumen kepuasan yang untuk dosen terdiri dari 42 item yang dikelompokkan dalam 5 aspek kepuasan yaitu kepuasan pada pekerjaan/tugas pokok (11 item), kepuasan kepada Sarana dan Prasarana (11), kepuasan pada pimpinan (5 item), kepuasan pada Hak/kompensasi (10 item), kepuasan pada aspek kepedulian UMK (3 item), kepuasan pada aspek kerjasama (2) item.

Dan untuk tenaga kependidikan terdiri dari 27 item yang juga dikelompokkan dalam 5 aspek kepuasan yaitu kepuasan pada pekerjaan (6 item), kepuasan kepada pimpinan (7 item), kepuasan pada suasana kerja (4 item), kepuasan pada pengembangan dan promosi (5 item), kepuasan pada gaji dan kesejahteraan (5 item).

Untuk mendapatkan gambaran dan masukan yang lebih lengkap terkait dengan tingkat kepuasan, disetiap akhir dari bagian/aspek kepuasan diberikan pertanyaan komentar dan saran yang dapat diisi atau tidak diisi oleh para responden. Nilai pernyataan dalam instrumen kuesioner ini terdiri atas pernyataan kepuasan dalam skala 1-5. Nilai skala kepuasan 1, adalah nilai terendah dari rentang nilai kepuasan yang ada, artinya responden tidak tahu tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pelayanan yang diberikan oleh universitas, ini berarti indikator kepuasan yang diukur tidak sesuai dengan harapan sehingga tingkat kepuasan responden ada pada level terendah. Sedangkan nilai tertinggi adalah 5, artinya responden merasa sangat puas dengan aspek-aspek pelayanan yang diberikan oleh universitas selama ini.

## **G. METODE ANALISIS DATA**

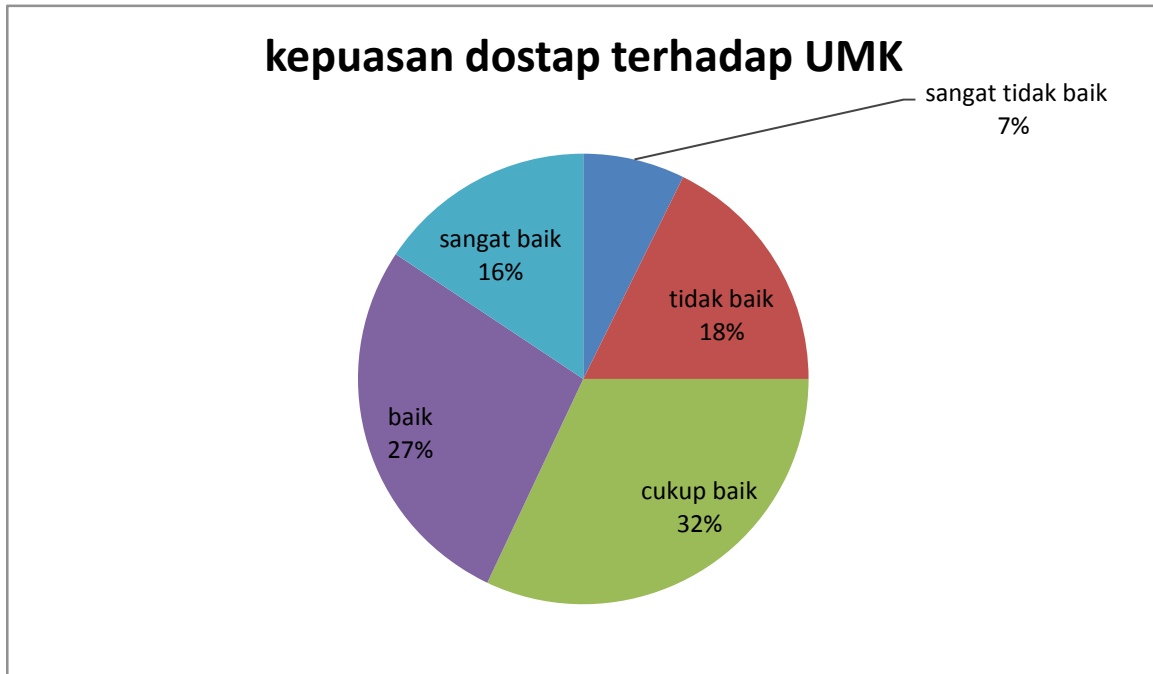
Hasil pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan berupa indeks kepuasan (skala 1- 5). Indeks kepuasan tersebut selanjutnya akan analisis dengan teknik statistik descriptive. Sedangkan data yang berupa deskripsi analisisnya dilakukan secara kualitatif.

Selanjutnya melakukan penyusunan tabel klasifikasi untuk menentukan nilai rata-rata kepuasan tiap aspek yang didapatkan, sehingga dapat disimpulkan tingkat skala kepuasan dosen terhadap aspek yang dinilai. Tabel klasifikasi sikap responden terhadap aspek yang dinilai dapat disusun dari jumlah skor jawaban responden, yaitu dicari skor tertinggi, skor terendah, jumlah kelas, dan jarak interval.

## H. HASIL SURVEY TERHADAP DOSEN TETAP

### 1. Penilaian Umum Dosen Tetap terhadap UMK

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap UMK dapat dilihat pada gambar berikut:

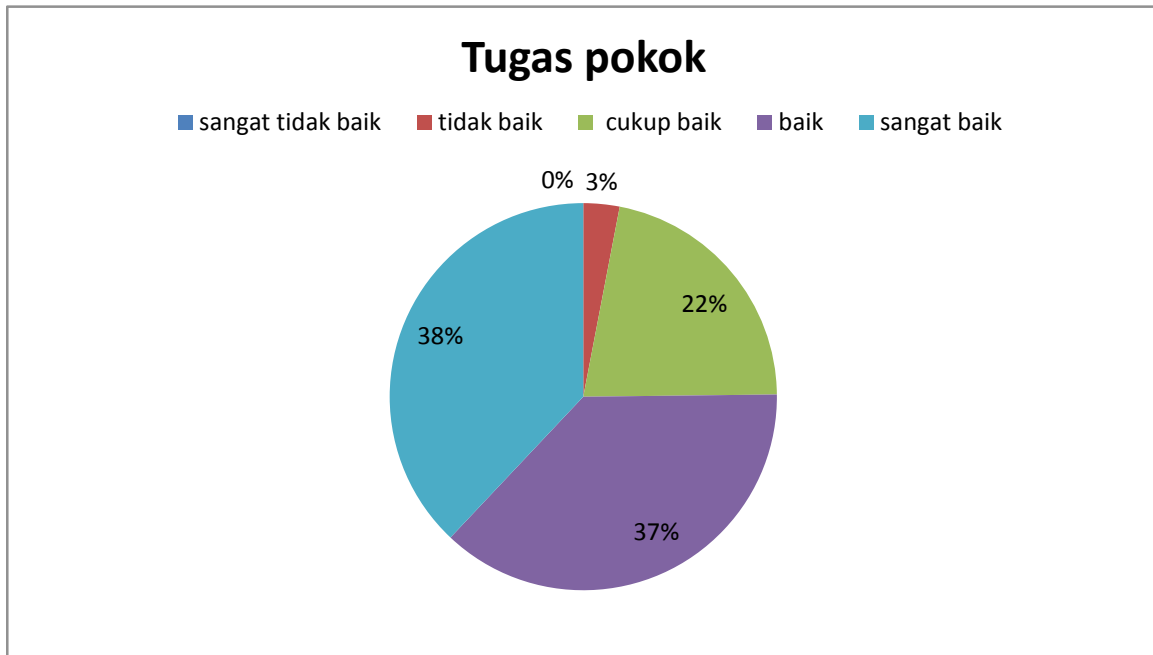


Gambar 1: Kepuasan Dosen Tetap terhadap layanan UMK

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa tingkat kepuasan dosen tetap terhadap UMK secara umum dikategorikan cukup baik dengan persentase 32%. Angka ini menunjukkan bahwa pelayanan UMK terhadap dosen tetap masih perlu ditingkatkan. Hal ini juga terlihat dari angka yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik masing-masing 18% dan 7%. Namun demikian jika dilihat dari angka yang menyatakan bahwa pelayanan UMK terhadap kebutuhan dosen tetap telah dilaksanakan dengan baik dan dengan sangat baik tergolong cukup tinggi yaitu masing-masing 27% dan 16%. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang dinilai tidak dilaksanakan dan ada faktor-faktor tertentu yang masih perlu diperbaiki oleh pengelola universitas.

## 2. Penilaian Dosen Tetap Terhadap Tugas Pokok Dosen

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok Dosen dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Penilaian Dosen Tetap terhadap tugas Pokok Dosen

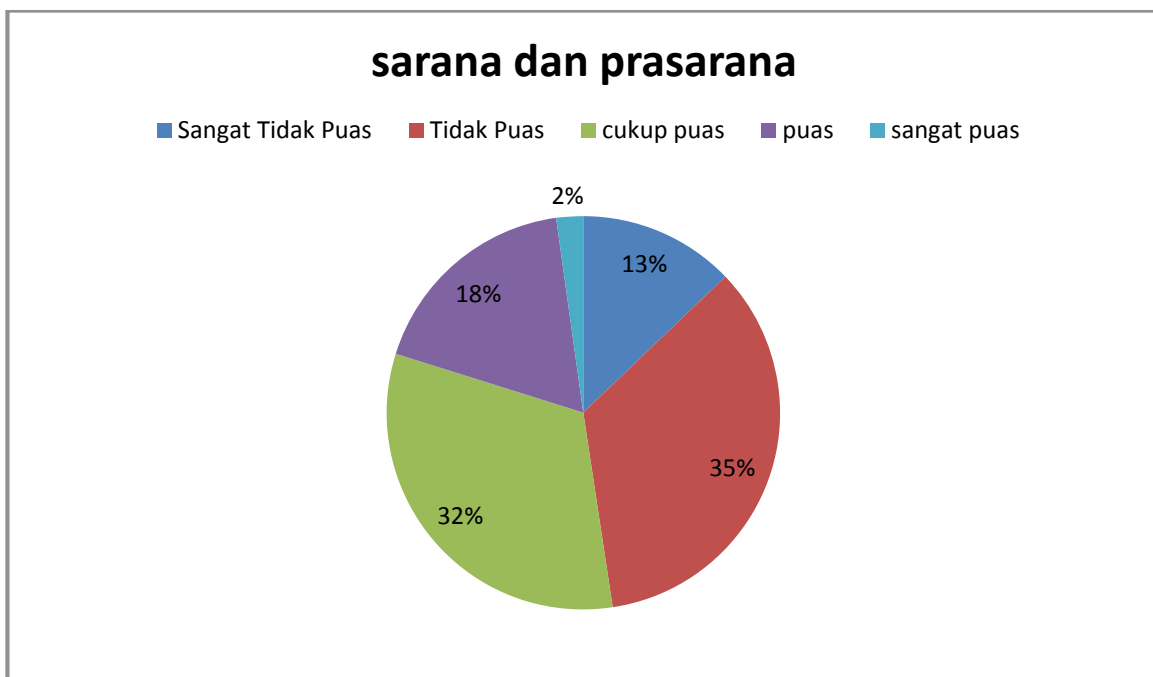
Gambar 2 menggambarkan persentase penilain dosen tetap UMK terhadap Tugas pokok. Dari informasi ini dapat di jelaskan bahwa tugas pokok telah dianggap sangat baik dilaksanakan. Hal ini terlihat dari 5 kategori penilaian, kategori dilaksanakan sangat baik merupakan persentase yang paling tinggi mencapai 38%, dibandingkan dengan kategori penilaian yang lain yang masih rendah. Hal yang menarik bahwa, kategori ini berbanding terbalik dengan kategori dilaksanakan sangat tidak baik yang tidak satupun responden memilih kategori tersebut atau persentase kategori ini adalah 0%. Hal ini berarti bahwa tugas pokok dosen telah dianggap maksimal dilaksanakan.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden (Dosen Tetap) terkait tugas pokok adalah sebagai berikut:

1. Dosen di UMK mengampu mata kuliah sesuai dengan kompetensi
2. Dosen mengajar minimal 12 sks setiap semester
3. Dosen diwajibkan untuk membuat silabus, SAP (Satuan Acara Perkuliahan), dan BAP (Berita Acara Perkuliahan) sesuai dengan mata kuliah yang diampunya
4. Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan
5. Dosen diberdayakan untuk menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa
6. Dosen diberdayakan untuk menjadi pembimbing dan penguji tugas akhir mahasiswa
7. Dosen diberikan informasi untuk melakukan penelitian baik internal maupun eksternal
8. Dosen diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian sekali dalam satu semester baik didanai oleh internal UMK atau pihak eksternal
9. Dosen diberi kesempatan untuk membuat buku ajar atau *handout*, modul atau karya ilmiah yang lainnya
10. Dosen diberi informasi untuk melakukan pengabdian masyarakat dengan sumber pendanaan baik internal maupun eksternal
11. Dosen diberikan kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian sekali dalam satu semester baik didanai oleh internal UMK atau pihak eksternal

### 3. Penilaian Dosen Tetap Terhadap Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Hasil survey Penilaian Dosen Tetap terhadap Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang disediakan oleh Universitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Penilaian Dosen Tetap terhadap ketersediaan sarana dan prasarana



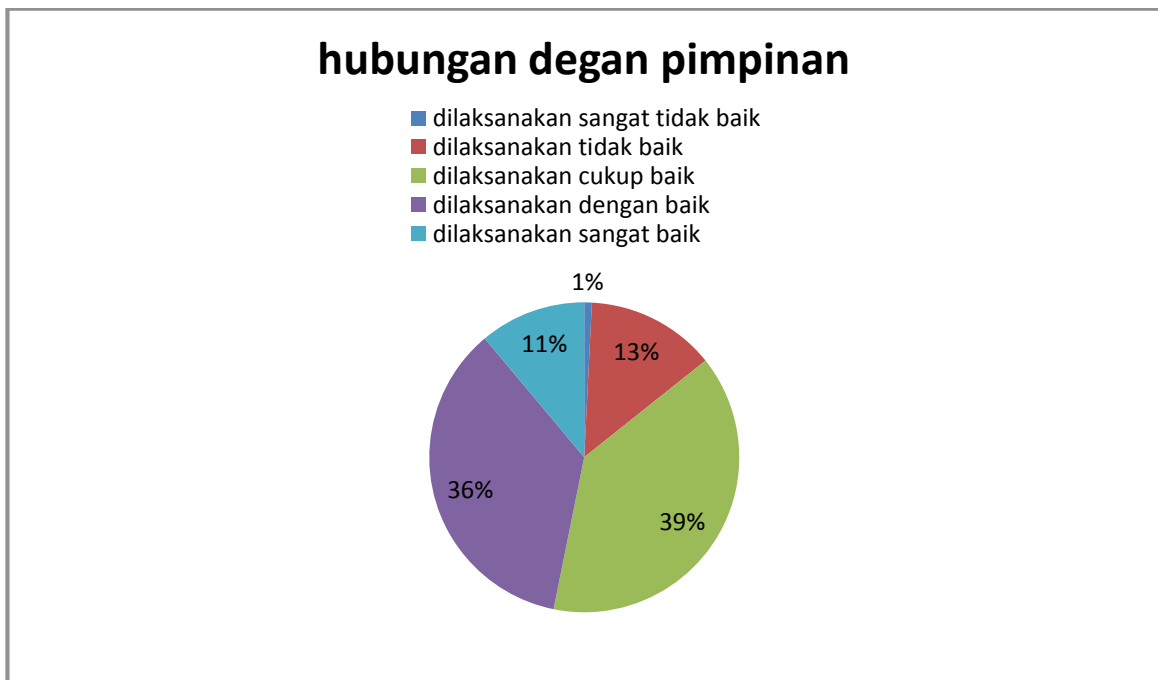
Dari gambar 3 terlihat bahwa responden secara keseluruhan masih sangat tidak puas dengan sarana dan prasarana yang ada di UMK. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan sangat puas hanya mencapai 2%. Sementara itu jumlah responden yang memilih tidak puas adalah 35% dan ini merupakan kategori yang paling tinggi dipilih oleh responden. Sejalan dengan itu, responden yang memilih sangat tidak puas adalah 13%, dan yang memilih cukup puas adalah 32%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya tingkat ketidakpuasan responden terhadap sarana dan prasarana di UMK, maka perlu adanya peningkatan dan perbaikan fasilitas yang ada di UMK untuk menunjang kegiatan akademik dengan baik.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan terkait sarana dan prasarana yang tersedia di universitas muhammadiyah Kendari adalah sebagai berikut:

1. Di setiap ruang kelas tersedia LCD setiap dibutuhkan dalam proses belajar mengajar
2. Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar
3. Tersedia ruangan yang nyaman untuk ruang kerja dosen dalam melayani mahasiswa (PA dan bimbingan skripsi)
4. Tersedia sarana untuk mengakses internet bagi dosen untuk memperlancar tugas-tugasnya
5. Tersedia toilet yang memadai dan bersih
6. Tersedia sarana laboratorium yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran
7. Tersedia perpustakaan yang memadai dengan koleksi pustaka yang representatif
8. Tersedia sarana dan fasilitas kesehatan
9. Tersedia sarana koperasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dosen termasuk simpan pinjam
10. Tersedia sarana parkir yang memadai dan aman
11. Tersedia penerangan yang memadai di semua ruangan

#### 4. Penilaian Dosen Tetap Terhadap Hubungan dengan Pimpinan

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap Hubungan dengan Pimpinan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Penilaian Dosen tetap terhadap hubungan dengan pimpinan

Gambar 4 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap terhadap pimpinan UMK. Dari persentase tersebut terlihat bahwa tingkat kepuasan dosen tetap terhadap pimpinan cukup memuaskan, hal ini dibuktikan dengan jumlah kategori inilah yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori lain yaitu 39%. Selain itu, didukung dengan persentase dilaksanakan dengan baik 36%. Sebaliknya, kategori dilaksanakan sangat tidak baik merupakan persentase yang paling rendah yaitu hanya 1% dan dilaksanakan tidak baik 13%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menilai bahwa hubungan dosen tetap dengan pimpinan yang dinilai dari pelayanan dan perhatian pimpinan kepada dosen tetap dilaksanakan dengan baik.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah:

1. Pimpinan memberikan perhatian untuk setiap hasil kerja dosen yang dilakukan
2. Pimpinan berkomunikasi baik dengan dosen

3. Pimpinan memberikan dukungan pada setiap pekerjaan dosen
4. Pimpinan memberikan *reward* dan *punishment* terhadap hasil kerja dosen
5. Pimpinan memberikan pengawasan terhadap tugas dosen dalam mengajar

## 5. Penilaian Dosen Terhadap Hak – Hak Dosen

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap Hak – Hak Dosen dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Penilaian dosen tetap terhadap hak dosen

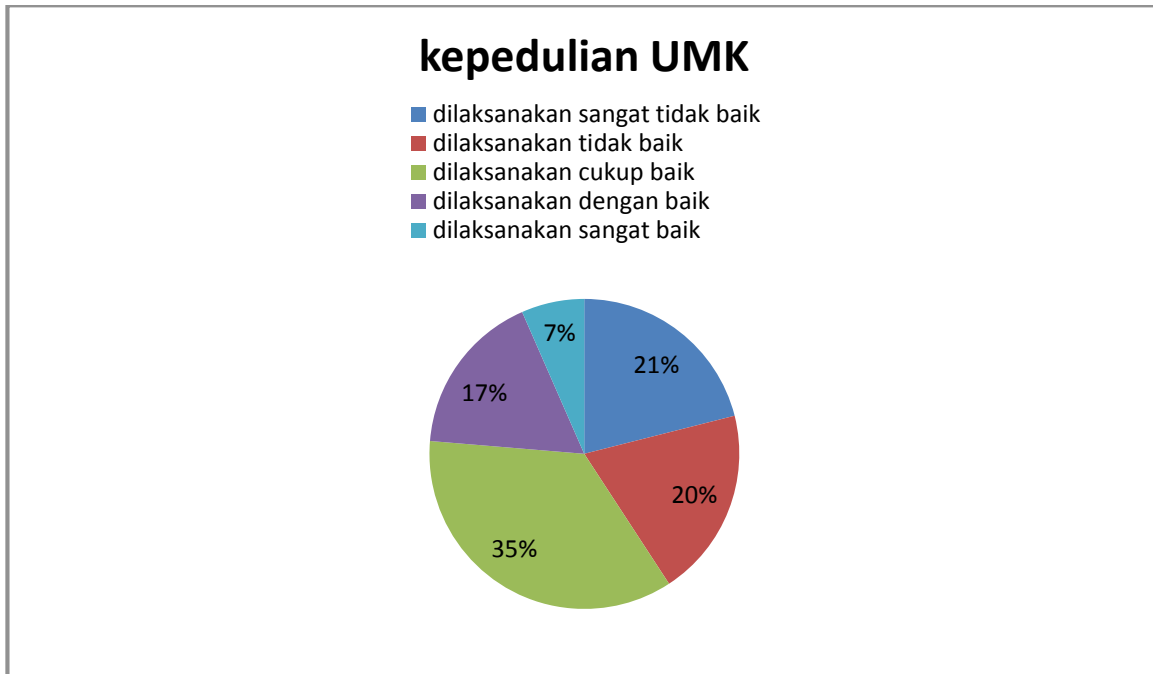
Gambar 5 menggambarkan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap UMK terhadap hak dosen dianggap sudah cukup baik. Hal terbukti dengan jumlah persentase untuk kategori dilaksanakan cukup baik mencapai persentase yang paling tinggi yaitu 35%, diikuti oleh kategori dilaksanakan dengan baik sebanyak 27% dan dilaksanakan sangat baik sebanyak 12%. Sebaliknya, 18% responden memilih dilaksanakan tidak baik dan 8% responden menilai dilaksanakan sangat tidak baik. Dari persentase ini dapat diasumsikan bahwa rerata dosen tetap UMK belum sepenuhnya puas dengan hak yang mereka terima dan masih sangat diperlukan peningkatan yang maksimal dari UMK.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Dosen memperoleh gaji dan pendapatan lain yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
2. Dosen mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) setiap hari raya Idul Fitri sesuai dengan aturan yang berlaku
3. Dosen diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi dosen teladan setiap tahun
4. Dosen diberikan jaminan kesehatan sesuai dengan aturan yang berlaku
5. Dosen diberikan fasilitas kemudahan dalam mengurus kepangkatan akademik
6. Dosen mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar/ pertemuan ilmiah sesuai bidang ilmu
7. Dosen mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan bantuan pembiayaan dari internal UMK atau dari pihak eksternal
8. Dosen diberikan kesempatan untuk mengikuti program sertifikasi Dosen
9. Dosen mendapat kesempatan meningkatkan jenjang karir sesuai dengan aturan yang jelas
10. Dosen diberikan tunjangan dana pernikahan/kelahiran anak sesuai dengan aturan yang berlaku.

## 6. Penilaian Dosen Terhadap Kepedulian UMK

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap Kepedulian UMK dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Penilaian Dosen tetap terhadap kepedulian UMK

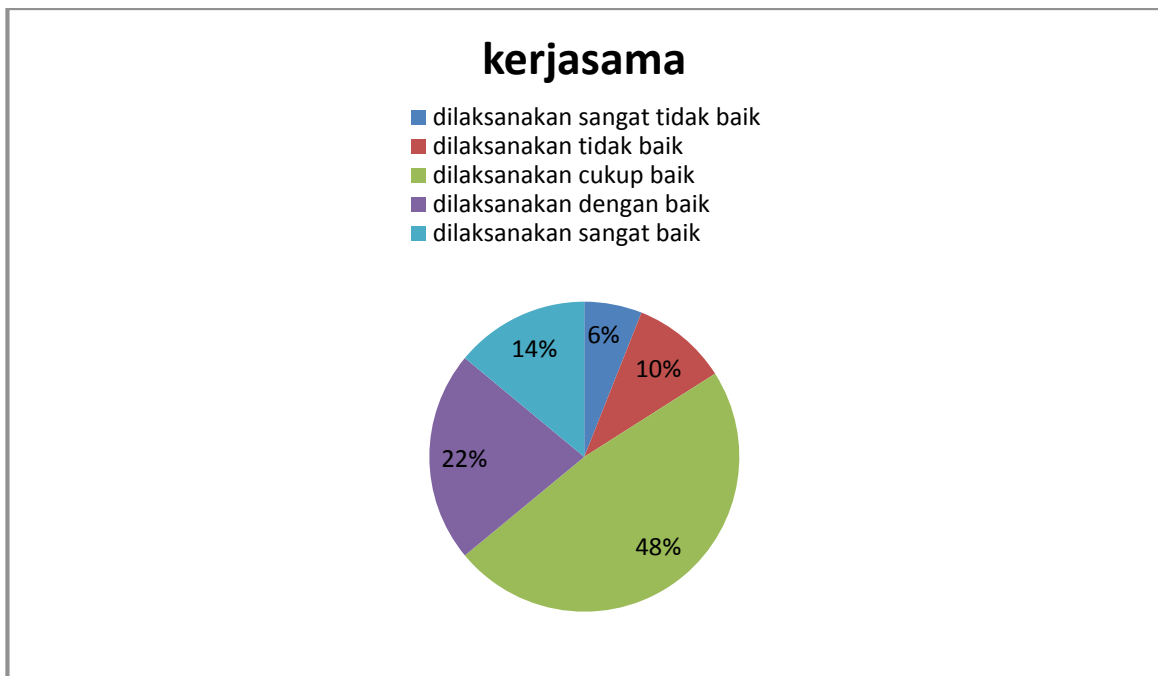
Persentase diatas menggambarkan tingkat kepuasan dosen tetap terhadap kepedulian UMK. Dari persentase tersebut terlihat bahwa tingkat kepuasan dosen tetap terhadap kepedulian UMK telah dilaksanakan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan jumlah kategori inilah yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori lain yaitu 35%. Selain itu, didukung dengan persentase dilaksanakan dengan baik yaitu 17% dan dilaksanakan sangat baik yaitu 7%. Sebaliknya, kategori dilaksanakan sangat tidak baik juga merupakan persentase tertinggi kedua dengan jumlah persentasenya yaitu 21% diikuti dengan dilaksanakan tidak baik 20%. Hal ini dapat disimpulkan rata-rata responden menganggap bahwa kepedulian UMK terhadap dosen tetap sudah cukup maksimal namun belum dirasakan sepenuhnya oleh dosen tetap. Hal ini tentunya membutuhkan usaha yang lebih efektif dari UMK dalam menunjukkan kepedulian terhadap dosen tetap UMK.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Dosen mendapat perlindungan apabila mendapat tekanan psikis di tempat kerja
2. Dosen mendapat bantuan apabila mendapat musibah yang menimpa diri dosen dan atau keluarga
3. Dosen mendapatkan penyelesaian yang baik jika mengalami permasalahan atau konflik yang berkaitan dengan pekerjaan

## 7. Penilaian Dosen Terhadap Kerjasama UMK

Hasil survey kepuasan Dosen Tetap terhadap Kerjasama UMK dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 7. Penilaian Dosen Terhadap Kerjasama UMK.

Dari pie chart diatas digambarkan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap UMK terhadap kerjasama UMK dianggap sudah cukup baik. Hal terbukti dengan jumlah persentase untuk kategori dilaksanakan cukup baik mencapai persentase yang paling tinggi yaitu 48%, diikuti oleh kategori dilaksanakan dengan baik sebanyak 22% dan dilaksanakan sangat baik sebanyak 14%. Sebaliknya, 10% responden memilih dilaksanakan tidak baik dan 6% responden menilai dilaksanakan sangat tidak baik. Dari persentase ini dapat diasumsikan

bahwa rerata dosen tetap UMK sudah puas dengan kerjasama UMK namun masih perlu ditingkatkan.

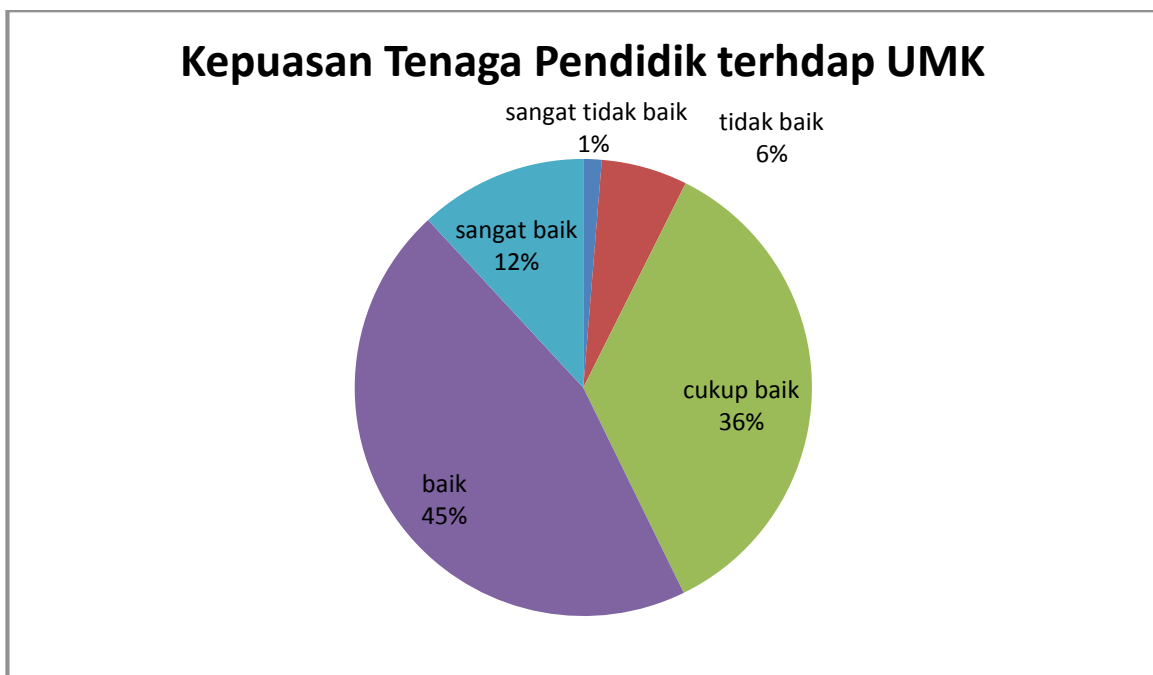
Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Dosen mendapatkan manfaat dari hasil kerjasama UMK dengan pihak eksternal
2. Terjalin koordinasi/kerjasama antar lembaga/fakultas/program studi/unit di lingkungan UMK.

## G. HASIL SURVEY TENAGA KEPENDIDIKAN

### 1. Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap UMK

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap UMK dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 8: Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap UMK

Berdasarkan gambar 8 terlihat bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap UMK secara umum dikategorikan baik. Hal initerlihat dari persentase kepuasan tenaga kependidikan, dimana persentase tertinggi adalah kategori baik dengan persentase yaitu 45%. Sementara itu untuk kategori sangat baik mencapai 12 % dan cukup baik yaitu 36%.

Angka ini menunjukkan bahwa pelayanan UMK terhadap tenaga kependidikan telah baik namun masih perlu ditingkatkan. Namun demikian jika dilihat masih adanya persentase angka yang menyatakan bahwa pelayanan UMK terhadap kebutuhan tenaga kependidikan dilaksanakan dengan tidak baik dan dengan sangat tidak baik yaitu masing-masing 6% dan 1 %, hal ini menunjukkan bahwa ada factor – factor tertentu yang dinilai tidak dilaksanakan tidak baik sehingga perlu adanya perbaikan pelayanan yang maksimal dari pengelola Universitas.

## 2. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Pekerjaan

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap Pekerjaan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 9. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap pekerjaan tenaga kependidikan

Gambar 9 menggambarkan persentase penilaian tenaga kependidikan UMK terhadap pekerjaan. Dari informasi ini dapat dijelaskan bahwa tugas pokok telah dianggap dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari 5 kategori penilaian, kategori dilaksanakan cukup baik merupakan persentase yang paling tinggi mencapai 43%, diikuti oleh persentase dilaksanakan dengan baik yaitu 40 % dan kategori dilaksanakan sangat baik yaitu 4%. Namun bila dibandingkan dengan kategori penilaian yang lain, meskipun



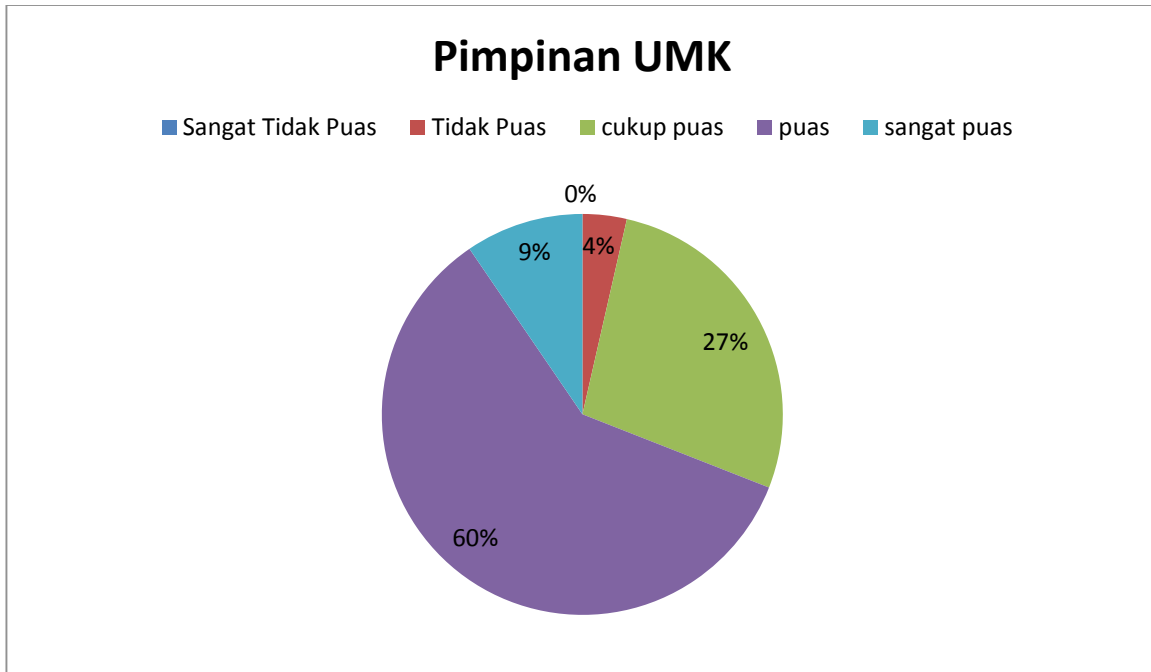
mencapai persentase yang rendah yaitu kategori dilaksanakan tidak baik yaitu 11% dan sangat tidak baik yaitu 2%. Hal ini berarti bahwa tugas pokok dari tenaga kependidikan secara umum masih perlu ditingkatkan.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden (Tenaga Kependidikan) terkait pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Penempatan tenaga kependidikan di UMK sesuai dengan kompetensi
2. Penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan latar belakang pendidikan
3. Penempatan tenaga kependidikan oleh UMK berdasarkan kemampuan
4. Penyediaan ruang kerja yang nyaman
5. Penyediaan kelengkapan kerja (komputer, printer, ATK) sebagai penunjang kinerja tenaga kependidikan
6. Penyediaan sistem informasi (telepon, internet, email, faximili)

### **3. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Pimpinan UMK**

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap Pimpinan UMK dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 10. Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap Pimpinan UMK

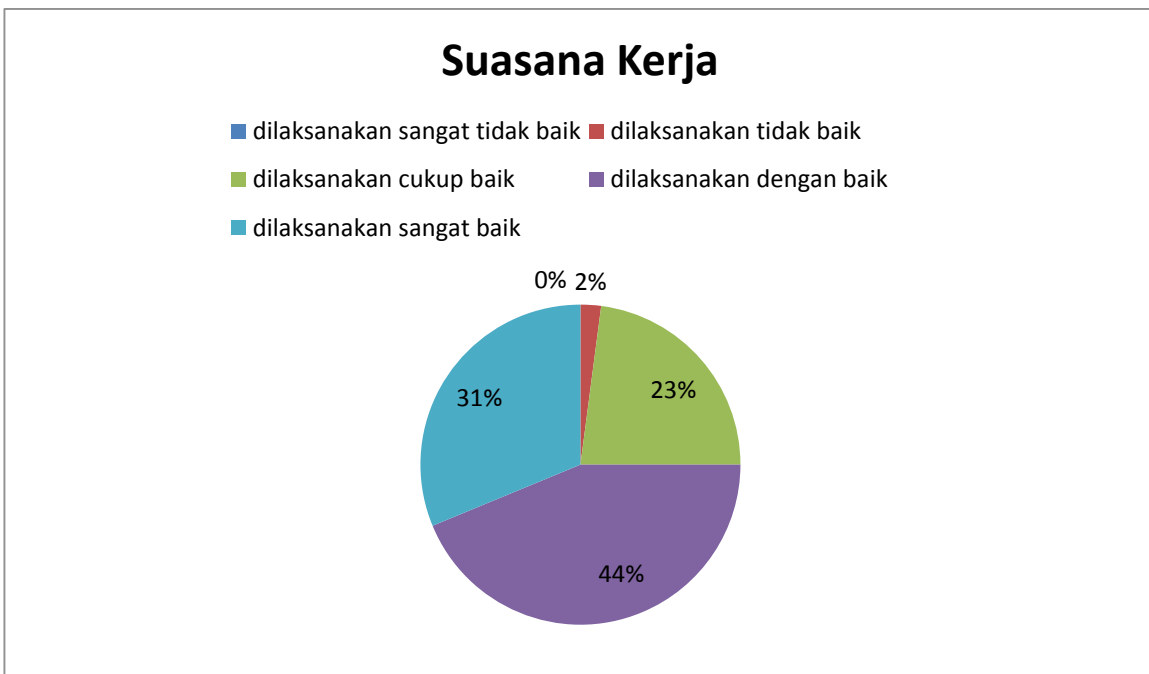
Dari gambar 10 terlihat bahwa responden secara keseluruhan puas dengan pimpinan UMK. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan puas mencapai 60% dan ini merupakan kategori yang paling tinggi yang dipilih oleh responden. Sementara itu jumlah responden yang memilih sangat puas adalah 9%. Sejalan dengan itu, responden yang memilih cukup puas adalah 27%, dan yang memilih tidak puas adalah 4%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya tingkat kepuasan responden terhadap pimpinan UMK, hal ini berarti bahwa rata-rata responden menilai bahwa hubungan dosen tetap dengan pimpinan yang dinilai dari pelayanan dan perhatian pimpinan kepada dosen tetap dilaksanakan dengan baik. Adapun Komponen-komponen penilaian yang diajukan terkait pimpinan di universitas muhammadiyah Kendari adalah sebagai berikut:

1. Membagi pekerjaan kepada tenaga kependidikan secara proposional
2. Memberikan wewenang kepada tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan membuat laporan
3. Kerjasama dengan tenaga kependidikan

4. Memberikan pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya
5. Memberikan penghargaan (hadiah/pujian) terhadap hasil kerja tenaga kependidikan yang baik
6. Melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan
7. Memberikan penghargaan dan sanksi secara adil

#### 4. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Suasana Kerja

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap Suasana Kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 11. Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap suasana kerja

Gambar 11 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap suasana kerja di UMK. Dari persentase tersebut terlihat bahwa Tenaga Kependidikan puas terhadap suasana kerja di UMK, hal ini dibuktikan dengan jumlah kategori inilah yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori lain yaitu 44%. Selain itu, didukung dengan kategori sangat

puas mencapai 31%. Sebaliknya, kategori cukup puas sebanyak 23% dan kategori tidak puas sebanyak 2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menilai bahwa suasana kerja di UMK cukup menyenangkan sehingga hal ini bias meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah:

1. Suasana hubungan kerja antara sesama tenaga kependidikan
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan lain
3. Tenaga kependidikan lain selalu memberikan bantuan apabila anda menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga kependidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya

## 5. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan dan Promosi

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap Pengembangan dan Promosi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 12. Penilaian tenaga Kependidikan terhadap pengembangan dan promosi

Gambar 12 menggambarkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan UMK terhadap pengembangan dan promosi dianggap cukup memuaskan. Hal terbukti dengan jumlah persentase untuk kategori cukup memuaskan mencapai persentase yang paling tinggi yaitu 46%, diikuti oleh kategori puas sebanyak 40% dan kategori sangat puas sebanyak 7%. Sebaliknya, 7% responden memilih tidak puas. Dari persentase ini dapat diasumsikan bahwa rerata tenaga kependidikan UMK sudah cukup puas dengan pengembangan dan promosi namun masih sangat diperlukan peningkatan yang maksimal dari UMK.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. UMK menerapkan sistem pengembangan karier tenaga kependidikan dengan studi lanjut
2. UMK mengembangkan tenaga kependidikan melalui pelatihan/ workshop

3. UMK menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan jenjang karir
4. UMK menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutasi atau rotasi
5. UMK menerapkan pengembangan karier tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan yang memadai

### 6. Penilaian Tenaga Kependidikan Terhadap Gaji dan Kesejahteraan

Hasil survey Tenaga Kependidikan terhadap Gaji dan Kesejahteraan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 13. Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap gaji dan kesejahteraan

Persentase diatas menggambarkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap gaji dan kesejahteraan di UMK. Dari persentase tersebut terlihat bahwa tingkat kepuasan tenaga Kependidikan terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh UMK dikategorikan puas dengan persentase mencapai 47% dan ini merupakan kategori yang paling tinggi

dibandingkan dengan kategori yang lain. Selain itu, didukung dengan persentase cukup puas yaitu 31% dan sangat puas yaitu 12%. Sebaliknya, kategori tidak puas dan sangat tidak puas mencapai persentase yang sama yaitu 5%. Hal ini dapat disimpulkan rata-rata responden menganggap bahwa gaji dan kesejahteraan di UMK sudah cukup maksimal namun belum dirasakan sepenuhnya oleh tenaga kependidikan. Hal ini tentu membutuhkan usaha yang lebih efektif dari UMK dalam menunjukkan kepedulian terhadap tenaga kependidikan UMK.

Komponen-komponen penilaian yang diajukan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. UMK menerapkan sistem penggajian tenaga kependidikan dan memberikan pendapatan lainnya yang memadai
2. UMK menerapkan sistem penggajian tenaga kependidikan dan memberikan pendapatan lainnya yang memadai
3. UMK memberikan jaminan kesehatan
4. UMK memberikan tunjangan hari raya yang memadai
5. UMK memberikan cuti bagi tenaga kependidikan
6. UMK menyediakan fasilitas koperasi bagi tenaga kependidikan