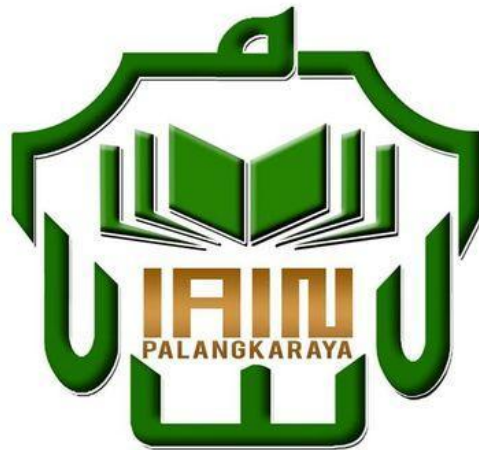


**LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN 2020**



**Disusun dan dianalisis oleh:
Tim Survey Fakultas Syariah
IAIN Palangka Raya**

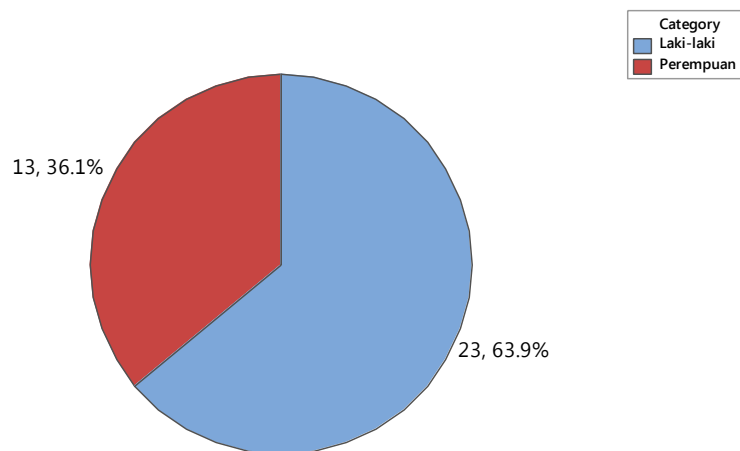
**FAKULTAS SYARIAH
IAIN PALANGKA RAYA**

PENDAHULUAN

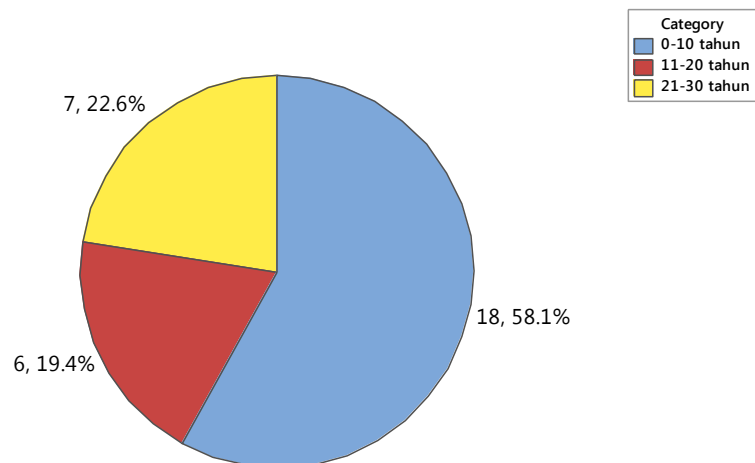
Untuk memperoleh masukan dari dosen dan tenaga kependidikan mengenai pelayanan dan manajemen serta pengembangan SDM di Fakultas Syariah, maka diperlukan survey untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek pelayanan di Fakultas Syariah. Survey ini diharapkan dapat memberikan umpan balik kepada Fakultas Syariah dan Program Studi untuk ke depannya meningkatkan kualitas pelayanan dan tridharma perguruan tinggi.

Melalui survey yang dimulai pada akhir semester Ganjil hingga menjelang dimulainya Semester Genap T.A. 2019/2020, didapati bahwa terdapat 24 dosen tetap IAIN Palangka Raya, 5 dosen tidak tetap (DTT), dan 7 tenaga kependidikan Fakultas Syariah yang berpartisipasi dalam pengisian angket/kuesioner. Berikut ini merupakan grafis yang menunjukkan sebagian karakteristik responden.

-Jenis Kelamin



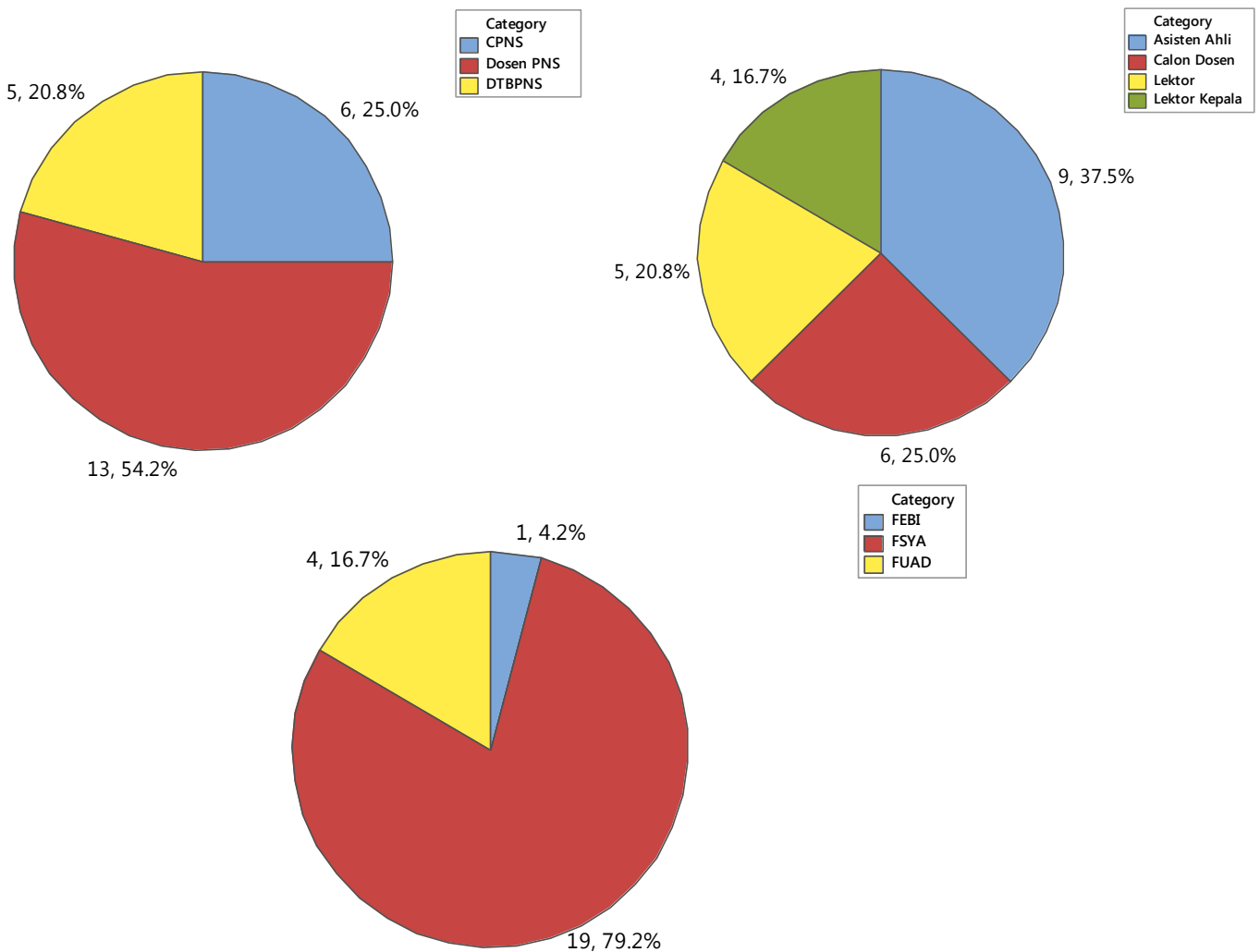
- Lama Bekerja di IAIN



Atribut di atas menunjukkan bahwa dosen dan tendik lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan persentase mencapai 64%. Kemudian, aspek lama bekerja di IAIN didominasi oleh dosen dan tendik yang bekerja di kisaran 0-10 tahun, lalu 21-30 tahun, dan 11-20 tahun. Atribut ini hanya meliputi dosen tetap dan tenaga kependidikan, tidak melibatkan dosen tidak tetap.

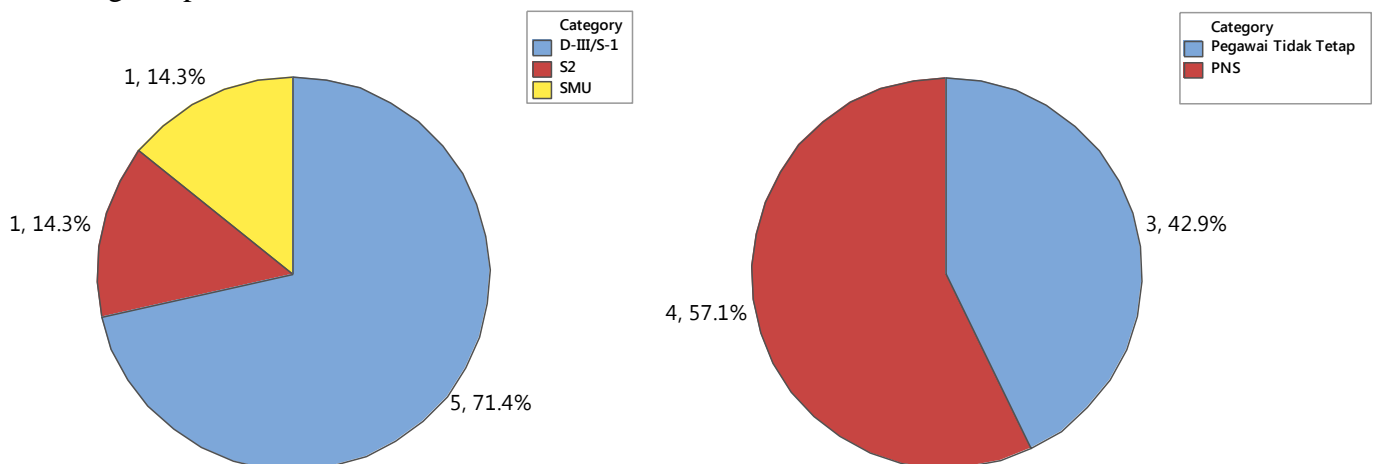
Dari uraian sebelumnya, berikut ini merupakan grafis yang menunjukkan atribut untuk masing-masing ketenagaan.

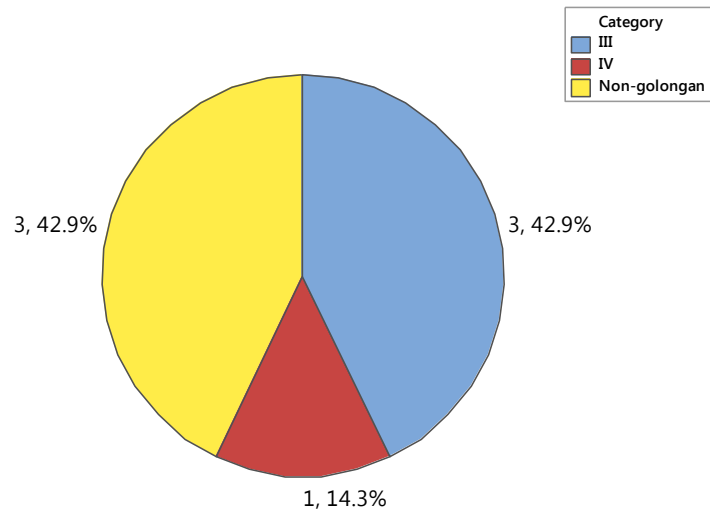
a. Dosen Tetap



Responden dosen tetap yang berpartisipasi dalam survey ini lebih dari 50% didominasi oleh dosen berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan jabatan fungsional, 15 dari 29 dosen (62,5%) merupakan dosen asisten ahli dan calon dosen. Artinya, dosen yang lebih aktif untuk mengisi survey adalah dosen muda. Sementara, dosen homebase Fakultas Syariah paling banyak berkontribusi pada survey ini (79,2%), meski tidak seluruhnya bersedia untuk berpartisipasi dalam mengisi survey kepuasan.

b. Tenaga Kependidikan





Responden tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam survey ini sejumlah 7 orang. Tingkat partisipasi sangat tinggi karena menjangkau seluruh tenaga kependidikan Fakultas Syariah IAIN Palangka Raya. Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, 6 dari 7 tenaga kependidikan berpendidikan minimal D3/S1. Sementara, hampir 60% responden tendik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Persentase yang serupa juga menunjukkan bahwa 4 dari 7 responden tendik telah memiliki golongan kepangkatan, baik golongan III maupun golongan IV.

c. Dosen Tidak Tetap

Dosen tidak tetap (DTT) yang berpartisipasi mengisi survey kepuasan sebanyak 5 orang yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Seluruh dosen tersebut berlatar belakang pendidikan yang beragam, yaitu 2 dari S2 Hukum Keluarga, S2 Ilmu Hukum dan S2 Hukum Bisnis. Mata kuliah yang diampu juga sebanyak 5 yang seluruhnya berbeda. Dari mata kuliah tersebut, diindikasikan bahwa prodi Hukum Ekonomi Syariah kekurangan dosen kompetensi Hukum Ekonomi/Hukum Bisnis dan prodi Hukum Tata Negara kekurangan dosen kompetensi Ilmu Hukum dan Hukum Tata Negara.

ANALISIS HASIL SURVEY

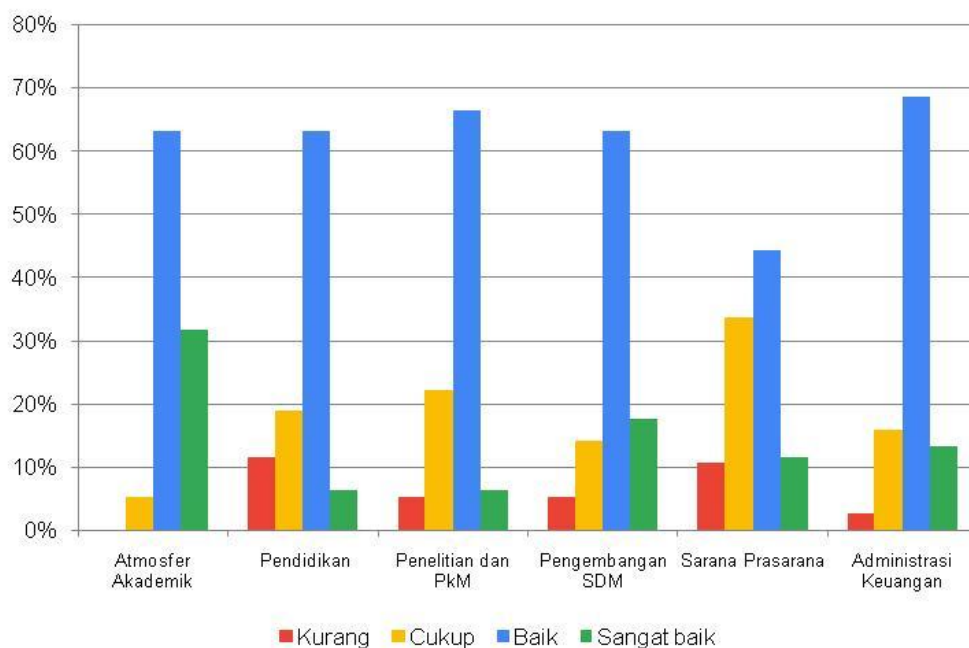
Analisis dilakukan untuk tiga jenis ketenagaan, yaitu dosen tetap, dosen tidak tetap dan tenaga kependidikan. Berikut ini merupakan analisis untuk tiga ketenagaan tersebut.

1) Dosen tetap

Bagian ini mendeskripsikan tingkat kepuasan dosen dengan *homebase* Fakultas Syariah dan dosen dengan *homebase* bukan Fakultas Syariah. Namun, spesifikasi pertanyaan untuk dosen yang *homebase* bukan Fakultas Syariah terbatas pada pelayanan tertentu saja.

- Dosen tetap *homebase* Fakultas Syariah

Untuk jenis ketenagaan ini, terdapat 6 aspek utama yang diukur, yaitu atmosfer akademik, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM), pengembangan SDM, sarana-prasarana dan administrasi keuangan. Enam aspek tersebut kemudian tersusun atas beberapa pertanyaan yang dipandang representatif dengan kuantitas berbeda per aspek.



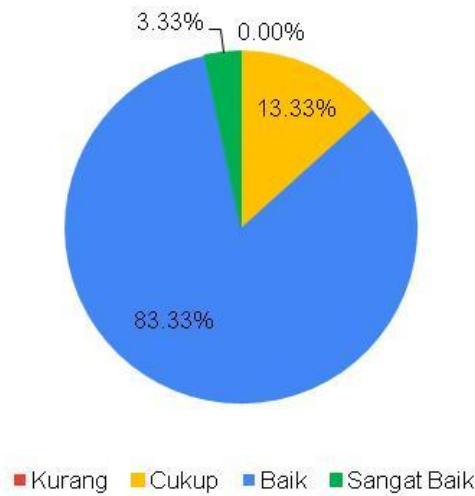
Berdasarkan grafis di atas, tanggapan dosen tetap *homebase* Fakultas Syariah atas pelayanan dan keterlaksanaan 6 aspek tersebut relatif positif dan puas dengan kinerja saat ini. Namun, tetap diperlukan adanya tindak-lanjut peningkatan agar ketidakpuasan beberapa dosen yang terlihat dalam grafis ini dapat diminimalkan. Dari 6 aspek ini, aspek yang dirasa berkinerja terbaik adalah atmosfer akademik dan administrasi keuangan. Sementara, aspek yang paling memerlukan perhatian khusus adalah sarana-prasarana, pendidikan dan penelitian dan PkM.

Pada aspek sarana-prasarana, hal yang diinginkan adalah kecukupan, aksesibilitas dan kualitas sarana dan prasarana, serta adanya pemenuhan fasilitas bagi berkebutuhan khusus dan disabilitas. Pada aspek pendidikan, perlu dievaluasi mengenai kebutuhan dosen agar ke depannya rasio dosen dengan kompetensi inti program studi terhadap mahasiswa dapat tercapai dalam kisaran yang lebih ideal dan beban mengajar menjadi lebih berkurang. Beban mengajar yang berlebih pada beberapa dosen dapat bermuara pada penelitian dan PkM dosen yang minim dan kurang berkualitas serta tidak relevan dengan *roadmap*.

Pada aspek penelitian dan PkM, sebagian dosen juga menyatakan bahwa dukungan dana penunjang untuk pelaksanaan dan diseminasi hasil penelitian dan PkM belum cukup memuaskan. Berdasarkan aspek ini, diketahui bahwa sarana-prasarana perlu untuk mendapat perhatian yang cukup tinggi dari unsur pimpinan, terutama dalam hal rencana pengadaan.

- Dosen tetap *homebase* bukan Fakultas Syariah

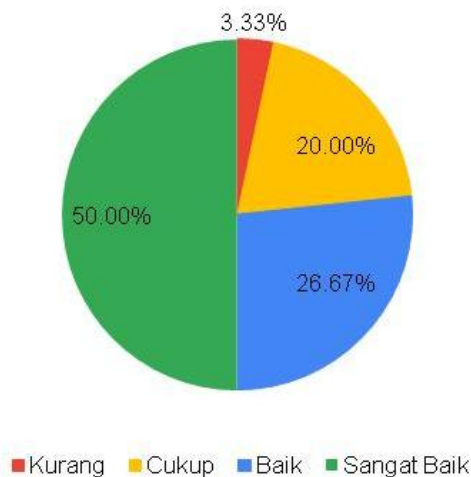
Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen tetap dengan *homebase* bukan Fakultas Syariah, digunakan 6 pernyataan saja yang mewakili sarana prasarana dan pelayanan akademik. Hasil dari 6 pernyataan tersebut diringkas dalam diagram lingkaran berikut.



Menurut 5 responden dosen yang berpartisipasi, diindikasikan bahwa aspek sarana-prasarana dan pelayanan akademik yang diberikan oleh Fakultas Syariah untuk mendukung kelancaran pembelajaran relatif memuaskan. Namun, sebagian dosen berharap akan upaya untuk meningkatkan fasilitas bagi berkebutuhan khusus dan disabilitas. Dan perlunya pemeriksaan kecukupan dan kualitas sarana-prasarana secara berkala.

2) Dosen tidak tetap (DTT)

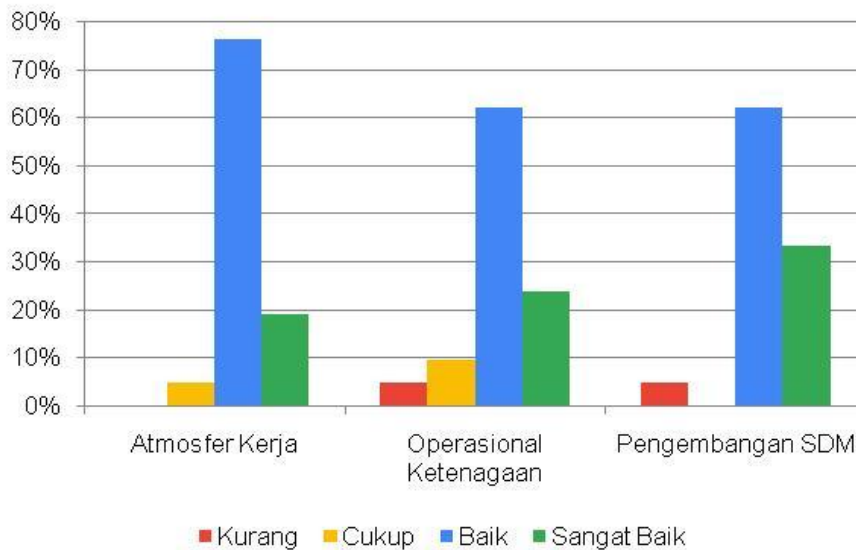
Untuk jenis ketenagaan DTT, jumlah pernyataan kepuasan yang diukur adalah sebanyak 6 dengan pertanyaan yang sama dengan dosen tetap bukan *homebase* Fakultas Syariah. Ringkasan tingkat kepuasan tersebut diringkas dalam diagram lingkaran berikut.



Menurut 5 responden DTT yang berpartisipasi, diindikasikan bahwa aspek sarana-prasarana dan pelayanan akademik yang diberikan oleh Fakultas Syariah untuk mendukung kelancaran pembelajaran pada umumnya sudah baik dan memuaskan. Namun, sebagian dosen berharap akan upaya untuk meningkatkan fasilitas bagi berkebutuhan khusus dan disabilitas. Dan perlunya peningkatan aspek prasarana penunjang, seperti toilet dan lahan parkir yang memadai. Selain itu, aspek kenyamanan, kebersihan, dan keamanan gedung dan ruang kuliah perlu untuk dipantau dan ditingkatkan secara berkala.

3) Tenaga kependidikan

Untuk jenis ketenagaan ini, terdapat 3 aspek utama yang diukur, yaitu atmosfer kerja, operasional ketenagaan, dan pengembangan SDM. Tiga aspek tersebut kemudian tersusun atas beberapa pertanyaan yang dipandang representatif.



Secara umum, 7 responden tendik yang berpartisipasi dalam survey menyatakan puas dengan atmosfer kerja, operasional ketenagaan, dan pengembangan SDM yang ada dan diterapkan di Fakultas Syariah IAIN Palangka Raya. Namun, tetap diperlukan upaya peningkatan mengingat terdapat rasa kurang puas dalam beberapa aspek, yaitu operasional ketenagaan dan pengembangan SDM. Operasional yang perlu ditingkatkan adalah sarana-prasarana yang mendukung pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa aspek ini tidak hanya dikeluhkan oleh dosen, tetapi juga tenaga kependidikan. Selain itu, perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan juga sebaiknya ditingkatkan tanpa memandang status kepegawaian yang dimiliki.

SARAN DAN MASUKAN TERBUKA

Di bagian akhir formulir, terdapat kolom isian saran dan masukan bagi Fakultas Syariah dalam mengelola pelaksanaan tridharma dan pelayanan terhadap dosen dan tenaga kependidikan. Dari sekian banyak saran dan masukan yang ada, secara umum, berikut ini poin-poin saran yang diberikan dosen dan tenaga kependidikan.

1. Beban kerja disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi,
2. Penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaan dan pelayanan administrasi akademik dan keuangan,
3. Kualitas sarana-prasarana yang perlu ditingkatkan, termasuk prasarana penunjang seperti lahan parkir,
4. Pengabdian kepada masyarakat secara kolaboratif antar dosen perlu diperkuat, dan
5. Penelitian dan PkM sebisa mungkin relevan dengan peta jalan. Perlu adanya peta jalan penelitian dan PkM yang selaras dengan visi-misi Institut dan Fakultas.

RENCANA TINDAK LANJUT DARI FAKULTAS SYARIAH

No	Sumber Daya Manusia	Aspek	Rencana Tindak Lanjut
1	Dosen	Atmosfer Akademik	Penguatan kelembagaan dan peningkatan kebersamaan melalui kegiatan bernuansa akademik
		Pendidikan	Pengusulan dosen kualifikasi Ilmu Hukum untuk mencapai rasio ideal dosen prodi dan mahasiswa aktif
		Penelitian dan PkM	1. Melaksanakan diskusi mengenai penentuan <i>roadmap</i> (peta jalan) penelitian dan PkM untuk tiga prodi 2. Penelitian dan PkM kolaboratif inter disiplin
		Pengembangan SDM	Pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM di lingkup internal fakultas, seperti <i>workshop</i> , pelatihan, dan lain-lain
		Sarana-prasarana	1. Pengadaan sarana-prasarana, seperti kipas angin dan kursi kuliah 2. Pemeriksaan sarana-prasarana secara berkala
		Administrasi Keuangan	Penggunaan IT dalam beberapa jenis layanan administrasi keuangan
2	Tenaga kependidikan	Atmosfer Kerja	Penguatan kelembagaan dan peningkatan kebersamaan melalui kegiatan bernuansa non-akademik
		Operasional Ketenagaan	Penggunaan teknologi dalam beberapa aspek pekerjaan, seperti administrasi surat-menyurat, dan lain-lain
		Pengembangan SDM	1. Pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM di lingkup internal fakultas, seperti <i>workshop</i> , pelatihan, dan lain-lain 2. Partisipasi tendik Fakultas untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM di lembaga eksternal