

LAPORAN SURVEY

KEPUASAN DOSEN TAHUN
2024

DISUSUN OLEH
GUGUS MUTU
PROGRAM PASCASARJANA IAIN PAREPARE

Kata Pengantar



Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Survei Kepuasan Dosen Program Pascasarjana IAIN Parepare Tahun 2024. Laporan ini disusun sebagai bagian dari upaya untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kepuasan dosen di PPs, IAIN Parepare.

Laporan ini merupakan hasil dari survei yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai aspek di lingkungan PPs. Kami berharap hasil survei ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi saat ini, serta menjadi dasar bagi perumusan kebijakan dan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dosen.

Kami menyadari bahwa penyusunan laporan ini tidak lepas dari dukungan dan kerjasama banyak pihak. Oleh karena itu, kami ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Parepare atas dukungan dan arahannya selama proses survei dan penyusunan laporan ini.
2. Direktur PPs IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan fasilitasi yang diperlukan dalam pelaksanaan survei.
3. Para dosen PPs IAIN Parepare yang telah berpartisipasi dalam survei ini dengan memberikan waktu dan masukan berharga mereka.
4. Tim penyusun laporan yang telah bekerja keras dalam mengumpulkan data, menganalisis hasil survei, dan menyusun laporan ini dengan dedikasi tinggi.

Kami berharap laporan ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan dosen di PPs IAIN Parepare. Semoga hasil dari laporan ini dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan institusi kita menuju arah yang lebih baik.

Akhir kata, kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kemudahan kepada kita semua dalam menjalankan tugas dan amanah ini.

Parepare, Juni 2024

Hormat kami,

Gugus Mutu

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kualitas pendidikan tinggi menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan daya saing suatu bangsa. Institusi pendidikan tinggi, termasuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, dituntut untuk terus meningkatkan mutu layanan pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan memastikan kepuasan dosen, yang merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan dan pengajaran.

Survei kepuasan dosen merupakan salah satu alat yang efektif untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan kampus. Melalui survei ini, dapat diperoleh informasi yang akurat mengenai pandangan dan persepsi dosen terhadap fasilitas, kebijakan, manajemen, dan suasana kerja di IAIN Parepare. Informasi ini sangat berharga untuk mengetahui apa yang telah berjalan dengan baik dan apa yang perlu diperbaiki, sehingga dapat dilakukan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan dosen.

Laporan survei kepuasan dosen IAIN Parepare tahun 2024 ini disusun sebagai upaya untuk menggambarkan secara komprehensif tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai aspek yang ada di institusi ini. Survei ini mencakup berbagai dimensi seperti fasilitas pendukung, kebijakan dan prosedur, kesejahteraan dosen, hubungan kerja, serta pengembangan profesional. Hasil survei diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi saat ini, serta menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih baik di masa mendatang.

Pelaksanaan survei kepuasan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare tahun 2024 dilandasi oleh beberapa alasan utama yang mendasari pentingnya kegiatan ini. Berikut adalah elaborasi alasan-alasan tersebut:



1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Salah satu tujuan utama dari survei kepuasan dosen adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di PPs IAIN Parepare. Dosen yang merasa puas dengan lingkungan kerja, fasilitas, dan kebijakan institusi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan kualitas lulusan yang dihasilkan.

2. Memahami Kebutuhan dan Harapan Dosen

Survei ini bertujuan untuk memahami secara mendalam kebutuhan, harapan, dan kepuasan dosen terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan kerja mereka. Dengan mengetahui secara pasti apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh dosen, institusi dapat merancang kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Dosen

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas dosen. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dosen, institusi dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memotivasi dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

4. Menjaga dan Meningkatkan Retensi Dosen

Tingkat kepuasan dosen yang tinggi dapat membantu dalam menjaga retensi dosen di institusi. Dosen yang puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di institusi dalam jangka panjang. Ini penting untuk memastikan kontinuitas dalam proses pembelajaran dan penelitian di PPs IAIN Parepare.

5. Mendukung Pengembangan Profesional Dosen

Survei ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional dosen. Dengan mengetahui area-area yang memerlukan pengembangan, institusi dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan dosen.



6. Menyediakan Data untuk Pengambilan Keputusan

Hasil dari survei kepuasan dosen akan menyediakan data yang akurat dan berbasis bukti yang dapat digunakan oleh pimpinan fakultas dan institusi dalam pengambilan keputusan. Data ini penting untuk merumuskan kebijakan yang efektif dan responsif terhadap kondisi dan kebutuhan nyata di lapangan.

7. Memperkuat Hubungan Kerja yang Baik

Melalui survei ini, institusi dapat mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah atau ketidakpuasan yang mungkin ada di antara dosen. Hal ini dapat membantu dalam memperkuat hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif di antara dosen, serta antara dosen dengan manajemen.

8. Mendukung Akuntabilitas dan Transparansi

Pelaksanaan survei kepuasan dosen juga merupakan bentuk dari akuntabilitas dan transparansi institusi dalam mengevaluasi dan memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada dosen. Hal ini menunjukkan komitmen institusi untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Dengan alasan-alasan tersebut, pelaksanaan survei kepuasan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare tahun 2024 diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan dosen, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di institusi ini.



TUJUAN

Adapun tujuan dari survei kepuasan dosen ini adalah untuk:

- Mengidentifikasi Tingkat Kepuasan Dosen

Mengukur sejauh mana dosen merasa puas dengan berbagai aspek yang ada di IAIN Parepare, baik dari segi fasilitas, kebijakan, kesejahteraan, dan lain-lain.

- Mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Dosen

Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen, sehingga dapat diketahui area-area yang memerlukan perhatian dan perbaikan.

- Memberikan Rekomendasi untuk Peningkatan

Memberikan rekomendasi yang berbasis data untuk meningkatkan kepuasan dosen, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

- Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

Mendukung upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja di IAIN Parepare sehingga lebih kondusif dan mendukung kinerja dosen.

METODE

Laporan ini disusun berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan dengan metode yang ilmiah dan sistematis. Kami berharap laporan ini dapat memberikan kontribusi yang positif dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di IAIN Parepare dan dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif mengenai tingkat kepuasan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare, survei ini menggunakan metode yang sistematis dan terstruktur. Berikut adalah penjelasan mengenai metode survei yang digunakan:



1. Desain Survei

Survei kepuasan dosen dirancang dengan memperhatikan aspek-aspek utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Instrumen survei mencakup berbagai dimensi yaitu layanan manajemen dan tata kelola, Layanan manajemen sumber daya manusia, Layanan keuangan, sarpras,

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam survei ini adalah seluruh dosen yang aktif mengajar di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare pada tahun 2024. Sampel diambil dengan menggunakan metode sampling acak sederhana untuk memastikan representasi yang baik dari keseluruhan populasi.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam survei ini adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan-pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 4 poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian yang lebih terstruktur.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama:

- Distribusi Kuesioner Online: Kuesioner dikirimkan melalui email atau platform survei online yang memungkinkan dosen untuk mengisi survei secara elektronik. Metode ini dipilih karena kemudahan akses dan efisiensi waktu.

5. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode perhitungan sederhana melalui aplikasi excel yang sesuai untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat kepuasan dosen. Langkah-langkah analisis meliputi:

- Deskripsi: Menyajikan data dalam bentuk distribusi frekuensi, mean, median, dan mode untuk setiap pertanyaan.
- Analisis Kualitatif: Masukan dari pertanyaan terbuka dianalisis dengan metode coding untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul.



6. Pelaporan Hasil

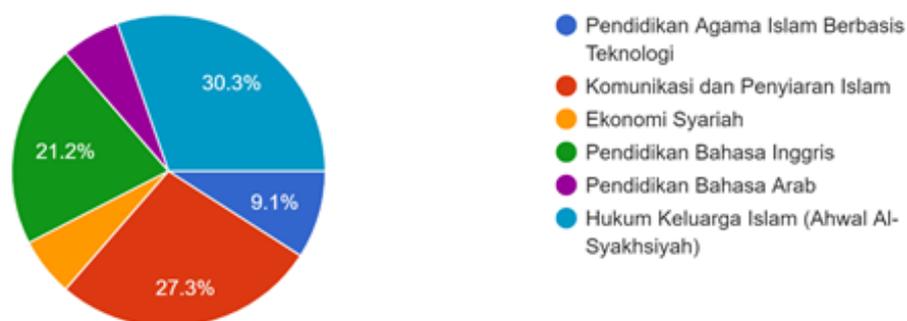
Hasil survei dilaporkan dalam bentuk yang sistematis, mencakup temuan utama, analisis, serta rekomendasi yang dapat diambil oleh manajemen PPs IAIN Parepare IAIN Parepare. Laporan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan dan praktik di masa mendatang.

Dengan metode survei yang terstruktur ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai tingkat kepuasan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare, serta menjadi dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang efektif dalam rangka meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan dosen.

HASIL KEGIATAN

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan kesejahteraan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare, telah dilaksanakan survei kepuasan dosen pada tahun 2024. Sebanyak 33 Dosen PPs yang mengisi survey yang terdiri dari dosen prodi Pendidikan Agama Islam Berbasis Teknologi, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Ekonomi Syariah, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa Arab, Hukum Keluarga Islam (Ahwal Al-Syakhsiyah).

Program Studi
33 responses



Survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai aspek layanan yang diberikan oleh institusi yaitu layanan manajemen dan tata kelola, layanan manajemen sumber daya manusia, serta layanan keuangan, sarana, dan prasarana. Hasil survei ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi perbaikan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif.

1. Aspek Layanan Manajemen dan Tata Kelola

Nilai: 45.37%

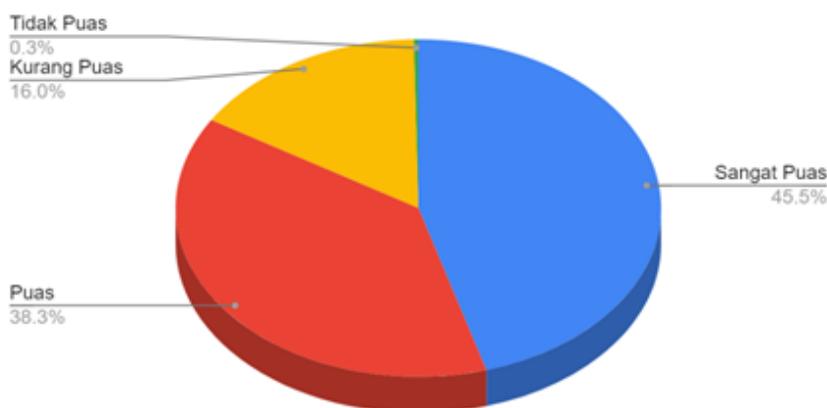
Kategori: Sangat Puas

Nilai: 38.1%

Kategori: Puas

Nilai: 15.9%

Kategori: Kurang Puas



Berdasarkan hasil survei yang disajikan, beberapa poin yang diungkapkan:

1. Sosialisasi Struktur Organisasi dan Tata Kerja: Lebih dari 80% responden (41.9% + 48.4%) menyatakan bahwa sosialisasi ini dilaksanakan secara efektif. Hal ini menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap kejelasan dan pemahaman terhadap struktur organisasi serta tata kerja di institusi.
2. Pemilihan Pimpinan: Sekitar 86.2% responden menilai bahwa pemilihan pimpinan sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja yang berlaku, meskipun ada sebagian kecil yang memberikan penilaian rendah.



- 2.
3. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Mayoritas responden (71.6%) menyatakan bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan didahului dengan rapat yang melibatkan dosen dan tenaga kependidikan (tendik), namun ada 29.4% yang memberikan penilaian rendah terhadap hal ini.
4. Transparansi Kebijakan: Sekitar 80.7% responden menyatakan bahwa kebijakan pimpinan dapat diketahui dengan baik oleh dosen dan tendik, sementara sebagian lainnya memberikan penilaian menengah atau rendah terkait hal ini.
5. Konsistensi dan Norma Akademik: Mayoritas responden (77.1%) setuju bahwa kebijakan pimpinan mengacu pada asas dan norma-norma akademik yang dapat dipertanggungjawabkan.
6. Konsistensi dalam Menegakkan Aturan: Sebagian besar responden (70.7%) menilai bahwa pimpinan konsisten dalam menegakkan aturan, meskipun ada beberapa yang memberikan penilaian rendah.
7. Pembagian Tugas dan Fungsi: Sekitar 89.3% responden menilai bahwa pembagian tugas dan fungsi pimpinan berjalan dengan efektif sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku.
8. Pendistribusian Tugas dan Wewenang: Mayoritas responden (89.3%) menilai bahwa pimpinan mengedepankan pendistribusian tugas dan wewenang kepada semua pihak yang terlibat.
9. Keterlibatan dalam Kegiatan Luar: Sekitar 77.5% responden menganggap bahwa pimpinan dan dosen terlibat dalam berbagai kegiatan di luar universitas, yang merupakan indikasi positif untuk keterlibatan mereka dalam aktivitas akademik dan non-akademik.
10. Perencanaan Program Kerja: Lebih dari separuh responden (77.4%) setuju bahwa perencanaan program kerja dilaksanakan sesuai dengan rencana strategis dan rencana operasional institusi.



11. Pengorganisasian: Mayoritas responden (91.3%) menyatakan bahwa pengorganisasian di institusi berjalan secara efektif.
- 12., Pembinaan Staf: Sekitar 83.9% responden menilai bahwa pimpinan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pembina staf (dosen dan tendik).
13. Penerapan Prinsip Good Governance: Lebih dari 83.9% responden menyatakan bahwa pimpinan telah menerapkan prinsip-prinsip good governance seperti transparansi, akuntabilitas, dan lain-lain.
14. Pengawasan Terhadap Dosen dan Tendik: Sekitar 83.8% responden menganggap bahwa pimpinan telah melakukan pengawasan atau pemantauan terhadap dosen dan tendik.
15. Penjaminan Mutu: Lebih dari separuh responden (83.9%) menyatakan bahwa penjaminan mutu dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan, yang merupakan aspek penting dalam memastikan kualitas PPs
16. Umpan Balik dari Audit Penjaminan Mutu: Sekitar 83.9% responden menganggap bahwa terdapat umpan balik dari hasil audit penjaminan mutu yang dilakukan, menunjukkan adanya proses evaluasi yang transparan.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan manajemen dan kepemimpinan di PPs. Namun, terdapat juga beberapa area di mana pemangku kepentingan mungkin memiliki pandangan yang berbeda atau ada ruang untuk perbaikan, seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan transparansi kebijakan. Oleh karena itu, PPs dapat menggunakan hasil survei ini sebagai bahan evaluasi untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas manajemen serta kepemimpinan mereka.



2. Aspek Layanan Manajemen Sumber Daya Manusia

Nilai: 46.21%

Kategori: Sangat Puas

Nilai: 44.61%

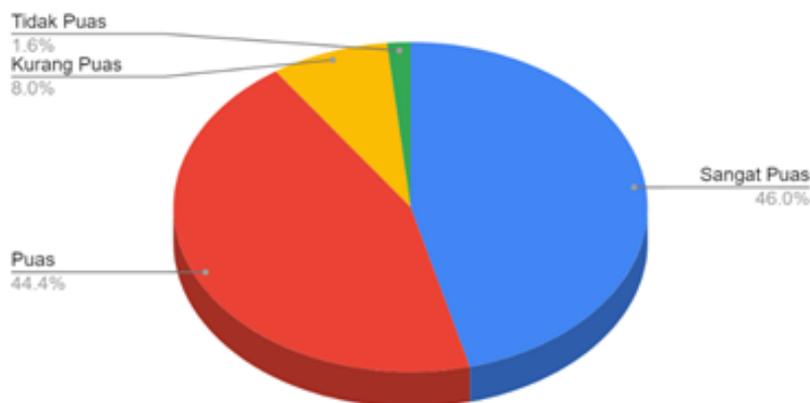
Kategori: Puas

Nilai: 8.08%

Kategori: Kurang Puas

Nilai: 1.6%

Kategori: Tidak Puas



Berdasarkan hasil survei yang disajikan, berikut adalah analisis terhadap beberapa poin yang diungkapkan terkait pelatihan dan pengembangan profesionalitas dosen:

1. Pelatihan untuk Pengembangan Profesionalitas Diri: Sangat Puas (41.9%) dan Puas (41.9%): Mayoritas responden merasa cukup puas dengan pelatihan yang mendukung pengembangan profesionalitas diri, dengan hampir 84% memberikan nilai positif Kurang Puas (12.9%) dan Tidak Puas (3.2%): Sejumlah kecil responden merasa bahwa pelatihan ini masih kurang memadai.
2. Pelatihan untuk Administrasi dalam Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi: Sangat Puas (35.5%) dan Puas (51.6%): Sebagian besar responden merasa puas dengan pelatihan administrasi terkait kegiatan tri dharma, dengan lebih dari 87% memberikan nilai positif. Kurang Puas (12.9%): Ada sebagian kecil responden yang merasa pelatihan ini kurang memadai.



2.

3. Perhatian terhadap Jenjang Karier dan Pengembangan Akademik Dosen: Sangat Puas (54.8%) dan Puas (38.7%): Sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan memperhatikan jenjang karier dan pengembangan akademik dosen, dengan lebih dari 93% memberikan nilai positif. Tidak Puas dan Kurang puas (6.4%): Sejumlah kecil responden tidak puas dengan perhatian terhadap jenjang karier dan pengembangan akademik.

4. Pelatihan untuk Pengembangan Karier dan Kenaikan Jabatan Dosen: Sangat Puas (41.9%) dan Puas (51.6%): Mayoritas responden merasa puas dengan pelatihan untuk pengembangan karier dan kenaikan jabatan dosen. Kurang Puas (6.5%) dan Tidak Puas (3.2%): Sebagian kecil responden merasa pelatihan ini masih kurang.

5. Proses Kenaikan Pangkat dan Jabatan: Sangat Puas (54.8%) dan Puas (38.7%): Sebagian besar responden merasa bahwa proses kenaikan pangkat dan jabatan berjalan dengan baik dan tepat waktu. Kurang Puas (6.5%): Sejumlah kecil responden merasa bahwa proses ini masih perlu perbaikan.

6. Beban Mengajar Sesuai dengan SNI Dikti: Sangat Puas (48.4%) dan Puas (45.2%): Mayoritas responden merasa bahwa beban mengajar yang ditugaskan sesuai dengan ketentuan SNI Dikti. Kurang Puas (6.5%): Sejumlah kecil responden merasa beban mengajar masih kurang sesuai.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa cukup puas dengan berbagai aspek pelatihan dan pengembangan profesionalitas dosen, serta perhatian terhadap jenjang karier dan beban kerja. Namun, ada beberapa area yang perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua dosen merasa mendapatkan dukungan yang memadai. Institusi dapat menggunakan hasil survei ini sebagai dasar untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan dosen.



Aspek Layanan Keuangan, Sarana, dan Prasarana

Nilai: 43.34%

Kategori: Sangat Puas

Nilai: 46.0%

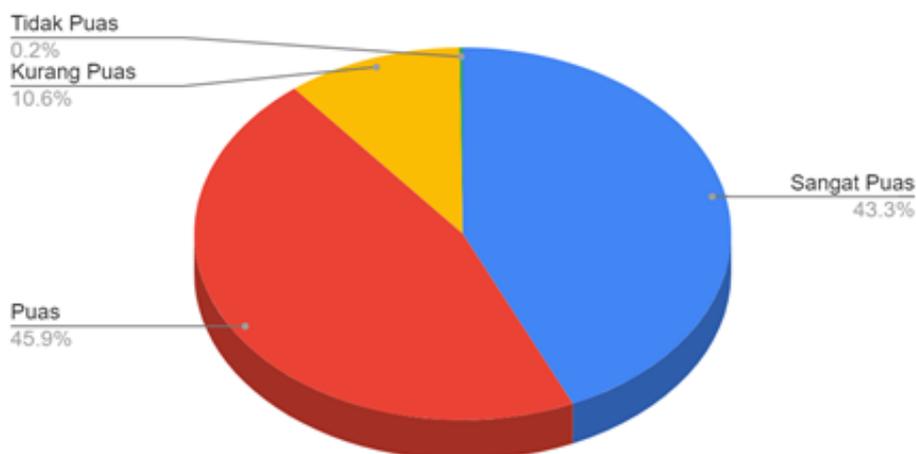
Kategori: Puas

Nilai: 10.6%

Kategori: Kurang Puas

Nilai: 0.2%

Kategori: Tidak Puas



Berikut analisis terkait hasil survei mengenai Aspek Layanan Keuangan, Sarana, dan Prasarana diberikan kepada dosen:

1. Kesejahteraan Dosen yang Sesuai dengan Peraturan: Sangat Puas (45.5%) dan Puas (42.4%): Mayoritas responden merasa bahwa kesejahteraan dosen diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan hampir 88% memberikan nilai positif. Kurang Puas (12.1%): Sejumlah kecil responden merasa bahwa kesejahteraan dosen masih kurang sesuai dengan peraturan.

2. Pembayaran Gaji dan Tunjangan Tepat Waktu: Sangat Puas (48.5%) dan Puas (45.5%): Sebagian besar responden merasa pembayaran gaji, tunjangan, dan honor lainnya dilakukan dengan tepat waktu, dengan 94% memberikan nilai positif. Kurang Puas (9.1%): Ada beberapa responden yang merasa pembayaran ini masih kurang tepat waktu.



3. Sarana Pembelajaran yang Memadai: Sangat Puas (51.5%) dan Puas (42.4%): Mayoritas responden merasa sarana pembelajaran tersedia dan berfungsi dengan baik. Kurang Puas (6.1%): Hanya sedikit responden yang merasa sarana pembelajaran kurang memadai.

4. Kondisi Ruang Perkuliahan: Sangat Puas (54.5%) dan Puas (36.4%): Sebagian besar responden merasa ruang perkuliahan ditata dengan baik, nyaman, dan bersih. Kurang Puas (6.1%) dan Tidak Puas (3%): Beberapa responden merasa bahwa kondisi ruang perkuliahan masih perlu diperbaiki.

5. Kelengkapan Media Pembelajaran dan Sumber Belajar: Sangat Puas (45.5%) dan Puas (42.4%): Sebagian besar responden merasa media pembelajaran dan sumber belajar tersedia dan bisa diakses dengan baik. Kurang Puas (12.1%): Beberapa responden merasa kelengkapan media pembelajaran masih kurang.

6. Laboratorium Pembelajaran: Sangat Puas (27.3%) dan Puas (51.5%): Sebagian besar responden merasa laboratorium pembelajaran tersedia dan berfungsi dengan baik. Kurang Puas (15.2%) dan Tidak Puas (6.1%): Ada sejumlah responden yang merasa laboratorium masih kurang memadai.

7. Fasilitas Cuci Tangan dan Protokol Kesehatan: Sangat Puas (33.3%) dan Puas (30.3%): Responden memberikan penilaian yang cukup bervariasi, dengan 63.6% memberikan nilai positif. Kurang Puas (30.3%) dan Tidak Puas (6.1%): Sejumlah besar responden merasa fasilitas protokol kesehatan masih kurang memadai.

8. Fasilitas Internet: Sangat Puas (39.4%) dan Puas (48.5%): Mayoritas responden merasa fasilitas internet tersedia dan berfungsi dengan baik, dengan 87.9% memberikan nilai positif. Kurang Puas dan Tidak Puas (6.1% masing-masing): Ada beberapa responden yang merasa fasilitas internet masih kurang memadai.

9. Fasilitas Sistem Informasi Akademik: Sangat Puas (39.4%) dan Puas (48.5%): Mayoritas responden merasa fasilitas sistem informasi akademik tersedia dan berfungsi dengan baik.



Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa dosen merasa cukup puas dengan berbagai aspek kesejahteraan dan fasilitas yang diberikan, meskipun ada beberapa area yang perlu perbaikan dan peningkatan. Institusi dapat menggunakan hasil survei ini sebagai dasar untuk melakukan evaluasi dan peningkatan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan fasilitas kerja bagi dosen.

TINDAK LANJUT

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen PPs IAIN Parepare IAIN Parepare tahun 2024, terdapat beberapa aspek yang mendapatkan penilaian sangat baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas di masa mendatang, berikut adalah rencana tindak lanjut yang disusun berdasarkan hasil survei pada tiga aspek utama: layanan manajemen dan tata kelola, layanan manajemen sumber daya manusia, serta layanan keuangan, sarana, dan prasarana.

1. Aspek Layanan Manajemen dan Tata Kelola

Tindak lanjut:

Peningkatan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Mengadakan lebih banyak rapat dan forum diskusi yang melibatkan dosen dan tenaga kependidikan (tendik) dalam proses pengambilan keputusan.

Transparansi Kebijakan: Meningkatkan upaya untuk menyebarluaskan informasi mengenai kebijakan pimpinan kepada dosen dan tendik secara lebih efektif. Langkah Implementasi: Meningkatkan akses ke dokumen kebijakan melalui website PPs.

Konsistensi dalam Menegakkan Aturan: Memastikan bahwa semua aturan ditegakkan secara konsisten tanpa pengecualian. Langkah Implementasi:

- o Menyusun panduan atau prosedur operasional standar (SOP) untuk penegakan aturan.
- o Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan aturan diikuti.



Pembinaan Staf yang Lebih Efektif: Meningkatkan program pembinaan dan pengembangan staf (dosen dan tendik) untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Langkah Implementasi:

o Menyediakan pelatihan dan workshop berkala yang relevan dengan kebutuhan staf.

o Meningkatkan program mentoring dan coaching.

2. Aspek Layanan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tindak Lanjut:

- Mempertahankan dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia.

Tindak Lanjut:

- Pengembangan Karier: Meningkatkan program pengembangan karier bagi dosen, termasuk mentoring, pelatihan lanjutan, dan kesempatan untuk penelitian serta publikasi.
- Kesejahteraan Dosen: Meninjau dan memperbaiki sistem kesejahteraan dosen, termasuk tunjangan, penghargaan, dan fasilitas pendukung kerja.
- Penilaian Kinerja: Mengoptimalkan sistem penilaian kinerja dosen untuk lebih akurat dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
- Kebijakan SDM: Memastikan kebijakan sumber daya manusia yang ada tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan dosen, termasuk fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan.

3. Aspek Layanan Keuangan, Sarana, dan Prasarana

Tujuan:

- Mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan keuangan serta sarana dan prasarana.

Tindak Lanjut:

- Pemeliharaan Fasilitas: Melakukan pemeliharaan rutin dan peningkatan fasilitas fisik untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan lingkungan kerja.



- **Investasi Infrastruktur:** Mengalokasikan dana untuk investasi dalam infrastruktur baru yang diperlukan, termasuk teknologi pendukung pengajaran dan penelitian.
- **Transparansi Keuangan:** Meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan dengan menyampaikan laporan keuangan secara berkala dan terbuka kepada seluruh dosen.
- **Pengadaan Sarana dan Prasarana:** Memastikan pengadaan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dosen dan mendukung proses pengajaran serta penelitian dengan optimal.

Monitoring dan Evaluasi

Untuk memastikan efektivitas rencana tindak lanjut ini, diperlukan mekanisme monitoring dan evaluasi yang meliputi:

- **Pelaporan Berkala:** Membuat laporan berkala mengenai progres implementasi tindak lanjut dan disampaikan kepada pimpinan fakultas serta seluruh dosen.
- **Umpan Balik Berkelanjutan:** Mengadakan forum diskusi atau survei lanjutan untuk mendapatkan umpan balik dari dosen mengenai pelaksanaan tindak lanjut dan perbaikan yang diperlukan.

Dengan pelaksanaan rencana tindak lanjut ini, diharapkan PPs IAIN Parepare IAIN Parepare dapat terus meningkatkan kualitas layanan dan menjaga tingkat kepuasan dosen yang sudah berada dalam kategori sangat baik. Semoga upaya ini membawa dampak positif bagi seluruh civitas akademika dan mendukung pencapaian visi serta misi institusi.



PENUTUP

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan survei kepuasan dosen PPs IAIN Parepare IAIN Parepare tahun 2024 ini dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini merupakan hasil dari upaya kolektif untuk memahami dan mengevaluasi tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan PPs IAIN Parepare.

Hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat kepuasan dosen di PPs IAIN Parepare IAIN Parepare, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Temuan ini mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan memberikan rekomendasi yang konkret untuk perbaikan. Dengan demikian, hasil survei ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan fakultas dan institusi dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dosen.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan dan mungkin terdapat aspek-aspek yang belum terjangkau oleh survei ini. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan laporan di masa mendatang.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dan mendukung pelaksanaan survei ini, mulai dari dosen yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, tim penyusun laporan, hingga pihak-pihak yang memberikan bantuan teknis dan administrasi.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi PPs IAIN Parepare IAIN Parepare dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan dosen.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan kepada kita semua dalam menjalankan tugas dan amanah ini. Terima kasih.

Parepare, Juni 2024

Hormat kami,

Tim Penyusun Laporan



**Thank
You!**

