

LAPORAN
SURVEI KEPUASAN KERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



UMY

**UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

Unggul & Islami

**BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2021

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur atas rahmat dan hidayah dari Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kita begitu banyak nikmat yang tak ternilai harganya dengan apapun. Shalawat serta salam tak lupa kita curahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita kembali ke jalan lurus dan diridai oleh Allah SWT. Rasa syukur juga kami panjatkan kepada Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa karena telah dapat menyelesaikan Laporan Akhir Kuesioner Survei Kepuasan Kerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2020/2021 sebagai bahan evaluasi dan perencanaan kebijakan universitas.

Semoga apa pun yang telah kita perbuat senantiasa mendapatkan rida dari Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa, serta bermanfaat bagi kita di kemudian hari. Karena sesuatu yang baik adalah milik Allah SWT dan sesuatu yang kurang baik senantiasa tak luput dari kesalahan manusia yang tempatnya salah dan lupa. Mudah-mudahan hasil laporan akhir ini dapat memberikan luaran hasil *output* dan *outcome* kita ke arah yang lebih baik lagi dan terus berusaha semampu kita untuk memberikan yang terbaik.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Yogyakarta, 15 Januari 2021

Badan Perencanaan dan Pengembangan

Daftar Isi

Kata Pengantar	1
Daftar Isi.....	2
BAB I	3
Pendahuluan	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Tujuan	3
C. Sasaran	4
D. Waktu Pelaksanaan.....	4
BAB II.....	5
Daftar Pertanyaan Survei Kepuasan Kerja.....	5
BAB III.....	7
Hasil Kuesioner Survei Kepuasan Kerja.....	7
BAB IV	34
Kesimpulan	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pejabat struktural, dosen, maupun tenaga kependidikan merupakan bagian penting bagi keberlanjutan universitas khususnya dalam membangun kualitas, mutu, serta perencanaan universitas. Kualitas para pejabat struktural, dosen, maupun tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan serta peraturan kerja di universitas. Oleh karena itu, survei untuk menilai kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kebijakan dan peraturan yang ada perlu dilakukan. Hasil survei dari kuisioner ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam penentuan kebijakan dan peraturan universitas selanjutnya.

Selain hal di atas, kondisi jenuh atau rasa bosan atas pekerjaan juga dapat mempengaruhi kualitas pejabat struktural, dosen, maupun tenaga kependidikan. Kondisi ini dapat disebabkan berbagai hal seperti pekerjaan yang berulang-ulang, kurang variasi dan kurang tantangan. Kebosanan juga dapat dikarenakan ketidaksesuaian antara beban kerja dan potensi serta minat mereka. Sementara itu, target organisasi yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif bagi karyawan atau dapat dikarenakan adanya kebosanan kerja. Kebosanan kerja diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik, perbedaan persepsi dan kurangnya atensi pada situasi kerja

B. Tujuan

Survei ini diadakan dengan tujuan untuk

1. mengukur tingkat kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya selama di UMY.
2. bahan evaluasi dan perencanaan kebijakan universitas.
3. bahan pengembangan kepegawaian UMY pada masa yang akan datang.

C. Sasaran

Survey ini dilakukan melalui kuisisioner yang ditujukan kepada Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur, Wakil Direktur, Kepala Badan, Kepala Lembaga, Kepala Biro, Kepala Prodi, Sekretaris Prodi, Kepala Laboratorium, Kepala Bidang, Kepala Divisi, Kepala Urusan, Dosen, dan Tenaga Kependidikan.

D. Waktu Pelaksanaan

Waktu pengisian kuisisioner dilakukan dari tanggal 23 Desember 2020 hingga 7 Januari 2021 melalui sistem kepegawaian.

BAB II
DAFTAR PERTANYAAN SURVEI KEPUASAN KERJA

Kuisisioner dipersiapkan secara resmi oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BPP UMY) sebagai bahan evaluasi dan perencanaan kebijakan universitas.

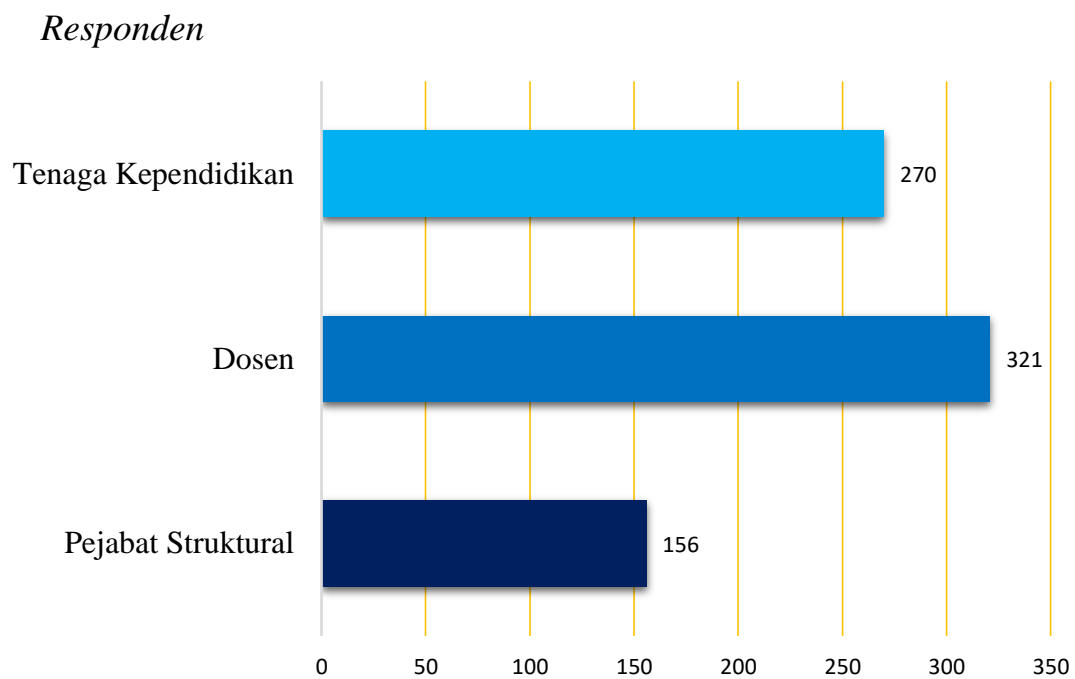
No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1.	Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor/ Wakil Rektor • Dekan/ Direktur/Wakil Dekan/ Wakil Direktur • Kepala Badan/ Lembaga/ Biro/Kepala Bidang/ Divisi/ Urusan • Kepala Prodi/ Sekretaris Prodi/ Kepala Laboratorium • Dosen • Tenaga Kependidikan
2.	Lama Bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • < 10 Tahun • 10 - 20 Tahun • 20 - 30 Tahun • 30 - 35 Tahun • > 35 Tahun
3.	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan tupoksi.	1= Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3= Antara Setuju dan Tidak (Netral) 4= Setuju 5= Sangat Setuju
4.	Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis.	
5.	Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan	
6.	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar dan dapat dipertanggungjawabkan.	
7.	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	
8.	Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya.	
9.	Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan.	

10.	Reward yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan.	
11.	Cuti/ kegiatan sosial/ kegiatan non-akademik akan semakin meningkatkan kualitas kerja saya.	
12.	Usulan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam pencapaian target UMY (jika ada).	Teks Jawaban Panjang

BAB III

Hasil Kuesioner Survei Kepuasan Kerja

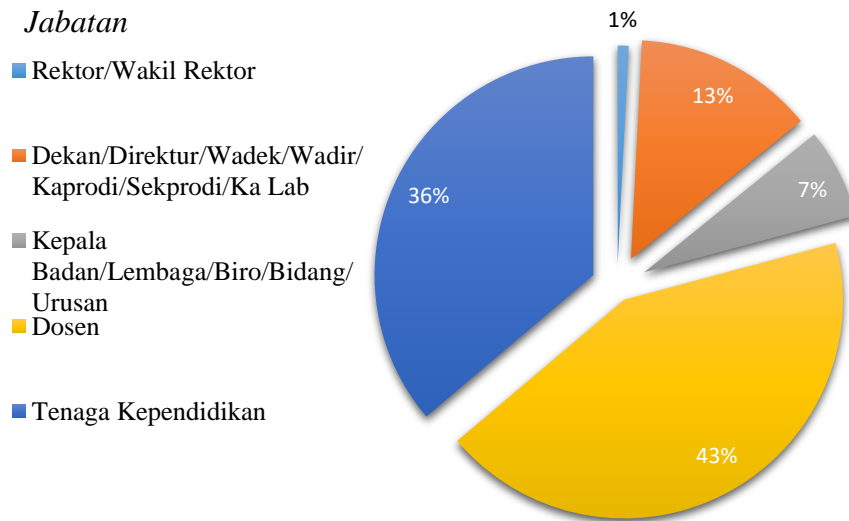
Hasil kuesioner survey kepuasan kerja dipaparkan berdasarkan jabatan yaitu Pejabat Struktural, Dosen, dan Tenaga Kependidikan dengan jumlah responden keseluruhan sebanyak 747 responden. Berikut hasil kuesioner survey kepuasan kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:



Gambar 1. Jumlah Responden

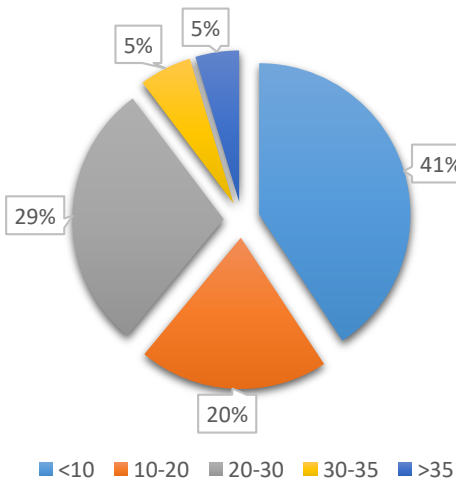
A. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Berikut adalah hasil dari kuesioner dari keseluruhan responden, yakni pejabat structural, dosen, dan tenaga kependidikan.



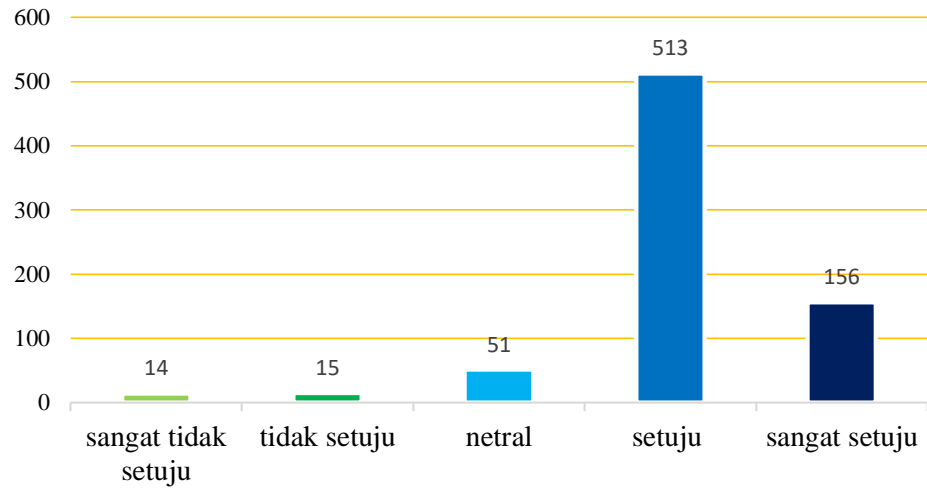
Gambar 2. Responden Berdasarkan Jabatan Responden

Lama bekerja (Tahun)



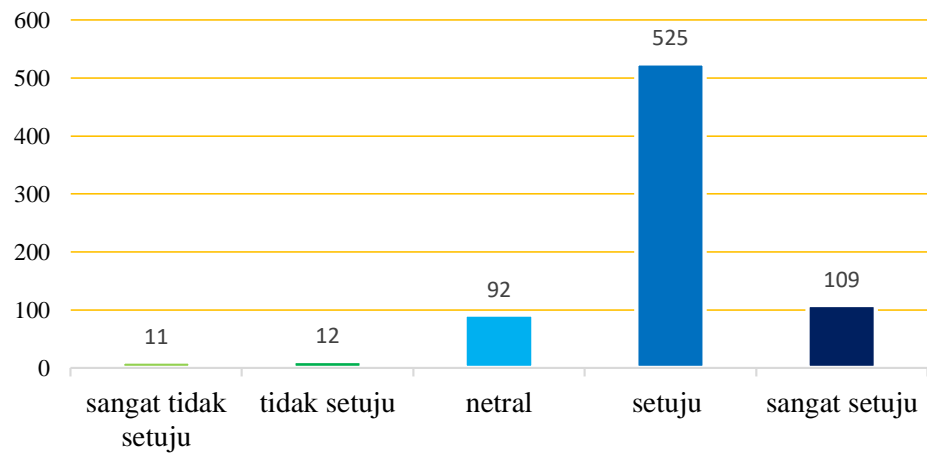
Gambar 3. Lama Responden Bekerja di UMY dalam Tahun

Pekerjaan saya sudah sesuai dengan tupoksi



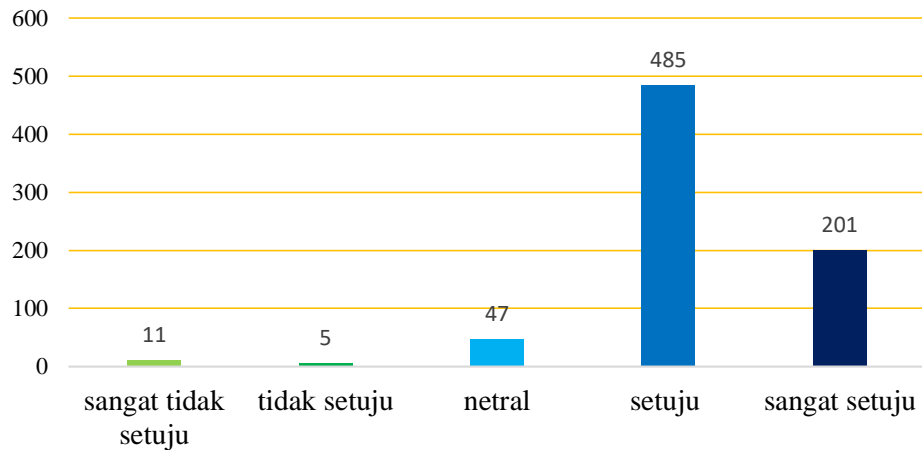
Gambar 4. Kepuasan terhadap Pekerjaan dengan Tupoksi

Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis



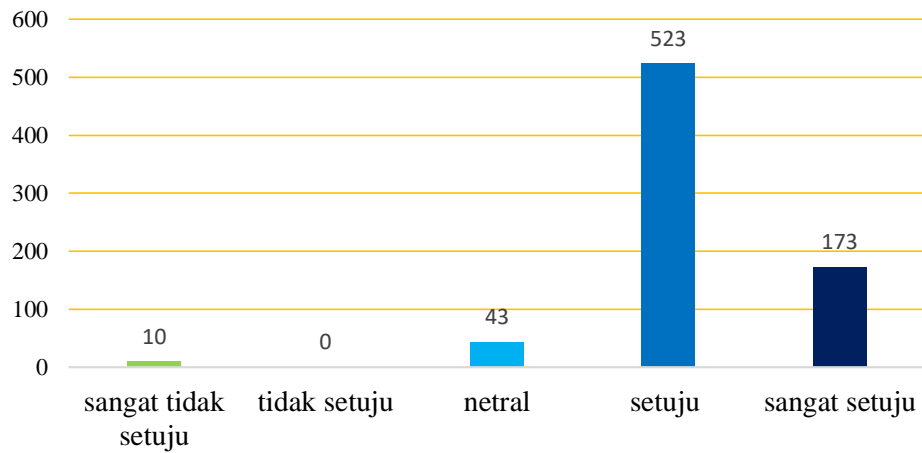
Gambar 5. Kepuasan terhadap Target Kerja dan Tantangan

Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan



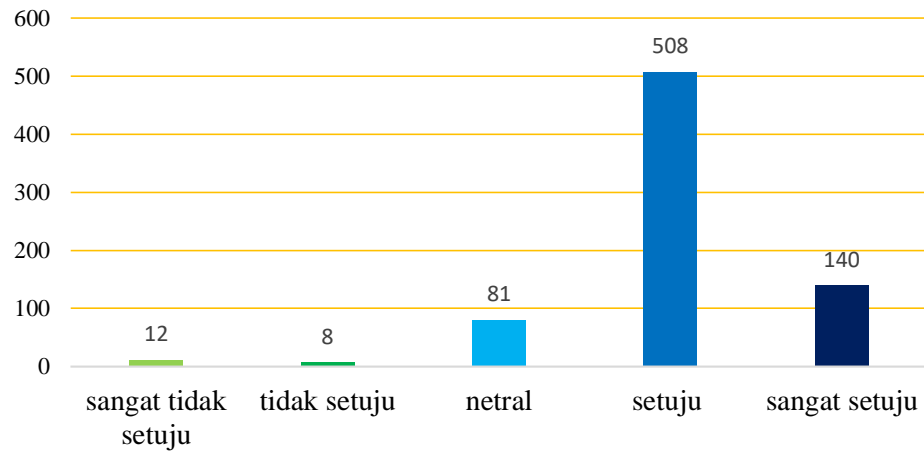
Gambar 6. Kepuasan terhadap Tujuan Kerja dan Target

Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar dan dapat dipertanggungjawabkan



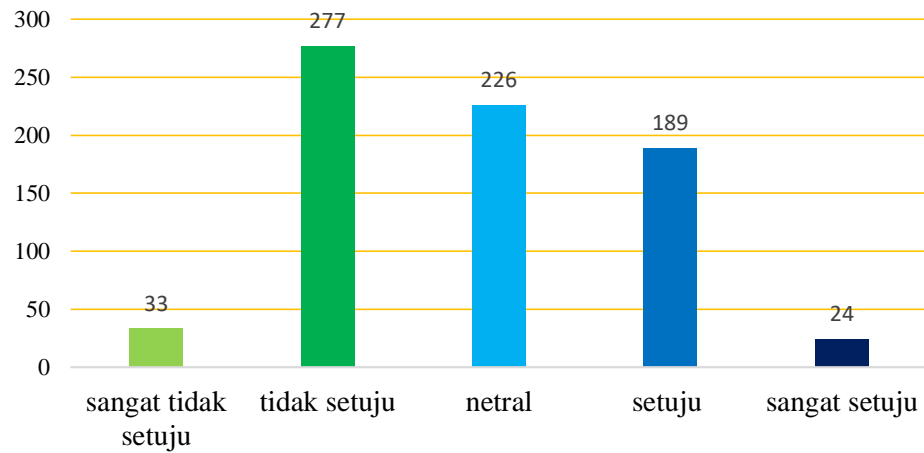
Gambar 7. Kepuasan terhadap Kualitas Kerja dan Standar

Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini



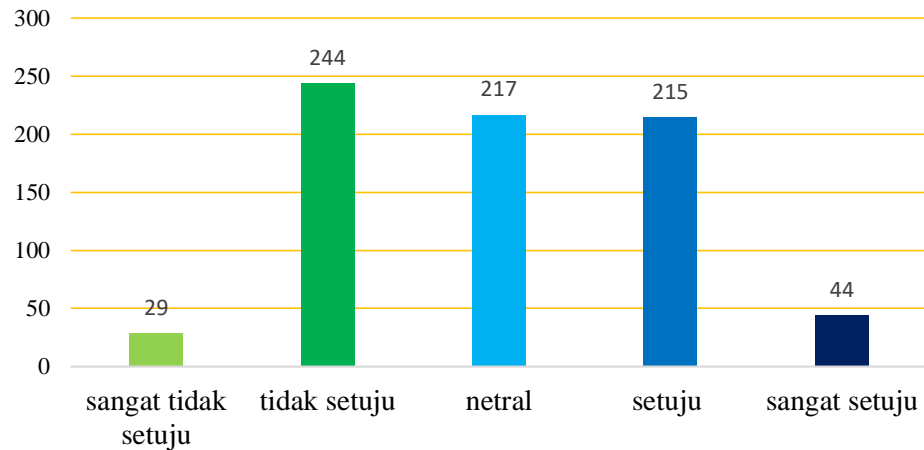
Gambar 8. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya



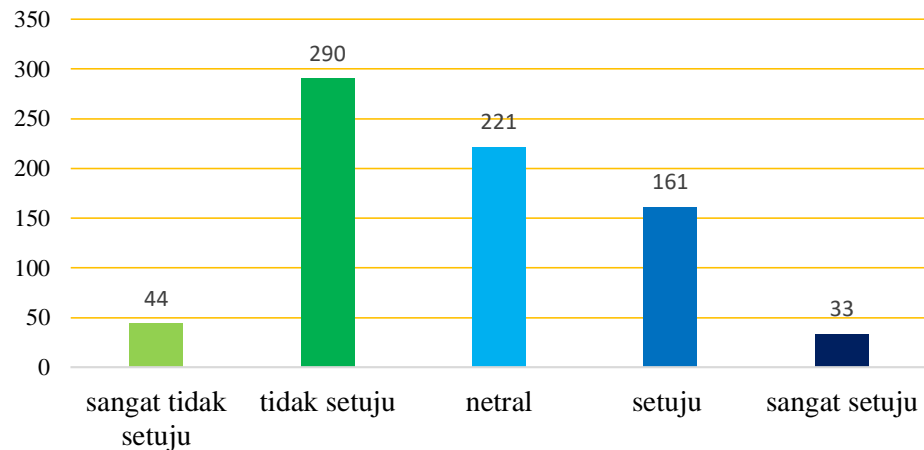
Gambar 9. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Kemampuan Kerja

Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan



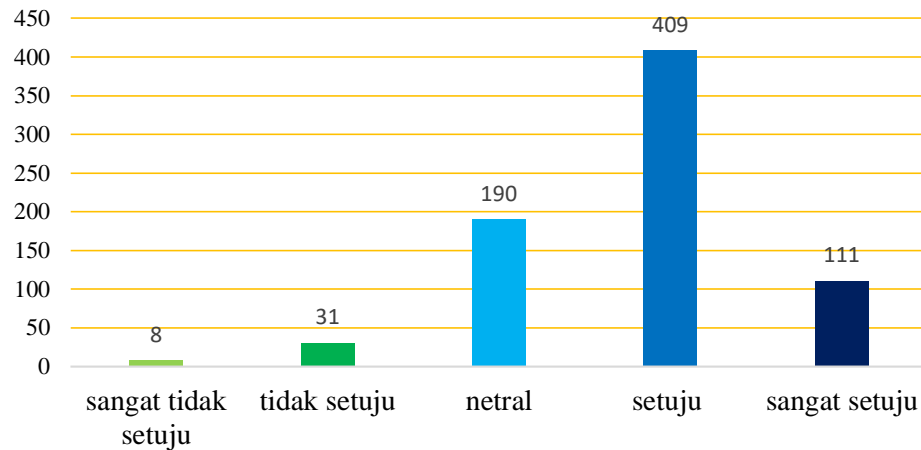
Gambar 10. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Jam Kerja

Reward yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan



Gambar 11. Kepuasan terhadap Reward dan Beban Kerja

Cuti/ kegiatan sosial/ kegiatan non-akademik akan semakin meningkatkan kualitas kerja saya

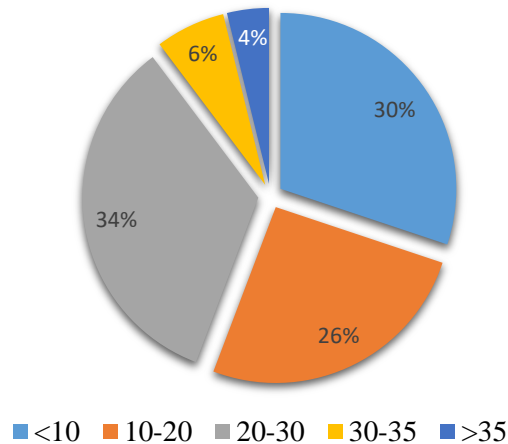


Gambar 12. Kepuasan terhadap Kualitas Kerja dan Kegiatan Non-Akademik

B. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Pejabat Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

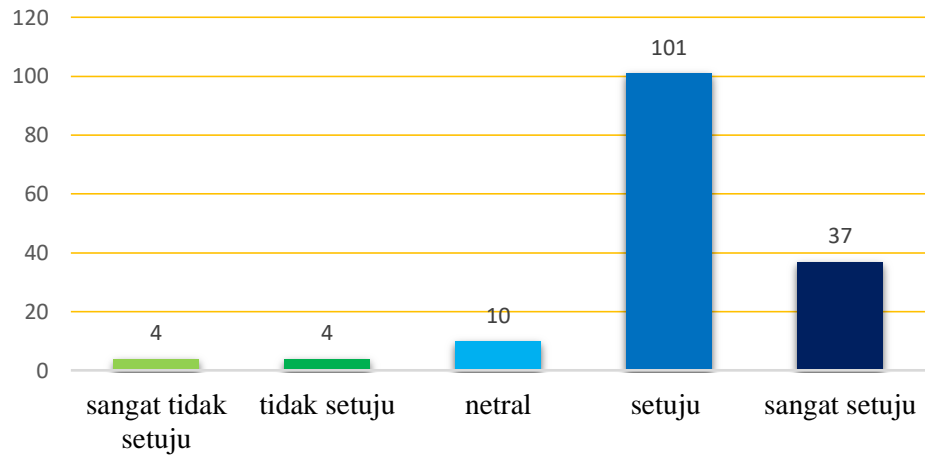
Berikut hasil kuesioner terhadap Pejabat Struktural di lingkungan universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

Lama Bekerja (Tahun)



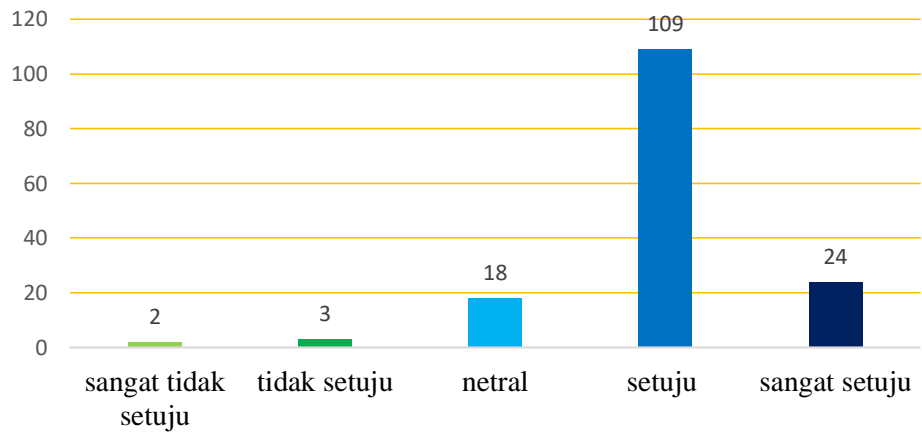
Gambar 13. Lama Pejabat Struktural Bekerja di UMY

Pekerjaan saya sudah sesuai dengan tupoksi



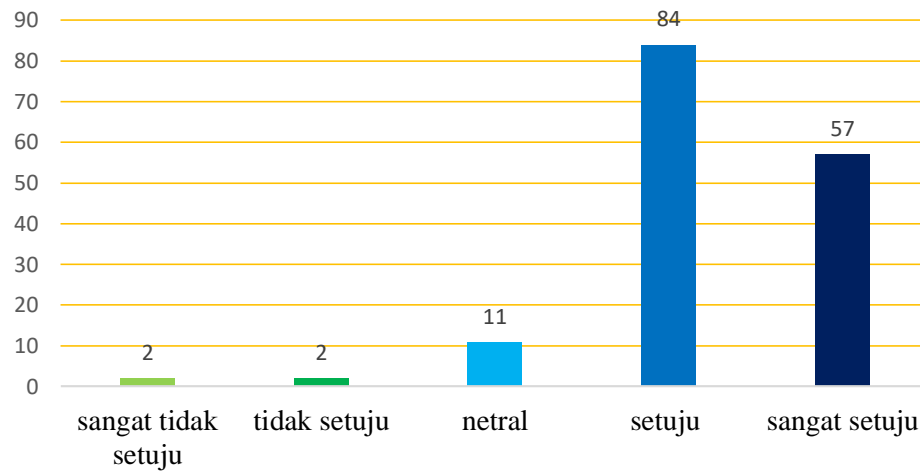
Gambar 14. Kesuaian Pekerjaan Pejabat Struktural dengan Tupoksi

Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis



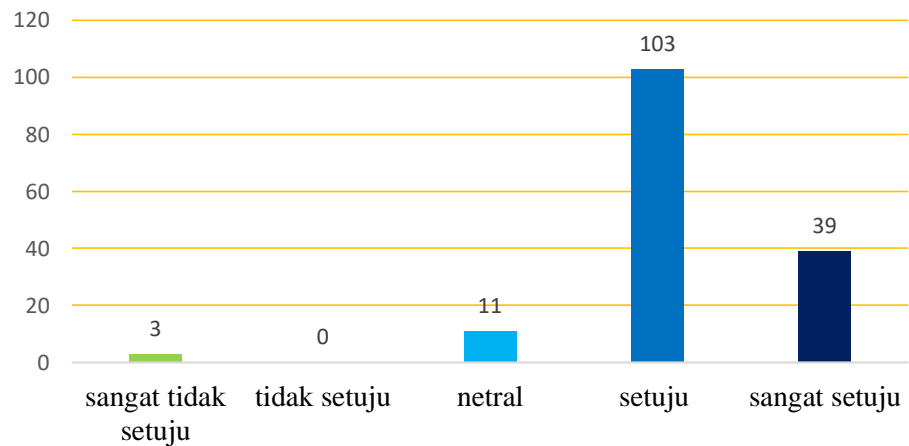
Gambar 15. Kepuasan terhadap Target Kerja dan Tantangan yang Dihadapi Pejabat Struktural

Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan



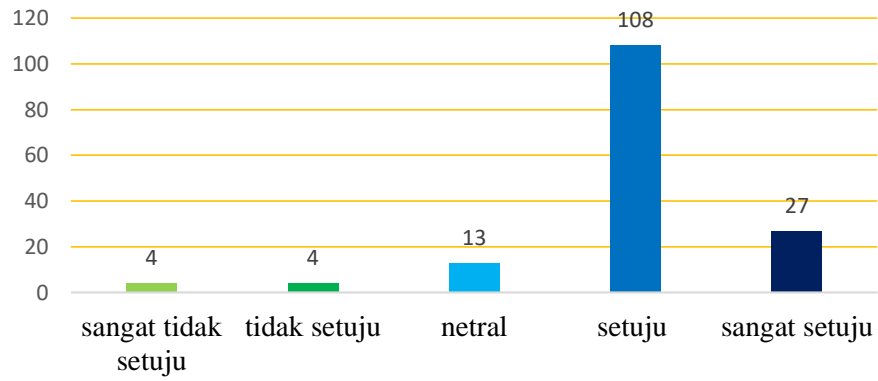
Gambar 16 Kepuasan terhadap Aktivitas Bekerja dan Target Pejabat Struktural

Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar dan dapat dipertanggungjawabkan



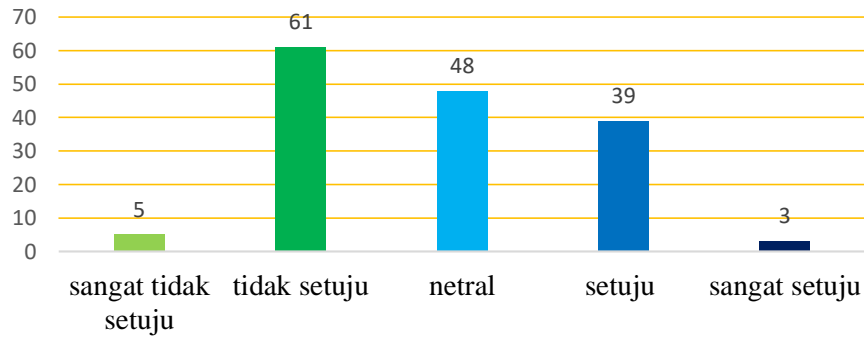
Gambar 17. Kepuasan terhadap Kualitas dan Standar Pejabat Struktural

Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini



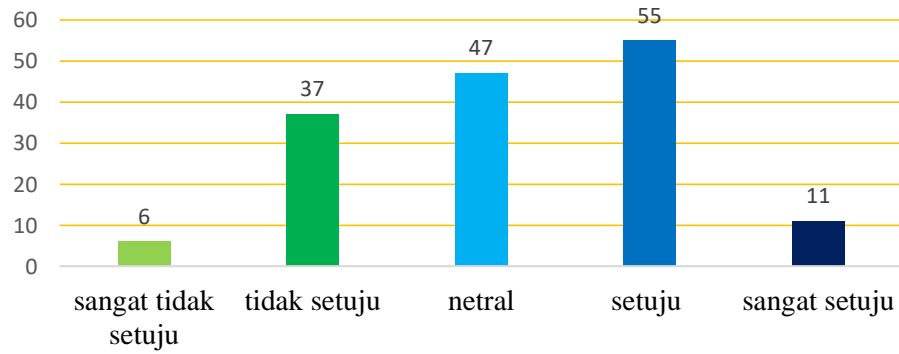
Gambar 18. Kepuasan Pejabat Struktural terhadap Pekerjaan

Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya



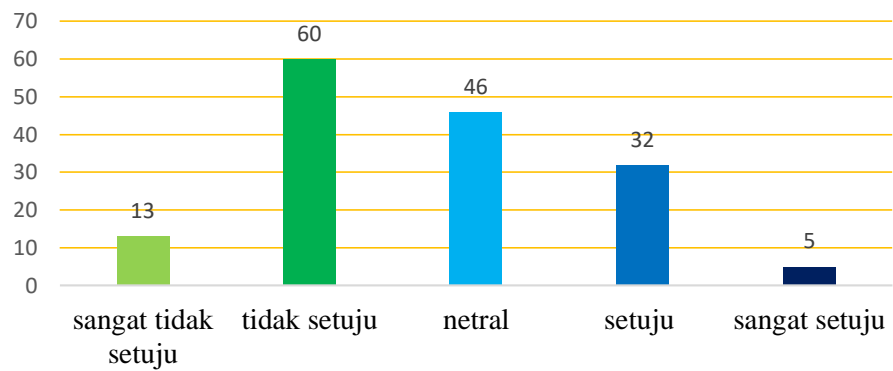
Gambar 19. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Pejabat Struktural

Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan



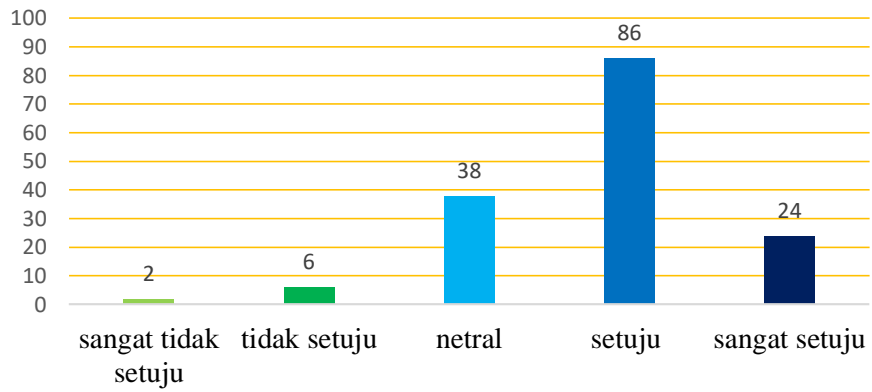
Gambar 20. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Jam Kerja Pejabat Struktural

Reward yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan



Gambar 21. Kepuasan terhadap Reward dan Beban Kerja Pejabat Struktural

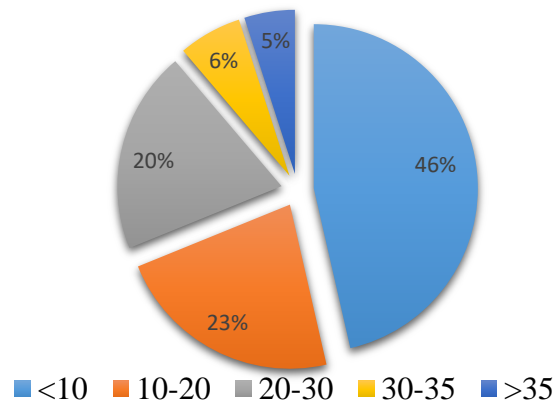
Cuti/ kegiatan sosial/ kegiatan non-akademik akan semakin meningkatkan kualitas kerja saya



Gambar 22. Kepuasan terhadap Kualitas Kerja dan Kegiatan Non-Akademik Pejabat Struktural

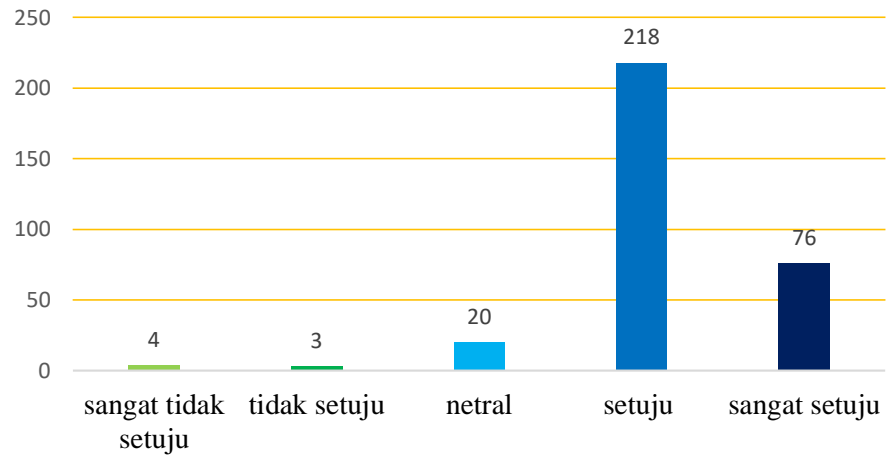
C. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Lama bekerja (Tahun)



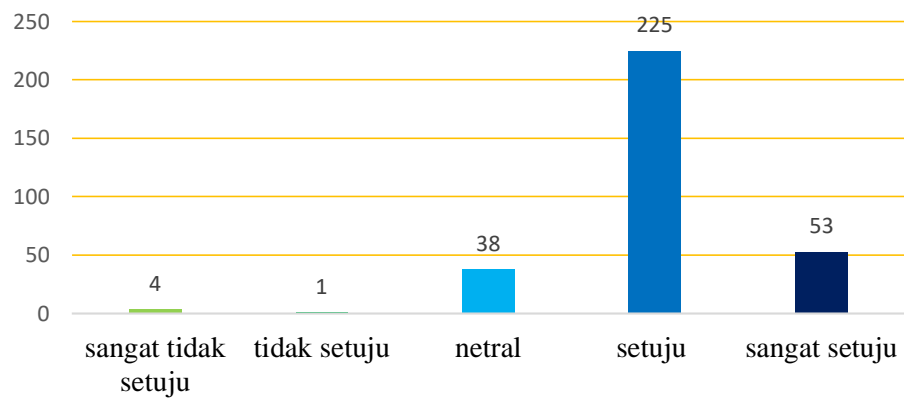
Gambar 23. Lama Dosen Bekerja di UMY

Pekerjaan saya sudah sesuai dengan tupoksi



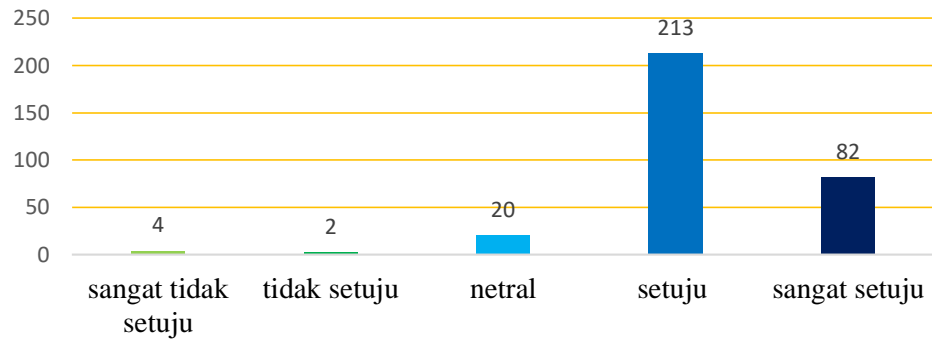
Gambar 24. Kepuasan terhadap Pekerjaan Dosen dengan Tupoksi

Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis



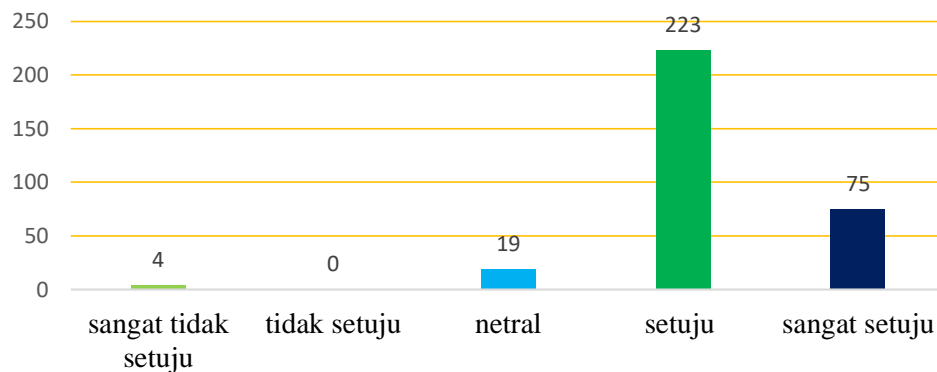
Gambar 25. Kepuasan terhadap Target Kerja dan Tantangan yang Dihadapi Dosen

Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan



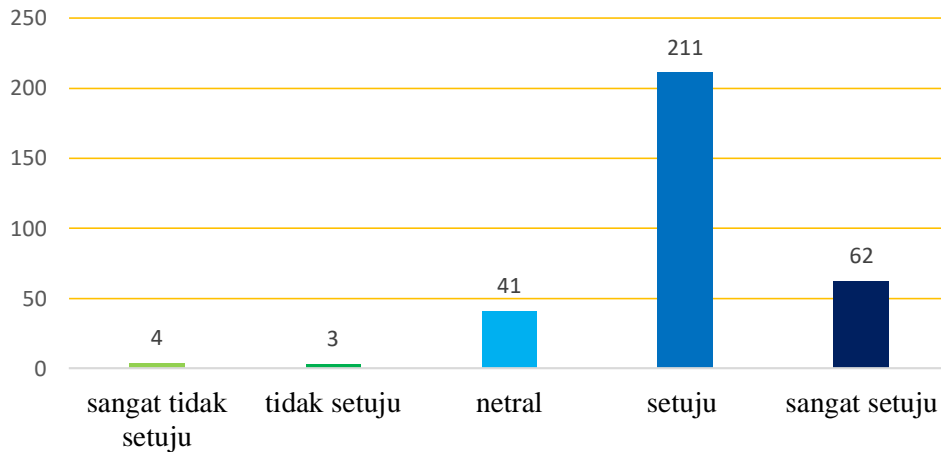
Gambar 26. Kepuasan terhadap Aktivitas Bekerja dan Target Dosen

Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar dan dapat dipertanggungjawabkan



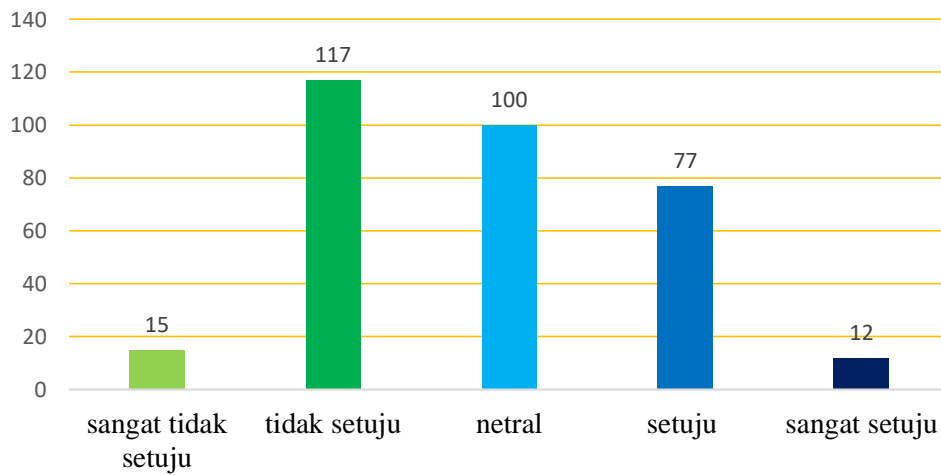
Gambar 27. Kepuasan terhadap Kualitas dan Standar Dosen

Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini



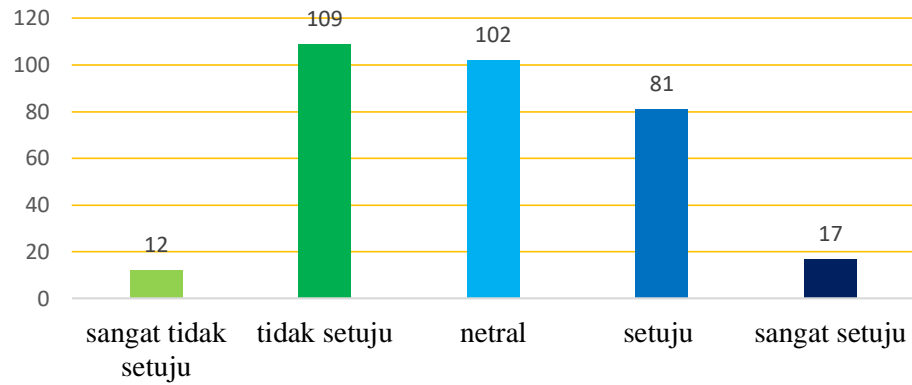
Gambar 28. Kepuasan Dosen terhadap Pekerjaan

Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya



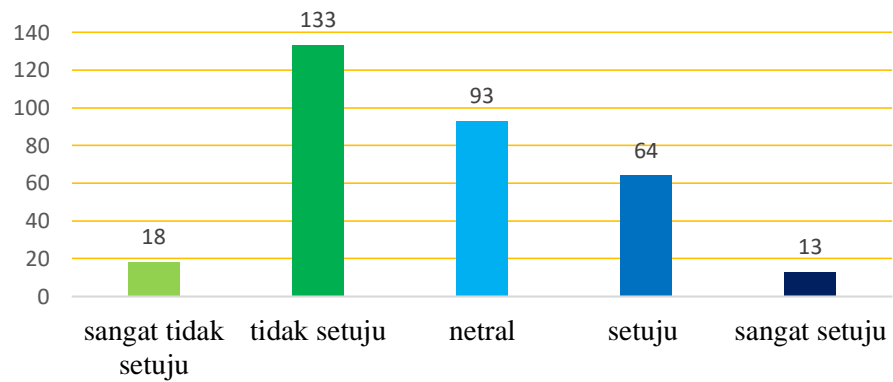
Gambar 29. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Dosen

Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan



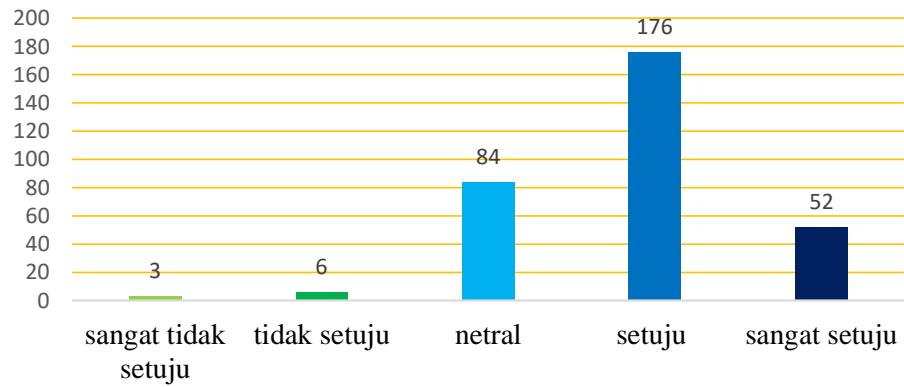
Gambar 30. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Jam Kerja Dosen

Reward yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan



Gambar 31. Kepuasan terhadap Reward dan Beban Kerja Dosen

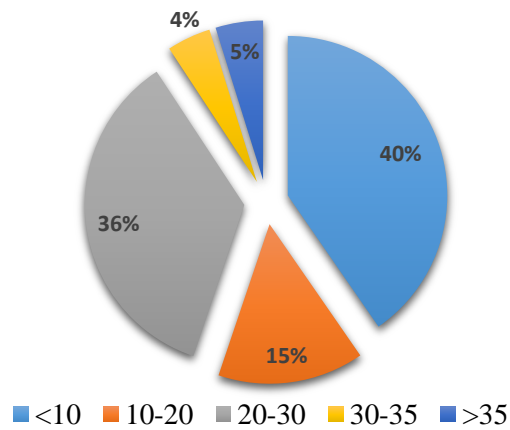
Cuti/ kegiatan sosial/ kegiatan non-akademik akan semakin meningkatkan kualitas kerja saya



Gambar 32. Kepuasan terhadap Kualitas Kerja dan Kegiatan Non-Akademik Dosen

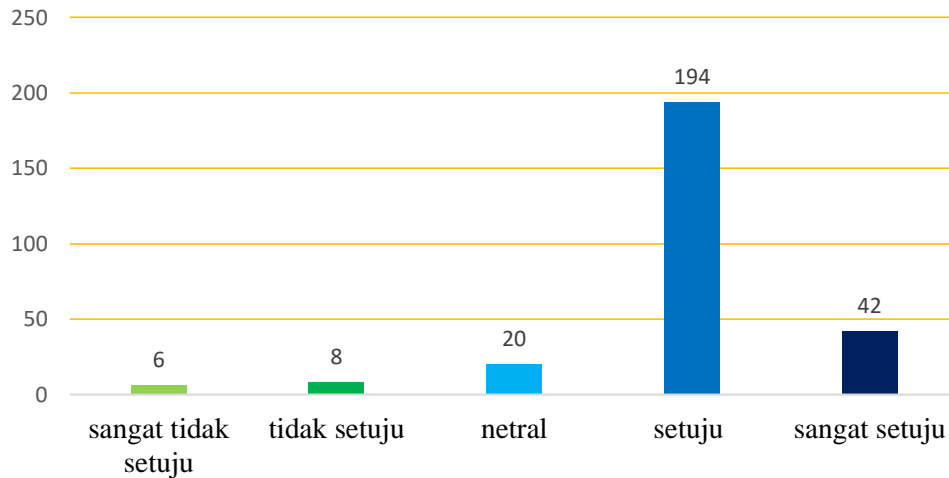
D. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Lama bekerja (Tahun)



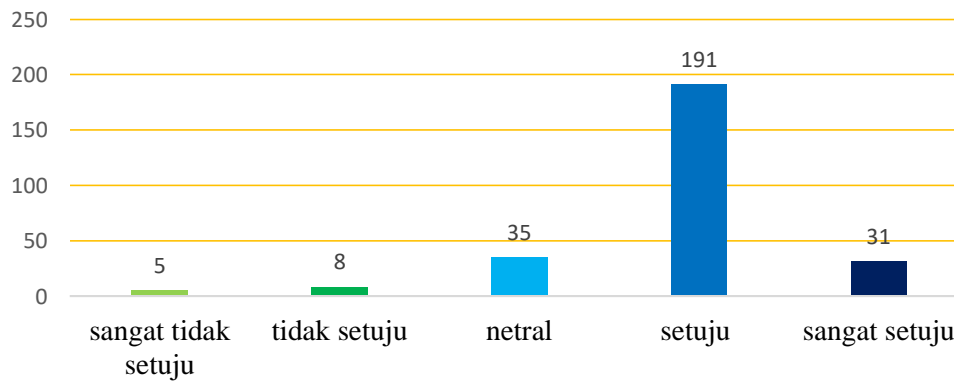
Gambar 33. Lama Tenaga Kependidikan Bekerja di UMY

Pekerjaan saya sudah sesuai dengan tupoksi



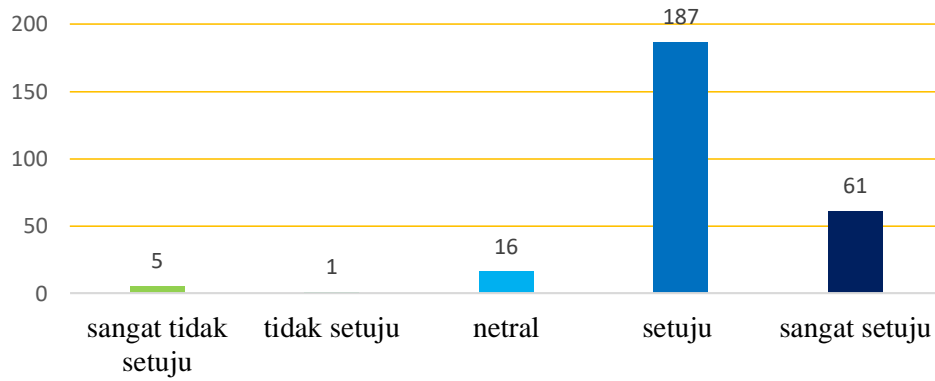
Gambar 34. Kepuasan terhadap Pekerjaan Tenaga Kependidikan dengan Tupoksi

Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis



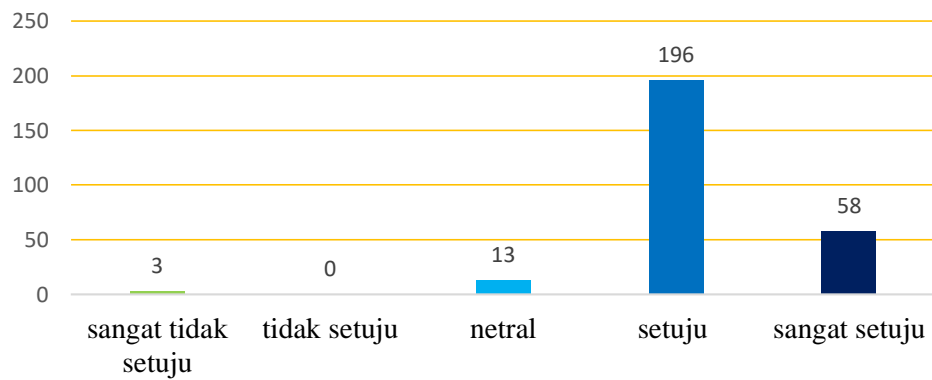
Gambar 35. Kepuasan terhadap Target Kerja dan Tantangan yang Dihadapi Tenaga Kependidikan

Saya selalu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan



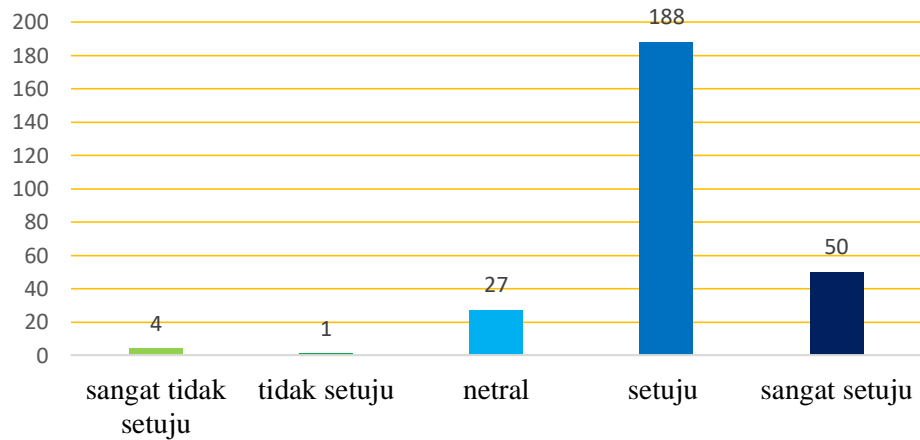
Gambar 36. Kepuasan terhadap Aktivitas Bekerja dan Target Tenaga Kependidikan

Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar dan dapat dipertanggungjawabkan



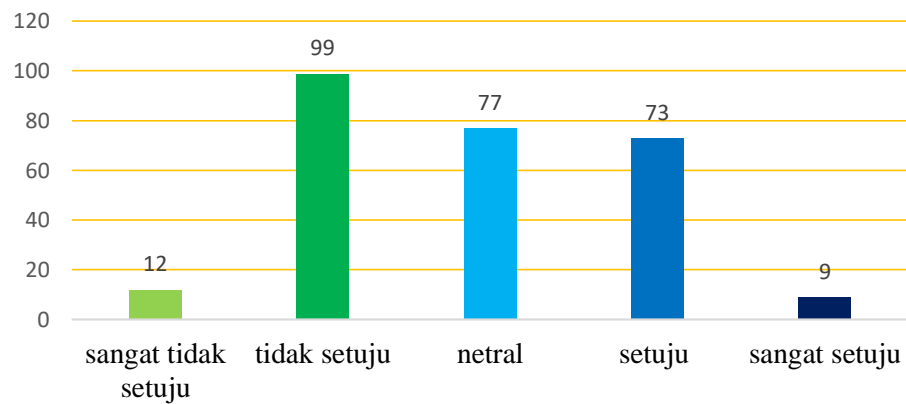
Gambar 37. Kepuasan terhadap Kualitas dan Standar Tenaga Kependidikan

Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini



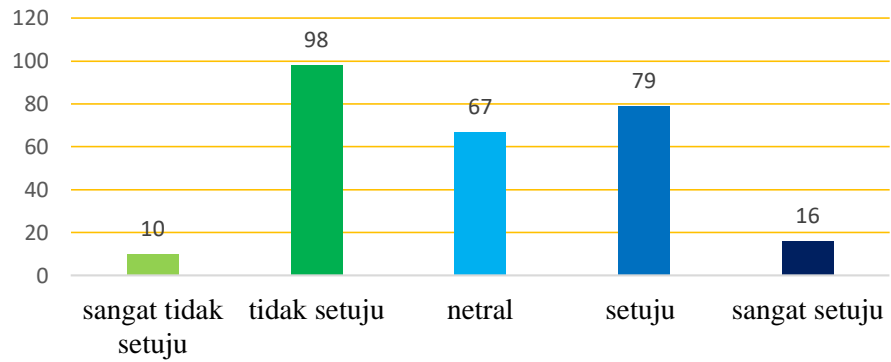
Gambar 38. Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pekerjaan

Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya



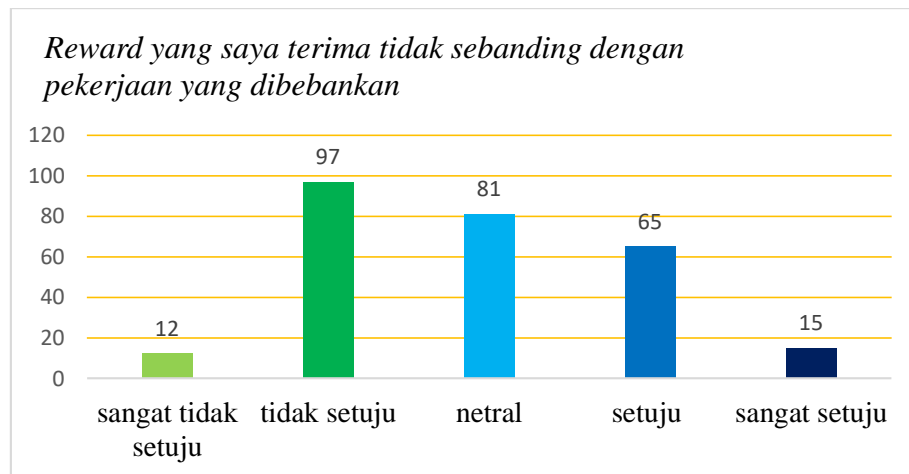
Gambar 39. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Tenaga Kependidikan

Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan

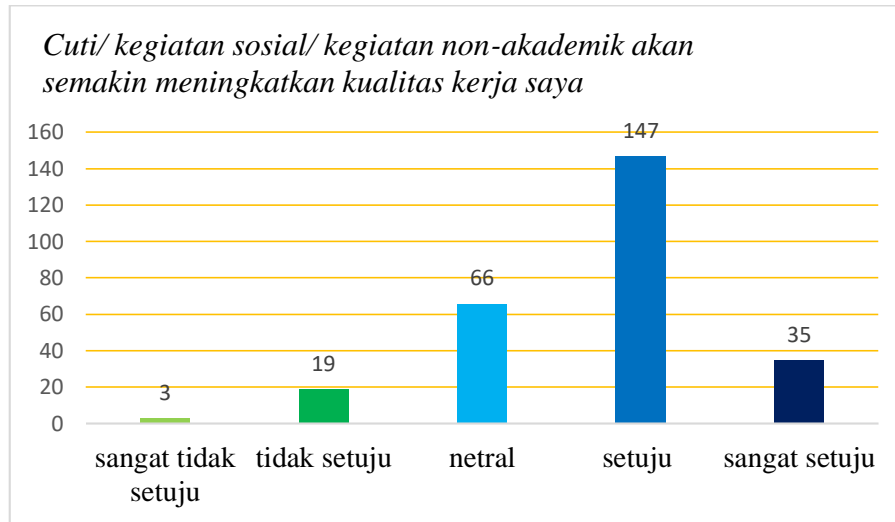


Gambar 40. Kepuasan terhadap Beban Kerja dan Jam Kerja Tenaga Kependidikan

Reward yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan



Gambar 41. Kepuasan terhadap Reward dan Beban Kerja Tenaga Kependidikan



Gambar 42. Kepuasan terhadap Kualitas Kerja dan Kegiatan Non-Akademik Tenaga Kependidikan

D. Usulan Para Responden

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, dalam kuestioner yang diberikan kepada Pejabat Struktural, Dosen, dan Tenaga Kependidikan juga diberikan tempat untuk usulan atau masukan. Adapun usulan yang masuk diberikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table 1: Usulan dari Responden

No	Usulan
1	Libatkan dosen dalam setiap pengambilan kebijakan yang terkait dosen
2	Perlu kebijakan khusus terkait dengan pandemi covid yg masih berlangsung
3	Mohon diberikan atau Pelatihan penguasaan materi dalam bidang kerja masing - masing tugas.
4	Peningkatan Kesehatan Dosen menjadi prioritas
5	Pejabat struktural perlu <i>diback up</i> tendik yang handal juga
6	Saling komunikasi dan kerjasama antar unit karena tidak bisa jalan sendiri-sendiri dan hasil tidak maksimal
7	Pembinaan keagamaan SDM perlu lebih ditingkatkan lagi
8	Diadakan pelatihan sesuai pekerjaannya bagi tenaga tenndik
9	Tingkatkan kualitas, sarana dan fasilitas, terutama dalam pembelajaran masa pandemic covid

No	Usulan
10	Rasa memiliki institusi/organisasi dan rasa kebersamaan untuk mencapai target UMY perlu ditingkatkan
11	Tingkatkan bandwidth internet untuk menunjang kinerja.
12	Usulan mungkin kita sering di berikan pelatihan atau training sesuai dengan pekerjaan kita
13	Peningkatan fasilitas kesehatan
14	Berdayakan kami dengan senyum dan perlunya rotasi staf tendik
15	Perlu dipertimbangkan cuti dan <i>recharging</i> untuk dosen
16	Berikan reward/ tunjangan kepada pegawai sebanding beban psikologis pekerjaan
17	Pertahankan dan tingkatkan fasilitasi untuk kinerja dosen
18	Diadakannya pelatihan kemampuan <i>softskill</i>
19	Berikanlah dukungan bila memberikan suatu ide yang baik
20	Diberikan motivasi bagi pegawai
21	Supaya diberikan <i>reward</i> sesuai kinerjanya
22	Perlu diadakan lagi kegiatan <i>Wisata Kampus</i> bagi Dosen
23	Perlu keleluasaan dalam penelitian
24	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> harus selalu dilakukan
25	Perlu dilaksanakan rotasi karyawan secara periodik
26	Perlu <i>trendwatching</i> yang akurat agar arah UMY sesuai situasi zaman yang berubah cepat.
27	Perlu <i>update</i> dan keterangan penjelasan dalam butir-butir borang SKP
28	Bonus, reward, penyetaraan ijazah, aturan tentang syarat pemangku jabatan ditegakkan
29	Kesempatan mendapatkan cuti tahunan perlu dipertimbangkan
30	Perlu <i>refreshing (short course and training)</i> tematik
31	UMY sebaiknya menjalankan 5 hari kerja
32	Peningkatan kesejahteraan pegawai
33	Pertahankan yang sudah baik, lanjutkan dan tingkatkan
34	Sejauh ini masih sesuai dan realistis.
35	Kesejahteraan keluarga lebih baik lagi
36	Agar dapat dipertimbangkan peluang <i>sabbatical leave</i> untuk menunjang pencapaian catur dharma
37	Diadakan pelatihan -pelatihan yang mendukung pekerjaan
38	<i>Balancing</i> antara <i>reward</i> dan konsekuensi dalam pelaksanaan pekerjaan
39	Fasilitas penelitian untuk mencapai target

No	Usulan
40	Tingkatkan kemampuan tendik dengan pelatihan - pelatihan yang mendukung pekerjaannya
41	Selalu berusaha yang terbaik
42	Sering koordinasi dengan pihak terkait, karena target tidak akan tercapai tanpa melibatkan pihak terkait
43	Jangan gunakan waktu istirahat dengan keluarga untuk bekerja,
44	Mohon dipertimbangkan untuk pemberian cuti tahunan
45	Kegiatan pelatihan-pelatihan manajemen dan <i>leadership</i> dengan mengundang pembicara berkualitas perlu lebih digalakkan lagi karena saat ini kecenderungannya kita melakukan hal-hal yang sangat teknis.
46	Perlunya peninjauan SDM dengan jumlah mahasiswa, apalagi mahasiswa di prodi yang perlu pembimbingan melekat sesuai standard dari Lamptkes
47	Agar lebih bersemangat dalam melaksanakan target UMY selain diberikan pendampingan-pendampingan juga <i>reward</i> bagi yang berhasil mencapai target beban kerjanya
48	Dosen diberi kemudahan dalam mendapatkan informasi data yang dibutuhkannya secara online, mengingat saat ini dosen bekerjanya dari rumah. Misalnya, dalam menyusun LeBKD, dll, laporan tidak perlu hardcopy dengan tanda tangan asli. Tapi bisa discan saja.
49	Ada reward bagi dosen yang menulis di media massa.
50	Perlu analisis beban kerja dosen untuk seluruh aktivitasnya.
51	Hilangkan target scopus, karena scopus itu industri
52	Perlu sosialisasi secara masif terkait dengan target UMY agar seluruh civitas akademika khususnya dosen bisa memahami dengan baik dan mendukung target tersebut secara maksimal.
53	Semakin sering diadakan pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing
54	Perlu Pedoman/Panduan Pelaksanaan Pekerjaan sesuai Target yang telah ditetapkan dan workshop pencapaian target, apabila dikembangkan dari yang sudah ditetapkan
55	Alangkah baiknya jika tunjangan kesehatan mata dan gigi dianggarkan secara rutin, khususnya di era pandemi. Peningkatan kapasitas alat komunikasi dan pendampingan TI juga mendesak.
56	Dosen perlu mendapat cuti full selama satu bulan setiap tahun.
57	Seimbang antara Kegiatan Akademik dan Non akademik

No	Usulan
58	Kalau keadaan sudah memungkinkan, secara berkala perlu diadakan kegiatan <i>outbound</i> di kalangan dosen/tendik untuk meningkatkan semangat dan soliditas kerja.
59	Diselenggarakan pelatihan sesuai dengan tupoksi
60	Selalu diadakan pelatihan-pelatihan untuk menambah kemampuan sesuai dengan Job kerja masing-masing sehingga menjadikan karyawan yang berkualitas
61	Software administrasi terintegrasi di UMY
62	Diadakan rekreasi keluarga lagi
63	Tendik sering diberi pelatihan untuk menambah skill
64	Jika nanti ada kebijakan baru perlu disosialisasikan
65	Latihan yang perlu diberikan KPD masing-masing Unit untup menambah Pengalaman di bidangnya.
66	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> lebih jelas.
67	Kepuasan kerja, pencapaian target dan kebahagiaan perlu diseimbangkan
68	Agar dilonggarkan masalah <i>deadline</i> , terutama saat periode perkuliahan, karena jumlah kelas yang banyak.
69	<i>Feedback</i> jika ada usulan perbaikan dari dosen, staf pendidik
70	Beban kerja sesuai jam dan sesuai <i>reward</i>
71	Di adakan pelatihan minimal 2 bulan sekali.
72	Ratio dosen dan beban kerja seharusnya disesuaikan, prodi KG membutuhkan tambahan SDM dosen.
73	Perlu dan mungkin kalau bisa ada kunjungan Pejabat ke Unit, agar tahu apa yang dikerjakan oleh Staf dan Validasi SKP
74	Mohon UMY bisa mengikuti jadwal cuti bersama yang ditetapkan pemerintah. Bagaimanapun pegawai perlu keseimbangan kesehatan jiwa dan raga.
75	Perlunya analisis (keadilan) dalam distribusi pekerjaan. Ada beberapa dosen yang punya beban kerja sangat banyak sementara beberapa dosen memiliki beban kerja yg longgar
76	Perlu penghargaan yang layak buat dosen yang meneliti dan meningkatkan kesejahteraan dalam bentuk kualitas jaminan kesehatan, cuti dan fasilitas
77	Perlu disesuaikan antara iks dan sumber daya yang ada. Memang hal ini tidak mudah. Perlu penguatan di level <i>middle management</i> , sehingga bisa mengimbangi beban kerja dari <i>top level management</i> .
78	Ada regenerasi untuk pegawai tetap krn ada beberapa teman yg akan pensiun 2-5 th kedepan tp belum ada regenerasi

No	Usulan
79	Penyemangat kerja, pemberian fasilitas pelatihan, tujuan dan target sesuai kemampuan masing-masing.
80	UMY <i>should have Man Power Planning and appropriate Job Analysis</i>
81	Dengan meningkatkan kinerja semoga diimbangi dengan perolehan <i>reward</i>
82	Ada jenjang jabatan fungsional untuk Tendik. Ada <i>reward</i> berupa percepatan kenaikan pangkat/golongan jika berkinerja sangat baik.
83	Beban Kerja Dosen harap dipertimbangkan merujuk pada jumlah mahasiswa yang diampu agar secara komprehensif kualitas kehidupan dosen di dalam dan di luar kampus tetap baik
84	Beban kerja dosen terutama kedokteran gigi perlu dipertimbangkan, karena harus mengampu S1 dan profesi sehingga sangat berat
85	Pelatihan bagi tendik. Program komputerisasi yang menyeluruh/tidak sepotong-sepotong
86	Sering diadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja
87	Pernah mendapatkan <i>reward</i> di tahun ini tetapi tidak jadi karena alasannya pernah mendapatkan 7 tahun yang lalu. Mohon dievaluasi.
88	Beban kerja dikurangi dengan menambah dosen.
89	Terlalu banyak beban pekerjaan di administrasi dosen dan pejabat struktural krn kurangnya jumlah staf dan belum maksimalnya kualitas staf. Dan juga antar titik belum sepenuhnya terjalin koordinasi yg optimal, terutama antara core unit dengan supporting unit (biro)
90	Mengikuti aturan dan kebijakan pimpinan
91	Waktu dan bimbingan untuk penelitian dan publikasi serta peningkatan skill dosen dalam mengajar
92	Studi banding ke eropa atau di luar asean akan meningkatkan kualitas kinerja dosen
93	Tugas tambahan di luar tugas utama dosen perlu dievaluasi, karena banyak yang tidak sesuai sehingga menghambat tugas utama dosen
94	Jumlah Dosen di prodi ditambah, supaya beban kerja tidak seberat sekarang
95	Soliditas civitas akademika adalah modal utama
96	Koordinasi antar civitas akademika tetap terjaga dan ditingkatkan
97	Beban kerja disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki
98	Pekerjaan yang menantang dan inovatif akan mampu meningkatkan kreativitas dan hasil pekerjaan sehingga mengalami kepuasan kerja, karena SDM memang bidang yang saya tekuni sehingga pekerjaan sangat menyenangkan

No	Usulan
99	Jika pandemi usai dan cashflow UMY lancar agar dipertimbangkan adanya SKP tiga tingkat yaitu Rp 2jt jika nilai diatas 60, Rp 1,5 jika nilai 45 sd <60 dan Rp 1 jt jika nilai antar 30 sd 45.
100	Pemberian bonus tahunan untuk semua karyawan, agar karyawan semakin semangat dalam bekerja
101	Semoga perserikatan dan umy semakin maju dan bermanfaat buat bangsa negara dan seluruh umat
102	Semua karyawan baru atau temporer bisa berbaur dengan karyawan tetap untuk memperlancar komunikasi sehingga hasil kerjaan bisa maksimal
103	Reward tidak selalu dalam bentuk materi, tetapi hubungan dan komunikasi yang baik
104	Beban kerja harus merata di dalam satu unit dan menjalankan SOP dengan jelas
105	Tugas akademik dan atau non akademik didasarkan pada <i>passion</i> tiap orang (perlu tes psikologi?), refreshing keislaman/kemuh bisa dimodifikasi/integrasi (tidak hanya ceramah), integrasi dengan softskill/psikomotor tentang hal tersebut.
106	karena kondisi dan situasi covid yang semakin naik klasternya maka para pegawai tidak full tiap hari ke kantor tapi bergantian.
107	Sepertinya di kampus, beban kerja dosen dengan jumlah mahasiswa banyak tidak sama dengan yang mahasiswa yang sedikit, tetapi tuntutan kewajibannya sama
108	Pemilihan pejabat yang sesuai dengan kapasitas dan etos kerja lebih bisa ditingkatkan.
109	Lebih banyak diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan / kualitas pegawai. diberi kesempatan refreshing untuk menyegarkan dan meningkatkan kualitas kerja
110	Tendik perlu refreshing sebagai suatu kebutuhan mental rohani biar tambah <i>fresh</i> dalam memulai pekerjaan dan pikiran kembali <i>plong</i> .
111	Berikan pelatihan kepada tendik, sesuai dengan <i>job desk</i> , misal : pelatihan komputer dan keuangan bagi tendik <i>pic</i> keuangan
112	Sering-sering diadakan pelatihan, peningkatan pendidikan, studi banding
113	Perlu ada pelatihan staf untuk peningkatan pelayanan
114	Proses pencairan anggaran dapat dibuat lebih fleksibel namun tetap harus sesuai dengan perencanaan atau perubahan perencanaan, SPJ sesuai tetap harus dapat dipertanggungjawabkan.
115	Peningkatan kualitas SDM bagi tenaga kependidikan baik sertifikasi kompetensi, studi lanjut maupun pengembangan profesi pranata laboratorium pendidikan

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Pelaksanaan survey kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan UMY berjalan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dengan keterlibatan seluruh pejabat struktural, dosen, dan tenaga kependidikan dalam survey tersebut. Hasil survey juga memperlihatkan kepuasan kerja dan tendik tinggi : **81 %** dengan perincian sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap kerja dan tupoksi mencapai **90 %**
2. Kepuasan terhadap target dan tantangan **85%**
3. Kepuasan terhadap ketercapaian target **92%**
4. Kepuasan terhadap kualitas kerja dan tanggung jawab **93%**
5. Kepuasan terhadap pekerjaan **87%**
6. Kepuasan terhadap beban kerja dan kemampuan kerja **72 %**
7. Kepuasan terhadap pekerjaan dan jam kerja **66 %**
8. Kepuasan terhadap reward dan beban kerja **74 %**
9. Kepuasan terhadap kegiatan cuti/kegiatan sosial/kegiatan non akademik dan kualitas kerja **70 %**

Sementara itu, hasil survey juga memperlihatkan beberapa usulan tentang skill, interaksi, fasilitas, dan analisa. Untuk isu skill, tenaga kependidikan menginginkan pelatihan dan training yang berfokus pada kebutuhan masing-masing prodi; sementara dosen menginginkan peningkatan dalam metode pengajaran, dan peningkatan kualitas melalui studi banding dan *sabbatical leave*. Untuk interaksi, responden mengusulkan beberapa budaya yang perlu dikembangkan di universitas seperti senyum, rasa memiliki, dukungan untuk ide-ide yang baik, motivasi, solidaritas, kunjungan pejabat ke unit, koordinasi, sosialiasi, dan regenerasi. Usulan terbanyak terkait dengan fasilitas yang diinginkan responden, seperti software administrasi yang terintegrasi, fleksibilitas pencairan anggaran, penghargaan SKP dalam 3 level, cuti tahunan, bonus tahunan, bandwidth internet, subsidi kesehatan gigi dan mata, refreshing yang sesuai dengan masa pandemi, dan masuk kerja tidak penuh selama masa pandemi. Responden juga mengusulkan analisa terkait kesesuaian IKS dan SDM, beban kerja, keadilan distribusi kerja, *man power planning and appropriate job analysis*, tugas tambahan dosen, penambahan dosen, pemerataan beban kerja, *trendwatching*, serta *reward and punishment*.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil survey kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan UMY, direkomendasi beberapa hal. **Pertama**, Universitas dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan dengan melakukan kajian terhadap tupoksi, target, kualitas kerja, dan tantangan. **Kedua**, Universitas perlu melakukan kajian untuk mengetahui ketepatan beban kerja, kemampuan kerja, dan jam kerja, serta kebijakan reward dan punishment. **Ketiga**, Universitas segera menyelesaikan sistem informasi dan data terintegrasi-terkoneksi sehingga dapat menghindari pekerjaan yang berulang (*redundant*) dan pemborosan infrastruktur basis data (*data base*). **Keempat**, Universitas perlu memetakan kebutuhan umum dan kebutuhan khusus prodi dan memberikan pelatihan/training berdasarkan kebutuhan tersebut sehingga peningkatan skill tenaga kependidikan tepat sasaran. **Kelima**, universitas perlu meningkatkan *soft skill* para pimpinan, dosen dan tendik dengan membangun budaya keakraban antara pimpinan dan tendik, pimpinan dan dosen, serta dosen dan tendik. Selain itu, rasa memiliki harus ditanamkan kuat kepada civitas akademika karena rasa memiliki sangat mempengaruhi kinerja civitas akademika untuk memajukan universitas. Oleh karena itu, Budaya “ISLAMIC” perlu disosialisasikan secara rutin sehingga budaya ini benar-benar tertanam dan bekerja di level individu civitas akademika. **Keenam**, universitas perlu merumuskan program peningkatan kualitas dosen sebagai pengganti program studi banding dan *sabbatical leave* yang tidak dapat dilakukan selama pandemi Covid-19. **Ketujuh**, Universitas perlu menemukan dan melaksanakan bentuk *refreshing* yang sesuai dengan kondisi pandemic saat ini untuk menghindari kejenuhan dan kebosanan (*burn out*) pimpinan, dosen, dan tendik. **Kedelapan**, universitas perlu melakukan analisis keadilan beban kerja mengingat adanya fenomena ketidakmerataan beban kerja. Analisis ini juga akan terkait dengan kebijakan *reward* dan *punishment* yang telah/akan diberlakukan oleh universitas.