



# LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) KEMEMUASKANAN LAYANAN SDM UNMAS DENPASAR

TAHUN 2020/2021

**MONITORING DAN EVALUASI  
KEMEMUASKANAN DOSEN SERTA TENAGA  
PENDIDIK  
TERHADAP PELAYANAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR



**2021**

# HALAMAN PENGESAHAN

MONITORING DAN EVALUASI  
KEMEMUASKANAN DOSEN TERHADAP  
PELAYANAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA




UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR

2021

Telah disetujui dan disahkan

di Denpasar pada tanggal:

1 November 2021

PROSES	PENANGGUNG JAWAB		
	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Penetapan	Dr. Drs. I Made Sukamerta, M.Pd.	Rektor	
Pengarah	Dr. Nengah Landra, S.E., M.M.	Wakil Rektor II	
Pelaksana	Drs. I Made Legawa, M.Si.	LPMI	

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNYA Laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kememuaskan Dosen serta Tenaga Pendidik Terhadap Pelayanan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Laporan Monev ini memuat rangkuman dari program kualifikasi Pendidikan dan jabatan fungsional, program penempatan, program pengembangan, reward dan punishment Universitas Mahasaraswati Denpasar. Responden yang di monev adalah dosen dan tenaga pendidik tahun 2021. Diharapkan dengan adanya monev ini, mengalami peningkatan mutu, menuju tercapainya Visi dan Misi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Laporan monev ini masih perlu disempurnakan lebih lanjut sehingga saran serta masukan dari pihak terkait akan sangat dibutuhkan. Akhir kata, kami berharap laporan monev ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan peruntukannya.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	3
KATA PENGANTAR.....	4
LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI.....	6
1. TUJUAN.....	6
2. METODE.....	6
3. HASIL .....	6
3.1.1. ASPEK PENGEMBANGAN DIRI DOSEN.....	7
3.1.2. ASPEK PENGEMBANGAN KARIR DOSEN.....	7
3.1.3. ASPEK PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP DOSEN.....	8
3.2.1. ASPEK KOMITMEN ORGANISASI TENAGA PENDIDIK.....	9
3.2.2. ASPEK KEPERIBADIAN TENAGA PENDIDIK .....	10
3.2.3. ASPEK KESERiusAN KERJA TENAGA PENDIDIK .....	10
3.2.4. ASPEK PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KERJA TENAGA PENDIDIK....	11
SARAN .....	12

# **LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI**

Laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kememuaskan Dosen seta Tenaga Pendidik Terhadap Pelayanan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini memuat rangkuman hasil dari kememuaskan aspek pengembangan diri dosen, aspek pengembangan karir dosen, aspek pemenuhan kebutuhan hidup dosen, aspek komitmen organisasi tenaga pendidik, aspek kepribadian tenaga pendidik, aspek keseriusan kerja tenaga pendidik, aspek pengetahuan dan kemaampuan kerja tenaga pendidik di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Responden yang di monev dosen dan tenaga pendidik Universitas Mahasaraswati Denpasar yang bertugas tahun 2021.

## **1. TUJUAN**

Tujuan dilaksanakannya Monev Kememuaskan Dosen Terhadap Pelayanan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk mengetahui kememuaskan kerja dosen dan tenaga pendidik sebagai responden dalam melaksanakan tugasnya di Universitas Mahasaraswati (Unmas) Denpasar, selanjutnya dikaji untuk mengukur tingkat kememuaskan kerja responden.

## **2. METODE**

Metode monitoring dilakukan melalui pengumpulan data kuisisioner yang dibagikan melalui link kepada responden, dievaluasi dengan menetapkan nilai 1 untuk point sangat kurang, nilai 2 untuk point kurang, nilai 3 untuk point cukup, nilai 4 untuk point baik, dan nilai 5 untuk point sangat baik, kemudian dianalisis secara deskriptif.

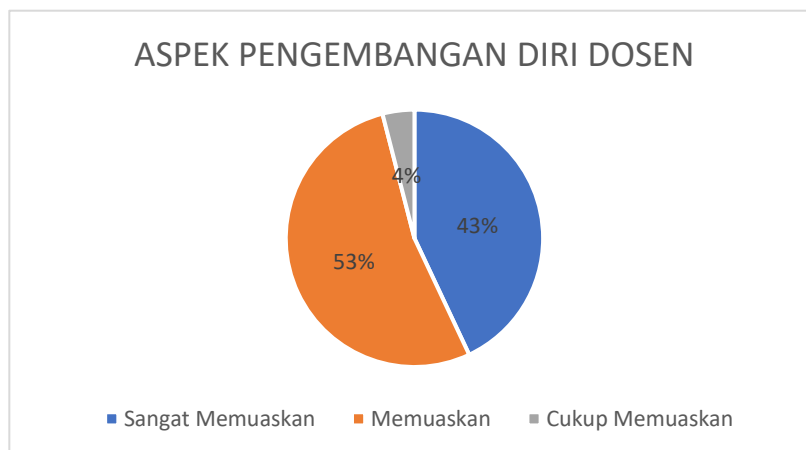
## **3. HASIL**

Adapun data hasil penyebaran kuesioner kememuaskan stakeholder Universitas Mahasaraswati Denpasar yaitu sebagai berikut:

### 3.1. KEPUASAN KERJA DOSEN

#### 3.1.1. ASPEK PENGEMBANGAN DIRI DOSEN

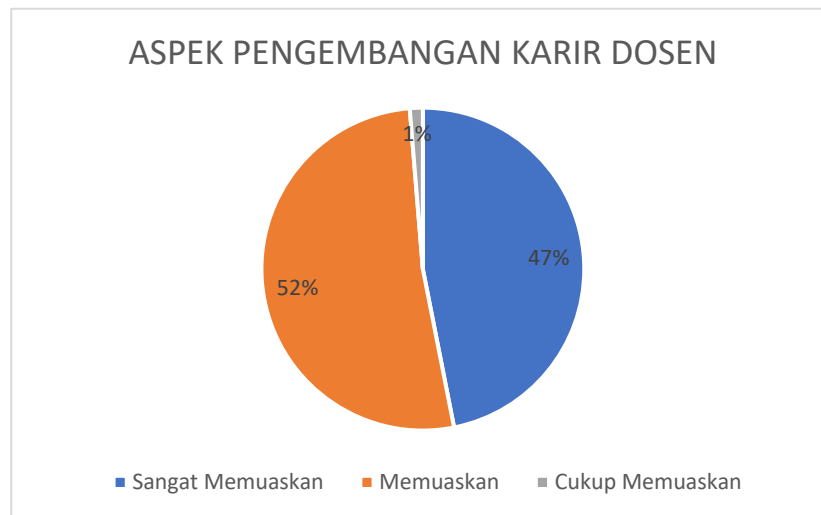
Dalam monev ini, akan mengungkapkan nilai aspek yang terkait mengenai pendapat responden tentang pelayanan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan oleh Unmas Denpasar berkenaan dengan kebutuhan mengikuti studi lanjut S3, pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kompetensi, kesempatan mengikuti pertemuan ilmiah di dalam dan di luar negeri, kesempatan memperoleh fasilitas ruang dan mobiler untuk berkarya di kampus, kesempatan responden untuk memperoleh fasilitas mengakses jaringan komunikasi dan internet, memperoleh subsidi untuk mendiseminasikan hasil karya ilmiah, desain, atau produk pada jurnal terakreditasi nasional, regional, dan internasional, memperoleh bantuan dana untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta berkeaktifan menciptakan program atau desain yang menunjang pengembangan kompetensi diri.



#### 3.1.2. ASPEK PENGEMBANGAN KARIR DOSEN

Dalam monev ini, akan mengungkapkan nilai aspek yang terkait mengenai pendapat responden tentang pelayanan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan oleh Universitas Mahasaraswati Denpasar berkenaan tentang keobjektivan nilai dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pembinaan jenjang karir untuk menduduki jabatan struktural, mekanisme rekrutmen untuk menempati bidang kerja sesuai bidang keilmuan atau keterampilan dan kompetensi diri yang dimiliki, mekanisme untuk kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan

akademik, mekanisme pembinaan karir dengan menerapkan prinsip *reward and punishment* atas prestasi dan atau kesalahan yang dilakukan, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir secara otonom, pengembangan karir di luar kampus atas pengetahuan dan seizin pimpinan, serta membuat jejaring sosial di luar kampus sesuai bidang kerja, keilmuan, dan kompetensi yang dimiliki.

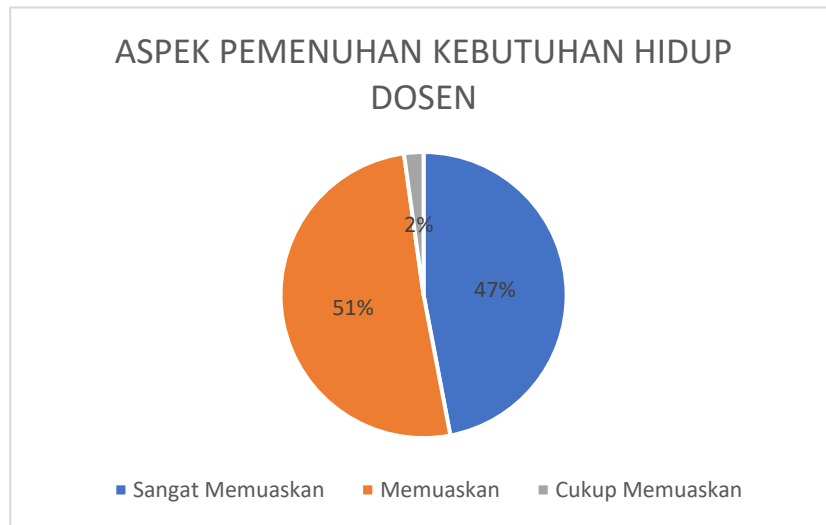


### 3.1.3. ASPEK PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP DOSEN

Monev pada aspek ini akan mengungkapkan nilai yang terkait mengenai pelayanan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan oleh Universitas Mahasaraswati Denpasar berkenaan dengan kebijakan yang dilakukan untuk pembinaan karir dosen yang ditetapkan berdasarkan regulasi (peraturan) yang telah ada, mengenai perolehan gaji, tunjangan atau honor yang layak, penerimaan dan pelaksanaan tugas atau beban kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, mendapat penghasilan tambahan atau lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku dan prestasi kerja, mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi yang dicapai, memperoleh tunjangan keluarga yang memadai sesuai peraturan yang berlaku, memperoleh jaminan kesehatan gigi, mulut, dan kesehatan umum lewat pelayanan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) serta klinik kesehatan umum, memperoleh keringanan untuk mendapatkan barang dan jasa melalui koperasi, memperoleh fasilitas untuk meningkatkan



pencitraan diri, mendapat keringanan biaya untuk pendidikan keluarga (putra-putri), serta mendapat kesempatan yang luas untuk memberikan saran dan koreksi secara terbuka.

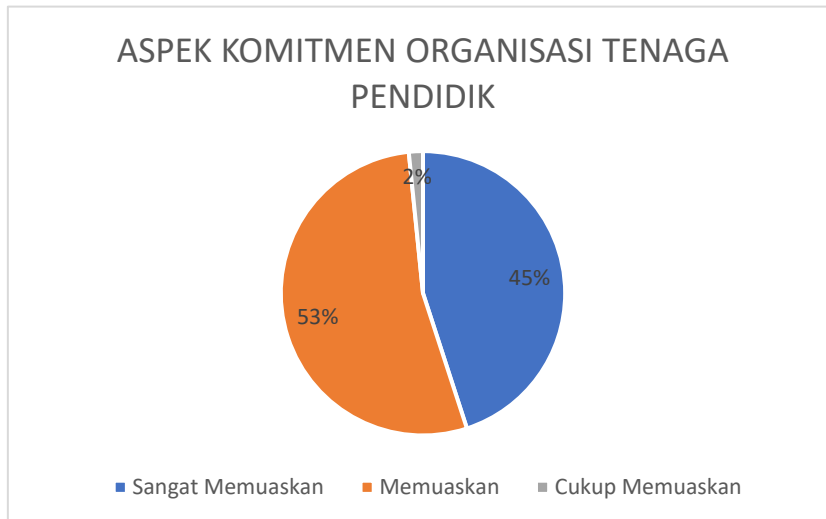


Berdasarkan data hasil penyebaran kuisioner terhadap kepuasan kerja dosen baik pada aspek kebutuhan studi lanjut dan kompetensi, aspek pemenuhan pengembangan karir, serta aspek pemenuhan kesejahteraan hidup maka dapat disimpulkan penilaian pada aspek pengembangan diri dosen, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 4%, memuaskan 53%, dan 43% yang menjawab sangat memuaskan. Pada point aspek pengembangan karir dosen, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 1,3%, memuaskan 51,8%, dan 46,9% yang menjawab sangat memuaskan. Pada point aspek pemenuhan kebutuhan hidup dosen, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 2,5%, memuaskan 50,8%, dan 47% yang menjawab sangat memuaskan. Disimpulkan rata-rata jawaban responden yaitu 45,6% sangat memuaskan, 51,9% memuaskan, 2,5% cukup memuaskan.

### 3.2. KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK

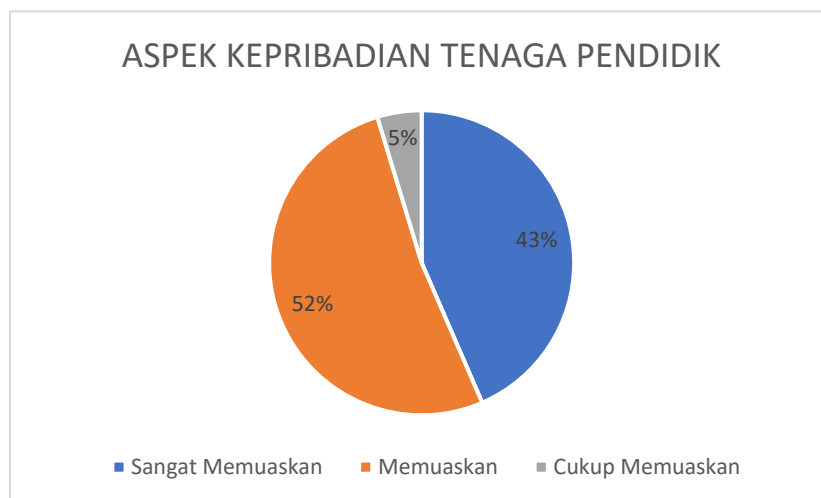
#### 3.2.1. ASPEK KOMITMEN ORGANISASI TENAGA PENDIDIK

Monev pada aspek ini mengungkapkan nilai yang terkait mengenai partisipasi serta keterlibatan setiap kegiatan, ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur yang diberikan Universitas Mahasaraswati Denpasar.



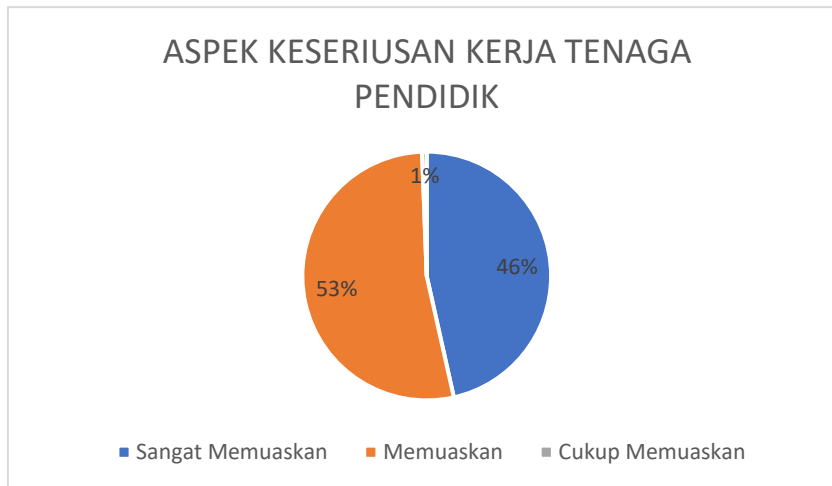
**3.2.2. ASPEK KEPRIBADIAN TENAGA PENDIDIK**

Monev pada aspek ini mengungkapkan nilai yang terkait mengenai upaya yang penting untuk memahami dan meningkatkan kesejahteraan pribadi, profesionalisme, dan kontribusi dalam lingkungan Universitas Mahasaraswati Denpasar.



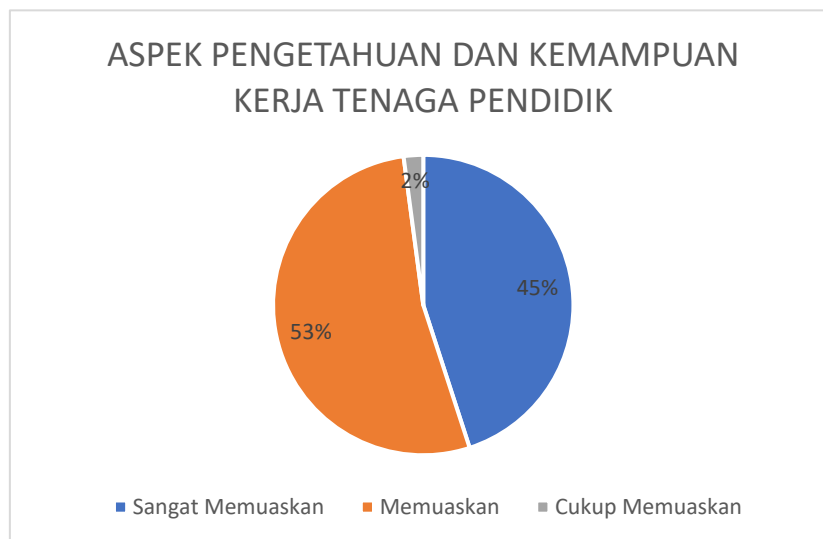
**3.2.3. ASPEK KESERIOUSAN KERJA TENAGA PENDIDIK**

Monev pada aspek ini mengungkapkan nilai yang terkait dengan memiliki tingkat komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Universitas Mahasaraswati Denpasar.



#### 3.2.4. ASPEK PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KERJA TENAGA PENDIDIK

Monev pada aspek ini mengungkapkan nilai yang terkait dengan memiliki pengetahuan yang cukup dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas untuk terus berkembang di Universitas Mahasaraswati Denpasar.



Berdasarkan data hasil penyebaran kuisioner terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik baik aspek komitmen organisasi tenaga pendidik, aspek kepribadian tenaga pendidik, aspek keseriusan kerja tenaga pendidik, aspek pengetahuan dan kemampuan kerja tenaga pendidik. Penilaian pada aspek komitmen organisasi tenaga pendidik, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 1,6%, memuaskan 53,4%, dan 45% yang menjawab sangat memuaskan. Pada point aspek kepribadian tenaga pendidik, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 4,7%, memuaskan 51,8%, dan 43,5% yang menjawab sangat memuaskan. Pada point aspek

keseriusan kerja tenaga pendidik, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 0,6%, memuaskan 52,9%, dan 46,5% yang menjawab sangat memuaskan. Pada point aspek pengetahuan dan kemampuan kerja tenaga pendidik, responden menilai cukup memuaskan sebanyak 2,1%, memuaskan 52,9%, dan 45% yang menjawab sangat memuaskan. Disimpulkan rata-rata jawaban responden yaitu 45% responden menyatakan sangat memuaskan, 52,8% menyatakan memuaskan dan 2,3% menyatakan cukup memuaskan.

## **SARAN**

Upaya mempertahankan aspek-aspek penilaian hasil monev kememuasan dosen terhadap pelayanan dan pengembangan sumber daya manusia serta upaya peningkatan dipandang perlu untuk dilakukan guna mencapai visi dan misi Universitas Mahasaraswati Denpasar.