

LAPORAN

SURVEI KEPUASAN DOSEN

UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA

DIREKTORAT PENJAMINAN MUTU
DAN PEMERINGKATAN

2025

LAPORAN
SURVEI KEPUASAN DOSEN
TAHUN 2025

Dokumen Resmi – Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)
Universitas Pendidikan Indonesia

Jenis Dokumen	Laporan Survei Kepuasan Dosen
Unit Penyusun	Direktorat Penjaminan Mutu dan Peningkatan (DPMP) UPI
Tahun Pelaksanaan	2025
Jumlah Responden	1.416 Dosen
Skor Kepuasan Keseluruhan	3.06 – Kategori "Baik"
Tingkat Kepuasan (Puas+SP)	81%
Pemanfaatan Dokumen	AMI RTM Akreditasi BAN-PT/LAM SPMI

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas terselesaikannya Laporan Survei Kepuasan Dosen Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2025. Laporan ini merupakan dokumen resmi yang menjadi bagian dari siklus Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) UPI berdasarkan pendekatan PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan Standar).

Dosen merupakan jantung dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kepuasan dosen terhadap berbagai aspek layanan dan dukungan institusi memiliki korelasi langsung dengan kualitas penyelenggaraan akademik, produktivitas riset, serta reputasi institusional. Oleh karena itu, pengukuran kepuasan dosen secara periodik dan sistematis merupakan komponen esensial dalam sistem manajemen mutu perguruan tinggi.

Survei ini mengukur persepsi dosen terhadap enam aspek utama, yakni Tugas Pokok, Sarana dan Prasarana, Hubungan dengan Pimpinan, Hak Dosen, Kepedulian, dan Kerja Sama. Hasil pengukuran disajikan secara komprehensif disertai analisis, rekomendasi, dan rencana tindak lanjut yang dapat langsung digunakan dalam forum AMI, RTM, dan proses akreditasi BAN-PT/LAM.

Secara umum, hasil survei Tahun 2025 menunjukkan skor kepuasan dosen sebesar 3.06 dengan kategori "Baik", serta tingkat kepuasan gabungan (Sangat Baik + Baik) sebesar 81%. Capaian ini menjadi dasar penyusunan kebijakan dan program peningkatan mutu layanan dosen secara berkelanjutan.

Kami menyampaikan apresiasi kepada seluruh dosen yang telah berpartisipasi aktif, pimpinan fakultas yang telah mendorong partisipasi, serta tim SPM yang telah bekerja keras dalam pengolahan data dan penyusunan laporan ini.

Bandung, Desember 2025
Direktorat Penjaminan Mutu dan Peningkatan
Universitas Pendidikan Indonesia

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI.....	II
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum dan Regulasi.....	1
1.3 Tujuan Survei.....	1
1.4 Manfaat Survei.....	2
1.5 Ruang Lingkup Survei	2
BAB II METODOLOGI SURVEI.....	3
2.1 Jenis dan Pendekatan Survei	3
2.2 Waktu Pelaksanaan	3
2.3 Populasi dan Responden	3
2.4 Teknik Sampling.....	3
2.5 Metode Pengumpulan Data.....	3
2.6 Instrumen Survei.....	3
2.7 Skala Pengukuran.....	3
2.8 Teknik Analisis Data.....	4
2.9 Kategori Tingkat Kepuasan	4
BAB III HASIL SURVEI	5
3.1 Jumlah dan Distribusi Responden.....	5
3.2 Hasil Survei per Aspek	6
3.3 Hasil Survei per Indikator.....	7
3.3.1 Aspek Tugas Pokok	7
3.3.2 Aspek Sarana dan Prasarana	8
3.3.3 Aspek Hubungan dengan Pimpinan.....	10
3.3.4 Aspek Hak Dosen.....	11
3.3.5 Aspek Kepedulian.....	12
3.3.6 Aspek Kerja Sama.....	13
3.4 Analisis Temuan Utama.....	13
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI	15
4.1 Aspek dengan Tingkat Kepuasan Tertinggi.....	15
4.2 Aspek yang Perlu Ditingkatkan	15
4.3 Kesenjangan terhadap Standar Mutu	15
4.4 Faktor Penyebab Ketidakpuasan.....	15
4.5 Dampak terhadap Pelaksanaan Tridharma.....	16
4.6 Analisis SWOT	16
4.7 Analisis Kondisi Internal (PPEPP)	16
BAB V RENCANA TINDAK LANJUT (RTL).....	17

BAB VI PENUTUP	18
6.1 Kesimpulan	18
6.2 Rekomendasi Peningkatan Mutu Berkelanjutan	18
6.3 Komitmen Institusi.....	19
LAMPIRAN.....	20
Lampiran 1: Instrumen Survei Kepuasan Dosen UPI.....	20
Lampiran 2: Rekapitulasi Data Kepuasan per Aspek	21
Lampiran 3: Distribusi Responden per Fakultas/Kampus Daerah.....	21
Lampiran 4: Ketentuan Pemanfaatan Dokumen	22

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dosen merupakan tenaga profesional yang memiliki kedudukan strategis dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia akademik, termasuk dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas dosen secara optimal.

Kepuasan dosen terhadap berbagai aspek layanan dan dukungan institusional merupakan faktor determinan bagi kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, produktivitas riset yang lebih baik, dan kualitas pembelajaran yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan yang tidak tertangani dapat berdampak negatif pada kualitas layanan akademik dan reputasi institusi.

Dalam kerangka SPMI UPI yang mengacu pada pendekatan PPEPP, pelaksanaan survei kepuasan dosen merupakan bagian dari tahap evaluasi standar yang dilaksanakan secara periodik. Hasil survei Tahun 2025 ini menjadi dasar pengambilan keputusan berbasis bukti (evidence-based decision making) dalam perencanaan program peningkatan layanan dan pengelolaan SDM dosen di UPI.

1.2 Dasar Hukum dan Regulasi

Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen ini berlandaskan pada:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, khususnya Pasal 52 tentang penjaminan mutu pendidikan tinggi.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mengatur hak dan kewajiban dosen dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), khususnya Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.
6. Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi (APT 3.0) dan Instrumen Akreditasi Program Studi (IAPS 4.0) yang mensyaratkan bukti kepuasan dosen sebagai sumber data pengukuran kinerja.
7. Kebijakan SPMI UPI yang mewajibkan pelaksanaan survei kepuasan dosen secara periodik sebagai bagian dari siklus penjaminan mutu (PPEPP).

1.3 Tujuan Survei

1. Mengukur tingkat kepuasan dosen UPI terhadap enam aspek layanan: Tugas Pokok, Sarana dan Prasarana, Hubungan dengan Pimpinan, Hak Dosen, Kepedulian, dan Kerja Sama.
2. Mengidentifikasi aspek dan indikator dengan tingkat kepuasan tertinggi dan terendah sebagai dasar penetapan prioritas peningkatan mutu.
3. Menyediakan data empiris yang valid sebagai landasan penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL) peningkatan kualitas layanan dosen.

-
4. Memenuhi persyaratan dokumentasi SPMI untuk keperluan AMI, RTM, dan akreditasi BAN-PT/LAM.
 5. Mendorong terwujudnya budaya mutu berbasis data dalam pengelolaan sumber daya manusia akademik UPI.

1.4 Manfaat Survei

- Pimpinan Universitas: basis pengambilan kebijakan strategis terkait pengelolaan SDM dosen.
- Pimpinan Fakultas/Prodi: masukan evaluatif untuk perbaikan layanan dan iklim kerja akademik.
- Satuan Penjaminan Mutu: data pendukung siklus SPMI, AMI, dan persiapan akreditasi.
- Biro SDM dan Akademik: acuan perencanaan program pengembangan dan penghargaan dosen.
- Dosen: pengakuan formal terhadap aspirasi mereka dalam peningkatan kualitas institusi.

1.5 Ruang Lingkup Survei

Survei ini mencakup seluruh dosen aktif UPI Tahun 2025 yang tersebar pada 15 fakultas/sekolah pascasarjana dan kampus daerah. Instrumen mengukur kepuasan terhadap 6 (enam) aspek utama yang mencakup 30 butir indikator, meliputi Tugas Pokok, Sarana dan Prasarana, Hubungan dengan Pimpinan, Hak Dosen, Kepedulian, dan Kerja Sama. Survei dilaksanakan secara daring melalui platform digital resmi UPI yang dapat diakses oleh seluruh dosen aktif.

BAB II METODOLOGI SURVEI

2.1 Jenis dan Pendekatan Survei

Survei ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan dalam satu periode untuk mendeskripsikan kondisi kepuasan dosen UPI Tahun 2025. Hasil disajikan dalam statistik deskriptif meliputi frekuensi, persentase, dan skor rata-rata tertimbang.

2.2 Waktu Pelaksanaan

Survei dilaksanakan pada periode Oktober – November 2025, mencakup tahapan: sosialisasi dan persiapan instrumen, pengumpulan data secara daring, validasi dan pengolahan data, serta penyusunan laporan akhir.

2.3 Populasi dan Responden

Populasi survei adalah seluruh dosen aktif UPI Tahun 2025. Sebanyak 1.416 dosen berhasil berpartisipasi dari 15 fakultas/sekolah pascasarjana dan kampus daerah. Distribusi responden disajikan pada Subbab 3.1.

2.4 Teknik Sampling

Digunakan teknik total sampling (sensus). Seluruh dosen aktif diundang berpartisipasi tanpa pembatasan sampel. Partisipasi bersifat sukarela dan kerahasiaan identitas responden dijamin sepenuhnya oleh tim penyusun.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei daring (*online survey*) menggunakan platform digital institusi. Formulir survei dikirimkan melalui sistem informasi akademik UPI dan surel resmi dosen. Pengumpulan data berlangsung selama 4 (empat) minggu dengan pengingat berkala kepada responden yang belum berpartisipasi.

2.6 Instrumen Survei

Instrumen berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan oleh DPMP UPI, terdiri atas 30 butir pernyataan dalam 6 aspek utama. Instrumen telah divalidasi secara konten oleh tim pakar penjaminan mutu dan digunakan secara konsisten pada setiap periode survei untuk menjaga komparabilitas data antartahun.

2.7 Skala Pengukuran

Setiap butir diukur menggunakan Skala Likert 4 (empat) tingkatan sebagai berikut:

Skor	Kategori	Rentang	Interpretasi
4	Sangat Baik	3,50 – 4,00	Sangat puas; aspek sangat sesuai harapan dosen
3	Baik	2,75 – 3,49	Puas; aspek sesuai harapan dengan catatan minor
2	Cukup	2,00 – 2,74	Cukup puas; perlu perbaikan pada beberapa area
1	Kurang	1,00 – 1,99	Tidak puas; perlu perhatian dan perbaikan segera

2.8 Teknik Analisis Data

Analisis menggunakan statistik deskriptif, meliputi: (1) tabulasi frekuensi dan persentase per butir; (2) perhitungan skor rata-rata tertimbang dengan formula $\text{Skor} = (4 \times \Sigma \text{Sangat Baik} + 3 \times \Sigma \text{Baik} + 2 \times \Sigma \text{Cukup} + 1 \times \Sigma \text{Kurang}) \div \Sigma \text{Total Responden}$; (3) kategorisasi capaian berdasarkan rentang skor; serta (4) analisis komparatif antaraspek dan antarindikator.

2.9 Kategori Tingkat Kepuasan

Kategori kepuasan mengikuti rentang skor: Sangat Baik ($\geq 3,50$), Baik ($2,75 - 3,49$), Cukup ($2,00 - 2,74$), dan Kurang ($< 2,00$). Aspek dengan skor $\geq 2,75$ dikategorikan telah memenuhi standar mutu minimal yang ditetapkan UPI.

BAB III HASIL SURVEI

3.1 Jumlah dan Distribusi Responden

Survei Kepuasan Dosen UPI Tahun 2025 melibatkan 1.416 dosen dari seluruh fakultas dan kampus daerah. Tabel dan diagram berikut menyajikan distribusi responden:

No	Fakultas / Kampus Daerah	Jumlah Dosen	Persentase
1	FIP	167	12%
2	FPIPS	191	13%
3	FPBS	135	10%
4	FPMIPA	159	11%
5	FPTI	151	11%
6	FPOK	64	5%
7	FPEB	95	7%
8	FPSD	48	3%
9	FK	38	3%
10	Sekolah Pascasarjana	143	10%
11	UPI Kampus Daerah Cibiru	48	3%
12	UPI Kampus Daerah Sumedang	48	3%
13	UPI Kampus Daerah Purwakarta	40	3%
14	UPI Kampus Daerah Tasikmalaya	48	3%
15	UPI Kampus Daerah Serang	41	3%
	JUMLAH	1416	100%

Sumber: Data Survei Kepuasan Dosen UPI Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, unit kerja dengan jumlah responden terbesar adalah FPIPS (191 dosen/13%), sedangkan yang terendah adalah FK (38 dosen). Distribusi yang mencakup seluruh unit kerja menunjukkan representativitas yang memadai dari survei ini.

Distribusi Responden per Fakultas/Kampus Daerah - Tahun 2025

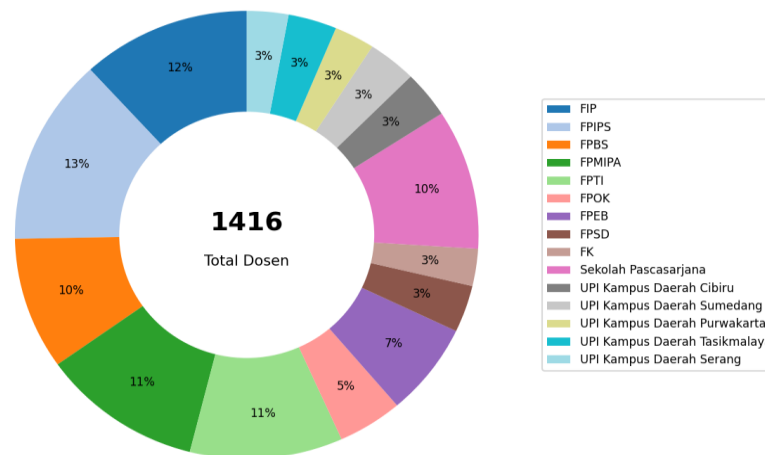


Diagram 3.1 Distribusi Responden per Fakultas/Kampus Daerah – Tahun 2025

Diagram di atas memvisualisasikan proporsi responden dari setiap unit kerja. Distribusi yang relatif merata antar fakultas dan kampus daerah menguatkan validitas representasi data survei. Seluruh unit kerja aktif telah terwakili dalam pengumpulan data ini.

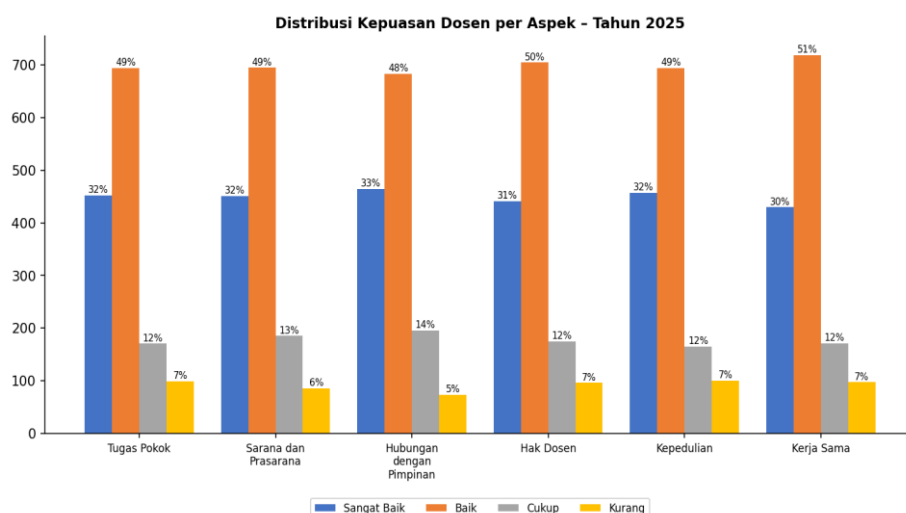
3.2 Hasil Survei per Aspek

Kepuasan dosen diukur terhadap 6 (enam) aspek utama. Hasil rekapitulasinya disajikan pada tabel dan grafik berikut:

Tabel 3.2 Distribusi Kepuasan Dosen per Aspek – Tahun 2025

Aspek	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Tugas Pokok	452	32%	694	49%	170	12%	99	452	3.44	Baik
Sarana dan Prasarana	451	32%	695	49%	185	13%	85	451	2.89	Baik
Hubungan dengan Pimpinan	464	33%	683	48%	196	14%	73	464	3.08	Baik
Hak Dosen	442	31%	705	50%	174	12%	96	442	2.96	Baik
Kepedulian	457	32%	694	49%	165	12%	100	457	2.83	Baik
Kerja Sama	430	30%	719	51%	171	12%	97	430	2.90	Baik

Skor rata-rata tertimbang kepuasan dosen secara keseluruhan adalah 3.06, berada dalam kategori "Baik". Aspek tertinggi adalah Hubungan dengan Pimpinan (3.09, Baik), sedangkan aspek terendah adalah Hak Dosen (3.05, Baik). Secara keseluruhan, 81% dosen menyatakan puas (Sangat Baik + Baik).



Grafik 3.1 Distribusi Kepuasan Dosen per Aspek – Tahun 2025

Grafik di atas memperlihatkan distribusi empat kategori kepuasan pada setiap aspek. Aspek Hubungan dengan Pimpinan tampak memiliki proporsi penilaian positif (Sangat Baik + Baik) tertinggi sebesar 81%, sementara aspek Hak Dosen menunjukkan proporsi penilaian Cukup dan Kurang yang relatif lebih besar, yakni 19%, yang menjadi fokus program perbaikan institusi.

3.3 Hasil Survei per Indikator

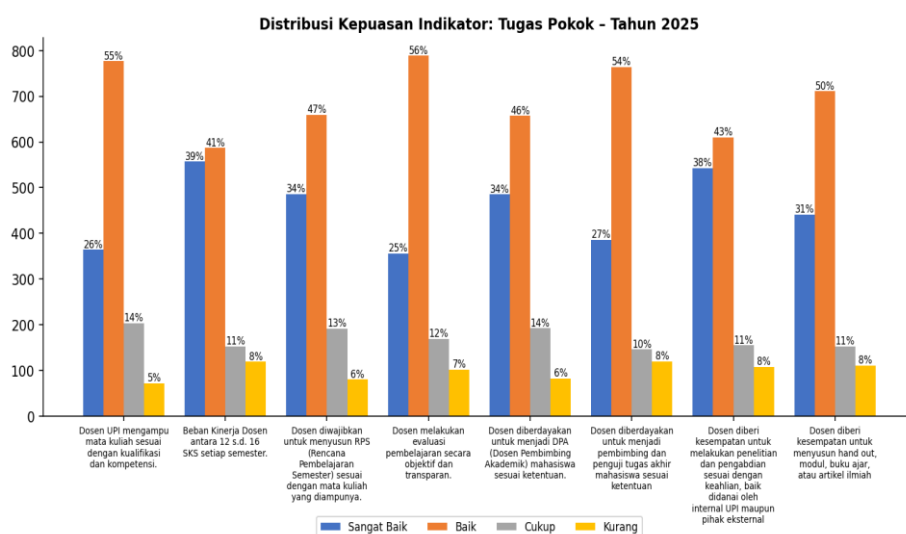
3.3.1 Aspek Tugas Pokok

Tabel 3.3 Distribusi Kepuasan Indikator: Tugas Pokok – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Dosen UPI mengampu mata kuliah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.	364	26%	777	55%	203	14%	72	5%	3.01	Baik
2	Beban Kinerja Dosen antara 12 s.d. 16 SKS setiap semester.	557	39%	587	41%	153	11%	119	8%	3.12	Baik
3	Dosen diwajibkan untuk menyusun RPS (Rencana Pembelajaran Semester) sesuai dengan mata kuliah yang diampunya.	486	34%	659	47%	191	13%	80	6%	3.10	Baik
4	Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan.	356	25%	789	56%	169	12%	102	7%	2.99	Baik
5	Dosen diberdayakan untuk menjadi DPA (Dosen Pembimbing Akademik) mahasiswa sesuai ketentuan.	485	34%	657	46%	192	14%	82	6%	3.09	Baik
6	Dosen diberdayakan untuk menjadi pembimbing dan penguji tugas akhir mahasiswa sesuai ketentuan	386	27%	764	54%	146	10%	120	8%	3.00	Baik
7	Dosen diberi kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian sesuai dengan keahlian, baik didanai oleh internal UPI maupun pihak eksternal	543	38%	610	43%	155	11%	108	8%	3.12	Baik

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
8	Dosen diberi kesempatan untuk menyusun hand out, modul, buku ajar, atau artikel ilmiah	441	31%	711	50%	153	11%	111	8%	3.05	Baik
	Rata-Rata	452	32%	694	49%	170	12%	99	7%	3.06	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 8 indikator dalam aspek Tugas Pokok. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.06 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Beban Kinerja Dosen antara 12 s.d. 16 SKS setiap semester." (skor: 3.12, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan." (skor: 2.99, Baik).



Grafik 3.2 Distribusi Kepuasan Indikator: Tugas Pokok – Tahun 2025

Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Tugas Pokok. Indikator "Beban Kinerja Dosen antara 12 s.d. 16 SKS setiap semester." tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan." menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

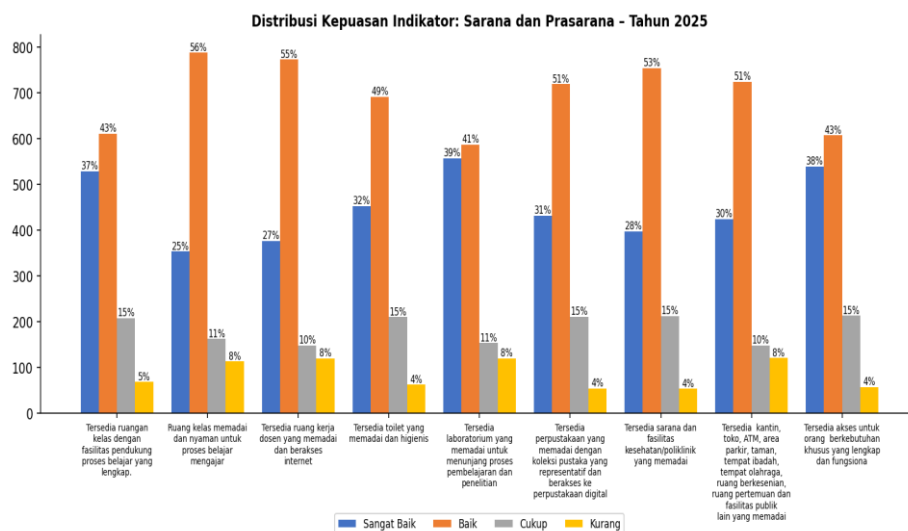
3.3.2 Aspek Sarana dan Prasarana

Tabel 3.4 Distribusi Kepuasan Indikator: Sarana dan Prasarana – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Tersedia ruangan kelas dengan fasilitas pendukung proses belajar yang lengkap.	529	37%	611	43%	208	15%	68	5%	3.13	Baik
2	Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar	353	25%	788	56%	162	11%	113	8%	2.98	Baik
3	Tersedia ruang kerja dosen yang memadai dan berakses internet	376	27%	773	55%	148	10%	119	8%	2.99	Baik
4	Tersedia toilet yang memadai dan higienis	453	32%	691	49%	210	15%	62	4%	3.08	Baik

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
5	Tersedia laboratorium yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran dan penelitian	557	39%	587	41%	153	11%	119	8%	3.12	Baik
6	Tersedia perpustakaan yang memadai dengan koleksi pustaka yang representatif dan berakses ke perpustakaan digital	432	31%	719	51%	211	15%	54	4%	3.08	Baik
7	Tersedia sarana dan fasilitas kesehatan/poliklinik yang memadai	397	28%	754	53%	212	15%	53	4%	3.06	Baik
8	Tersedia kantin, toko, ATM, area parkir, taman, tempat ibadah, tempat olahraga, ruang berkesenian, ruang pertemuan dan fasilitas publik lain yang memadai	424	30%	724	51%	148	10%	120	8%	3.03	Baik
9	Tersedia akses untuk orang berkebutuhan khusus yang lengkap dan fungsional	539	38%	607	43%	213	15%	57	4%	3.15	Baik
	Rata-Rata	451	32%	695	49%	185	13%	85	6%	3.07	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 9 indikator dalam aspek Sarana dan Prasarana. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.07 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Tersedia akses untuk orang berkebutuhan khusus yang lengkap dan fungsional" (skor: 3.15, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar" (skor: 2.98, Baik).



Grafik 3.3 Distribusi Kepuasan Indikator: Sarana dan Prasarana – Tahun 2025

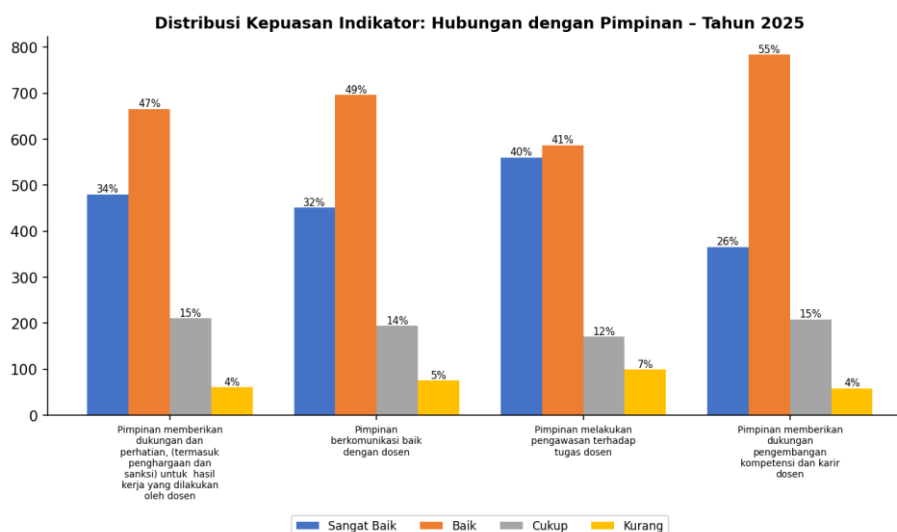
Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Sarana dan Prasarana. Indikator "Tersedia akses untuk orang berkebutuhan khusus yang lengkap dan fungsional" tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar" menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

3.3.3 Aspek Hubungan dengan Pimpinan

Tabel 3.5 Distribusi Kepuasan Indikator: Hubungan dengan Pimpinan – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Pimpinan memberikan dukungan dan perhatian, (termasuk penghargaan dan sanksi) untuk hasil kerja yang dilakukan oleh dosen	480	34%	666	47%	210	15%	60	4%	3.11	Baik
2	Pimpinan berkomunikasi baik dengan dosen	451	32%	696	49%	194	14%	75	5%	3.08	Baik
3	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap tugas dosen	560	40%	587	41%	170	12%	99	7%	3.14	Baik
4	Pimpinan memberikan dukungan pengembangan kompetensi dan karir dosen	366	26%	784	55%	208	15%	58	4%	3.03	Baik
	Rata-Rata	464	33%	683	48%	196	14%	73	5%	3.09	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 4 indikator dalam aspek Hubungan dengan Pimpinan. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.09 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Pimpinan melakukan pengawasan terhadap tugas dosen" (skor: 3.14, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Pimpinan memberikan dukungan pengembangan kompetensi dan karir dosen" (skor: 3.03, Baik).



Grafik 3.4 Distribusi Kepuasan Indikator: Hubungan dengan Pimpinan – Tahun 2025

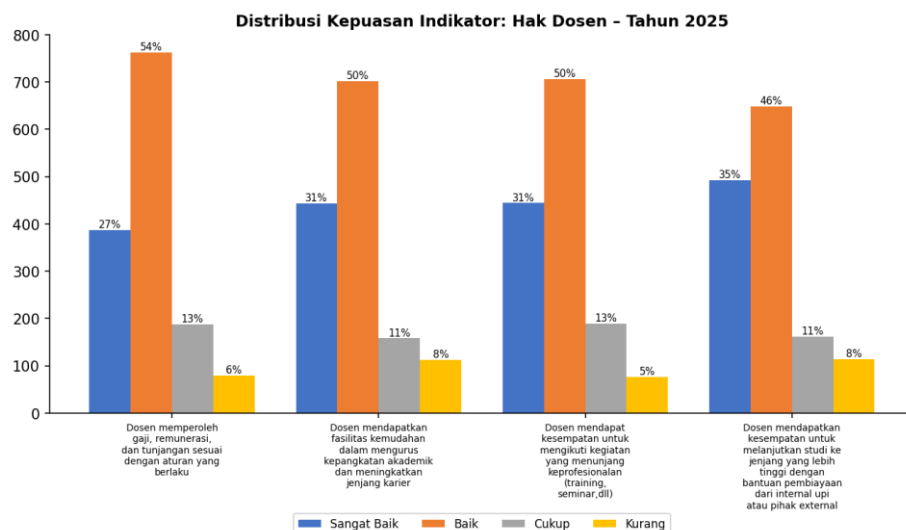
Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Hubungan dengan Pimpinan. Indikator "Pimpinan melakukan pengawasan terhadap tugas dosen" tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Pimpinan memberikan dukungan pengembangan kompetensi dan karir dosen" menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

3.3.4 Aspek Hak Dosen

Tabel 3.6 Distribusi Kepuasan Indikator: Hak Dosen – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku	387	27%	762	54%	188	13%	79	6%	3.03	Baik
2	Dosen mendapatkan fasilitas kemudahan dalam mengurus kepangkatan akademik dan meningkatkan jenjang karier	443	31%	702	50%	158	11%	113	8%	3.04	Baik
3	Dosen mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang menunjang keprofesionalan (training, seminar,dll)	444	31%	706	50%	189	13%	77	5%	3.07	Baik
4	Dosen mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan bantuan pembiayaan dari internal upi atau pihak external	492	35%	648	46%	162	11%	114	8%	3.07	Baik
Rata-Rata		442	31%	705	50%	174	12%	96	7%	3.05	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 4 indikator dalam aspek Hak Dosen. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.05 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Dosen mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang menunjang keprofesionalan (training, seminar,dll)" (skor: 3.07, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku" (skor: 3.03, Baik).



Grafik 3.5 Distribusi Kepuasan Indikator: Hak Dosen – Tahun 2025

Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Hak Dosen. Indikator "Dosen mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang menunjang keprofesionalan (training, seminar,dll)" tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan

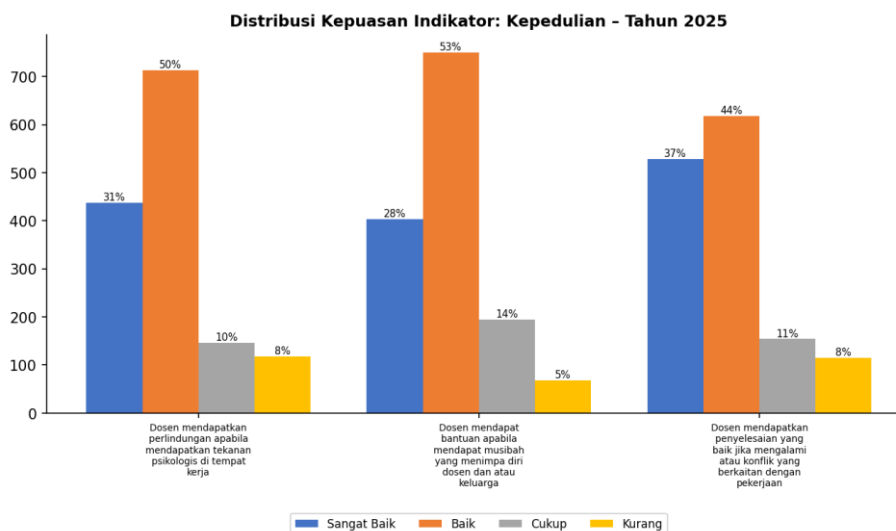
sesuai dengan aturan yang berlaku" menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

3.3.5 Aspek Kepedulian

Tabel 3.7 Distribusi Kepuasan Indikator: Kepedulian – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Dosen mendapatkan perlindungan apabila mendapatkan tekanan psikologis di tempat kerja	438	31%	714	50%	146	10%	118	8%	3.04	Baik
2	Dosen mendapat bantuan apabila mendapat musibah yang menimpa diri dosen dan atau keluarga	403	28%	750	53%	195	14%	68	5%	3.05	Baik
3	Dosen mendapatkan penyelesaian yang baik jika mengalami atau konflik yang berkaitan dengan pekerjaan	529	37%	618	44%	154	11%	115	8%	3.10	Baik
Rata-Rata		457	32%	694	49%	165	12%	100	7%	3.06	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 3 indikator dalam aspek Kepedulian. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.06 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Dosen mendapatkan penyelesaian yang baik jika mengalami atau konflik yang berkaitan dengan pekerjaan" (skor: 3.10, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Dosen mendapatkan perlindungan apabila mendapatkan tekanan psikologis di tempat kerja" (skor: 3.04, Baik).



Grafik 3.6 Distribusi Kepuasan Indikator: Kepedulian – Tahun 2025

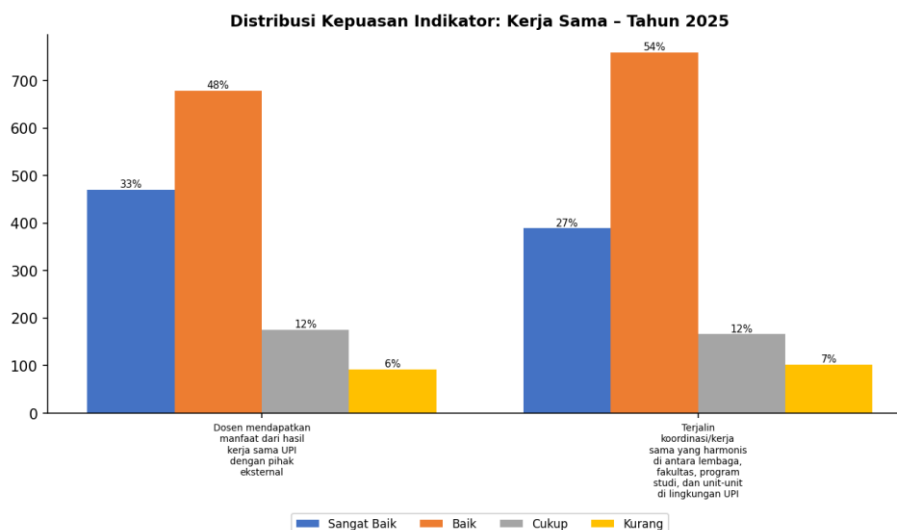
Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Kepedulian. Indikator "Dosen mendapatkan penyelesaian yang baik jika mengalami atau konflik yang berkaitan dengan pekerjaan" tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Dosen mendapatkan perlindungan apabila mendapatkan tekanan psikologis di tempat kerja" menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

3.3.6 Aspek Kerja Sama

Tabel 3.8 Distribusi Kepuasan Indikator: Kerja Sama – Tahun 2025

No	Pernyataan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Dosen mendapatkan manfaat dari hasil kerja sama UPI dengan pihak eksternal	470	33%	679	48%	175	12%	92	6%	3.08	Baik
2	Terjalin koordinasi/kerja sama yang harmonis di antara lembaga, fakultas, program studi, dan unit-unit di lingkungan UPI	389	27%	759	54%	166	12%	102	7%	3.01	Baik
	Rata-Rata	430	30%	719	51%	171	12%	97	7%	3.05	Baik

Tabel di atas menyajikan hasil penilaian dosen terhadap 2 indikator dalam aspek Kerja Sama. Skor rata-rata tertimbang aspek ini adalah 3.05 (Baik). Indikator dengan penilaian tertinggi adalah "Dosen mendapatkan manfaat dari hasil kerja sama UPI dengan pihak eksternal" (skor: 3.08, Baik), sedangkan indikator yang memerlukan perhatian adalah "Terjalin koordinasi/kerja sama yang harmonis di antara lembaga, fakultas, program studi, dan unit-unit di lingkungan UPI" (skor: 3.01, Baik).



Grafik 3.7 Distribusi Kepuasan Indikator: Kerja Sama – Tahun 2025

Grafik di atas memvisualisasikan perbandingan distribusi penilaian antarindikator pada aspek Kerja Sama. Indikator "Dosen mendapatkan manfaat dari hasil kerja sama UPI dengan pihak eksternal" tampak memiliki proporsi Sangat Baik dan Baik yang lebih tinggi dibanding lainnya, sementara indikator "Terjalin koordinasi/kerja sama yang harmonis di antara lembaga, fakultas, program studi, dan unit-unit di lingkungan UPI" menunjukkan proporsi Cukup dan Kurang yang perlu mendapat perhatian dalam program perbaikan layanan dosen.

3.4 Analisis Temuan Utama

Berdasarkan keseluruhan hasil survei Tahun 2025, berikut temuan utama:

1. Skor rata-rata kepuasan dosen secara keseluruhan adalah 3.06 (Baik), menunjukkan persepsi positif mayoritas dosen UPI terhadap layanan institusi.

-
2. Aspek Hubungan dengan Pimpinan menjadi kekuatan utama institusi dengan skor 3.09.
 3. Aspek Hak Dosen memerlukan prioritas peningkatan (skor 3.05), terutama pada indikator-indikator dengan nilai terendah.
 4. Tingkat kepuasan gabungan (Sangat Baik + Baik) sebesar 81% mengindikasikan mayoritas dosen merasa puas terhadap layanan UPI.
 5. Masih terdapat 19% dosen yang memilih Cukup atau Kurang, yang menjadi ruang perbaikan strategis bagi institusi.

BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI

4.1 Aspek dengan Tingkat Kepuasan Tertinggi

Aspek Hubungan dengan Pimpinan memperoleh skor kepuasan tertinggi sebesar 3.09 (Baik). Capaian ini mengindikasikan bahwa dosen UPI memiliki persepsi yang sangat positif terhadap dimensi tersebut. Capaian ini perlu dipertahankan dan diperkuat sebagai keunggulan kompetitif UPI dalam pengelolaan SDM dosen.

4.2 Aspek yang Perlu Ditingkatkan

Aspek Hak Dosen memperoleh skor terendah sebesar 3.05 (Baik), memerlukan intervensi kebijakan yang terstruktur. Indikator "Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku" memerlukan pengembangan mekanisme dukungan yang lebih sistematis. Selain itu, aspek Kerja Sama (skor 3.05) juga memerlukan perhatian lanjutan. Perbaikan pada aspek-aspek ini akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan komitmen dosen dalam pelaksanaan tridharma.

4.3 Kesenjangan terhadap Standar Mutu

Standar mutu UPI menetapkan target kepuasan dosen minimal pada kategori "Baik" (skor $\geq 2,75$). Skor keseluruhan 3.06 telah memenuhi standar minimum tersebut. Namun, pencapaian kategori "Sangat Baik" (skor $\geq 3,50$) masih menjadi target jangka menengah, dengan kesenjangan sebesar 0.44 poin yang perlu diperjuangkan secara konsisten. Peta kesenjangan ini menjadi dasar penyusunan prioritas program kerja dalam Rencana Strategis (Renstra) UPI.

4.4 Faktor Penyebab Ketidakpuasan

1. Keterbatasan kapasitas infrastruktur fisik yang belum merata di seluruh unit kerja dan kampus daerah UPI.
2. Belum optimalnya mekanisme perlindungan dosen dari tekanan psikologis dan penyelesaian konflik di lingkungan kerja.
3. Sistem remunerasi dan kepangkatan yang masih dipersepsikan belum sepenuhnya memuaskan oleh sebagian dosen.
4. Terbatasnya akses dosen terhadap program kerja sama internasional dan manfaat kemitraan UPI dengan pihak eksternal.
5. Variasi konsistensi kepemimpinan antarunit dalam memberikan dukungan, penghargaan, dan pengembangan karier dosen.
6. Beban kinerja dosen yang dipersepsikan belum sepenuhnya proporsional dengan kapasitas dan kompetensi individual.
7. Ekspektasi dosen terhadap kualitas layanan yang semakin tinggi seiring perkembangan institusi.
8. Dukungan penelitian internasional dan publikasi ilmiah yang masih perlu ditingkatkan.
9. Modernisasi fasilitas berbasis teknologi yang perlu dilanjutkan secara bertahap.
10. Integrasi sistem informasi antarunit kerja yang masih perlu disempurnakan.
11. Tindak lanjut hasil survei tahun sebelumnya yang perlu lebih cepat dan terdokumentasi.

4.5 Dampak terhadap Pelaksanaan Tridharma

Kepuasan dosen berpengaruh langsung terhadap tiga pilar tridharma perguruan tinggi: (1) Pendidikan dan Pengajaran dosen yang puas menunjukkan kualitas pembelajaran yang lebih baik, ketepatan penyelesaian RPS, dan keaktifan dalam inovasi metode pengajaran; (2) Penelitian tingkat kepuasan yang tinggi berkorelasi dengan produktivitas publikasi ilmiah, perolehan hibah penelitian, dan kualitas luaran riset; (3) Pengabdian kepada Masyarakat dosen yang merasa didukung institusi cenderung lebih aktif menginisiasi dan melaksanakan program pengabdian yang berdampak nyata bagi masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan dosen merupakan investasi strategis bagi peningkatan kualitas dan reputasi UPI secara keseluruhan.

4.6 Analisis SWOT

Berikut pemetaan kondisi pengelolaan dosen UPI Tahun 2025 dalam kerangka SWOT:

KEKUATAN (Strengths)	KELEMAHAN (Weaknesses)
Aspek Hubungan dengan Pimpinan memperoleh skor tertinggi (3.09) 81% dosen menyatakan puas terhadap layanan secara keseluruhan Komitmen institusi dalam penyelenggaraan survei berkala Keterlibatan aktif dosen dari seluruh fakultas dan kampus daerah	Aspek Hak Dosen memperoleh skor terendah (3.05) Proporsi dosen yang memilih Cukup+Kurang masih 19% Keterbatasan fasilitas fisik di beberapa unit dan kampus daerah Mekanisme perlindungan dan kepedulian terhadap dosen belum optimal
PELUANG (Opportunities)	ANCAMAN (Threats)
Kebijakan nasional yang mendorong penguatan SDM dosen PT Program hibah dan kerja sama internasional yang terus berkembang Perkembangan teknologi mendukung efisiensi tridharma Tren akreditasi internasional mendorong peningkatan layanan dosen	Kompetisi rekrutmen dosen unggul antarperguruan tinggi Harapan dosen yang terus meningkat seiring perkembangan PT Perubahan regulasi kepegawaian yang cepat memerlukan adaptasi Keterbatasan anggaran APBN untuk pengembangan SDM dosen

Analisis SWOT menunjukkan bahwa UPI memiliki fondasi kuat dalam aspek Hubungan dengan Pimpinan, namun perlu memanfaatkan peluang eksternal secara lebih optimal untuk mengatasi kelemahan pada aspek Hak Dosen dan Kerja Sama, serta meminimalkan ancaman kompetisi SDM dosen dari perguruan tinggi lain.

4.7 Analisis Kondisi Internal (PPEPP)

1. Penetapan (P): Standar kepuasan dosen telah ditetapkan dalam SPMI UPI dengan target minimal kategori "Baik" ($\geq 2,75$), mengacu pada SN-Dikti dan panduan BAN-PT.
2. Pelaksanaan (P): Survei dilaksanakan secara periodik melalui mekanisme daring, melibatkan 1.416 dosen aktif dari seluruh unit kerja.
3. Evaluasi (E): Skor keseluruhan 3.06 (Baik) menunjukkan sebagian besar aspek telah mencapai standar, dengan Hak Dosen sebagai area yang memerlukan peningkatan.
4. Pengendalian (P): Mekanisme pemantauan RTL dilakukan melalui RTM berkala yang dikoordinasikan SPM UPI.
5. Peningkatan (P): RTL dalam Bab V menjadi landasan konkret siklus peningkatan berkelanjutan.

BAB V RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)

Berdasarkan hasil analisis Survei Kepuasan Dosen Tahun 2025, disusun RTL berikut yang akan dipantau dalam forum RTM:

Temuan	Penyebab	Program Perbaikan	Strategi Peningkatan	Target Waktu	Penanggung Jawab	Indikator Keberhasilan
Aspek Hak Dosen memperoleh skor 3.05 (Baik), khususnya pada indikator "Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku".	Sistem remunerasi belum sepenuhnya dirasakan adil; proses kepangkatan yang masih dianggap panjang dan berbelit.	Review sistem remunerasi berbasis kinerja; penyederhanaan proses pengajuan kepangkatan secara digital; sosialisasi kebijakan karier dosen.	Implementasi sistem kepangkatan digital terintegrasi; benchmarking remunerasi dengan perguruan tinggi sejenis.	Sem. I–II 2026	WR II / Biro SDM / Direktorat Keuangan	Skor Hak Dosen meningkat min. 0,15 poin; waktu proses kepangkatan berkurang min. 30%.
Aspek Kerja Sama memperoleh skor 3.05 (Baik), khususnya pada indikator "Terjalin koordinasi/kerja sama yang harmonis di antara lembaga, fakultas, program studi, dan unit-unit di lingkungan UPI".	Informasi peluang kerja sama belum tersosialisasi merata ke seluruh dosen; keterbatasan akses dosen terhadap program kolaborasi internasional.	Pembentukan portal informasi kerja sama UPI; roadshow kerja sama ke seluruh fakultas; pelatihan proposal riset kolaboratif.	Penguatan Direktorat Inovasi dan Kemitraan; insentif bagi dosen yang berhasil menggalang kerja sama eksternal.	Sem. I–II 2026	WR IV / Direktorat Kemitraan dan Urusan Internasional	Skor Kerja Sama meningkat min. 0,15 poin; meningkatnya jumlah MoU yang dimanfaatkan dosen.
Aspek Tugas Pokok memperoleh skor 3.06 (Baik), khususnya pada indikator "Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan".	Beban kinerja dosen dipersepsikan belum sepenuhnya proporsional; distribusi tugas Tridharma antarindividu masih bervariasi.	Evaluasi distribusi beban kerja dosen (BKD); penyusunan pedoman pembagian tugas yang lebih proporsional; monitoring beban SKS per semester.	Digitalisasi sistem BKD terintegrasi; penguatan mekanisme pemerataan penugasan mengajar dan bimbingan.	Sem. I–II 2026	WR I / Dekan / Ketua Prodi	Skor Tugas Pokok tetap terjaga $\geq 3,40$; keluhan beban kerja menurun.
Aspek Kepedulian memperoleh skor 3.06 (Baik), khususnya pada indikator "Dosen mendapatkan perlindungan apabila mendapatkan tekanan psikologis di tempat kerja".	Belum optimalnya mekanisme perlindungan dosen dari tekanan kerja; ketiadaan unit konseling/mediasi yang mudah diakses.	Pembentukan tim konseling/mediasi dosen; sosialisasi mekanisme perlindungan hak dosen; pengembangan sistem pelaporan anonim.	Penguatan kebijakan wellbeing dosen; kolaborasi dengan unit layanan psikologis UPI.	Sem. I–II 2026	WR IV / Biro SDM	Skor Kepedulian meningkat min. 0,15 poin; tersedia SOP penanganan konflik dan perlindungan dosen.
Aspek Sarana dan Prasarana memperoleh skor 3.07 (Baik), khususnya pada indikator "Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar".	Keterbatasan anggaran renovasi dan pengadaan fasilitas; distribusi sarana yang belum merata di seluruh unit kerja dan kampus daerah.	Audit kondisi sarana prasarana; penyusunan rencana renovasi prioritas; pengadaan peralatan laboratorium berdasarkan kebutuhan riil.	Penyusunan Master Plan Sarana dan Prasarana jangka menengah; penganggaran khusus peningkatan fasilitas pembelajaran.	Sem. I–II 2026	WR II / Biro Aset dan Lingkungan	Skor Sarana dan Prasarana meningkat min. 0,20 poin; $\geq 80\%$ dosen puas dengan fasilitas kerja.

SPM UPI akan memantau implementasi RTL secara berkala. Setiap penanggung jawab wajib menyampaikan laporan kemajuan (progress report) sesuai target waktu yang ditetapkan dalam forum Rapat Tinjauan Manajemen (RTM).

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Survei Kepuasan Dosen UPI Tahun 2025 dilaksanakan dengan melibatkan 1.416 responden dari seluruh unit kerja. Skor rata-rata tertimbang kepuasan dosen secara keseluruhan adalah 3.06, berada pada kategori "Baik". Aspek Hubungan dengan Pimpinan menjadi dimensi dengan capaian tertinggi (3.09), sementara aspek Hak Dosen memerlukan perhatian lebih lanjut (3.05).

Secara umum, sebesar 81% dosen menyatakan puas (Sangat Baik + Baik), mengindikasikan persepsi positif mayoritas dosen terhadap pengelolaan SDM dan layanan institusional UPI. Gambaran menyeluruh disajikan dalam diagram berikut:

Tingkat Kepuasan Keseluruhan Dosen UPI Tahun 2025

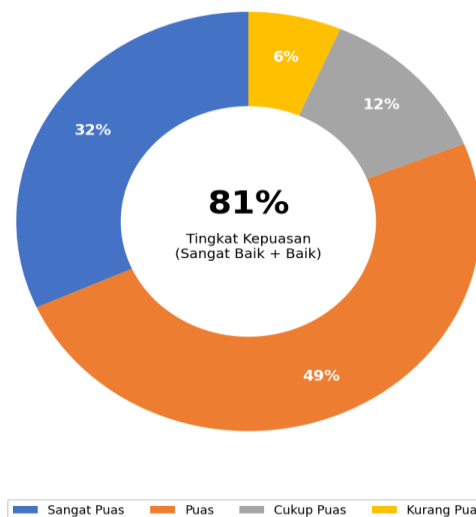


Diagram 6.1 Tingkat Kepuasan Keseluruhan Dosen UPI Tahun 2025

Diagram di atas menunjukkan proporsi Sangat Baik sebesar 32%, Baik 49%, Cukup 12%, dan Kurang 6%. Angka 81% di tengah diagram merepresentasikan total dosen yang menyatakan puas.

Dengan skor 3.06 (Baik), hasil ini mencerminkan persepsi yang relatif kuat di kalangan dosen UPI, meskipun proporsi Cukup + Kurang sebesar 19% masih perlu mendapat perhatian serius melalui implementasi program RTL yang komprehensif.

6.2 Rekomendasi Peningkatan Mutu Berkelanjutan

1. Mengalokasikan anggaran yang memadai untuk peningkatan sarana prasarana, khususnya laboratorium, ruang kerja dosen, dan fasilitas aksesibilitas.
2. Mengembangkan mekanisme perlindungan psikologis dosen yang sistematis, termasuk layanan konseling dan unit mediasi konflik.
3. Mengoptimalkan sistem remunerasi berbasis kinerja yang adil dan transparan, serta menyederhanakan proses kepangkatan dosen.
4. Meningkatkan akses dosen terhadap program kerja sama internasional melalui portal informasi dan pendampingan proposal kolaboratif.

5. Memperkuat konsistensi kepemimpinan akademik di tingkat unit kerja melalui pelatihan dan program pembinaan pimpinan.
6. Menjaga keberlanjutan pelaksanaan survei kepuasan dosen setiap tahun sebagai bagian integral SPMI UPI, serta melakukan analisis tren antartahun.

6.3 Komitmen Institusi

UPI berkomitmen mewujudkan lingkungan akademik yang mendukung dosen dalam melaksanakan tridharma secara optimal. Hasil survei ini akan dijadikan referensi utama penyusunan kebijakan dan program kerja pengelolaan SDM dosen pada tahun berikutnya. Institusi memastikan setiap RTL diimplementasikan secara konsisten, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan demi terwujudnya UPI sebagai perguruan tinggi pelopor dan unggul bertaraf internasional.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Survei Kepuasan Dosen UPI

Kode	Aspek	No	Pernyataan Indikator (4=Sangat Baik 3=Baik 2=Cukup 1=Kurang)
A	Tugas Pokok	1	Dosen UPI mengampu mata kuliah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
		2	Beban Kinerja Dosen antara 12 s.d. 16 SKS setiap semester.
		3	Dosen diwajibkan untuk menyusun RPS (Rencana Pembelajaran Semester) sesuai dengan mata kuliah yang diampunya.
		4	Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan.
		5	Dosen diberdayakan untuk menjadi DPA (Dosen Pembimbing Akademik) mahasiswa sesuai ketentuan.
		6	Dosen diberdayakan untuk menjadi pembimbing dan penguji tugas akhir mahasiswa sesuai ketentuan
		7	Dosen diberi kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian sesuai dengan keahlian, baik didanai oleh internal UPI maupun pihak eksternal
		8	Dosen diberi kesempatan untuk menyusun hand out, modul, buku ajar, atau artikel ilmiah
B	Sarana dan Prasarana	1	Tersedia ruangan kelas dengan fasilitas pendukung proses belajar yang lengkap.
		2	Ruang kelas memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar
		3	Tersedia ruang kerja dosen yang memadai dan berakses internet
		4	Tersedia toilet yang memadai dan higienis
		5	Tersedia laboratorium yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran dan penelitian
		6	Tersedia perpustakaan yang memadai dengan koleksi pustaka yang representatif dan berakses ke perpustakaan digital
		7	Tersedia sarana dan fasilitas kesehatan/poliklinik yang memadai
		8	Tersedia kantin, toko, ATM, area parkir, taman, tempat ibadah, tempat olahraga, ruang berkesenian, ruang pertemuan dan fasilitas publik lain yang memadai
		9	Tersedia akses untuk orang berkebutuhan khusus yang lengkap dan fungsional
C	Hubungan dengan Pimpinan	1	Pimpinan memberikan dukungan dan perhatian, (termasuk penghargaan dan sanksi) untuk hasil kerja yang dilakukan oleh dosen
		2	Pimpinan berkomunikasi baik dengan dosen
		3	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap tugas dosen
		4	Pimpinan memberikan dukungan pengembangan kompetensi dan karir dosen
D	Hak Dosen	1	Dosen memperoleh gaji, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku
		2	Dosen mendapatkan fasilitas kemudahan dalam mengurus kepangkatan akademik dan meningkatkan jenjang karir
		3	Dosen mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang menunjang keprofesionalan (training, seminar,dll)
		4	Dosen mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan bantuan pembiayaan dari internal upi atau pihak external
E	Kepedulian	1	Dosen mendapatkan perlindungan apabila mendapatkan tekanan psikologis di tempat kerja
		2	Dosen mendapat bantuan apabila mendapat musibah yang menimpa diri dosen dan atau keluarga

Kode	Aspek	No	Pernyataan Indikator (4=Sangat Baik 3=Baik 2=Cukup 1=Kurang)
		3	Dosen mendapatkan penyelesaian yang baik jika mengalami atau konflik yang berkaitan dengan pekerjaan
F	Kerja Sama	1	Dosen mendapatkan manfaat dari hasil kerja sama UPI dengan pihak eksternal
		2	Terjalin koordinasi/kerja sama yang harmonis di antara lembaga, fakultas, program studi, dan unit-unit di lingkungan UPI

Lampiran 2: Rekapitulasi Data Kepuasan per Aspek

Aspek	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Skor	Kategori
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Tugas Pokok	452	32%	694	49%	170	12%	99	452	3.44	Baik
Sarana dan Prasarana	451	32%	695	49%	185	13%	85	451	2.89	Baik
Hubungan dengan Pimpinan	464	33%	683	48%	196	14%	73	464	3.08	Baik
Hak Dosen	442	31%	705	50%	174	12%	96	442	2.96	Baik
Kepedulian	457	32%	694	49%	165	12%	100	457	2.83	Baik
Kerja Sama	430	30%	719	51%	171	12%	97	430	2.90	Baik

Lampiran 3: Distribusi Responden per Fakultas/Kampus Daerah

No	Fakultas / Kampus Daerah	Jumlah Dosen	Persentase
1	FIP	167	12%
2	FPIPS	191	13%
3	FPBS	135	10%
4	FPMIPA	159	11%
5	FPTI	151	11%
6	FPOK	64	5%
7	FPEB	95	7%
8	FPSD	48	3%
9	FK	38	3%
10	Sekolah Pascasarjana	143	10%
11	UPI Kampus Daerah Cibiru	48	3%
12	UPI Kampus Daerah Sumedang	48	3%
13	UPI Kampus Daerah Purwakarta	40	3%
14	UPI Kampus Daerah Tasikmalaya	48	3%
15	UPI Kampus Daerah Serang	41	3%
	JUMLAH	1416	100%

Lampiran 4: Ketentuan Pemanfaatan Dokumen

Laporan ini merupakan dokumen resmi internal yang dipergunakan untuk:

- Audit Mutu Internal (AMI) – bukti pelaksanaan evaluasi kepuasan dosen.
- Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) – bahan evaluasi dan pengambilan keputusan strategis.
- Akreditasi BAN-PT/LAM – dokumen pendukung Standar Dosen dan Pengelolaan.
- Monitoring dan Evaluasi SPMI – indikator capaian standar kepuasan dosen.
- Perencanaan Program Kerja – basis penyusunan program pengembangan SDM akademik.

Disusun oleh Direktorat Penjaminan Mutu dan Peningkatan (DPMP) Universitas Pendidikan Indonesia, Tahun 2025.