

**REVISI INSTRUMEN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**



Tim Penyusun

Koodinator

Aslam Nur

Ketua

Mizaj Iskandar

Anggota

Syarwan Ahmad

Buhori Muslim

Jailani

**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH TAHUN 2018**

I. PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM di UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang bertugas dalam pengelolaan SDM di UIN Ar-Raniry. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Warek II yang dikoordinasikan melalui Kabiro keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf. Dasar kebijakan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM ini berpedoman kepada SK Rektor Nomor 421/KEP/I.0/E/2017 mengenai aturan kepegawaian di UIN Ar-Raniry.

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM merupakan bagian dari program kerja tahunan Wakil Rektor II, sehingga perencanaan, pelaksanaan, serta tindak lanjut survey kepuasan tsb berada di bawah koordinasi Warek II beserta Karo AUPK. Pelaksanaan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM dimulai dengan pembentukan tim survey yang ditandai dengan terbitnya SK Rektor mengenai tim survey kepuasan layanan pengelolaan SDM. Berdasarkan SK tersebut tim membuat perencanaan kegiatan survey dan kebutuhan anggaran.

1.2 Tujuan

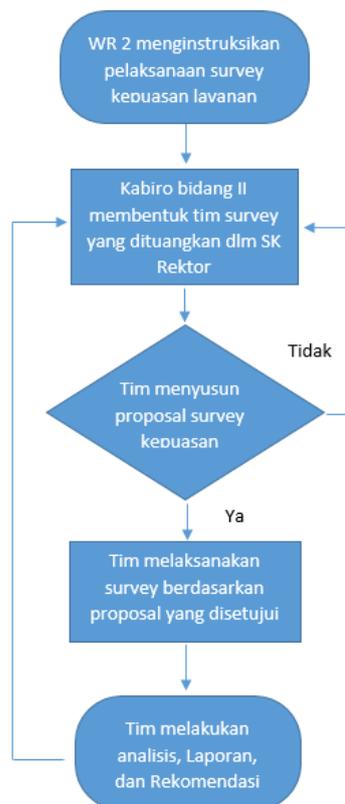
Tujuan survey kepuasana pelayanan SDM bertujuan untuk:

1. Mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Memetakan mutu pelayanan di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Sebagai dasar perbaikan pelayanan di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

II. METODE

2.1 Prosedur Survey

Pelaksanaan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM UIN Ar-Raniry sesuai dengan SOP survey kepuasan layanan pengelolaan SDM di UIN Ar-Raniry tahun 2018 yang ditandatangani oleh Warek II, dikendalikan oleh Lembaga Penjaminan Mutu dan disetujui oleh Rektor UIN Ar-Raniry. Secara garis besar prosedur pelaksanaan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM Ar-Raniry divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 2.1

Alur survey kepuasan layanan pengelolaan SDM

2.2 Instrumen Survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Penjelasan tentang instrumen kepuasan dosen adalah sebagai berikut. Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan disusun dengan mengacu pada butir mutu/komponen evaluasi diri sebagai acuan kemajuan suatu pendidikan tinggi. Instrumen kepuasan dosen disusun dalam bentuk kuesioner diisi oleh setiap dosen dan tenaga kependidikan menjelang akhir semester dan atau akhir kegiatan akademik. Instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada hasil kuesioner sebagai bagian dari

pelaksanaan sistem penjaminan mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Instrumen memiliki kehandalan yang teruji secara metodologis. Mengingat bahwa instrumen kepuasan tersebut menyentuh aspek-aspek dasar kehidupan dosen dan tenaga kependidikan, maka mekanisme evaluasi tersebut diharapkan akan dapat berjalan konsisten dan berkelanjutan. **Questioner Survey Kepuasan Dosen dan tenaga kependidikan ada di Website) <http://lpm.uin.ar-raniry.ac.id/index.php/id>**

2.3 Kualitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen tetap dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumberdaya manusia di UIN Ar-Raniry adalah questioner kepuasan yang memiliki validitas, reliabilitas dan mudah digunakan. Instrumen ini merupakan lampiran dari SOP survey kepuasan layanan pengelolaan SDM.

Validitas

Hasil pengolahan data dari instrumen menggambarkan tingkat keabsahan yang mengukur dari kepuasan survei tersebut dengan rentang penilaian 1-5 yaitu sangat tidak puas, 2 tidak puas, 3 cukup puas, 4 puas dan 5 sangat puas.

Rumus mencari validitas instrumen

Kualitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sangat ditentukan oleh tingkat keabsahan instrumen, semakin absah instrumen maka hasil penelitian dapat dipercaya. Instrumen dikatakan absah apabila mampu mengukur apa yang ingin diungkapkan dari dimensi yang ingin diketahui, untuk itu instrumen kepuasan pegawai di UIN Ar-Raniry telah dilakukan pengujian validitas sebelumnya. Adapun teknik pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dalam instrumen dengan jumlah skor masing-masing dimensi, formula yang digunakan dalam pengukuran validitas menggunakan formula korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[nX^2 - (\sum X)^2][nY^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_i = Koefisien Validitas

X = Skor salah satu Pertanyaan

Y = Total Sor Pertanyaan

n = Jumlah Responden

Standar keputusan validitas hitung ≥ 0.3 artinya jika hasil perhitungan validitas hasilnya lebih dari 0.3, instrumen tersebut dikatakan valid atau memiliki keabsahan dan dapat digunakan sebagai alat pengambilan data, tetapi apabila kurang dari 0.3 maka item pertanyaan tersebut tidak digunakan sebagai alat pengambilan data.

Reliabilitas

Instrumen ini digunakan memiliki keandalan, ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsisten dalam mengukur penilaian kepuasan yang disusun sesuai dengan fungsi pengelolaan sumberdaya manusia (SDM) yang meliputi perencanaan seleksi atau perekrutan, penempatan, pengembangan, penghargaan, sanksi, penilaian kinerja dan pemberhentian. Seluruh dimensi dan indikator disusun menjadi perangkat pengambilan data atau instrumen yang akan disebarakan kepada pegawai dilingkungan UIN Ar-Raniry dengan memperhatikan jumlah ketentuan sampel yang dibutuhkan. Instrumen untuk melakukan pengukuran kepuasan harus memiliki kriteria sebagai berikut :

Rumus mencari reliabilitas atau andal

Instrumen yang digunakan harus memiliki keandalan, ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengukur setiap dimensi, oleh karena itu perlu diukur tingkat keandalannya, kuisisioner yang digunakan di Uin Ar-Raniry telah melalui pengukuran tingkat keandalan dengan formula yang digunakan :

$$r_i = \frac{2r_s}{1 + r_s}$$

Dimana :

r_i = Koefisien reliabilitas sperman brawn

r_s = Koefisien korelasi antara belahan ganjil genap

Mudah digunakan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sangat terjaga kerahasiaannya. Kemudahan penggunaan instrumen oleh Dosen dan Tenaga Kependidikan ditandai dengan pernyataan yang sederhana, mudah dipahami tersedia pilihan jawaban secara obyektif, proses pengisian instrumen dengan cara memberikan ceklis kolom di lembar pernyataan yang dianggap sesuai, serta proses

pengisian tidak membutuhkan waktu lama dan diberikan pada waktu senggang atau tidak sedang menjalankan tugas. Agar mudah digunakan, maka jawaban instrumen menggunakan jawaban tertutup dimana responden dapat memilih satu dari lima jawaban yang telah disediakan, adapun skala jawaban yang digunakan terdiri dari lima pilihan yaitu ; 5) Sangat Puas, 4) Puas, 3) Cukup, 2) Tidak Puas dan 1) sangat tidak Puas. Sedangkan untuk pertanyaan terbuka hanya diberikan kolom untuk masukan, kritik, saran serta harapan pelayanan yang prioritas diperbaiki.

2.4 Responden

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM dilaksanakan dengan menggunakan metode survey. Sasaran responden adalah seluruh pegawai baik dosen maupun tenaga kependidikan. Pelaksanaan penyebaran kuisioner atau instrumen survey yaitu dengan memanfaatkan media online saat dosen maupun tenaga kependidikan mengisi e-BKD maupun aplikasi remunerasi yang disediakan oleh PTIPD UIN Ar-Raniry.

2.5 Parameter Survey

Penjelasan tentang instrumen kepuasan dosen adalah sebagai berikut. Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan disusun dengan mengacu pada butir mutu/komponen evaluasi diri sebagai acuan kemajuan suatu pendidikan tinggi. Untuk kegiatan akademik, instrumen kepuasan dosen secara garis besar mencakup aspek-aspek kebijakan dan implementasi dari:

- 1) Sistem pengelolaan SDM terdiri dari indikator: ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan sistem pengelolaan SDM, sistem rekrutmen dosen, sistem seleksi dan sistem penempatan dosen.
- 2) Pengembangan kompetensi meliputi indikator: kebutuhan studi lanjut, pengembangan diri, studi banding dan orientasi dosen.
- 3) Pengembangan Karir/ jabatan yang meliputi indikator: kesempatan dan informasi dan jenjang karir, jabatan struktural dan nonstruktural, pengembangan karir dan kesempatan kenaikan jabatan.
- 4) Dukungan dan pelayanan terhadap karya ilmiah dan produk inovatif yang meliputi indikator: fasilitas informasi dan pelayanan kegiatan penelitian,

prasarana pendukung, pemerataan kesempatan dan bimbingan penelitian, ketersediaan informasi jurnal.

- 5) Pengabdian kepada Masyarakat meliputi indikator: fasilitas informasi kegiatan pengabdian pada masyarakat, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, memperoleh penilaian dan pemerataan pengabdian kepada masyarakat, memperoleh kesempatan bimbingan pengabdian pada masyarakat.
- 6) Tugas tambahan meliputi indikator: mendapatkan informasi, kesempatan dan pemerataan dalam tugas tambahan dan mengajar diluar home base, kesempatan untuk mewakili menjadi utusan normative ditingkat fakultas dan universitas.
- 7) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem reward and punishment terdiri dari indikator: memperoleh informasi dan layanan berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh tunjangan asuransi, ketepatan waktu pembayaran gaji, banyaknya jenis kesejahteraan, kejelasan sistem reward and punishment, konsistensi pelaksanaan sistem reward and punishment sistem.
- 8) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran: memperoleh informasi tentang layanan kesehatan dan layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.
- 9) Kebutuhan social/keagamaan meliputi indikator: memperoleh kebutuhan sosial dan tunjangan sosial, mendapatkan fasilitas dan izin untuk beribadah.

Sedangkan instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terkait dengan kegiatan nonakademik, secara garis besar mencakup aspek-aspek :

- 1) Sistem pengelolaan SDM terdiri dari indikator: ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan sistem pengelolaan SDM, sistem rekrutmen dosen, sistem seleksi dan sistem penempatan dosen.
- 2) Pengembangan kompetensi meliputi indikator: kebutuhan studi lanjut, pengembangan diri, studi banding dan orientasi dosen.

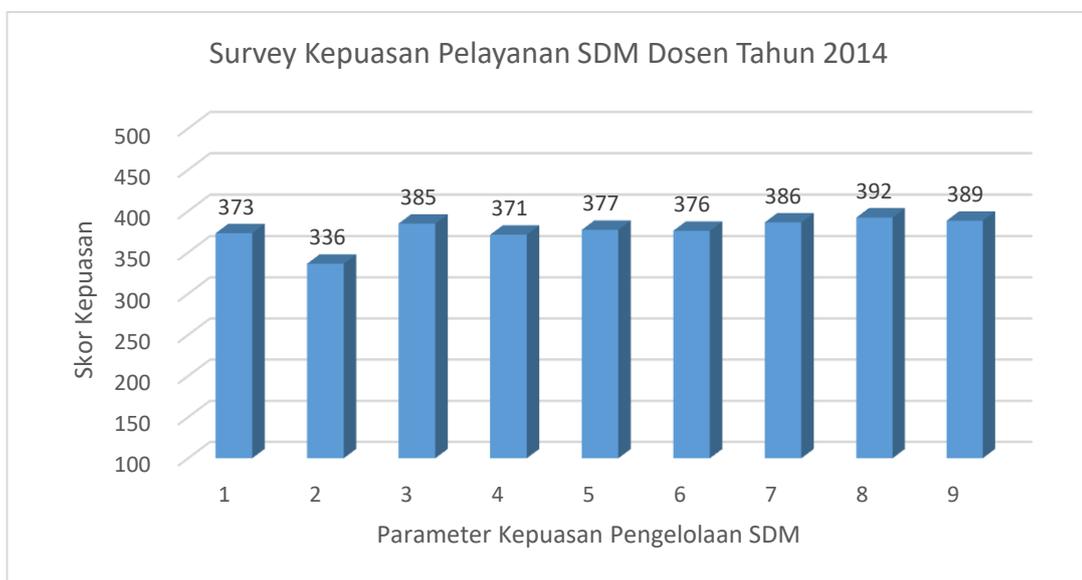
- 3) Pengembangan Karir/ jabatan yang meliputi indikator: kesempatan dan informasi dan jenjang karir, jabatan struktural dan nonstruktural, pengembangan karir dan kesempatan kenaikan jabatan.
- 4) Tugas tambahan meliputi indikator: mendapatkan informasi, kesempatan dan pemerataan dalam tugas tambahan dan mengajar diluar home base, kesempatan untuk mewakili menjadi utusan normative ditingkat fakultas dan universitas.
- 5) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem reward and punishment terdiri dari indikator: memperoleh informasi dan layanan berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh tunjangan asuransi, ketepatan waktu pembayaran gaji, banyaknya jenis kesejahteraan, kejelasan sistem reward and punishment, konsistensi pelaksanaan sistem reward and punishment sistem.
- 6) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran: memperoleh informasi tentang layanan kesehatan dan layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.
- 7) Kebutuhan sosial/keagamaan meliputi indikator: memperoleh kebutuhan sosial dan tunjangan sosial, mendapatkan fasilitas dan izin untuk beribadah.

2.6 Pengolahan Data Survey

Kuisisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen, tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, staf) dan unit kerja. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis statistik sederhana, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-5 dari mulai tidak puas hingga sangat puas.

III. ANALISIS HASIL SURVEY

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM dosen pada tahun 2018-2019 terdiri dari 9 parameter diantaranya yaitu: (1) Sistem pengelolaan SDM, (2) Pengembangan kompetensi, (3) Pengembangan Karir/ jabatan, (4) Dukungan dan pelayanan terhadap karya ilmiah dan produk inovatif informasi jurnal, (5) Pengabdian kepada Masyarakat, (6) Tugas tambahan, (7) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem reward and punishment, (8) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran, (9) Kebutuhan social/keagamaan. Grafik skor per parameter kepuasan tersebut dapat dilihat pada gambar 3.1.

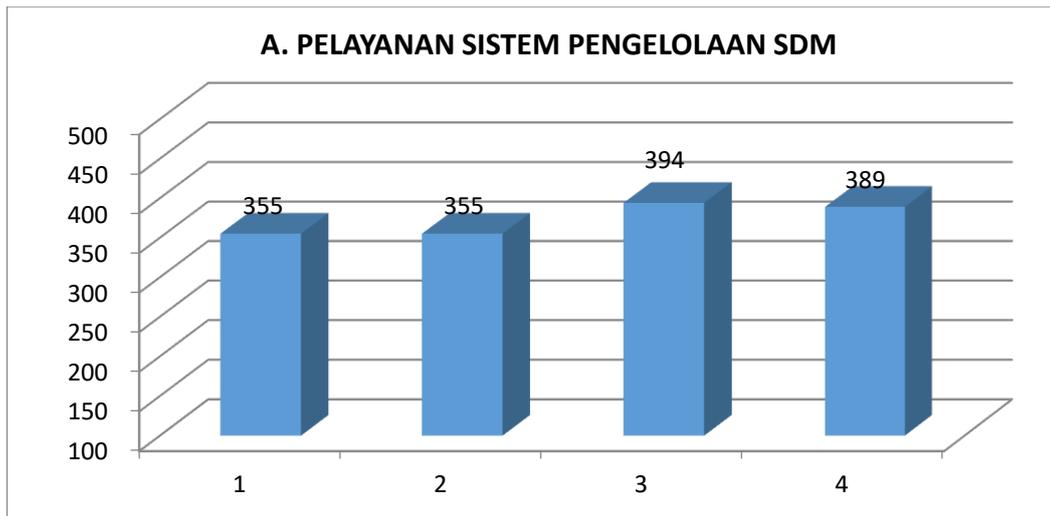


Gambar 3.1 Grafik kepuasan pelayanan SDM Dosen Tahun 2018-2019

Skor rata-rata tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan pengelolaan SDM yaitu sebesar 376 (skala 100-500) atau cukup puas menuju puas. Pada gambar 3.1 di atas terlihat bahwa skor terendah yaitu pada parameter nomor 2 yaitu pengembangan kompetensi. Skor parameter nomor 2 yaitu 336 atau cukup puas. Sementara itu parameter lainnya relatif tinggi yaitu dengan skor hampir mendekati puas.

3.1 Sistem pengelolaan SDM

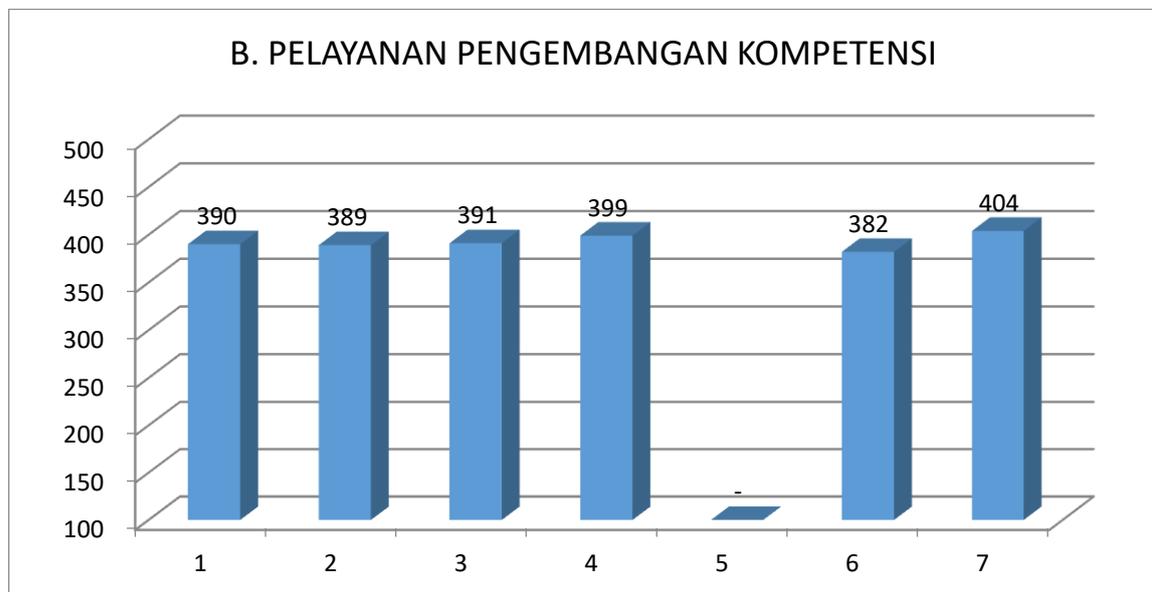
Indikator tingkat kepuasan sistem pengelolaan SDM yaitu (1) Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan sistem pengelolaan SDM, (2) Sistem rekrutmen Dosen yang dilaksanakan UMMI, (3) Sistem seleksi Dosen yang dilaksanakan UIN Ar-Raniry, (4) Penempatan Dosen di UIN Ar-Raniry.



Gambar 3.2 Grafik kepuasan pelayanan sistem pengelolaan SDM

3.2 Pengembangan kompetensi

Indikator kepuasan dosen terhadap pengembangan kompetensi dilihat dari 6 aspek yaitu (1) Kebutuhan untuk studi lanjut, (2) Pengembangan diri untuk mengikuti kursus/pelatihan, (3) Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop, (4) Pengembangan diri mengikuti magang, (5) Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri, (6) Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri, (7) Pelaksanaan orientasi Baitul Arqam di Ar-Raniry.



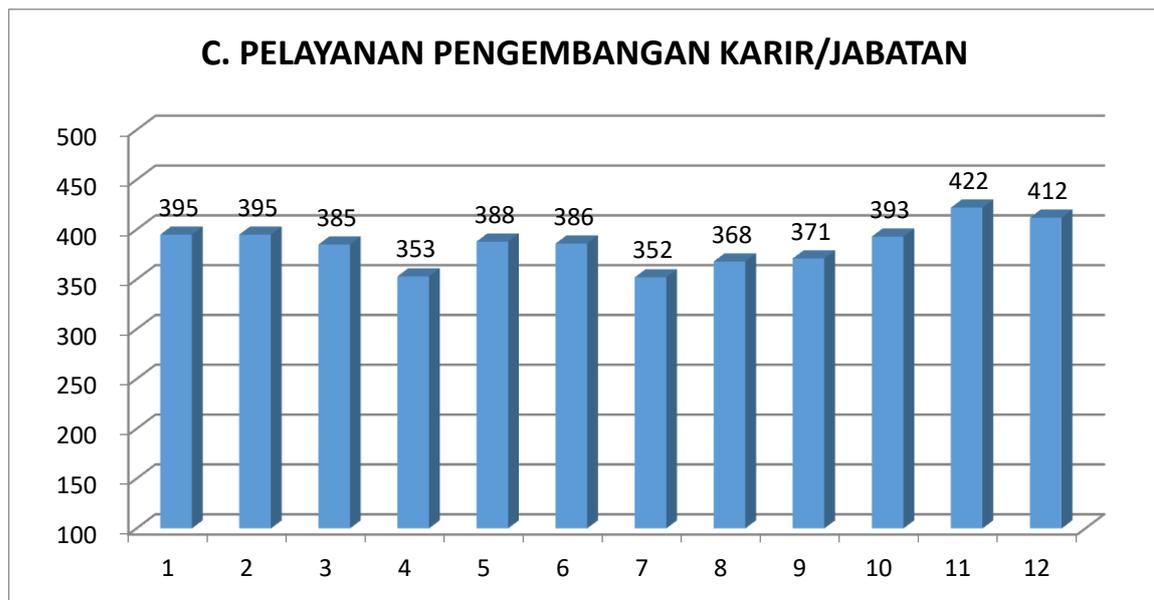
Gambar 3.3 Grafik kepuasan pelayanan pengembangan kompetensi

Gambar 3.3 menunjukkan kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM dimana sudah sangat bagus di seluruh indikator, namun satu indikator yaitu Kesempatan

untuk mengikuti studi banding luar negeri. Pada tahun 2014 kesempatan studi banding ke luar negeri masih belum ada.

3.3 Pengembangan Karir/ jabatan

Indikator kepuasan layanan pengembangan karir/jabatan yaitu (1) Informasi tentang jenjang karir, (2) layanan tentang jenjang karir, (3) kesempatan untuk peningkatan jenjang karir, (4) informasi tentang jabatan, (5) layanan tentang jabatan, (6) kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural, (7) kesempatan untuk peningkatan jabatan non struktural, (8) kejelasan sistem pengembangan karir Dosen di UIN Ar-Raniry, (9) Pelaksanaan layanan pengembangan karir Dosen di UIN Ar-Raniry, (10) Layanan Pengembangan karir Jafung Dosen yang dilaksanakan di UIN Ar-Raniry, (11) Layanan Pengembangan karir Seritfikasi Dosen yang dilaksanakan di Ar-Raniry, (12) Keadilan memperoleh kesempatan kenaikan pangkat di Uin Ar-Raniry.

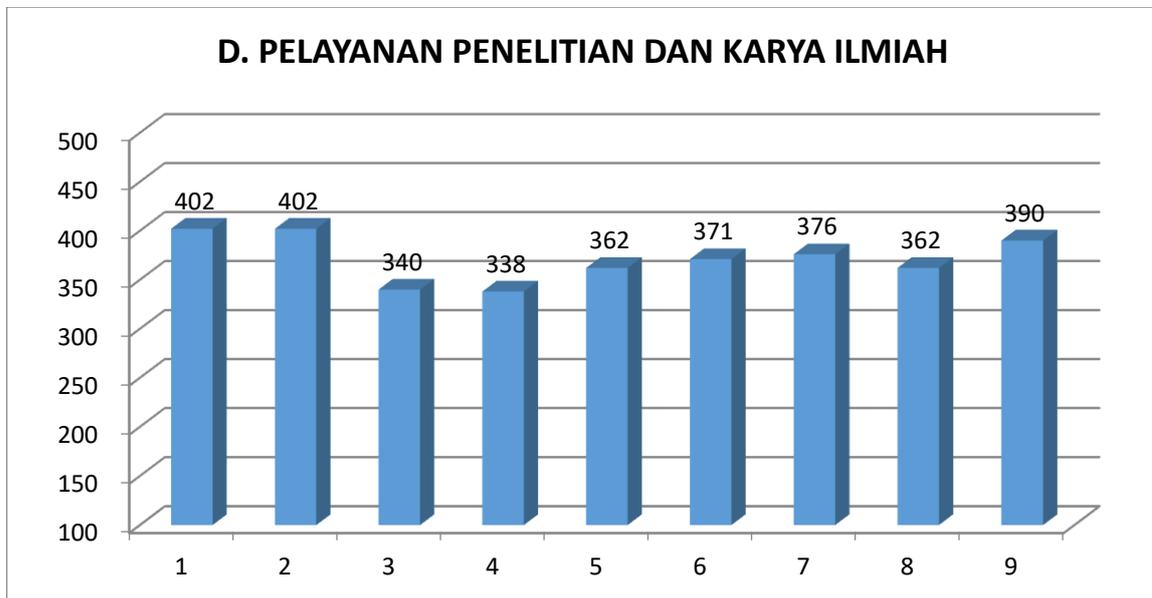


Gambar 3.4 Grafik kepuasan pelayanan pengembangan karir/jabatan

3.4 Penelitian dan Karya Ilmiah

Indikator kepuasan layanan penelitian dan karya ilmiah yaitu (1) Fasilitas memperoleh informasi tentang kegiatan penelitian, (2) Fasilitas memperoleh layanan untuk kegiatan penelitian, (3) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian, (4) Memperoleh penilaian proposal penelitian dari reviewer, (5) Memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan distribusi dosen, (6) Memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi dosen, (7) Memperoleh kesempatan bimbingan

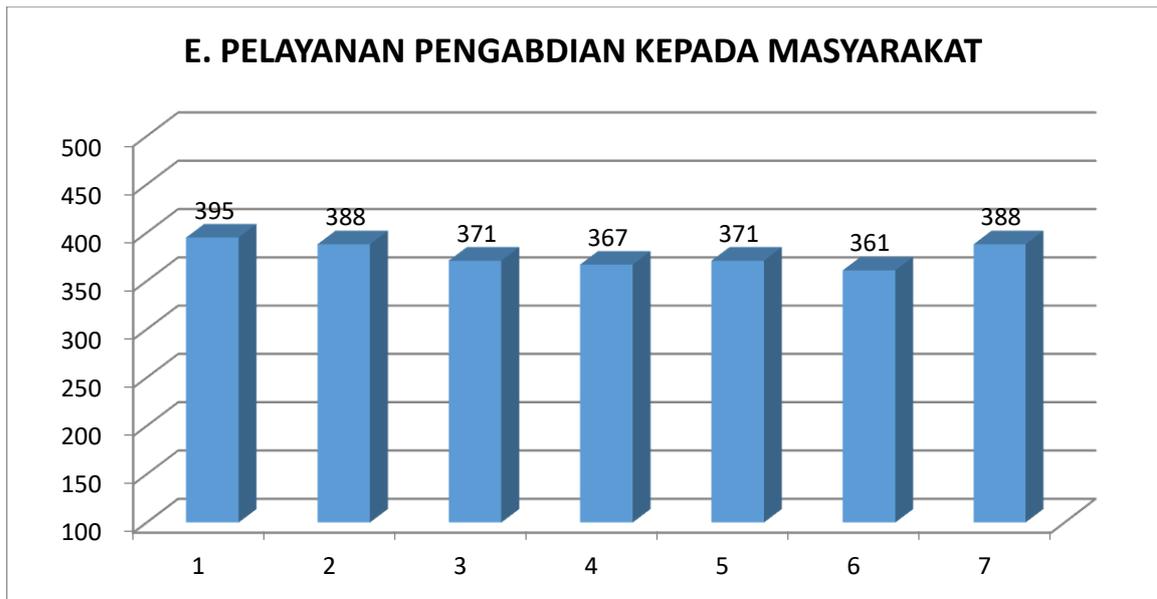
penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir, (8) Kesempatan menjadi riviewer penelitian, (9) Ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi karya ilmiah.



Gambar 3.5 Grafik kepuasan pelayanan penelitian dan karya ilmiah

3.5 Pengabdian kepada Masyarakat

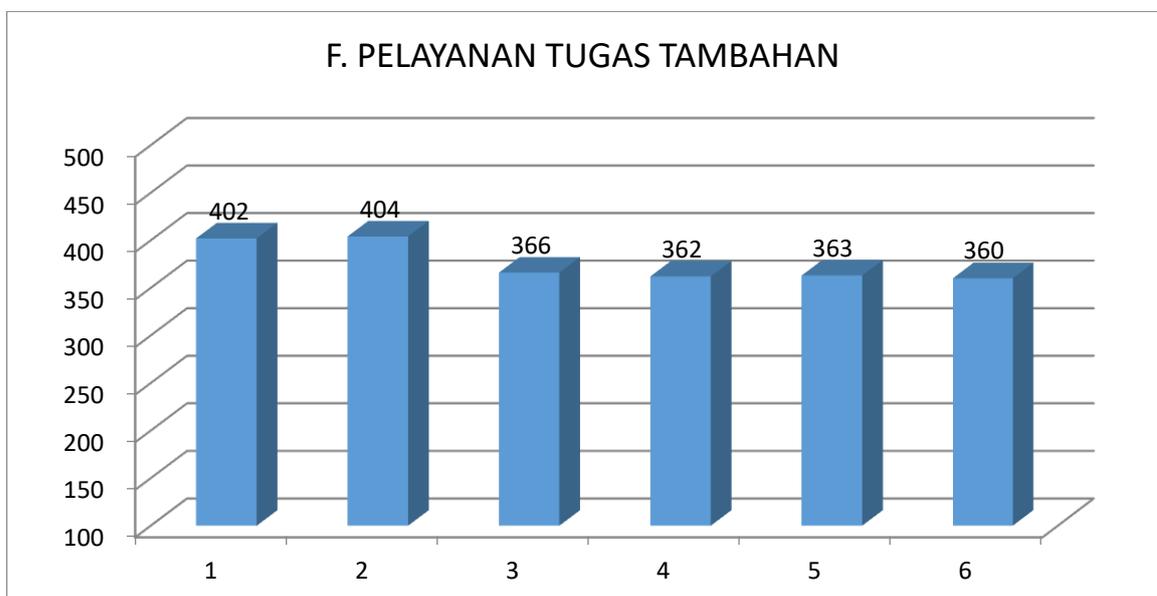
Indikator kepuasan pelayanan pengabdian kepada masyarakat yaitu (1) Memperoleh informasi tentang pengabdian kepada masyarakat, (2) Fasilitas Memperoleh pelayanan untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (3) Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (4) Memperoleh penilaian proposal pengabdian kepada masyarakat dari reviewer, (5) Memperoleh pemerataan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan distribusi, (6) Memperoleh pemerataan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan kualifikasi dosen, (7) Memperoleh kesempatan bimbingan penyusunan proposal pengabdian kepada masyarakat dan laporan akhir.



Gambar 3.6 Grafik kepuasan pelayanan pengabdian kepada masyarakat

3.6 Tugas tambahan

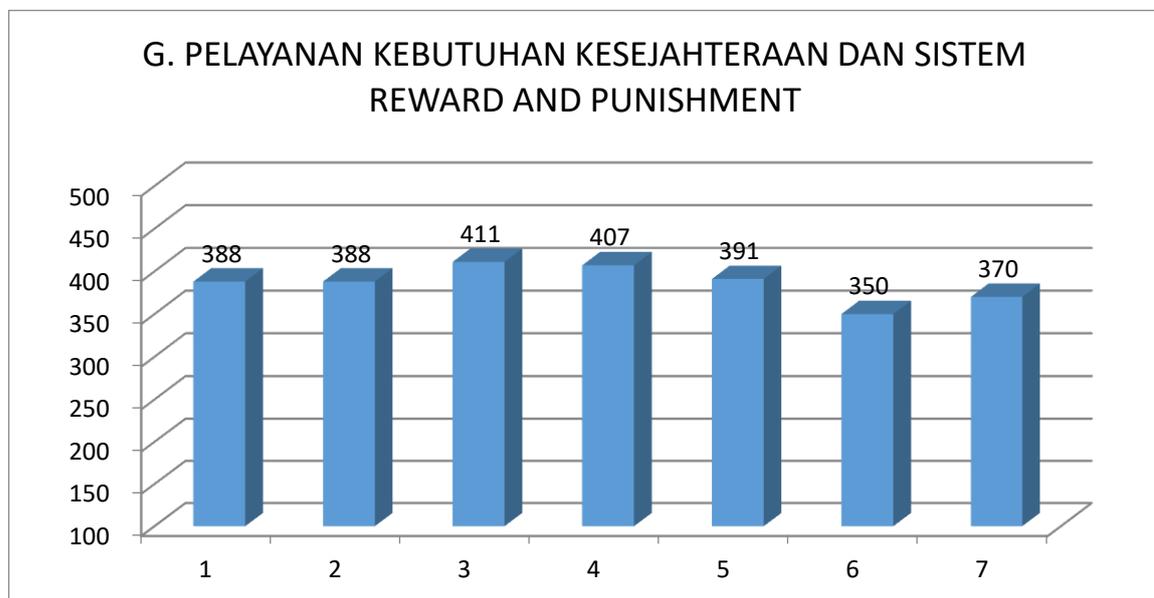
Indikator kepuasan pelayanan tugas tambahan yaitu (1) Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll), (2) Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan, (3) Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan, (4) Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan Normatif ditingkat fakultas, (5) Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan Normatif ditingkat Universitas, (6) Mendapatkan tugas tambahan mengajar diluar home base.



Gambar 3.7 Grafik kepuasan pelayanan tugas tambahan

3.7 Kebutuhan kesejahteraan dan sistem *reward and punishment*

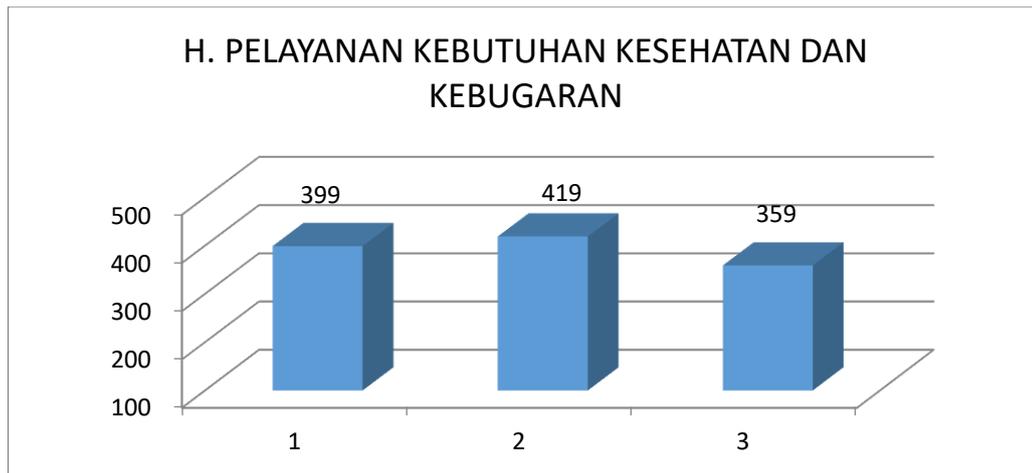
Indikator kepuasan pelayanan kebutuhan kesejahteraan yaitu (1) Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan, (2) Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk seperti: mess dan kendaraan operasional, (3) Memperoleh tunjangan asuransi pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, (4) Ketepatan waktu pembayaran gaji yang diberikan UIN Ar-Raniry, (5) Banyaknya jenis kesejahteraan yang diberikan UIN Ar-Raniry, (6) Kejelasan sistem reward and punishment di UMMI, (7) Konsistensi pelaksanaan sistem reward and punishment di UIN Ar-Raniry.



Gambar 3.8 Grafik kepuasan pelayanan tugas tambahan

3.8 Kebutuhan kesehatan dan kebugaran

Parameter pelayanan kebutuhan kesehatan dan kebugaran terdiri dari 3 indikator diantaranya yaitu (1) Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan, (2) Memperoleh layanan BPJS Kesehatan, (3) Memperoleh Peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.

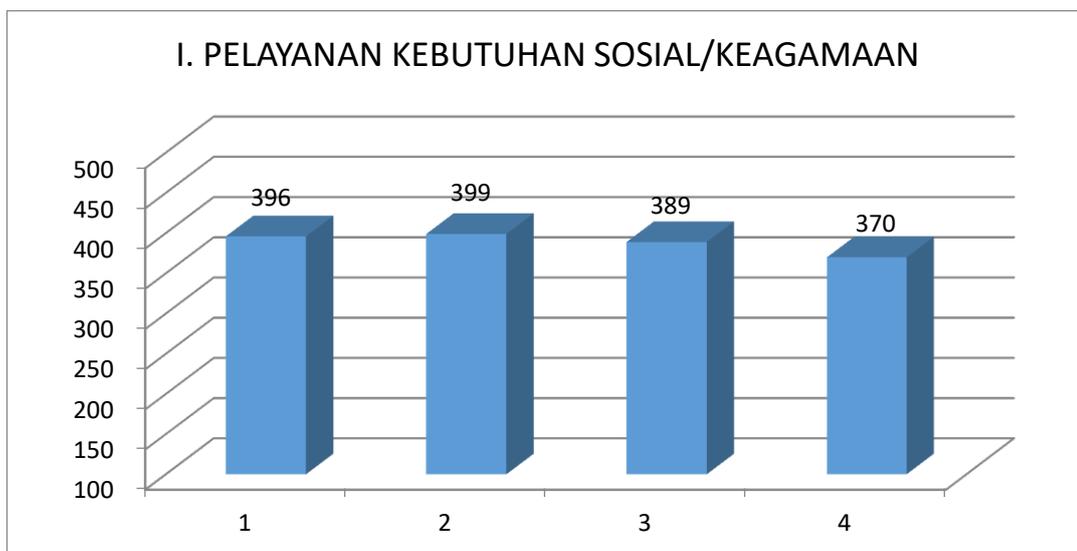


Gambar 3.8 Grafik Pelayanan Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran

Berdasarkan gambar 3.8 di atas secara umum pelayanan kebutuhan kesehatan dan kebugaran memiliki skor yang sudah baik, dengan skor rata-rata di atas 392. Indikator yang memiliki skor yang paling rendah yaitu indikator memperoleh peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga. Tim akan merekomendasikan untuk meningkatkan sarana dan prasarana olahraga untuk meningkatkan kepuasan terhadap pelayanan SDM.

3.9 Kebutuhan sosial/keagamaan

Indikator kepuasan layanan kebutuhan sosial/ keagamaan diantaranya yaitu (1) Memperoleh kebutuhan sosial, (2) Mendapatkan ijin melakukan ibadah (Haji/Umrah), (3) Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah, (4) Memperoleh tunjangan pernikahan, kematian.



Gambar 3.9 Grafik Kepuasan Pelayanan Kebutuhan Sosial/ Keagamaan

Pada gambar 3.9 terlihat bahwa civitas akademika UMMI memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pelayanan kebutuhan sosial/ keagamaan pada semua indikator yang diidentifikasi. Rata-rata skor kepuasan layanan kebutuhan sosial/ keagamaan yaitu 389 yang terkategori sangat puas.

IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Skor rata-rata tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan pengelolaan SDM yaitu sebesar 376 (skala 100-500) atau cukup puas menuju puas. Pada gambar 3.1 di atas terlihat bahwa skor terendah yaitu pada parameter nomor 2 yaitu pengembangan kompetensi. Skor parameter nomor 2 yaitu 336 atau cukup puas. Sementara itu parameter lainnya relatif tinggi yaitu dengan skor hampir mendekati puas.

4.2 Rekomendasi

1. Meningkatkan ketegasan pimpinan dalam melaksanakan sistem pengelolaan SDM
2. Memperbaiki sistem rekrutmen dosen yang dilaksanakan UMMI
3. Mengembangkan program peningkatan kompetensi SDM melalui studi banding luar negeri.
4. Meningkatkan sosialisasi informasi tentang jabatan
5. Meningkatkan fasilitasi untuk peningkatan jabatan non struktural
6. Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian,
7. Meningkatkan kualitas penilaian proposal penelitian oleh reviewer
8. Meningkatkan kejelasan dan ketegasan dalam sistem reward and punishment di UMMI
9. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasaran kebugaran jasmani