



# LAPORAN SURVEY KEPUASAN PENGEMBANGAN SDM

**Nilai Indeks = 3,02 (Cukup Baik)**

**Tahun Ajaran 2024/2025**

Disusun Oleh:

**Gugus Jaminan Mutu**

**Fakultas Sains dan Teknologi**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* kami ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan keridhaan-Nya sehingga telah menyelesaikan Survei Kepuasan pengembangan SDM di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan telah berhasil menyusun laporan hasil survei tersebut. Salawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia ke zaman yang penuh ber peradaban dan teknologi.

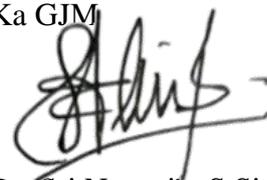
Kegiatan survei kepuasan pengembangan SDM FST mulai digagas dan dilaksanakan pada pertengahan bulan Oktober 2024. Survei ini bertujuan untuk mengukur Kepuasan terhadap pengembangan SDM di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pengembangan SDM yang dimaksudkan adalah segala hal yang berkaitan dengan pemberian kesempatan dan peluang pengembangan kapasitas dosen dan tenaga Kependidikan yang ada di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pengumpulan informasi diperoleh dari masyarakat Internal kampus berbentuk penyebaran kuesioner melalui google formulir yang berskala. Adapun kegiatan ini untuk memetakan pengembangan SDM di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan sebagai dasar perbaikan pelayanan di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Pada akhirnya kami mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, saran dan masukan, bimbingan serta dukungan terhadap terlaksananya survei ini. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang berlimpah untuk semua pihak yang terlibat dan semoga segala bantuan yang diberikan itu dicatat sebagai amal ibadah *Aamiin ya Rabbal'alami*.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Banda Aceh, November 2024

Ka GJM



Dr. Sri Nengsih, S.Si.,M.Sc

# **LAPORAN SURVEI KEPUASAN PENGEMBANGAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI**

## **1. Pendahuluan**

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya dosen dan tenaga kependidikan, merupakan salah satu prioritas penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Fakultas Sains dan Teknologi memandang penting untuk memberikan program pengembangan yang terarah dan berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini mencakup pelatihan, pengembangan karier, akses ke sumber daya, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas institusi pendidikan, khususnya di Fakultas Sains dan Teknologi. Dosen sebagai penggerak utama proses pembelajaran dan tenaga kependidikan sebagai pendukung operasional memerlukan program pengembangan yang berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman, termasuk kemajuan teknologi dan metodologi pendidikan.

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan produktivitas dalam mendukung kegiatan akademik dan administrasi. Fakultas Sains dan Teknologi menyadari pentingnya membangun SDM yang unggul sebagai salah satu pilar utama untuk mencapai visi dan misi fakultas, yaitu menciptakan lulusan yang berkualitas, inovatif, dan siap menghadapi tantangan global.

Untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan ini, survei kepuasan dilakukan guna mengidentifikasi tingkat kepuasan dan kebutuhan dosen serta tenaga kependidikan. Hasil survei ini diharapkan memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan program-program pengembangan yang ada.

## **2. Tujuan Survei**

- Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap program pengembangan yang disediakan oleh fakultas.
- Mengidentifikasi aspek pengembangan yang perlu ditingkatkan.

- Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM.

### **3. Manfaat Survei**

- Meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM.
- Meningkatkan kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas layanan fakultas secara keseluruhan.

### **4. Tahap Perencanaan**

#### **a. Metode Survei**

Survey ini menggunakan metode kuantitatif. Survei online dibuat menggunakan google form untuk mengumpulkan data kuantitatif,. Berikut adalah link google form:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwUlg8lsGgAkB51cCCWpZjLmeFApwmOtpmZqjTrfzi7DTrUA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwUlg8lsGgAkB51cCCWpZjLmeFApwmOtpmZqjTrfzi7DTrUA/viewform?usp=sf_link)

#### **b. Instrumen Survei**

Survei menggunakan kuesioner dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur kepuasan di berbagai aspek:

- 1) Kebijakan, ketersediaan sumberdaya, kemampuan melaksanakan, dan kerealistikan program
- 2) Kebijakan dan upaya yang diturunkan ke dalam berbagai peraturan untuk menjamin keberlanjutan program (alokasi sumber daya, pelaksanaan program, rencana penjaminan mutu berkelanjutan, dukungan eksternal)
- 3) Daya tanggap (responsiveness): Pengelolaan dan pemberian layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik
- 4) Pemberian kesempatan mendapatkan tugas; kesempatan studi lanjut dalam negeri; Kesempatan studi lanjut luar negeri; Pengembangan diri mengikuti kursus /pelatihan; Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop
- 5) Pemberian kesempatan mengikuti studi banding dalam negeri; kesempatan mengikuti studi banding luar negeri; Pengembangan diri mengikuti magang
- 6) Kepastian (Assurance): Pengelolaan dan pemberian layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik sudah sesuai dengan SOP/ketentuan.

- 7) Pengelolaan dan pemberian layanan terkait jenjang karir; menerima ide dan dialog dengan pimpinan; berkesempatan peningkatan jenjang karir; berkesempatan peningkatan jabatan structural; berkesempatan peningkatan jabatan non structural
- 8) Empati (emphaty): kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.
- 9) Kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan informasi Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll).
- 10) Diberikan kesempatan, dan Pemerataan mendapatkan tugas tambahan; Kesempatan menjadi utusan di tingkat fakultas dan universitas
- 11) Kejelasan (tangible): Layanan pengelolaan dan pengembangan kompetensi dan karir dosen sudah menggunakan sarana dan prasarana (termasuk IT) yang memudahkan bagi pengguna.

## SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM



FAKULTAS  
SAINS DAN TEKNOLOGI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

### *Survei kepuasan dosen dan tenaga pendidik terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM*

Assalamualaikum Wr. Wb  
Yth. Bapak/Ibu Sivitas Akademika FST

Kuesioner ini ditujukan untuk **Dosen dan Tenaga Kependidikan (Tendik)** di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Diharapkan partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu/saudara/i di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, untuk dapat mengisi survei ini. Laporan hasil survei ini akan digunakan sebagai salah satu acuan evaluasi oleh pimpinan fakultas, sekaligus sebagai salah satu **dokumen penunjang re-akreditasi** di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Gugus Jaminan Mutu (GJM) FST UINAR.

*\*Catatan: Batas waktu pengisian kuesioner  
1 November 2024.*

[gjm.fst@ar-raniry.ac.id](mailto:gjm.fst@ar-raniry.ac.id) [Ganti akun](#)



Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi



A. Identitas Responden \*

Status Responden

- Dosen
- Tenaga Kependidikan

A. Keandalan (*reliability*): \*

1. UPPS memiliki kebijakan, ketersediaan sumberdaya, kemampuan melaksanakan, dan kerealistikan program.

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas

2. UPPS memiliki kebijakan dan upaya yang diturunkan ke dalam berbagai peraturan untuk menjamin keberlanjutan program yang mencakup: \*

- 1) alokasi sumber daya,
- 2) kemampuan melaksanakan program pengembangan, dan
- 3) rencana penjaminan mutu yang berkelanjutan, dan
- 4) keberadaan dukungan pemangku kepentingan eksternal.

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas



3. Kemampuan Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik. \*

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas

4. Kemampuan Pimpinan Fakultas memberikan kesempatan mendapatkan tugas; kesempatan studi lanjut dalam negeri; Kesempatan studi lanjut luar negeri; Pengembangan diri mengikuti kursus /pelatihan; Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop; \*

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas

5. Diberikan kesempatan mengikuti studi banding dalam negeri; kesempatan mengikuti studi banding luar negeri; Pengembangan diri mengikuti magang. \*

- Skala 1 = sangat tidak puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat puas



**B. Daya tanggap (*responsiveness*):** \*

1. Kemauan Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.

- Skala 1 = Sangat tidak puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat puas

**C. Kepastian (*assurance*):** \*

1. Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik sudah sesuai dengan SOP/ketentuan.

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 =Sangat Puas

2. Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait jenjang karir; menerima ide dan dialog dengan pimpinan; berkesempatan peningkatan jenjang karir; berkesempatan peningkatan jabatan structural; berkesempatan peningkatan jabatan non structural \*

- Skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas



**D. Empati (*empathy*):** \*

1. Kesiediaan/kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.

- Skala 1 = Sangat Tidak Puaas
- Skala 2 = Tidak Puaas
- Skala 3 = Puaas
- Skala 4 = Sangat Puaas

2. Kesiediaan/kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan \* informasi Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll).

- Skala 1 = Sangat Tidak Puaas
- Skala 2 = Tidak Puaas
- Skala 3 = Puaas
- Skala 4 = Sangat Puaas

3. Diberikan kesempatan, dan Pemerataan mendapatkan tugas tambahan; Kesempatan menjadi utusan di tingkat fakultas dan universitas

- Skala 1 = Sangat Tidak Puaas
- Skala 2 = Tidak Puaas
- skala 3 = Puaas
- Skala 4 = Sangat Puaas



E. **Tangible:** \*

1. Layanan pengelolaan dan pengembangan kompetensi dan karir dosen sudah menggunakan sarana dan prasarana (termasuk IT) yang memudahkan bagi pengguna.

- skala 1 = Sangat Tidak Puas
- Skala 2 = Tidak Puas
- Skala 3 = Puas
- Skala 4 = Sangat Puas

Atas bantuan Bapak dan Ibu kami ucapkan terimakasih, mohon berikan Saran untuk kebaikan pengembangan SDM kedepan. \*

Jawaban Anda \_\_\_\_\_

Kirim

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Formulir ini dibuat dalam UIN Ar-Raniry. [Laporkan Penyalahgunaan](#)

Google Formulir



### **c. Sampel**

Sampel terdiri dari mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan fakultas,

### **d. Waktu dan Tempat Pelaksanaan**

Survei dilaksanakan selama 2 minggu pada tanggal 17 Oktober – 1 November 2024

## **5. Tahap Pelaksanaan**

### **a. Distribusi Kuesioner**

Kuesioner disebarakan secara online melalui email dan sosial media Whatsapp untuk meningkatkan partisipasi.

### **b. Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan selama periode survei, dengan tim survei melakukan monitoring harian untuk memastikan target responden tercapai serta dijaga kerahasiaan informasi respondennya.

### **c. Pemantauan Progres**

Setiap tiga hari sekali, tim memantau jumlah responden dan melakukan pengingat jika target belum tercapai. Pelibatan pimpinan dan dosen dalam membagikan google form ini juga dilakukan dalam meningkatkan jumlah responden.

## **6. Tahap Analisis**

### **a. Pengolahan Data Kuantitatif**

- Pengolahan data survei dilakukan dengan menggunakan komputer melalui entry data. Kuisisioner hasil survei kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden. 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 yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian menggunakan rentang bobot nilai 1-5 dari mulai sangat tidak memuaskan hingga sangat memuaskan.
- Teknik analisis perhitungan indeks kepuasan manajemen dilakukan dengan prinsip perhitungan indeks yang ditetapkan dengan terlebih dahulu mencari nilai rata-rata tertimbang dengan cara:

- $Bobot\ nilai\ rata - rata = \frac{jumlah\ bobot}{jumlah\ unsur} = \frac{1}{x} = N$
- Setelah diperoleh bobot nilai rata-rata tertimbang pada setiap indikator, maka tahap selanjutnya adalah pengukuran indeks. Metode yang digunakan pada pengukuran indeks adalah nilai rata-rata tertimbang dari masing-masing indikator pelayanan. Rumusnya adalah sebagai berikut:
- $IK = \frac{Total\ nilai\ persepsi\ per\ unsur}{total\ unsur\ terisi} \times nilai\ penimbang$
- Selanjutnya untuk memudahkan interpretasi hasil indeks tersebut, konversi dilakukan pada nilai indeks diantara 20 - 100, maka hasil penilaian indeks dikonversikan dengan nilai dasar 25. Rumus konversinya adalah sebagai berikut:
- $Nilai\ Konversi\ Indeks = IK \times 20$
- Setelah langkah ke-3 dilakukan, maka hasilnya dapat dikategorikan berdasarkan tabel di bawah ini:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval konversi	Mutu Layanan	Kinerja Pelayanan
4	3,5324-4	88,31-100	A	Sangat Baik
3	3,0644-3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
2	2,60 – 3,064	65 – 76,60	C	Cukup Baik
1	1 – 2,5996	25 – 64,99	D	Kurang Baik

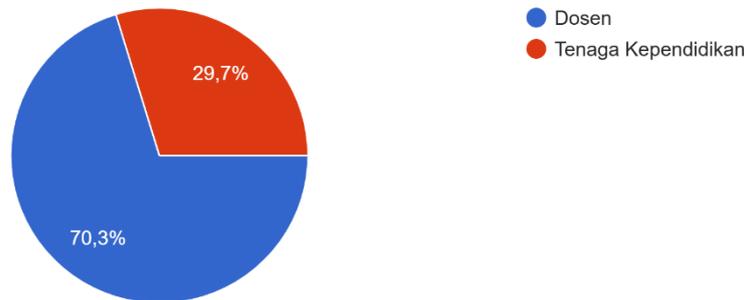
Sumber: PERMENPAN RB NO. 14 TAHUN 2017

## b. Hasil Survei

Dari google form yang telah diisi oleh reponden, maka kondisi data juga terekam secara visual grafis dalam bentuk pie chart dan diagram batang. Berikut adalah hasil grafis yang diperoleh dari survey kepuasan pengembangan SDM ini:

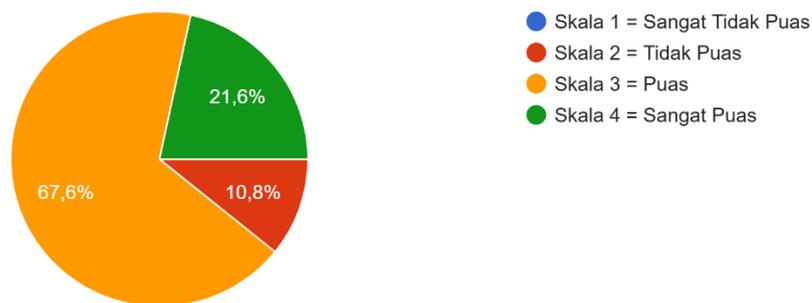
### A. Identitas Responden Status Responden

37 jawaban



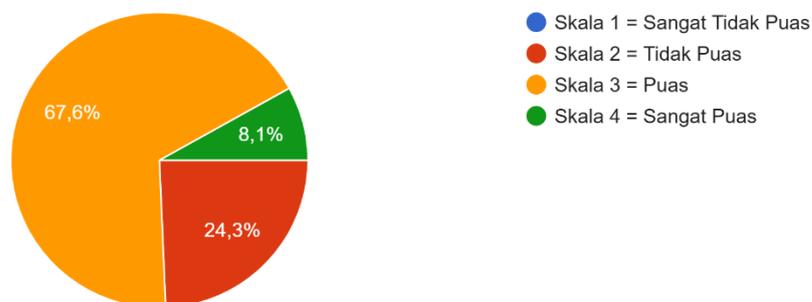
### A. Keandalan (reliability): 1. UPPS memiliki kebijakan, ketersediaan sumberdaya, kemampuan melaksanakan, dan kerealistikan program.

37 jawaban



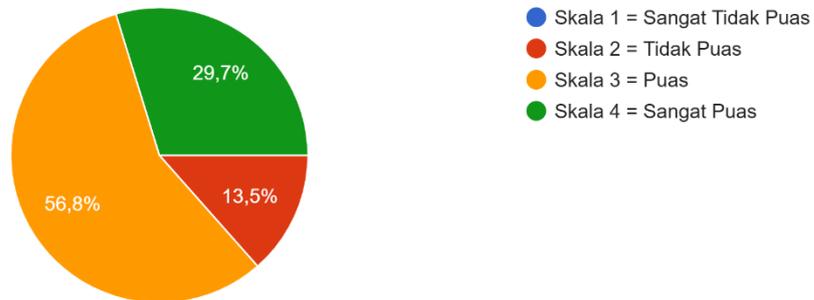
### 2. UPPS memiliki kebijakan dan upaya yang diturunkan ke dalam berbagai peraturan untuk menjamin keberlanjutan program yang mencakup: ...daan dukungan pemangku kepentingan eksternal.

37 jawaban



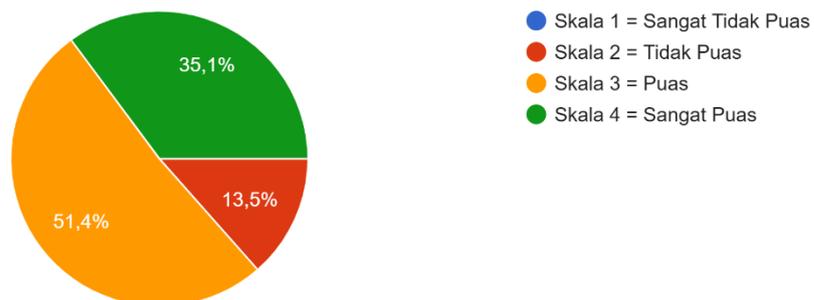
3. Kemampuan Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.

37 jawaban



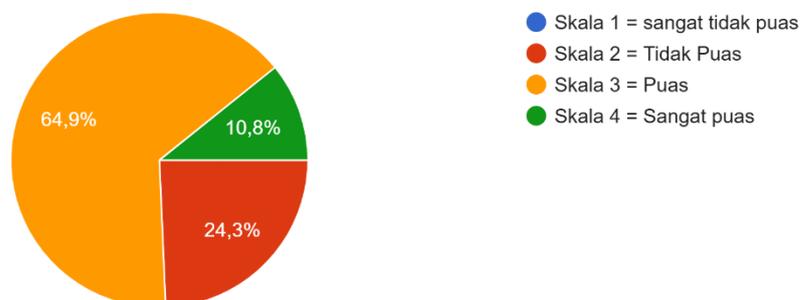
4. Kemampuan Pimpinan Fakultas memberikan kesempatan mendapatkan tugas; kesempatan studi lanjut dalam negeri; Kesempatan studi lanju...; Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop;

37 jawaban



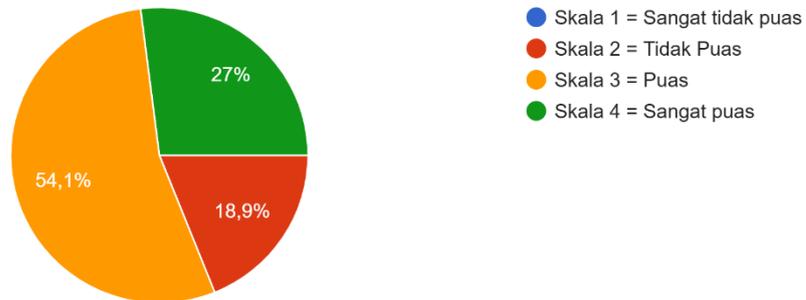
5. Diberikan kesempatan mengikuti studi banding dalam negeri; kesempatan mengikuti studi banding luar negeri; Pengembangan diri mengikuti magang.

37 jawaban



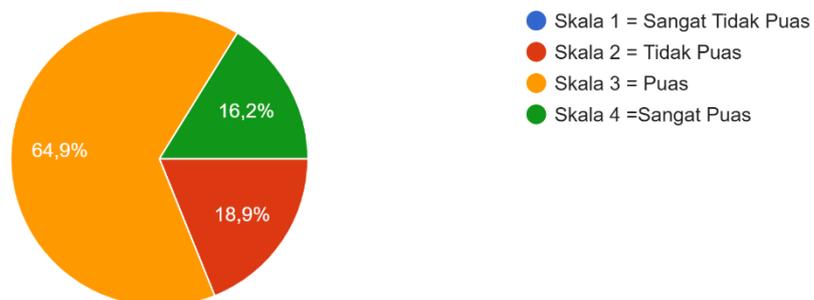
B. Daya tanggap (responsiveness): 1. Kemauan Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.

37 jawaban



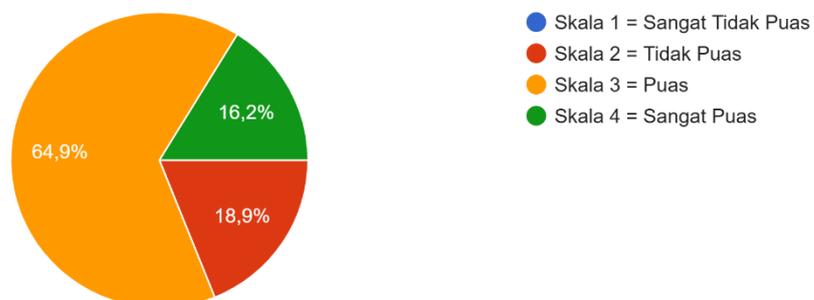
C. Kepastian (assurance): 1. Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik sudah sesuai dengan SOP/ketentuan.

37 jawaban



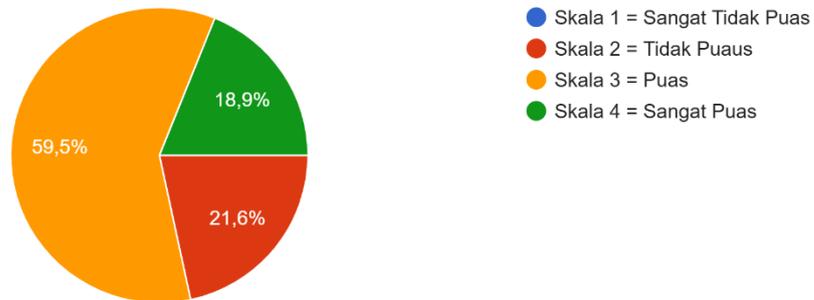
2. Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan layanan terkait jenjang karir; menerima ide dan dialog dengan pimpinan; berkesempatan pening...rkesempatan peningkatan jabatan non structural

37 jawaban



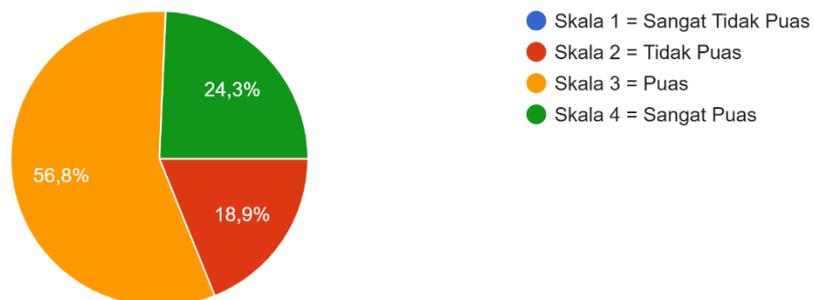
D. Empati (empathy): 1. Kesiediaan/kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik.

37 jawaban



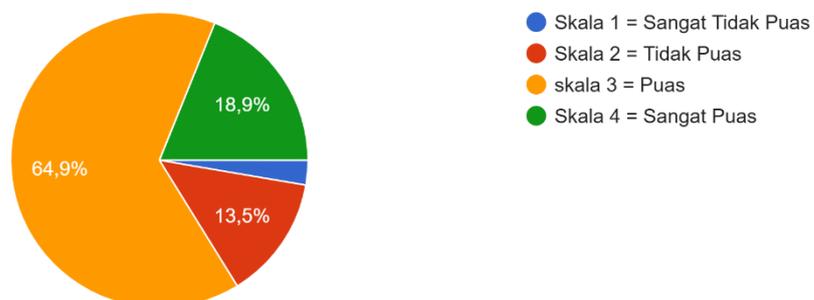
2. Kesiediaan/kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan informasi Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll).

37 jawaban



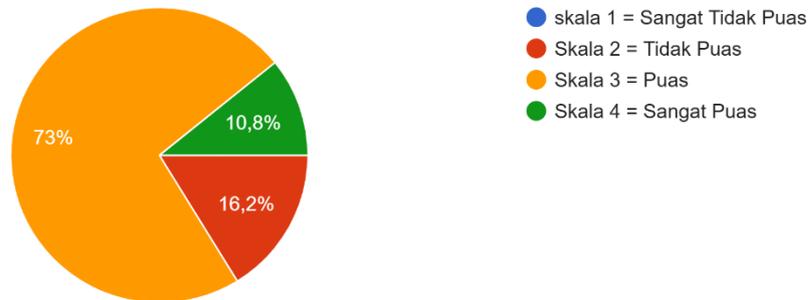
3. Diberikan kesempatan, dan Pemerataan mendapatkan tugas tambahan; Kesempatan menjadi utusan di tingkat fakultas dan universitas

37 jawaban



E. Tangible: 1. Layanan pengelolaan dan pengembangan kompetensi dan karir dosen sudah menggunakan sarana dan prasarana (termasuk IT) yang memudahkan bagi pengguna.

37 jawaban

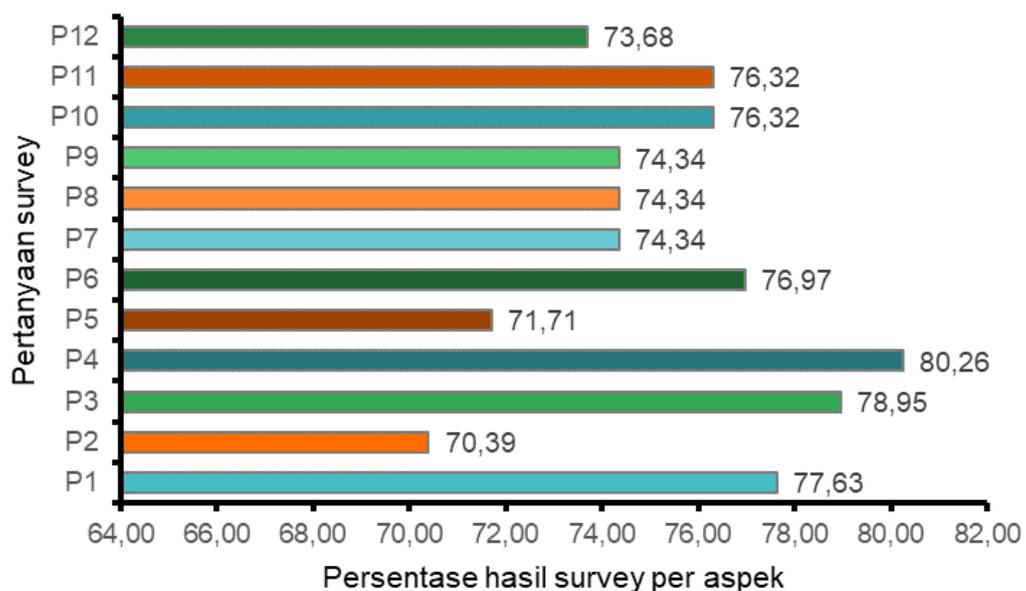


Sedangkan data analisis untuk nilai indeks kepuasan survey dapat diamaati pada tabel berikut:

Responden	Pertanyaan survey											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
R3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
R4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
R5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
R7	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3
R8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
R9	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
R10	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R12	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
R13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
R14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R16	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
R17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
R18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
R19	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
R20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
R21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
R22	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

R24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
R25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
R26	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
R27	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3
R28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R29	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
R30	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
R31	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3
R32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R35	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2
R36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R37	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>Jumlah</b>	118	107	120	122	109	117	113	113	113	116	116	112
<b>NRR</b>	3,11	2,82	3,16	3,21	2,87	3,08	2,97	2,97	2,97	3,05	3,05	2,95
<b>NRRT</b>	0,26	0,23	0,26	0,27	0,24	0,26	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
<b>Nilai Indeks Survey</b>												<b>3,02</b>
<b>Skor</b>												<b>75,44</b>

Berdasarkan dari tabel analisis data survey kepuasan pengembangan SDM didapati nilai indeks 3,02 dengan kriteria cukup baik. Sedangkan analisis berdasarkan aspek survey ditampilkan dalam grafik berikut



Gambar 1. Nilai persentase per aspek survey kepuasan pengembangan SDM

**c. Hasil analisis** menunjukkan sebagai berikut:

- 1) Kebijakan, ketersediaan sumber daya, kemampuan melaksanakan, dan kerealistikan program mendapatkan skor: 3,11 dari nilai 4.
- 2) Kebijakan dan upaya yang diturunkan ke dalam berbagai peraturan untuk menjamin keberlanjutan program (alokasi sumber daya, pelaksanaan program, rencana penjaminan mutu berkelanjutan, dukungan eksternal) mendapatkan skor: 2,82 dari nilai 4. Perlunya dibuat rapat kerja yang periodik agar dapat melakukan evaluasi untuk kegiatan yang telah dan akan dilakukan kedepan.
- 3) Daya tanggap (responsiveness): Pengelolaan dan pemberian layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik mendapatkan skor: 3,16 dari nilai 4.
- 4) Pemberikan kesempatan mendapatkan tugas; kesempatan studi lanjut dalam negeri; Kesempatan studi lanjut luar negeri; Pengembangan diri mengikuti kursus /pelatihan; Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop mendapatkan skor: 3,21 dari nilai 4. Dalam hal ini Sebaiknya disediakan program akselerasi pengembangan karir dosen, agar prodi dan fakultas cepat berkembang. Kesempatatan dan dukungan dana untuk pengembangan pelatihan skill keahlian bidang sesuai bidang dosen masing masing harus ada dan di tingkatkan lagi
- 5) Pemberian kesempatan mengikuti studi banding dalam negeri; kesempatan mengikuti studi banding luar negeri; Pengembangan diri mengikuti magang mendapatkan skor: 2,87 dari nilai 4. Oleh karena itu dosen dan tendik perlu pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dalam bidang masing-masing
- 6) Kepastian (Assurance): Pengelolaan dan pemberian layanan terkait dengan pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik sudah sesuai dengan SOP/ketentuan, mendaptakan skor: 2,97 dari nilai 4. Diperlukan adanya SOP yang jelas serta tupoksi dalam pembagian tugas agar tidak tumpang tindih
- 7) Pengelolaan dan pemberian layanan terkait jenjang karir; menerima ide dan dialog dengan pimpinan; berkesempatan peningkatan jenjang karir; berkesempatan peningkatan jabatan structural; berkesempatan peningkatan jabatan non structural mendapatkan skor: 2,97 dari nilai 4. Dalam hal ini 1) Memberikan soft reminder kepada teman-teman dosen dan tendik yang sudah pantas untuk mengajukan kenaikan pangkat karena terkadang lupa karena rutinitas dan kesibukan mengajar 2) memberikan kesempatan yang sama kepada dosen-dosen untuk mengikuti kepanitaan atau acara tertentu.

- 8) Empati (emphaty): kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi karir dosen dan tendik mendapatkan skor: 2,97 dari nilai 4. Banyak harapan agar semakin banyak pelatihan peningkatan kapasitas untuk dosen dan tendik
- 9) Kepedulian Pimpinan Fakultas dalam mengelola dan memberikan informasi Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll) mendapatkan skor: 3,05 dari nilai 4. Diperlukan pelaksanaan dan pemertaan tugas pimpinan harus jelas dan bangun sinergisitas dengan bawahan
- 10) Diberikan kesempatan, dan Pemerataan mendapatkan tugas tambahan; Kesempatan menjadi utusan di tingkat fakultas dan universitas mendapatkan skor: 3.05 dari nilai 4. Dalam hal ini sebaiknya disediakan program akselerasi pengembangan karir dosen, agar prodi dan fakultas cepat berkembang.
- 11) Kejelasan (tangle): Layanan pengelolaan dan pengembangan kompetensi dan karir dosen sudah menggunakan sarana dan prasarana (termasuk IT) yang memudahkan bagi pengguna mendapatkan skor: 2,95 dari nilai 4. Adanya masukan terkait prasarana masih perlu banyak dibenahi, seperti tersedianya proyektor yang memadai, sistem IT terutama surat-menyurat agar lebih cepat dan ringkas.

**d. Saran perbaikan yang diberikan oleh responden yang lainnya berupa:**

- 1) Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi disarankan lebih banyak pelatihan berbasis kebutuhan spesifik.
- 2) Dukungan untuk Penelitian dan Pengembangan dosen dapat ditingkatkan dana penelitian dan akses ke jurnal internasional.
- 3) Pengembangan Karier dosen dan tenaga kependidikan dapat diusulkan jalur karier yang lebih cepat.
- 4) Fasilitas Kerjaa masih diharapkan sudah menerapkan perangkat IT
- 5) Dalam Komunikasi dan Koordinasi antara pimpinan dan bawahan agar meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan.

**7. Kesimpulan**

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa cukup puas dengan program pengembangan yang ada. Namun, ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti peraturan untuk menjamin keberlanjutan program, Pemberian kesempatan

mengikuti studi banding dalam negeri dan luar negeri, Pengembangan diri mengikuti magang, serta pengelolaan dan pengembangan kompetensi dan karir dosen dan tenaga kependidikan.

## **8. Rekomendasi**

- a. Penguatan Program Pelatihan: Menyediakan pelatihan yang lebih spesifik sesuai kebutuhan individu. Melibatkan dosen dan tenaga kependidikan dalam penyusunan rencana pelatihan.
- b. Peningkatan Dukungan Penelitian: Menambah alokasi dana untuk penelitian. Memperluas akses ke jurnal internasional dan layanan publikasi.
- c. Pengembangan Karier: Merancang jalur karier yang lebih jelas, khususnya untuk tenaga kependidikan. Memberikan insentif bagi mereka yang menyelesaikan pelatihan atau sertifikasi.
- d. Peningkatan Fasilitas Kerja: Melakukan audit fasilitas untuk mengidentifikasi kebutuhan mendesak. Memperbarui perangkat kerja, terutama infrastruktur digital.
- e. Perbaikan Komunikasi Internal: Mengadopsi sistem komunikasi yang lebih terstruktur. Meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan.

## **9. Penutup**

Laporan ini menunjukkan pentingnya pengembangan berkelanjutan bagi dosen dan tenaga kependidikan. Dengan melaksanakan rekomendasi yang telah disampaikan, Fakultas Sains dan Teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja SDM-nya sekaligus memperkuat kualitas pendidikan dan layanan yang diberikan.