



**Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan
Terhadap
Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

LAPORAN SURVEI

**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONTIANAK**

2022

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad, keluarga, dan para sahabatnya.

Survei ini merupakan salah satu upaya kami untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sesuai dengan tuntunan Islam dan nilai-nilai keberkahan. Kami meyakini bahwa kepuasan dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan adalah bagian penting dari visi Islam yang menghendaki terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera. Tujuan survei ini adalah untuk memahami pandangan serta harapan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di IAIN Pontianak. Partisipasi dan sumbangan pemikiran dari Anda akan menjadi pilar bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik dan berlandaskan nilai-nilai Islam di masa yang akan datang.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua peserta survei atas waktu dan dedikasi yang telah Anda berikan. Partisipasi Anda adalah amalan yang mulia dan berarti bagi kemajuan institusi dan umat. Kami juga ingin menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penyelenggaraan survei ini, serta tim yang telah bekerja keras untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan teliti.

Semoga hasil survei ini membawa manfaat yang berlimpah bagi pengelolaan SDM di IAIN Pontianak dan memberikan arahan yang sesuai dengan ajaran Islam dalam membangun lingkungan kerja yang berkah dan harmonis.

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Pontianak

Ketua,



Dr. M. Edi Kurnanto, M.Pd
NIP. 197309052000031003

Korpus Audit dan Pengendalian Mutu,



Drs. Mansur, M.Pd
NIP. 196706052000031010

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
A. PENDAHULUAN	1
B. TUJUAN	3
C. DASAR HUKUM.....	4
D. SASARAN	5
E. DESKRIPSI PELAKSANAAN.....	6
F. PANITIA PELAKSANA.....	9
G. HASIL YANG DICAPAI.....	11
H. PENUTUP.....	20

RINGKASAN EKSEKUTIF

Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di IAIN Pontianak tahun 2022 menghasilkan temuan yang memberikan pandangan yang komprehensif tentang persepsi dan kebutuhan staf terhadap manajemen SDM, kegiatan pengembangan, dan skema pemberian reward dan punishment, pengakuan, serta mentoring.

Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik yang terkait dengan manajemen SDM dianggap efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di IAIN Pontianak. Responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan diakui sebagai sarana penting dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik staf di IAIN Pontianak.

Skema Reward dan Punishment, Pengakuan, serta Mentoring juga menerima penilaian positif dari mayoritas responden, menunjukkan bahwa mereka dianggap efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di IAIN Pontianak.

LAPORAN TENTANG SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi saat ini tidak hanya berfokus pada penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas, melainkan juga dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar-standar akreditasi nasional dan internasional. Dalam konteks ini, IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan tinggi telah meneguhkan komitmennya terhadap mutu dan ekselen. Salah satu aspek penting yang menjadi bagian integral dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.

Pentingnya evaluasi kepuasan ini mencerminkan kesadaran IAIN Pontianak akan peran krusial yang dimainkan oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan akademis dan pengembangan lembaga secara menyeluruh. Evaluasi ini tidak hanya bersifat internal, melainkan juga mencakup perspektif nasional dan internasional, sejalan dengan komitmen IAIN Pontianak untuk memenuhi standar-standar akreditasi yang diterapkan baik oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga internasional terkait.

Dalam konteks evaluasi kepuasan, IAIN Pontianak tidak hanya memperhatikan aspek akademis, tetapi juga melibatkan elemen-elemen holistik dari pengalaman pendidikan. Faktor-faktor seperti lingkungan belajar, fasilitas, dan dukungan emosional juga menjadi pertimbangan dalam menilai kualitas pengajaran dan manajemen lembaga secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan evaluasi kepuasan ke dalam strategi manajemen SDM, IAIN Pontianak mendorong budaya perbaikan berkelanjutan. Dosen dan tenaga kependidikan didorong untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka, sekaligus memberikan masukan yang berharga untuk penyempurnaan kebijakan dan proses pendidikan di institusi ini.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak, perlu dicatat bahwa standar akreditasi perguruan tinggi dan program studi memegang peran

sentral dalam menilai kualitas penyelenggaraan pendidikan. Evaluasi kepuasan melalui survei ini diharapkan dapat mengidentifikasi sejauh mana implementasi standar-standar akreditasi memengaruhi pengalaman kerja dan pengembangan profesional dosen serta tenaga kependidikan.

Survei kepuasan tidak sekadar menjadi alat untuk mengukur tingkat kepuasan, melainkan juga sarana untuk memahami dampak nyata dari implementasi standar-standar akreditasi. Hal ini memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai sejauh mana pencapaian standar tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan akademis dan profesional para stakeholder. Selain keterlibatan dengan standar akreditasi, pihak manajemen IAIN Pontianak juga konsisten berupaya mematuhi ketentuan dan peraturan yang dikeluarkan oleh Standar Nasional (SN) - Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti). Penilaian kinerja dan kepuasan dalam konteks ini menjadi titik fokus untuk memahami sejauh mana IAIN Pontianak telah mengintegrasikan kebijakan dan pedoman SN-Dikti dalam sistem manajemen SDMnya.

Penekanan pada penilaian kinerja dan kepuasan sebagai cerminan integrasi kebijakan dan pedoman SN-Dikti menjadi penting, karena hal ini menciptakan keseimbangan antara memenuhi standar akademis dan administratif dengan kebutuhan aktual para pegawai dan dosen. Dengan demikian, evaluasi ini tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan formal, melainkan juga sebagai langkah konkret dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pengembangan individu serta kemajuan institusi secara keseluruhan.

IAIN Pontianak tidak hanya mengejar keunggulan akademik, tetapi juga berkomitmen pada standar manajemen mutu internasional. ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018 menjadi kerangka kerja yang diadopsi untuk memastikan sistem manajemen mutu dan layanan pendidikan yang berkelanjutan. Survei kepuasan ini menjadi saluran penting untuk mengukur sejauh mana implementasi klausul-klausul dari standar-standar ISO tersebut telah mencapai efektivitasnya dan memenuhi harapan dosen dan tenaga kependidikan. Dengan menyelaraskan aspek kepuasan dengan persyaratan akreditasi, SN-Dikti, serta standar ISO, laporan ini diharapkan akan memberikan gambaran holistik yang membantu IAIN Pontianak dalam melakukan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan. Pemahaman yang mendalam tentang sejauh mana lembaga telah berhasil

mengimplementasikan standar manajemen mutu ini akan membantu merinci kontribusi positifnya terhadap kualitas pendidikan dan pengelolaan SDM.

Implementasi perbaikan yang muncul dari hasil evaluasi ini, pada gilirannya, akan memperkuat posisi IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga memenuhi standar manajemen mutu yang tinggi. Dengan terus mengukur dan meningkatkan efektivitas implementasi standar-standar internasional, IAIN Pontianak dapat memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik, memastikan kepuasan para dosen dan tenaga kependidikan, serta tetap relevan dan berdaya saing dalam kancah pendidikan tinggi secara global.

B. TUJUAN

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak, kegiatan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan memiliki tujuan yang sangat penting. Tujuan utama dari survei ini adalah untuk mengukur tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM, mulai dari kebijakan manajemen, dukungan profesional, hingga implementasi standar-standar akreditasi, SN-Dikti, dan standar manajemen mutu ISO.

Survei kepuasan ini menjadi instrumen yang efektif untuk mengidentifikasi keberhasilan implementasi kebijakan-kebijakan yang telah diadopsi, seperti standar akreditasi, persyaratan SN-Dikti, dan standar ISO. Melalui penilaian ini, diharapkan dapat terungkap sejauh mana dosen dan tenaga kependidikan merasakan dampak positif dari upaya pengelolaan SDM yang telah dilakukan oleh IAIN Pontianak.

Selain itu, tujuan lain dari survei ini adalah untuk memberikan ruang bagi para stakeholder di IAIN Pontianak untuk berkontribusi dengan memberikan masukan yang berharga. Dengan memahami persepsi dan kebutuhan dosen serta tenaga kependidikan, lembaga dapat merespon secara lebih efektif untuk meningkatkan lingkungan kerja, mendukung pengembangan profesional, dan memperbaiki kebijakan yang mungkin perlu disesuaikan. Hasil survei kepuasan ini diharapkan akan memberikan gambaran holistik tentang sejauh mana kebijakan SDM, akreditasi, SN-Dikti, dan standar ISO telah mencapai efektivitasnya. Implementasi perbaikan yang muncul dari evaluasi ini akan memperkuat posisi IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara

akademik tetapi juga memenuhi standar manajemen mutu yang tinggi, sambil menjaga kepuasan dan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan.

C. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan.
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
9. Peraturan Presiden RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
10. Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2013 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pontianak Menjadi Institut Agama Islam Negeri Pontianak.
11. Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
12. Permendikbud Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi dan Program Studi.
13. Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Perubahan ketiga Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan pembayaran Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di lingkungan Departemen Agama.

14. Peraturan Menteri Agama Nomor 94 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Pontianak.
15. Surat Keputusan Rektor IAIN Pontianak Nomor 21 tahun 2015 tentang Pedoman Integrasi Pendidikan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat kedalam Pembelajaran.
16. Keputusan Menteri Agama Nomor B.II/3/18302 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak, Tanggal 05 Juni 2018.
17. Surat Keputusan Rektor Nomor 8 tahun 2017 tentang Dokumen Anjab di lingkungan IAIN Pontianak.
18. Pedoman Penelitian Dosen di lingkungan IAIN Pontianak.
19. Naskah Pengembangan Program Strategis Perguruan Tinggi Berbasis APT V.3.0 IAIN Pontianak tahun 2019.
20. Naskah Pengembangan Program Strategis Perguruan Tinggi Berbasis APT V.3.0 IAIN Pontianak tahun 2019.
21. Peraturan BAN-PT Nomor 3 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi.
22. Peraturan BAN-PT Nomor 5 tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi.
23. Surat Keputusan Rektor Nomor 96 tahun 2021 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal IAIN Pontianak.

D. SASARAN

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak bertujuan untuk mencapai beberapa sasaran utama. Pertama, survei ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan terhadap kebijakan manajemen SDM, mencakup aspek rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir. Selanjutnya, evaluasi efektivitas implementasi standar akreditasi menjadi fokus untuk memahami pengaruhnya terhadap pengalaman kerja dan perkembangan profesional mereka. Selain itu, survei juga bertujuan menilai kepuasan terhadap persyaratan SN-Dikti, mengukur sejauh mana kepatuhan terhadap standar nasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, evaluasi implementasi standar manajemen mutu ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018 menjadi bagian penting untuk mengevaluasi pencapaian mutu dan keberlanjutan layanan pendidikan. Survei ini juga

memberikan ruang untuk umpan balik dan perbaikan berkelanjutan, dengan tujuan membuka kesempatan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk berpartisipasi aktif dalam mengidentifikasi solusi dan perbaikan. Akhirnya, survei bertujuan untuk memahami harapan dan kebutuhan individu dosen dan tenaga kependidikan, menjadi landasan untuk mendukung pengembangan profesional dan kesejahteraan mereka. Dengan merinci sasaran ini, diharapkan survei dapat memberikan gambaran komprehensif terkait efektivitas pengelolaan SDM di IAIN Pontianak dan memberikan dasar untuk perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.

E. DESKRIPSI PELAKSANAAN

1. Tahapan Kegiatan

Tahapan Kegiatan Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM:

- a. Mengidentifikasi tujuan, sasaran, dan lingkup survei, serta merancang kerangka kerja survei, termasuk pemilihan instrumen survei, seperti kuesioner atau wawancara.
- b. Membuat atau mengadaptasi instrumen survei yang relevan dan valid, mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait kualitas pengajaran, bimbingan akademis, fasilitas, dan aspek-aspek lain yang memengaruhi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan. Instrumen dikembangkan berdasarkan instrument APS 4.0 BAN-PT. Aspek Pengukuran (penilaian) Pengelolaan SDM didasarkan pada Lampiran 3 Peraturan Badan Akreditasi Nasional (Per-BANPT) Nomor 3 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi dan Lampiran 3 Peraturan Badan Akreditasi Nasional (Per-BANPT) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi yang meliputi:
 - 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
 - 2) Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.

- 3) Skema pemberian reward and punishment, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.
- c. Melaksanakan survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan. Responden yang ditetapkan adalah semua dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Pontianak yang terdiri dari 256 dosen tetap, 71 tenaga kependidikan ASN, dan 159 tenaga kependidikan non-ASN, dengan target capaian minimal tanggapan masuk 30%.
 - d. Mengolah data yang diperoleh dari survei menggunakan alat analisis yang sesuai, seperti statistik deskriptif atau metode analisis kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai hasil survei. Berdasarkan hasil tanggapan yang masuk dapat diidentifikasi 84 tanggapan berasal dari dosen tetap, 27 tanggapan dari tenaga kependidikan ASN dan sisanya 70 tanggapan dari tenaga kependidikan non ASN.
 - e. Menyusun laporan hasil survei yang mencakup ringkasan temuan, analisis data, dan rekomendasi perbaikan atau pengembangan layanan akademik berdasarkan hasil survei.
 - f. Mempublikasikan hasil survei kepada seluruh komunitas akademik, termasuk mahasiswa, dosen, dan pihak terkait lainnya, untuk memastikan transparansi dan memberikan informasi yang dapat diakses oleh semua pihak.
 - g. Menerapkan tindak lanjut berdasarkan temuan dan rekomendasi dalam laporan hasil survei, termasuk perbaikan layanan akademik yang diidentifikasi sebagai prioritas.
 - h. Mengevaluasi proses survei secara menyeluruh, mencakup efektivitas instrumen, tingkat partisipasi, dan ketercapaian tujuan survei.
 - i. Memberikan umpan balik terkait hasil survei, memberikan apresiasi terhadap kontribusi responden, dan menjelaskan tindakan perbaikan yang akan diambil berdasarkan temuan survei.

Tahapan-tahapan ini membentuk rangkaian kegiatan yang sistematis untuk melaksanakan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM, dari perencanaan hingga pemberian umpan balik kepada responden.

2. Kronologis Kegiatan

- a. Ketua LPM menginstruksikan kepada Koordinator Pusat Audit dan Pengendalian Mutu untuk melakukan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM tahun 2021-2022.
- b. Koordinator Pusat Audit dan Pengendalian Mutu membentuk tim survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM yang melibatkan unsur internal kampus (LPM) dan eksternal (di luar kampus IAIN Pontianak).
- c. Tim berkoordinasi dengan Koordinator Pusat Audit dan Pengendalian Mutu, Koordinator Pusat Pengembangan Standar Mutu, Koordinator Pusat PKPA, serta Koordinator Pusat Unit Penjamin Mutu Fakultas dan Pascasarjana untuk membuat rencana survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM, menyiapkan instrumen dan dokumen yang diperlukan.
- d. Panitia dibantu tim melaksanakan survei dengan mendistribusikan kuesioner atau melakukan wawancara kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan.
- e. Tim monitoring melakukan analisis dan interpretasi terhadap hasil survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM yang dilakukan.
- f. Tim monitoring dan evaluasi melakukan publikasi hasil survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM melalui website LPM.
- g. Tim menyampaikan laporan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM beserta rekomendasi kepada Koordinator Pusat Audit dan Pengendalian Mutu IAIN Pontianak.
- h. Kepala Pusat Audit dan Pengendalian Mutu menyerahkan laporan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM beserta rekomendasi kepada Ketua LPM IAIN Pontianak untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Waktu pelaksanaan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM selama 6 (enam) bulan. Untuk pengumpulan data, analisis, interpretasi dan publikasi hasil survei dilaksanakan setelah tahun akademik berakhir dan diagendakan mulai bulan Agustus 2022 sampai dengan Desember 2022.

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Survei Kepuasan Mahasiswa Tahun 2022

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Rapat Persiapan Panitia	Juli 2022
2	Rapat Teknis Pelaksanaan Survei	Agustus 2022
3	Pengumpulan Data	September 2022
4	Analisis Data	Oktober 2022
5	Penulisan Laporan Hasil Survei	Oktober 2022
6	Penyampaian Laporan Hasil Survei	November 2022
7	Ekspose (Publikasi) Hasil Survei	Desember 2022

F. PANITIA PELAKSANA

Kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM tahun 2022, yang dilaksanakan oleh satu kepanitiaan yang dibentuk oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Pontianak. Panitia dimaksud terdiri dari:

Penanggung Jawab : Dr. M. Edi Kurnanto, M.Pd (Ketua LPM)

Ketua : Drs. Mansur, M.Pd

Sekretaris : M. Hajianto, SH

Anggota :

1. Nur Rahmiani, M.Pd

2. Vidya Setyaningrum, M.Pd

3. Hani Meilita Purnama, SE., M.Ak

4. Adiansyah, M.Pd.I

5. Dr. Wahab, S.Ag., M.Ag

6. Dr. Erwin, S.Ag., M.Ag

7. Ajeng Vasqy Farauliza, S.Kom., MM

Adapun peran dari masing-masing panitia adalah sebagai berikut:

1. Penanggung Jawab

Bertanggungjawab terhadap terlaksananya kegiatan dari perencanaan, persiapan serta pelaksanaan kegiatan.

2. Ketua Panitia

- a. Bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas kepanitiaan
- b. Berkonsultasi dan berkoordinasi dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- c. Merencanakan dan melaksanakan program survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- d. Mengakomodir seluruh panitia survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- e. Mengambil dan menentukan kebijakan yang dianggap penting untuk diambil atas persoalan panitia.
- f. Membuat laporan akhir atas pelaksanaan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM tahun akademik 2021-2022.

3. Sekretaris

- a. Bertanggungjawab terhadap ketertiban dan kelancaran administrasi kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- b. Mengelola administrasi kegiatan dari persiapan hingga pelaksanaan kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- c. Menjadwalkan dan membuat notulensi rapat-rapat kegiatan.
- d. Membuat kebutuhan surat menyurat (administrasi) pada kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- e. Menginventarisir peserta kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.

- f. Mengelola dana kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
 - g. Membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan keuangan secara tertulis dengan menyertakan bukti-bukti pengeluaran.
 - h. Bersama ketua panitia, melaksanakan evaluasi terhadap hasil kegiatan.
 - i. Bersama ketua membuat laporan tertulis yang akan diserahkan kepada penanggungjawab kegiatan.
4. Anggota
- a. Menyiapkan perlengkapan dan kelengkapan kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
 - b. Berkoordinasi dengan ketua panitia dan sekretaris dalam pengadaan perlengkapan dan kelengkapan kegiatan.
 - c. Membuat dekorasi dan persiapan ruangan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
 - d. Mengadakan kelengkapan spanduk untuk kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
 - e. Bertanggungjawab terhadap konsumsi kegiatan.

G. HASIL YANG DICAPAI

Survei kepuasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak menghasilkan gambaran mendalam tentang pandangan, kebutuhan, dan harapan dosen serta tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM yang disediakan oleh lembaga. Melalui survei ini, berhasil diidentifikasi area pengelolaan SDM yang mencakup; 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM; 2) Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll; 3) Skema pemberian reward and punishment, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

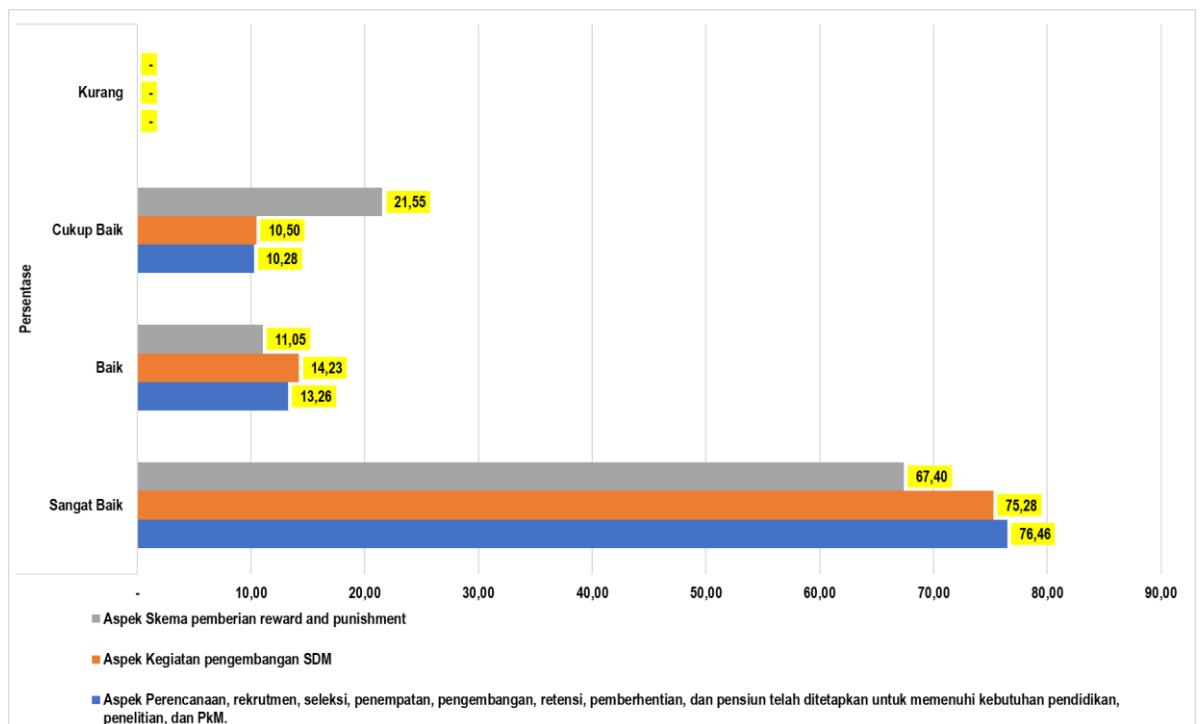
Kegiatan survei ini diikuti oleh dosen tetap dan tenaga kependidikan (ASN dan non-ASN) aktif IAIN Pontianak. Jumlah populasi ditentukan berdasarkan Laporan Evaluasi Diri

IAIN Pontianak tahun 2022, kemudian ditentukan target sampel minimal adalah 30% dari total populasi. Survei dilakukan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak. Jumlah total responden yang ditargetkan adalah 487 orang, terdiri dari 256 dosen tetap, 71 tenaga kependidikan ASN, dan 159 tenaga kependidikan non-ASN. Target minimal tanggapan masuk ditetapkan sebesar 30%. Berdasarkan hasil survei, diperoleh 84 tanggapan dari dosen tetap, 27 tanggapan dari tenaga kependidikan ASN, dan 70 tanggapan dari tenaga kependidikan non-ASN.

Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek yang dievaluasi. Kepuasan yang tinggi terhadap ketersediaan informasi layanan kenaikan pangkat dan jabatan, kesempatan untuk mengembangkan karier di luar tugas pokok, serta skema pemberian reward and punishment, pengakuan, dan mentoring mengindikasikan bahwa kebijakan dan program yang ada di IAIN Pontianak dinilai efektif dan memadai oleh anggota komunitas.

Namun, evaluasi berkala tetap diperlukan untuk memastikan bahwa standar layanan dan manajemen SDM tetap terjaga dan dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan. Adanya tanggapan yang masuk mencerminkan komitmen para stakeholder dalam memberikan masukan yang konstruktif guna peningkatan kualitas institusi.

Data lengkap hasil survei kepuasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik hasil survei kepuasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keseluruhan operasi institusi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun merupakan bagian integral dari manajemen SDM yang berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi institusi.

Dalam konteks upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan, penelitian, dan PkM, pemahaman dan penilaian terhadap kualitas manajemen SDM menjadi hal yang krusial. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara deskriptif persepsi staf akademik dan tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek manajemen SDM, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survei kepuasan yang dilakukan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak. Survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan staf akademik dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM dalam mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan PkM. Dalam

analisis ini, data yang disajikan mencakup persentase tanggapan dari total responden sejumlah 181 orang. Penilaian diberikan dalam empat kategori, yaitu "Sangat Baik", "Baik", "Cukup Baik", dan "Kurang".

Analisis deskriptif terhadap data ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang persepsi dan penilaian staf akademik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas manajemen SDM di IAIN Pontianak. Diharapkan hasil analisis ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan peningkatan dalam manajemen SDM guna mendukung pencapaian tujuan institusi dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan grafik pada gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa Mayoritas responden (76,46%) memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap aspek-aspek manajemen SDM yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem manajemen SDM sudah baik dan memadai dalam mendukung kegiatan-kegiatan di lingkungan pendidikan dan penelitian. Sebagian kecil responden (13,26%) memberikan penilaian "Baik", sementara 10,28% responden memberikan penilaian "Cukup Baik". Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang", menunjukkan bahwa tidak ada yang merasa aspek manajemen SDM tersebut tidak memadai atau buruk. Secara umum, responden memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek manajemen SDM yang telah ditetapkan dalam konteks kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM di lingkungan tersebut. Namun, masih ada ruang untuk meningkatkan penilaian agar lebih banyak responden merasa bahwa aspek-aspek tersebut berjalan dengan baik.

Persepsi responden terhadap berbagai kegiatan pengembangan, seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dan sebagainya adalah sebagai berikut; mayoritas responden (75,28%) memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap kegiatan pengembangan yang diselenggarakan, seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kegiatan pengembangan tersebut memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan profesional mereka. Sebagian kecil responden (14,23%) memberikan penilaian "Baik", sementara 10,50% responden memberikan penilaian "Cukup Baik". Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang", menunjukkan bahwa tidak ada yang merasa kegiatan pengembangan tersebut kurang memadai atau tidak bermanfaat. Secara umum responden

memberikan penilaian positif terhadap kegiatan pengembangan yang telah diselenggarakan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan tersebut dianggap efektif dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik responden.

Sementara itu, persepsi responden terhadap skema pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma, yaitu pendidikan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dapat diketahui bahwa Mayoritas responden (67,4%) memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap skema pemberian reward and punishment, pengakuan, dan mentoring yang diimplementasikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem ini efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di institusi. Sebagian kecil responden (11,05%) memberikan penilaian "Baik", sementara 21,55% responden memberikan penilaian "Cukup Baik". Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang", menunjukkan bahwa tidak ada yang merasa skema tersebut kurang memadai atau tidak efektif dalam mendukung tridharma. Responden memberikan penilaian positif terhadap skema pemberian reward and punishment, pengakuan, dan mentoring yang telah diimplementasikan. Skema ini dianggap efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di lingkungan institusi.

Berdasarkan tiga analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap data persepsi responden terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM), kegiatan pengembangan, dan skema pemberian reward dan punishment, pengakuan, serta mentoring, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):** Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap manajemen SDM, dengan sebagian besar menganggapnya "Sangat Baik". Ini menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik yang terkait dengan aspek-aspek seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun dianggap efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di institusi tersebut.
2. **Kegiatan Pengembangan:** Responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium. Mayoritas responden menganggap kegiatan ini memberikan manfaat yang signifikan, dengan mayoritas memberikan penilaian "Sangat Baik". Hal ini

menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan diakui sebagai sarana penting dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik di lingkungan institusi.

3. **Skema Pemberian Reward dan Punishment, Pengakuan, serta Mentoring:** Skema ini juga menerima penilaian positif dari mayoritas responden, dengan sebagian besar menganggapnya "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa skema ini dianggap efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di institusi. Keterlibatan dalam skema ini dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi staf akademik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan institusi.

Secara keseluruhan, hasil dari tiga analisis menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik terkait manajemen SDM, kegiatan pengembangan, dan skema pemberian reward dan punishment, pengakuan, serta mentoring di institusi tersebut dipersepsikan positif oleh responden. Dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan dan pelayanan kepada masyarakat, pemahaman akan kebutuhan staf dan implementasi praktik-praktik yang efektif dalam mengelola SDM dan mendukung pengembangan profesional sangatlah penting.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah dipersepsikan secara positif oleh responden, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan:

1. Melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik yang terkait dengan perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan institusi dan staf.
2. Menyediakan program pengembangan lanjutan yang berkelanjutan bagi staf akademik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman dan perkembangan bidang ilmu.
3. Memastikan bahwa kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan memberikan kesempatan yang adil dan setara bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka.
4. Menerapkan strategi untuk meningkatkan retensi staf yang berkinerja tinggi dengan memberikan pengakuan, insentif, dan dukungan yang memadai, sehingga dapat mencegah kehilangan bakat dan pengalaman berharga.

5. Mengembangkan program pensiun yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa staf memiliki rencana yang jelas dan disiapkan untuk pensiun, serta menyediakan bantuan dan sumber daya yang diperlukan untuk transisi yang lancar.
6. Membangun mekanisme pemantauan dan umpan balik yang efektif untuk memungkinkan staf dan manajemen untuk berbagi informasi, mengevaluasi keberhasilan program, dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau inovasi.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan institusi dapat memperkuat manajemen SDM, meningkatkan kesejahteraan staf, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan, seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dan sejenisnya, telah dipersepsikan secara positif oleh responden, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan:

1. Menyediakan beragam jenis kegiatan pengembangan untuk memenuhi kebutuhan dan minat yang beragam dari staf akademik dan tenaga kependidikan, termasuk studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium.
2. Mendorong kolaborasi dan pembentukan jaringan dengan institusi dan organisasi terkait untuk menyelenggarakan kegiatan pengembangan bersama, sehingga memperluas akses dan kesempatan bagi staf untuk terlibat dalam kegiatan tersebut.
3. Melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas dan dampak kegiatan pengembangan yang diselenggarakan, serta mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan manfaat dan relevansinya bagi pengembangan staf.
4. Memastikan bahwa kegiatan pengembangan mudah diakses oleh semua staf, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau waktu, dengan menyediakan opsi daring atau fleksibilitas waktu yang lebih besar.
5. Memberikan pengakuan dan insentif kepada staf yang aktif berpartisipasi dan berkontribusi dalam kegiatan pengembangan, seperti pemberian sertifikat, penghargaan, atau kesempatan untuk kemajuan karier.

6. Membangun dan mempromosikan budaya pembelajaran yang inklusif dan berkelanjutan di seluruh institusi, yang mendorong staf untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan institusi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan pengembangan mereka, serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional staf akademik dan tenaga kependidikan secara holistik.

Aspek skema pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring telah dipersepsikan secara positif oleh responden, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan:

1. Memastikan bahwa skema pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring memiliki prosedur yang transparan dan konsisten, sehingga staf merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setara.
2. Menyusun kriteria yang jelas dan terbuka untuk pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring, yang memungkinkan staf untuk memahami harapan dan standar yang diinginkan.
3. Memberikan pengakuan dan apresiasi kepada staf yang telah berkinerja baik atau mencapai prestasi yang luar biasa dalam pelaksanaan tridharma, baik melalui penghargaan formal maupun informal.
4. Menyediakan program mentoring yang terstruktur dan berkelanjutan untuk membantu staf dalam pengembangan karier mereka, termasuk pengembangan keterampilan dan kompetensi baru yang sesuai dengan tujuan karier mereka.
5. Memastikan bahwa skema tersebut menyediakan mekanisme untuk pemberian umpan balik yang konstruktif kepada staf, baik dalam hal kinerja maupun pengembangan pribadi, sehingga mereka dapat terus memperbaiki diri.
6. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas skema pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring, serta melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dari staf dan hasil evaluasi tersebut.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan institusi dapat memperkuat budaya penghargaan dan dukungan yang positif, serta memberikan dorongan yang signifikan bagi staf dalam pelaksanaan tridharma dan pencapaian tujuan institusi.

Berdasarkan analisis mendalam terhadap survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak, temuan utama menunjukkan sebuah gambaran yang komprehensif tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di institusi tersebut. Pertama, tingkat kepuasan yang relatif tinggi terhadap kebijakan manajemen SDM, terutama dalam konteks rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir, mengindikasikan bahwa pendekatan yang diambil oleh IAIN Pontianak telah berhasil memberikan pengalaman positif bagi para stakeholder. Hal ini mencerminkan komitmen institusi dalam memastikan bahwa kebijakan SDM tidak hanya berfungsi secara efektif, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi dosen dan tenaga kependidikan.

Selanjutnya, implementasi standar akreditasi, persyaratan SN-Dikti, dan standar manajemen mutu ISO telah membawa dampak yang signifikan dalam meningkatkan pengalaman kerja dan perkembangan profesional para stakeholders. Integrasi standar-standar ini tidak hanya menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga sebagai pendorong untuk memperkuat kompetensi dan pelayanan di seluruh institusi. Dengan memperhatikan perspektif nasional dan internasional, IAIN Pontianak telah menegaskan komitmennya terhadap standar mutu yang tinggi, sehingga memperkuat posisinya sebagai lembaga pendidikan yang relevan dan berdaya saing.

Meskipun demikian, analisis juga mengidentifikasi beberapa area perbaikan yang perlu diperhatikan. Perbaikan dalam proses komunikasi dan transparansi terkait kebijakan SDM akan menjadi kunci untuk memperkuat ikatan antara manajemen dan para stakeholder. Dukungan yang lebih besar untuk pengembangan profesional juga menjadi prioritas, memastikan bahwa dosen dan tenaga kependidikan memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi mereka terhadap misi institusi.

Dengan demikian, keseluruhan analisis menyoroti pentingnya pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan SDM di IAIN Pontianak. Dengan terus memperhatikan umpan balik dari survei kepuasan ini, institusi dapat terus beradaptasi dan berkembang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para stakeholder. Langkah-langkah perbaikan yang diambil akan menjadi landasan untuk memperkuat budaya pelayanan, inovasi, dan keunggulan yang merupakan ciri khas dari IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada mutu.

Kesimpulannya, survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak memberikan gambaran yang positif terkait pengelolaan SDM. Namun, ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut dalam memperbaiki proses dan kebijakan yang ada guna meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan para stakeholders serta memastikan bahwa IAIN Pontianak tetap memenuhi standar-standar akreditasi dan manajemen mutu yang tinggi. Dengan memperhatikan temuan ini, langkah-langkah perbaikan dan pengembangan selanjutnya dapat diambil untuk memperkuat posisi IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berkelanjutan secara menyeluruh.

H. PENUTUP

Demikian laporan akhir pelaksanaan kegiatan survei ini kami buat sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan IAIN Pontianak yang telah dilakukan, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Jika di kemudian hari terdapat kekurangan dan kekeliruan, maka dengan penuh tanggung jawab akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Pontianak

Ketua,



Dr. M. Edi Kurnanto, M.Pd
NIP. 197309052000031003

Korpus Audit dan Pengendalian Mutu,



Drs. Mansur, M.Pd
NIP. 196706052000031010

Lampiran 1

Kuisisioner Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

**KUISISIONER KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONTIANAK**

Nama :

Jabatan :

Program Studi :

Aspek Penilaian

Aspek Pengukuran (penilaian) Pengelolaan SDM didasarkan pada Lampiran 3 Peraturan Badan Akreditasi Nasional (Per-BANPT) Nomor 3 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi dan Lampiran 3 Peraturan Badan Akreditasi Nasional (Per-BANPT) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi yang meliputi:

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
3. Skema pemberian reward and punishment, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

Petunjuk Pengisian :

1. Silahkan isi kuisisioner kepuasan terhadap dosen dalam proses pendidikan dengan penuhtanggung jawab tanpa ada poin yang terlewatkan
2. Feed back ini akan sangat berguna untuk perbaikan manajemen dan pelayanan.
3. Penilaian ini diisi dengan objektif dan actual.

Keterangan Nilai:

4 : Sangat Puas (SP) / Sangat Baik (SB)

3 : Puas (P) / Baik (B)

2 : Cukup Puas (CP) / Cukup (C)

1 : Kurang Puas (KP) / Kurang (K)

NO	PERNYATAAN	Keterangan Nilai			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang
A	Aspek Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.				
1	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik				
2	Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan				
3	Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor				
4	Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik				
5	Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik				
B	Aspek Kegiatan pengembangan SDM				
6	Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik				
7	Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan				
8	Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan				
9	Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik				
C	Aspek Skema pemberian reward and punishment				
10	Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma				

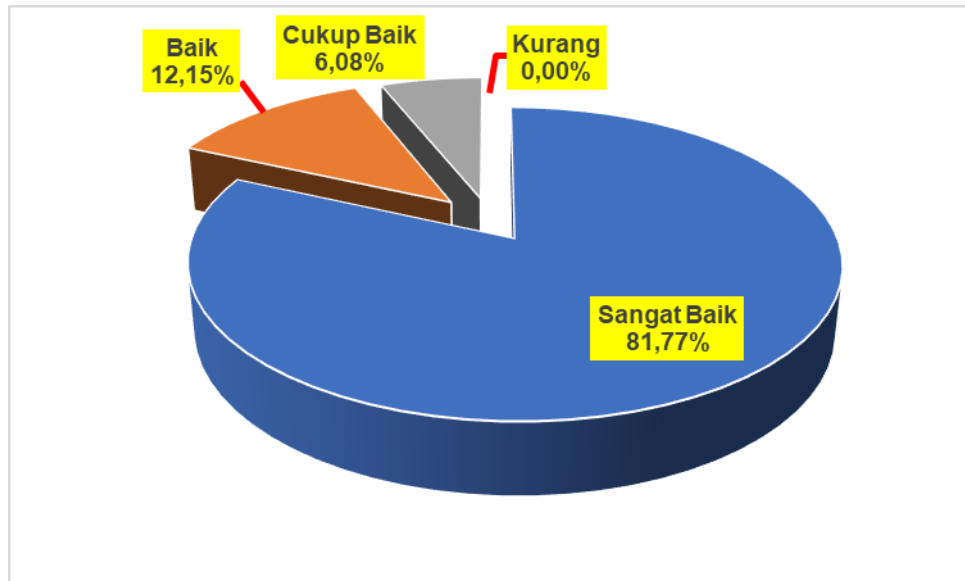
**Lampiran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia
(SDM) IAIN Pontianak Tahun 2022**

NO	PERNYATAAN	Tanggapan	Keterangan Nilai				Jumlah	Persentase				Jumlah
			Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A	Aspek Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.	905	692	120	93	-	905	76,46	13,26	10,28	-	100
1	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik	181	148	22	11	-	181	81,77	12,15	6,08	-	100
2	Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan	181	146	20	15	-	181	80,66	11,05	8,29	-	100
3	Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor	181	136	30	15	-	181	75,14	16,57	8,29	-	100
4	Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	181	134	27	20	-	181	74,03	14,92	11,05	-	100
5	Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik	181	128	21	32	-	181	70,72	11,60	17,68	-	100

NO	PERNYATAAN	Tanggapan	Keterangan Nilai				Jumlah	Persentase				Jumlah
			Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
B	Aspek Kegiatan pengembangan SDM	724	545	103	76	-	724	75,28	14,23	10,50	-	100
6	Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	181	144	29	8	-	181	79,56	16,02	4,42	-	100
7	Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan	181	124	23	34	-	181	68,51	12,71	18,78	-	100
8	Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan	181	128	28	25	-	181	70,72	15,47	13,81	-	100
9	Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	181	149	23	9	-	181	82,32	12,71	4,97	-	100
C	Aspek Skema pemberian reward and punishment	181	122	20	39	-	181	67,40	11,05	21,55	-	100
10	Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma	181	122	20	39	-	181	67,40	11,05	21,55	-	100

A. Aspek Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik.



Grafik di atas menunjukkan hasil survei kepuasan terkait aspek sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru di IAIN Pontianak.

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Dari data, terlihat bahwa mayoritas responden, sebanyak 81,77%, menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru dianggap "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di institusi. Kepuasan yang tinggi ini mungkin disebabkan oleh proses yang transparan, objektif, dan adil dalam menyeleksi kandidat baru, serta kesesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan institusi.

b. Kualitas Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Dengan hanya 12,15% responden memberikan penilaian "Baik" dan 6,08% memberikan penilaian "Cukup Baik", terlihat bahwa mayoritas dari mereka cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi terhadap sistem

rekrutmen dan seleksi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem tersebut mungkin telah dirancang dengan baik, dilengkapi dengan prosedur yang jelas dan efisien, serta memperhatikan kebutuhan institusi dan kandidat.

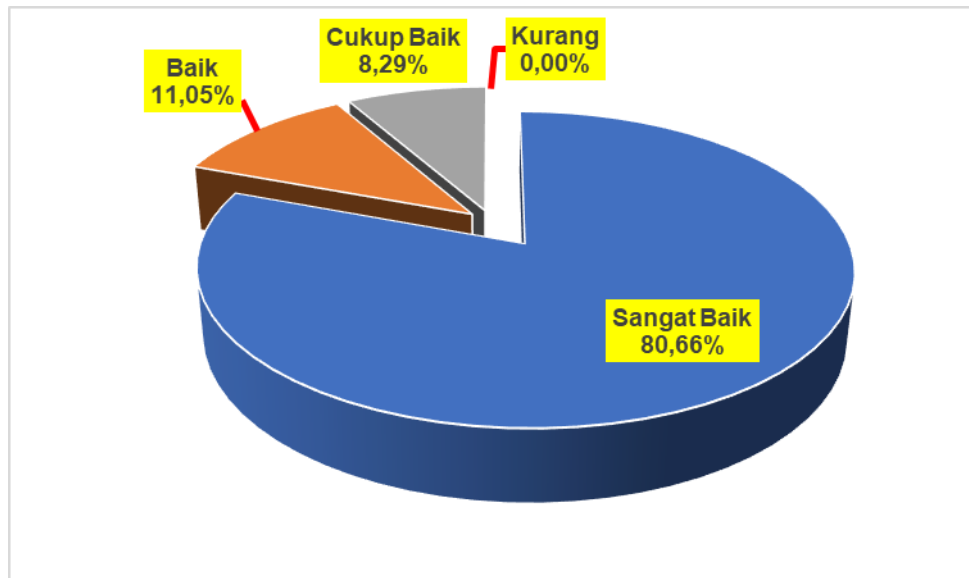
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada satupun dari responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap sistem rekrutmen dan seleksi. Ini bisa diartikan bahwa secara keseluruhan, sistem ini dianggap memadai atau bahkan sangat efektif oleh mayoritas dosen dan tenaga kependidikan.

d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang positif ini dapat menjadi indikasi bahwa IAIN Pontianak telah berhasil menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, yang pada gilirannya dapat mendukung pengembangan staf yang berkualitas dan kontribusi yang positif terhadap misi institusi. Namun demikian, evaluasi terus-menerus perlu dilakukan untuk memastikan bahwa proses ini tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal.

2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan.



Grafik di atas memberikan gambaran yang positif tentang penempatan tugas tenaga baru di IAIN Pontianak:

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 80,66%, menyatakan bahwa penempatan tugas tenaga baru dianggap "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan dosen dan tenaga kependidikan merasa bahwa penempatan tugas mereka sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan. Kepuasan yang tinggi ini mungkin mencerminkan keberhasilan institusi dalam mengidentifikasi dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kualifikasi mereka.

b. Kualitas Penempatan Tugas yang Dapat Diterima

Meskipun hanya sebagian kecil dari responden memberikan penilaian "Baik" (11,05%) dan "Cukup Baik" (8,29%), tetapi secara keseluruhan, tingkat kepuasan terhadap penempatan tugas masih tinggi. Ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan tugas di IAIN Pontianak mungkin sudah cukup baik dan efektif dalam memanfaatkan potensi dan kompetensi karyawan baru.

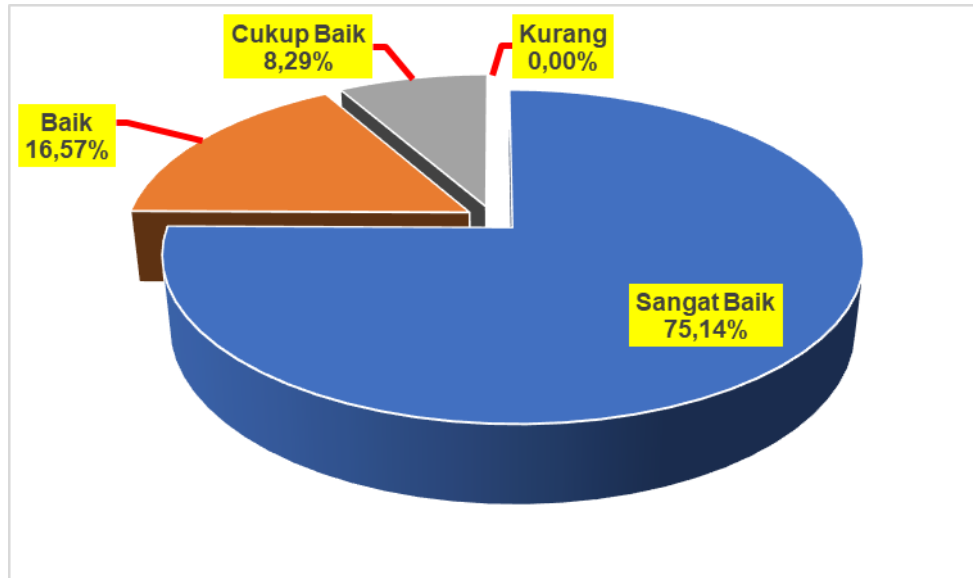
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap penempatan tugas tenaga baru. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, sistem penempatan tugas dianggap memadai atau bahkan sangat baik oleh mayoritas dosen dan tenaga kependidikan.

d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang positif ini mengindikasikan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menempatkan tugas tenaga baru sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan. Ini penting untuk memastikan efisiensi operasional, kinerja optimal, dan kepuasan karyawan. Namun demikian, evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa proses penempatan tugas tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal.

3. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor.



Analisis data mengenai pengangkatan dan penempatan tenaga baru yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor di IAIN Pontianak menunjukkan gambaran positif dan memuaskan:

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 75,14%, menyatakan bahwa pengangkatan dan penempatan tenaga baru dengan Surat Keputusan Rektor dianggap "Sangat Baik". Hal ini mencerminkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap proses formal pengangkatan dan penempatan, serta pengakuan akan keabsahan keputusan dari pihak otoritatif.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden memberikan penilaian "Baik" (16,57%) dan "Cukup Baik" (8,29%). Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa proses pengangkatan dan penempatan tenaga baru berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

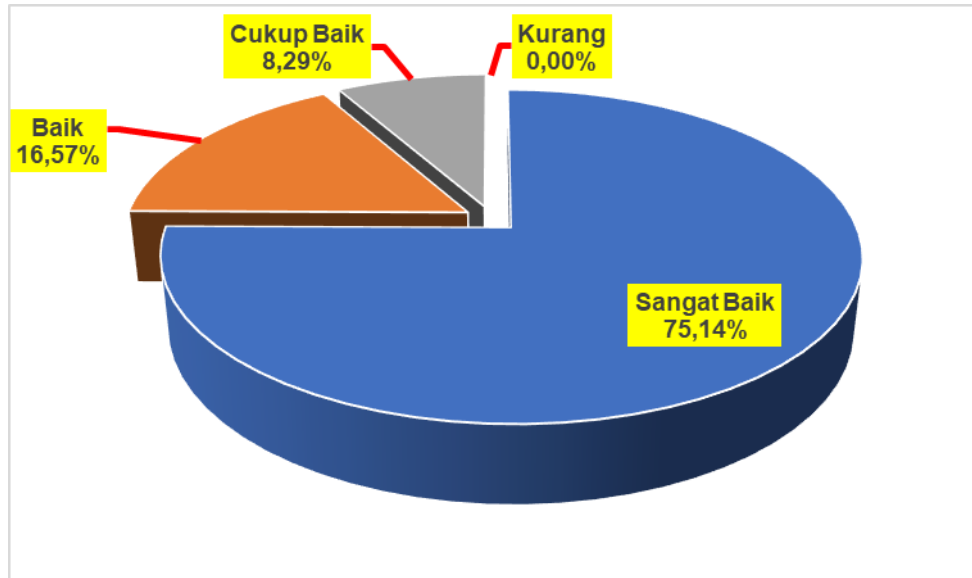
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap pengangkatan dan penempatan tenaga baru dengan Surat Keputusan Rektor. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengangkatan dan penempatan dianggap efisien dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal pengangkatan dan penempatan tenaga baru dengan Surat Keputusan Rektor memberikan indikasi bahwa proses ini telah efektif dan dihormati oleh para stakeholder. Hal ini penting untuk menjaga transparansi, keadilan, dan kepastian hukum dalam proses manajemen SDM. Namun demikian, evaluasi terus-menerus perlu dilakukan untuk memastikan bahwa proses ini tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal.

4. Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik.



Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa distribusi tugas dan beban kerja di IAIN Pontianak telah berhasil dan dianggap efektif oleh mayoritas dosen dan tenaga kependidikan, sementara tetap menekankan pentingnya terus meningkatkan dan mempertahankan standar yang tinggi dalam manajemen SDM.

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 75,14%, menyatakan bahwa distribusi tugas dan beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas, serta disusun dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik, dianggap "Sangat Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan bagaimana tugas dan beban kerja mereka didistribusikan dan diorganisir.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden memberikan penilaian "Baik" (16,57%) dan "Cukup Baik" (8,29%). Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas responden

merasa bahwa distribusi tugas dan beban kerja telah memperhatikan kapasitas individu dan didasarkan pada prinsip keadilan.

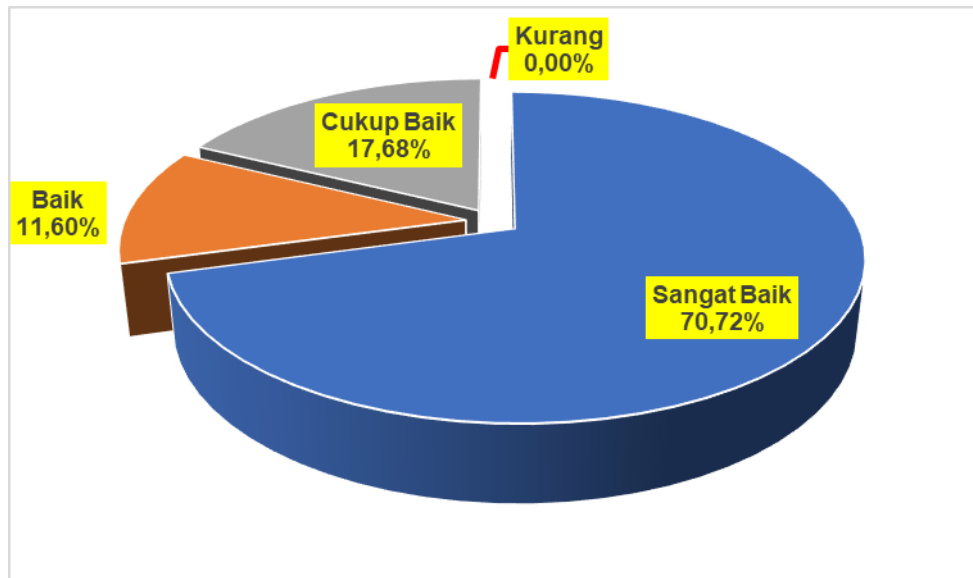
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap distribusi tugas dan beban kerja. Hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan, sistem distribusi tugas dan beban kerja dianggap memadai dan memenuhi harapan dari para stakeholder.

d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal distribusi tugas dan beban kerja memberikan indikasi bahwa proses ini telah berhasil dan dianggap efektif oleh para stakeholder. Ini penting untuk menjaga keseimbangan beban kerja, mencegah kelebihan beban, dan memastikan bahwa tugas didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kapasitas individu. Namun demikian, evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa proses distribusi tugas dan beban kerja tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal.

5. Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik.



Dalam mengevaluasi data dari grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa skema pemberhentian dan pensiun di IAIN Pontianak mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi di antara dosen dan tenaga kependidikan. Mayoritas dari responden memberikan penilaian "Sangat Baik", menandakan bahwa mereka merasa puas dengan proses pemberhentian dan pensiun yang telah diterapkan oleh institusi. Keberhasilan skema ini menunjukkan bahwa institusi telah memperhatikan aspek-aspek penting seperti transparansi, keadilan, dan keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor ini krusial untuk memastikan bahwa proses pemberhentian dan pensiun tidak hanya berjalan dengan lancar, tetapi juga memenuhi harapan dan kebutuhan para tenaga kerja.

Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian yang sangat baik, penting untuk diingat bahwa evaluasi terus-menerus diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan standar yang tinggi dalam manajemen SDM. Perubahan dalam kebutuhan organisasi atau perubahan dalam regulasi pemerintah dapat mempengaruhi efektivitas skema pemberhentian dan pensiun di masa depan.

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 70,72%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap skema pemberhentian dan pensiun. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan bagaimana proses pemberhentian dan pensiun diatur dan dilaksanakan di institusi. Tingkat kepuasan yang tinggi ini mencerminkan kepercayaan mereka terhadap keadilan dan keberlanjutan skema tersebut.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden memberikan penilaian "Baik" (11,60%) dan "Cukup Baik" (17,68%). Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa bahwa skema tersebut memenuhi standar yang baik dan sesuai dengan harapan.

c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap skema pemberhentian dan pensiun. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, proses ini dianggap memadai dan dikelola dengan baik oleh pihak institusi.

d. Implikasi dan Perbaikan

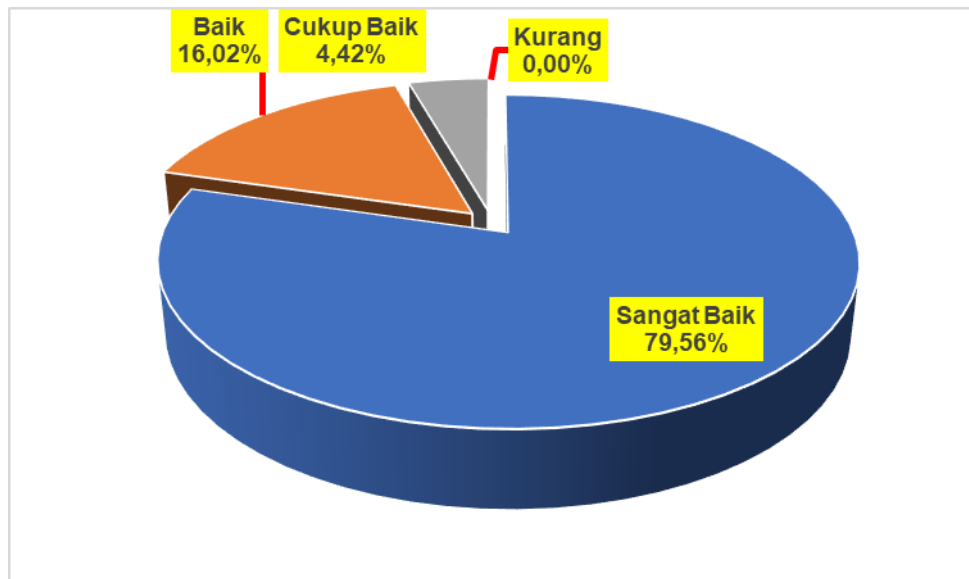
Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal skema pemberhentian dan pensiun memberikan indikasi bahwa proses ini telah berhasil dan dianggap efektif oleh para stakeholder. Penting untuk menjaga transparansi, keadilan, dan keberlanjutan dalam proses pemberhentian dan pensiun. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa skema ini tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan institusi dan lingkungan eksternal.

Oleh karena itu, sementara skema saat ini telah terbukti berhasil, perlu adanya komitmen untuk terus melakukan pemantauan, evaluasi, dan penyesuaian sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Hal ini akan membantu memastikan bahwa IAIN Pontianak tetap menjadi tempat kerja yang mendukung, adil, dan memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerja hingga akhir masa jabatan mereka. Dengan demikian, pengembangan berkelanjutan dalam skema

pemberhentian dan pensiun akan memperkuat posisi IAIN Pontianak sebagai lembaga pendidikan yang memprioritaskan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh komunitasnya.

B. Aspek Kegiatan pengembangan SDM

1. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik.



Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menyediakan kesempatan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti program kegiatan pengembangan, sementara tetap menekankan pentingnya terus meningkatkan kualitas dan relevansi program-program tersebut sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan dan riset.

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, yaitu 79,56%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap kesempatan mengikuti program kegiatan pengembangan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mengikuti program-program

pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dan sejenisnya. Tingkat kepuasan yang tinggi mencerminkan adanya pengakuan terhadap prinsip dasar keadilan dan perencanaan yang baik dalam penyelenggaraan program-program tersebut.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil responden, masing-masing sebesar 16,02% dan 4,42%, memberikan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa bahwa kesempatan yang diberikan masih memenuhi standar yang baik.

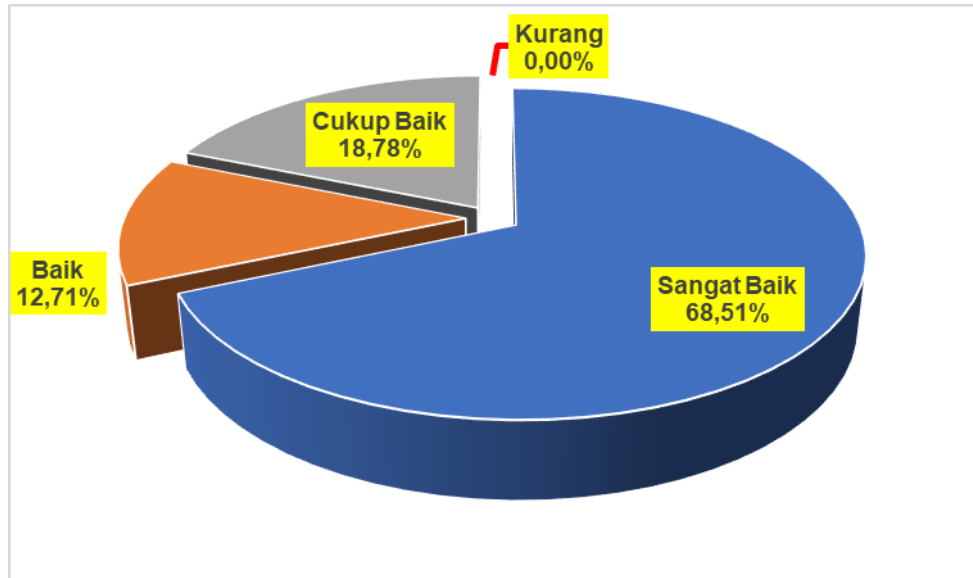
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap kesempatan mengikuti program kegiatan pengembangan. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, kesempatan ini dianggap memadai dan terencana dengan baik oleh pihak institusi.

d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal kesempatan mengikuti program kegiatan pengembangan memberikan indikasi bahwa proses ini telah berhasil dan dianggap efektif oleh para stakeholder. Penting untuk terus memperhatikan prinsip dasar keadilan dan perencanaan yang baik dalam menyelenggarakan program-program pengembangan. Evaluasi rutin diperlukan untuk memastikan bahwa kesempatan ini tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan dosen dan tenaga kependidikan.

2. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan.



Hasil dari analisis data ini menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menyediakan informasi dan layanan terkait kenaikan pangkat dan jabatan yang memadai bagi dosen dan tenaga kependidikan, sementara tetap menekankan pentingnya untuk terus meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan yang disediakan.

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 68,51%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap ketersediaan, kejelasan, dan kemudahan informasi dan layanan kenaikan pangkat dan jabatan. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan ketersediaan informasi yang jelas dan layanan yang mudah diakses terkait dengan proses kenaikan pangkat dan jabatan di institusi.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden, masing-masing 12,71% dan 18,78%, memberikan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa

mayoritas dari mereka merasa bahwa informasi dan layanan terkait kenaikan pangkat dan jabatan sudah memenuhi standar yang dapat diterima.

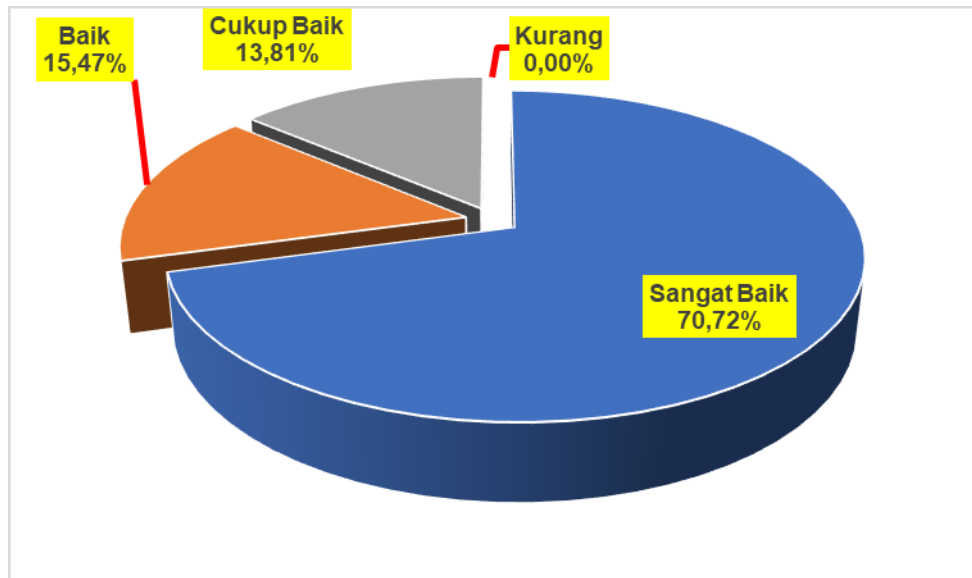
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap ketersediaan, kejelasan, dan kemudahan informasi dan layanan. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, proses ini dianggap memadai dan memberikan dukungan yang cukup kepada dosen dan tenaga kependidikan.

d. Implikasi dan Perbaikan

Meskipun mayoritas responden merasa puas dengan ketersediaan dan kejelasan informasi serta kemudahan layanan terkait kenaikan pangkat dan jabatan, tetap penting untuk terus meningkatkan transparansi dan aksesibilitas informasi. Evaluasi berkala perlu dilakukan untuk memastikan bahwa proses ini tetap responsif terhadap kebutuhan dan harapan para dosen dan tenaga kependidikan.

3. Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan.



Analisis mendalam terhadap data mengenai dukungan fakultas dan program studi (Prodi) terhadap layanan kenaikan pangkat dan jabatan di IAIN Pontianak memberikan pemahaman yang penting:

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 70,72%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap dukungan yang diberikan oleh fakultas dan program studi terhadap layanan kenaikan pangkat dan jabatan. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh lingkungan akademik mereka terkait dengan proses kenaikan pangkat dan jabatan.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden, masing-masing 15,47% dan 13,81%, memberikan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh fakultas dan program studi sudah memenuhi standar yang dapat diterima.

c. Tidak Ada Penilaian Negatif

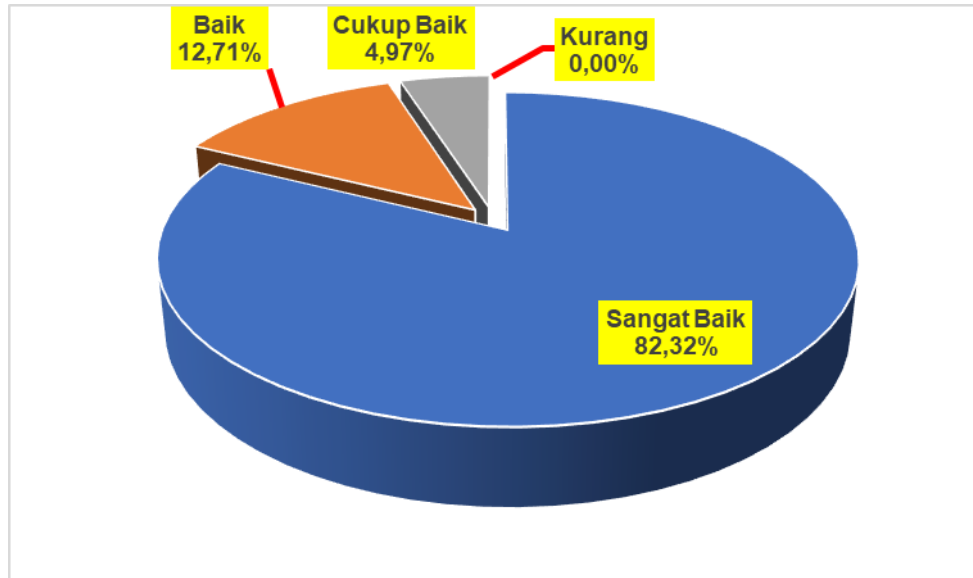
Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap dukungan fakultas dan program studi. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, tingkat dukungan ini dianggap memadai dan memberikan kontribusi yang penting dalam mendukung proses kenaikan pangkat dan jabatan.

d. Implikasi dan Perbaikan

Meskipun mayoritas responden merasa puas dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh fakultas dan program studi, penting untuk terus memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara berbagai unit di institusi. Hal ini akan memastikan bahwa proses kenaikan pangkat dan jabatan didukung secara menyeluruh dan efektif oleh seluruh lingkungan akademik.

Dengan demikian, analisis data ini menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menyediakan dukungan yang memadai dari fakultas dan program studi terhadap layanan kenaikan pangkat dan jabatan bagi dosen dan tenaga kependidikan, sementara tetap menekankan pentingnya untuk terus memperkuat kerjasama lintas-unit guna meningkatkan efektivitas dan responsivitas proses ini.

4. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik.



Analisis terhadap data mengenai kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau menjabat struktural di IAIN Pontianak memberikan gambaran yang positif:

a. Tingkat Kepuasan yang Tinggi

Mayoritas besar responden, sebanyak 82,32%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau menjabat struktural. Hal ini mencerminkan kepuasan yang tinggi dari dosen dan tenaga kependidikan terhadap kesempatan yang diberikan oleh institusi untuk mengembangkan karier mereka di luar tugas pokok atau jabatan struktural yang mereka emban.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden, masing-masing 12,71% dan 4,97%, memberikan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa bahwa kesempatan yang diberikan sudah memenuhi standar yang baik.

c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau menjabat struktural. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kesempatan ini dianggap memadai dan memberikan dukungan yang baik bagi pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan.

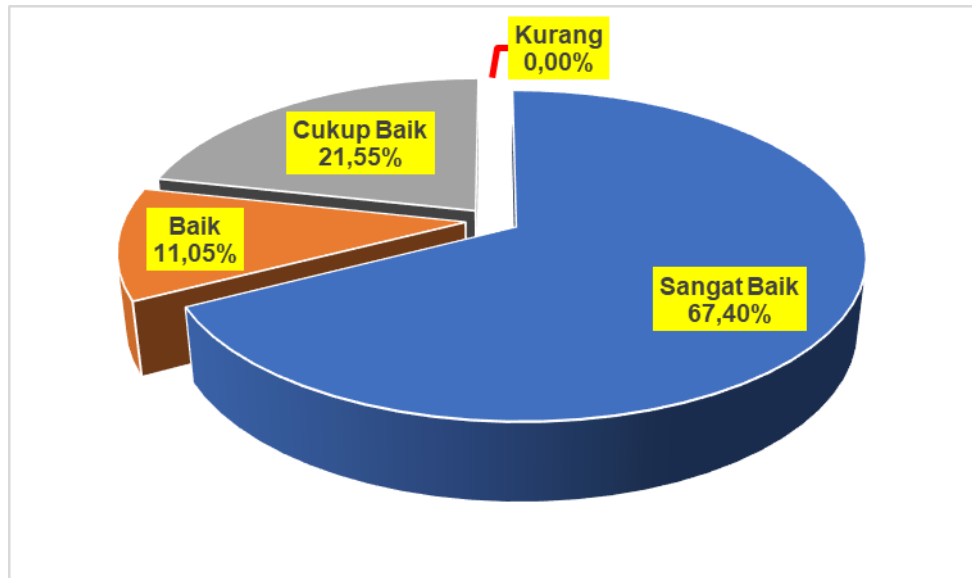
d. Implikasi dan Perbaikan

Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau menjabat struktural memberikan indikasi bahwa proses ini telah berhasil dan dianggap efektif oleh para stakeholder. Tetap penting untuk memastikan bahwa kesempatan ini tetap berkelanjutan dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi individu serta perubahan dalam lingkungan akademik dan profesional.

Dengan demikian, analisis data ini menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menyediakan kesempatan yang baik bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan karier mereka di luar tugas pokok atau jabatan struktural yang mereka emban, sementara tetap menekankan pentingnya untuk terus memperkuat dan memperluas kesempatan ini sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan harapan para stakeholder.

C. Aspek Skema pemberian reward and punishment

Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma.



Grafik di atas menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil dalam menyediakan skema pemberian reward and punishment, pengakuan, dan mentoring yang efektif untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan Tridharma, sementara tetap menekankan pentingnya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan skema tersebut sesuai dengan kebutuhan dan harapan para stakeholder.

a. Tingkat Kepuasan yang Relatif Tinggi

Mayoritas responden, sebanyak 67,40%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap skema pemberian reward and punishment, pengakuan, dan mentoring. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa puas dengan skema yang diterapkan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan Tridharma di institusi.

b. Penilaian Baik dan Cukup Baik

Sebagian kecil dari responden, masing-masing 11,05% dan 21,55%, memberikan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Meskipun persentase ini lebih rendah dari kategori "Sangat Baik", namun tetap menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka merasa bahwa skema yang ada cukup memadai.

c. Tidak Ada Penilaian Negatif

Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap skema ini. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, skema yang diterapkan dianggap efektif dan memberikan dukungan yang memadai bagi pelaksanaan Tridharma di institusi.

d. Implikasi dan Perbaikan

Meskipun mayoritas responden merasa puas dengan skema yang ada, penting untuk terus mengembangkan dan meningkatkan efektivitas skema tersebut sesuai dengan kebutuhan dan harapan para stakeholder. Evaluasi berkala perlu dilakukan untuk memastikan bahwa skema ini tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam lingkungan akademik dan organisasi.