



SURVEI

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

**Lembaga Penjaminan Mutu
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Pontianak**

2023

KATA PENGANTAR

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

Survei ini merupakan tonggak penting dalam usaha kami untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang senantiasa mengikuti tuntunan Islam dan nilai-nilai keberkahan. Kami meyakini bahwa kepuasan dan kesejahteraan dosen serta tenaga kependidikan adalah bagian integral dari visi Islam yang menginginkan terwujudnya masyarakat yang adil dan sejahtera. Tujuan dari survei ini adalah untuk mendalami pandangan serta harapan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di IAIN Pontianak. Partisipasi serta sumbangan pemikiran dari Anda akan menjadi landasan bagi pembangunan kebijakan yang lebih baik dan bertumpu pada nilai-nilai Islam di masa depan.

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

Semoga hasil survei ini membawa manfaat yang melimpah bagi pengelolaan SDM di IAIN Pontianak serta memberikan petunjuk yang sesuai dengan ajaran Islam dalam membangun lingkungan kerja yang penuh 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	10
G. HASIL YANG DICAPAI.....	12
H. PENUTUP.....	30

RINGKASAN EKSEKUTIF

Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di IAIN Pontianak pada tahun 2023 mengeksplorasi pandangan dan kebutuhan staf terhadap manajemen SDM, kegiatan pengembangan, serta skema pemberian *reward* dan *punishment*, pengakuan, serta mentoring.

Berbagai temuan menyoroti perspektif staf terhadap manajemen SDM dan kegiatan pengembangan di IAIN Pontianak. Secara keseluruhan, mayoritas responden menyampaikan evaluasi yang positif terhadap aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun. Interpretasi dari tanggapan ini mengindikasikan bahwa kebijakan dan praktik terkait manajemen SDM dianggap efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di IAIN Pontianak.

Selain itu, kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium dinilai tinggi oleh responden. Hal ini menegaskan bahwa kegiatan pengembangan dianggap sebagai sarana yang penting dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik staf di IAIN Pontianak. Skema *Reward* dan *Punishment*, Pengakuan, serta Mentoring juga mendapat penilaian positif dari mayoritas responden, menandakan bahwa mereka dianggap efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di IAIN Pontianak.

Kesimpulannya, hasil survei ini memberikan pandangan yang positif terhadap manajemen SDM dan kegiatan pengembangan di IAIN Pontianak, yang menjadi landasan untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kondisi kerja di institusi ini. Evaluasi rutin dan tindak lanjut yang tepat akan membantu memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang ada tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dari dosen dan tenaga kependidikan.

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

A. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi saat ini tidak hanya mengutamakan penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas, tetapi juga dituntut untuk memastikan kepatuhan terhadap standar-standar akreditasi nasional dan internasional. Dalam konteks ini, IAIN Pontianak, sebagai lembaga pendidikan tinggi, telah menegaskan komitmennya terhadap mutu dan keunggulan. Salah satu elemen kunci dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi bagian integral dari komitmen ini 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, tetapi 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. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa pengembangan SDM

tidak hanya terfokus pada aspek akademis, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan secara menyeluruh dalam lingkungan pendidikan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak, perlu diingat bahwa standar akreditasi perguruan tinggi dan program studi memiliki peran sentral dalam mengevaluasi 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 hanya menjadi alat untuk mengukur tingkat kepuasan, tetapi 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 berfokus pada pencapaian keunggulan akademik, tetapi juga menegaskan komitmennya pada standar manajemen mutu internasional. Mengadopsi kerangka kerja ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018, lembaga ini bertujuan untuk memastikan sistem manajemen mutu dan layanan pendidikan yang berkelanjutan. Survei kepuasan menjadi alat penting untuk mengukur sejauh mana implementasi klausul-klausul

dari standar-standar ISO tersebut telah mencapai efektivitasnya dan memenuhi harapan dosen dan tenaga kependidikan.

Dengan mengintegrasikan aspek kepuasan dengan persyaratan akreditasi, SN-Dikti, serta standar ISO, laporan survei ini diharapkan dapat memberikan gambaran holistik yang mendukung 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 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 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

12. Permendikbud Nomor 5 tahun 2023 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 yang berkontribusi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Pertama, survei ini

bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap kebijakan manajemen SDM, yang meliputi aspek rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir.

Selanjutnya, evaluasi efektivitas implementasi standar akreditasi menjadi fokus utama untuk memahami pengaruhnya terhadap pengalaman kerja dan perkembangan profesional dosen dan tenaga kependidikan. Survei juga bertujuan menilai kepuasan terhadap persyaratan SN-Dikti, guna mengukur sejauh mana kepatuhan terhadap standar nasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Evaluasi implementasi standar manajemen mutu ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018 menjadi bagian penting dalam mengevaluasi pencapaian mutu dan keberlanjutan layanan pendidikan. Selain itu, survei 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, yang 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 dalam upaya memajukan institusi.

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 257 dosen tetap yang terdiri dari 188 orang Dosen Tetap ASN dan 68 orang Dosen Tetap non-ASN, 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 Kapus Audit dan Pengendalian Mutu untuk melakukan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM tahun 2022-2023.
- b. Kapus 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 Kapus Audit dan Pengendalian Mutu, Kapus Pengembangan Standar Mutu dan 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 2023 sampai dengan Desember 2023.

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Survei Kepuasan Mahasiswa Tahun 2023

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Rapat Persiapan Panitia	Juli 2023
2	Rapat Teknis Pelaksanaan Survei	Agustus 2023
3	Pengumpulan Data	September 2023
4	Analisis Data	Oktober 2023
5	Penulisan Laporan Hasil Survei	Oktober 2023
6	Penyampaian Laporan Hasil Survei	November 2023
7	Ekspose (Publikasi) Hasil Survei	Desember 2023

F. PANITIA PELAKSANA

Kegiatan survei dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM tahun 2023, 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. Dr. Erwin, S.Ag., M.Ag
	2. Ajeng Vasqy Faraulizza, S.Kom., MM
	3. Ruswandi, SE

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 2022-2023.

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

1. Hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2023

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak memberikan gambaran komprehensif mengenai pandangan, kebutuhan, dan harapan dosen serta tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM di institusi tersebut. Survei ini mengidentifikasi beberapa bidang utama dalam manajemen SDM, termasuk: 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun yang telah dirancang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM; 2) Kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, lokakarya, dan simposium; 3) Skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta mentoring yang diterapkan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

Partisipasi dalam survei melibatkan dosen tetap dan tenaga kependidikan (baik ASN maupun non-ASN) yang aktif di IAIN Pontianak. Jumlah populasi yang dipilih berdasarkan Laporan Evaluasi Diri IAIN Pontianak tahun 2023, dengan target sampel minimal sebesar 30% dari total populasi. Survei dilakukan kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak, dengan total responden yang ditargetkan mencapai 487 orang, terdiri dari 257 dosen tetap, 71 tenaga kependidikan ASN, dan 159 tenaga kependidikan non-ASN. Target minimal tanggapan yang diharapkan adalah sebesar 30%. Berdasarkan hasil survei, terdapat 84 tanggapan dari dosen tetap, 27 tanggapan dari tenaga kependidikan ASN, dan 70 tanggapan dari tenaga kependidikan non-ASN.

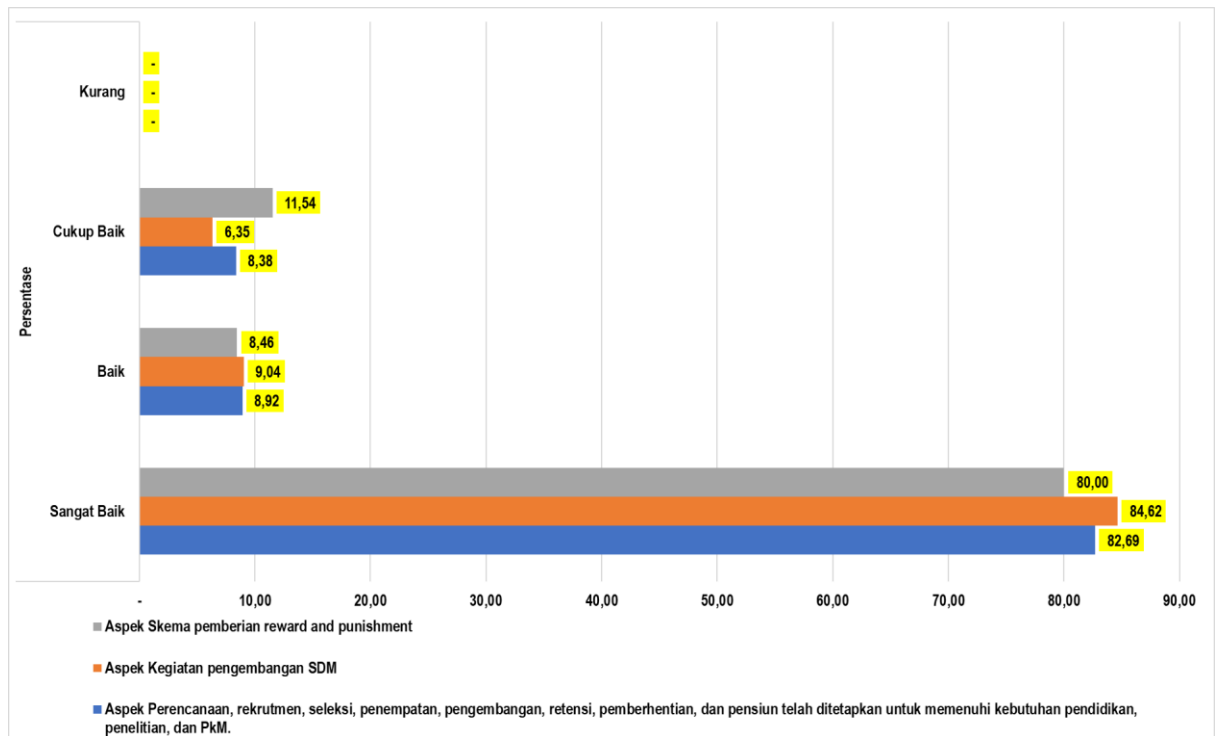
Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui survei kepuasan yang dilaksanakan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengevaluasi tingkat kepuasan staf akademik dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan PkM. Data yang dianalisis mencakup persentase tanggapan dari total 260 responden. Penilaian yang diberikan dibagi ke dalam empat kategori, yaitu "Sangat Baik", "Baik", "Cukup Baik", dan "Kurang".

Dengan menganalisis pandangan dan pengalaman para staf, diharapkan dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam manajemen SDM, yang pada gilirannya dapat memberikan landasan untuk perbaikan dan peningkatan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan harapan staf, institusi dapat mengembangkan kebijakan dan praktik SDM yang lebih responsif dan berkelanjutan, untuk mendukung pencapaian tujuan institusi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek yang dievaluasi. Tingkat kepuasan yang tinggi terutama terlihat pada ketersediaan informasi terkait layanan kenaikan pangkat dan jabatan, kesempatan untuk mengembangkan karier di luar tugas pokok, serta skema pemberian *reward and punishment*, pengakuan, dan mentoring. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan di IAIN Pontianak dinilai efektif dan memadai oleh anggota komunitas.

Meskipun demikian, evaluasi secara berkala tetap diperlukan guna memastikan bahwa standar layanan dan manajemen SDM tetap terjaga dan dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan. Adanya partisipasi dan tanggapan yang masuk mencerminkan komitmen para stakeholder dalam memberikan masukan yang konstruktif demi peningkatan kualitas institusi. Ini menunjukkan pentingnya terus menerus memperbaiki dan menyempurnakan proses manajemen SDM untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan institusi ke depannya.

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) memegang peranan krusial dalam menjalankan operasi institusi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Aspek seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen SDM, yang secara langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi keseluruhan institusi.

Dalam konteks usaha meningkatkan kualitas layanan pendidikan, penelitian, dan PkM, pemahaman dan penilaian terhadap kualitas manajemen SDM menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara deskriptif persepsi staf akademik dan tenaga kependidikan terkait berbagai aspek manajemen SDM. Hal ini mencakup evaluasi perencanaan strategis, proses rekrutmen yang efektif, sistem seleksi yang adil, penempatan yang tepat, pengembangan karier yang berkelanjutan, strategi retensi yang efisien, prosedur pemberhentian yang adil, serta persiapan pensiun yang baik.

Melalui analisis deskriptif terhadap data ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai persepsi dan penilaian staf akademik serta

tenaga kependidikan terhadap kualitas manajemen SDM di IAIN Pontianak. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam manajemen SDM guna mendukung pencapaian tujuan institusi dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Analisis dari grafik pada Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 82,69%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap berbagai aspek manajemen SDM yang ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem manajemen SDM sudah baik dan memadai dalam mendukung kegiatan di lingkungan pendidikan dan penelitian. Sebanyak 8,92% responden memberikan penilaian "Baik", sementara 8,38% responden memberikan penilaian "Cukup Baik". Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang", menunjukkan bahwa tidak ada yang merasa aspek manajemen SDM tersebut tidak memadai. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek manajemen SDM yang telah ditetapkan untuk memenuhi 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, juga menunjukkan hasil yang positif. Mayoritas responden, sebanyak 84,62%, memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap kegiatan pengembangan yang diselenggarakan. Ini menandakan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kegiatan pengembangan tersebut memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan profesional mereka. Sebanyak 9,04% responden memberikan penilaian "Baik", sementara 6,35% 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, menunjukkan efektivitas kegiatan tersebut dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik responden.

Dari sisi persepsi responden terhadap skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta mentoring yang diterapkan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma, yaitu pendidikan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, mayoritas responden (80,00%) memberikan penilaian "Sangat Baik" terhadap skema tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem ini efektif dalam memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma di institusi. Sejumlah kecil responden (8,46%) memberikan penilaian "Baik", sementara 11,54% 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. Dengan demikian, responden memberikan penilaian positif terhadap skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta 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:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan sebagian besar menganggapnya "Sangat Baik". Hal ini mencerminkan bahwa kebijakan dan praktik 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. Evaluasi positif ini menunjukkan bahwa manajemen SDM dianggap memadai dalam mendukung berbagai kegiatan di lingkungan institusi, yang mencakup tridharma perguruan tinggi.

Keberhasilan dalam aspek-aspek manajemen SDM ini dapat menjadi dasar yang solid untuk melanjutkan kebijakan dan praktik yang telah diterapkan. Pemahaman positif dari responden juga memberikan gambaran bahwa upaya-

upaya yang dilakukan dalam merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan merawat sumber daya manusia di institusi tersebut telah memberikan hasil yang baik. Terus memperkuat dan meningkatkan manajemen SDM dapat mendukung pertumbuhan dan kemajuan institusi ke depannya.

b. Kegiatan Pengembangan

Responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium. Mayoritas responden menganggap kegiatan-kegiatan ini memberikan manfaat yang signifikan, dengan sebagian besar memberikan penilaian "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan diakui sebagai sarana penting dalam mendukung pengembangan profesional dan akademik di lingkungan institusi.

Penerimaan positif terhadap kegiatan pengembangan menandakan bahwa responden menghargai upaya institusi dalam menyediakan kesempatan bagi pengembangan diri mereka. Kegiatan-kegiatan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, dan simposium dianggap efektif dalam memberikan wawasan baru, meningkatkan keterampilan, serta memperluas jaringan profesional bagi staf akademik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, investasi dalam kegiatan pengembangan ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk kemajuan dan peningkatan kualitas secara keseluruhan di lingkungan institusi. Persepsi positif terhadap kegiatan pengembangan ini juga dapat memotivasi institusi untuk terus meningkatkan dan menyediakan program-program yang relevan dan bermanfaat bagi seluruh anggota komunitas akademiknya.

c. Skema Pemberian *Reward* dan *Punishment*, Pengakuan, serta Mentoring

Skema ini juga mendapat penilaian positif dari mayoritas responden, dimana 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 berpengaruh pada kinerja dan motivasi staf akademik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan institusi.

Penerimaan yang positif terhadap skema ini menandakan bahwa responden menganggapnya sebagai alat yang efektif dalam mendorong pencapaian tridharma perguruan tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Skema ini tidak hanya dianggap sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan pengakuan atas kontribusi dan prestasi yang telah dicapai oleh staf akademik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, keterlibatan dalam skema ini dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi para anggota institusi untuk terus berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan institusi. Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas skema ini dapat menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM yang holistik dan berorientasi pada prestasi.

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.

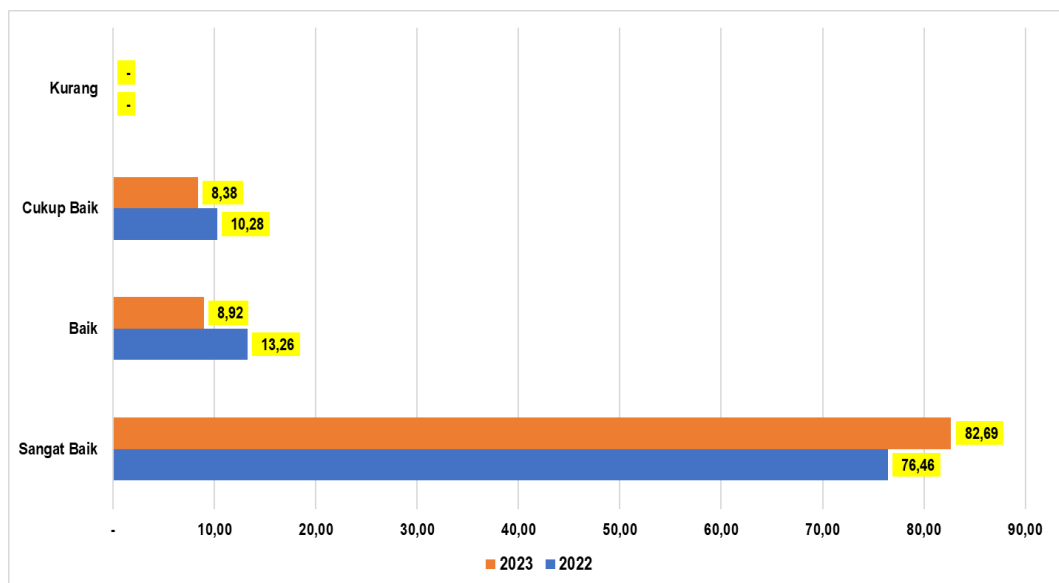
2. Perbandingan dengan Hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tendik Tahun 2022

Dalam menganalisis data terkait aspek-aspek yang ada dari tahun 2022 ke 2023, kita dapat memperoleh wawasan yang berharga tentang bagaimana persepsi staf akademik dan tenaga kependidikan terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di institusi tersebut telah berubah seiring waktu. Data ini mencerminkan respons dan evaluasi dari anggota komunitas terhadap kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh institusi untuk mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Penting untuk memahami bagaimana penilaian terhadap aspek-aspek ini berkembang dari tahun ke tahun karena dapat memberikan pandangan yang lebih dalam tentang efektivitas dan perubahan yang terjadi dalam manajemen SDM institusi.

Melalui analisis yang teliti, kita dapat mengidentifikasi tren, kecenderungan, dan potensi area perbaikan yang dapat membantu institusi dalam memperkuat sistem manajemen SDM mereka untuk mendukung pertumbuhan dan keunggulan ke depannya.

Dengan demikian, analisis perbandingan data antara tahun 2022 dan 2023 ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil keputusan di institusi untuk membuat kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan staf akademik dan tenaga kependidikan, serta memperkuat komitmen terhadap tridharma perguruan tinggi.



Gambar 2. Hasil analisis perbandingan survei kepuasan dosen dan tendik aspek 1 tahun 2022 dengan tahun 2023.

Dalam menganalisis perbandingan data mengenai aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun dari tahun 2022 ke 2023, terdapat beberapa poin penting yang dapat diamati:

a. Peningkatan Keseluruhan Penilaian

Terdapat peningkatan secara keseluruhan dalam penilaian dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penilaian "Sangat Baik" meningkat dari 76,46% menjadi 82,69%, sedangkan penilaian "Baik" menurun dari 13,26% menjadi 8,92%. Penurunan terjadi pada penilaian "Baik" dan "Cukup Baik" yang kemungkinan terjadi karena responden mungkin lebih kritis dalam menilai aspek manajemen SDM.

b. Konsistensi dalam Penilaian

Tidak ada penilaian "Kurang" pada kedua tahun, menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menganggap aspek manajemen SDM tersebut buruk atau tidak memadai. Hal ini bisa dianggap sebagai indikasi bahwa aspek tersebut secara umum dinilai baik oleh responden pada kedua tahun.

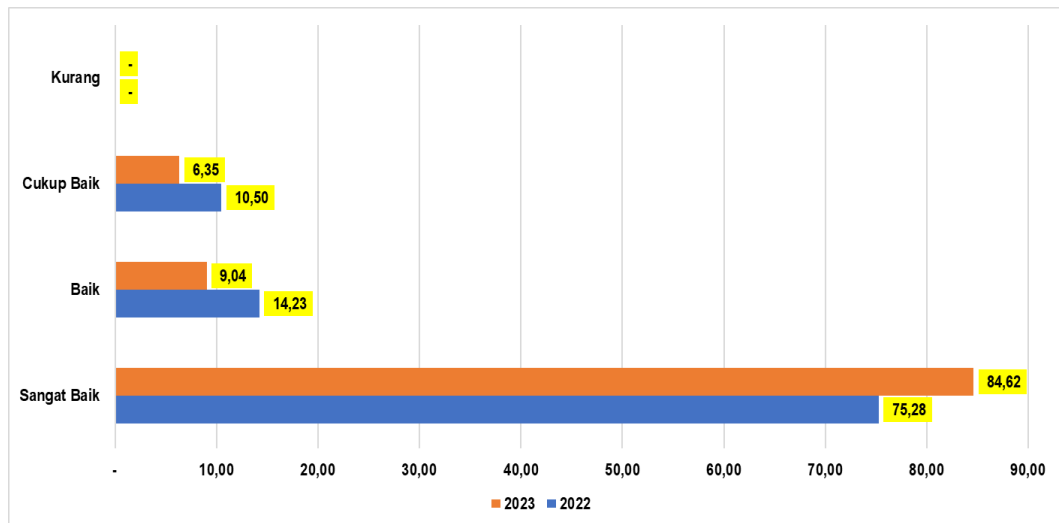
c. Peningkatan Signifikan dalam Penilaian "Sangat Baik"

Peningkatan yang signifikan dalam penilaian "Sangat Baik" dari 76,46% menjadi 82,69% menunjukkan bahwa banyak responden yang menganggap bahwa aspek manajemen SDM tersebut mengalami perbaikan atau pemenuhan kebutuhan yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

d. Perlu Analisis Lebih Lanjut

Meskipun peningkatan dalam penilaian "Sangat Baik" adalah hal positif, analisis lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami faktor-faktor apa yang menyebabkan peningkatan tersebut. Mungkin ada perubahan kebijakan atau implementasi program baru yang telah meningkatkan persepsi responden terhadap aspek manajemen SDM tersebut.

Dengan demikian, secara umum, peningkatan penilaian "Sangat Baik" menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam memperbaiki atau memenuhi kebutuhan dalam aspek manajemen SDM telah berhasil dan diapresiasi oleh responden pada tahun 2023. Evaluasi yang cermat dan pemahaman tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perubahan penilaian dapat membantu institusi untuk terus meningkatkan kualitas manajemen SDM mereka di masa mendatang.



Gambar 3. Hasil analisis perbandingan survei kepuasan dosen dan tendik aspek 2 tahun 2022 dengan tahun 2023.

Dalam menganalisis perbandingan data mengenai kegiatan pengembangan seperti studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dan sebagainya dari tahun 2022 ke 2023, beberapa temuan penting dapat diperhatikan:

a. Peningkatan Keseluruhan Penilaian

Terdapat peningkatan signifikan dalam penilaian keseluruhan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penilaian "Sangat Baik" meningkat secara signifikan dari 75,28% menjadi 84,62%. Sementara itu, penilaian "Baik" turun dari 14,23% menjadi 9,04%, dan penilaian "Cukup Baik" turun dari 10,50% menjadi 6,35%.

b. Tidak Ada Penilaian "Kurang"

Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap kegiatan pengembangan baik pada tahun 2022 maupun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan tersebut dianggap memadai atau baik oleh responden pada kedua tahun.

c. Peningkatan Signifikan dalam Penilaian "Sangat Baik"

Peningkatan yang signifikan dalam penilaian "Sangat Baik" dari tahun 2022 ke 2023 menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan tersebut mengalami peningkatan kualitas atau kepuasan yang lebih tinggi dari responden. Ini mungkin disebabkan oleh peningkatan dalam penyelenggaraan acara-acara tersebut,

keberhasilan dalam memilih topik yang relevan, atau peningkatan dalam kualitas penyelenggaraan secara keseluruhan.

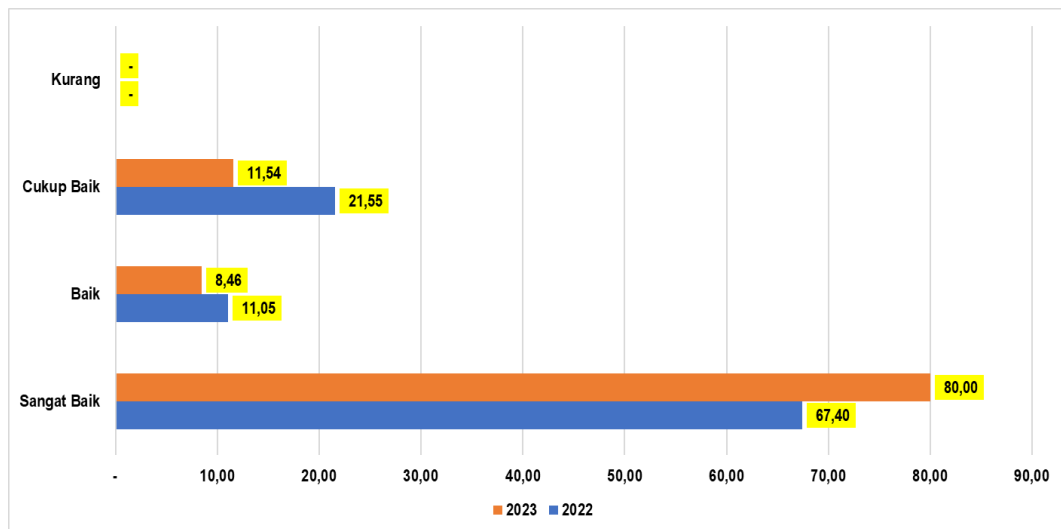
d. Penurunan dalam Penilaian "Baik" dan "Cukup Baik"

Meskipun peningkatan signifikan terjadi pada penilaian "Sangat Baik", terjadi penurunan pada penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Hal ini menunjukkan bahwa responden mungkin lebih kritis dalam menilai kualitas kegiatan pengembangan tersebut, atau ada aspek-aspek tertentu yang dapat ditingkatkan untuk memenuhi harapan mereka.

e. Perlu Analisis Lebih Lanjut

Meskipun peningkatan penilaian "Sangat Baik" adalah hal yang positif, analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor apa yang menyebabkan perubahan penilaian tersebut. Hal ini dapat meliputi peningkatan dalam kualitas penyelenggaraan, relevansi materi, atau partisipasi yang lebih aktif dari responden.

Dengan demikian, perbandingan data ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan mengalami peningkatan signifikan dalam penilaian "Sangat Baik" dari tahun 2022 ke 2023, tetapi ada potensi area perbaikan dalam hal peningkatan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik". Evaluasi yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian tersebut dapat membantu institusi untuk terus meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan mereka di masa mendatang.



Gambar 3. Hasil analisis perbandingan survei kepuasan dosen dan tendik aspek 3 tahun 2022 dengan tahun 2023.

Dalam menganalisis perbandingan data mengenai aspek skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma dari tahun 2022 ke 2023, beberapa temuan penting dapat diperhatikan:

a. Peningkatan Keseluruhan Penilaian

Terjadi peningkatan keseluruhan dalam penilaian dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penilaian "Sangat Baik" meningkat dari 67,40% menjadi 80,00%. Meskipun peningkatan ini cukup signifikan, perlu dicatat bahwa penilaian "Baik" dan "Cukup Baik" juga mengalami penurunan yang kecil.

b. Peningkatan dalam Penilaian "Sangat Baik"

Peningkatan yang signifikan dalam penilaian "Sangat Baik" menunjukkan bahwa skema tersebut dianggap lebih efektif atau memuaskan pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini bisa disebabkan oleh perubahan atau peningkatan dalam implementasi skema, serta mungkin adanya perbaikan dalam sistem pengakuan dan penghargaan.

c. Penurunan dalam Penilaian "Baik" dan "Cukup Baik"

Meskipun penilaian "Sangat Baik" mengalami peningkatan, penilaian "Baik" dan "Cukup Baik" mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa ada

aspek-aspek tertentu dalam skema tersebut yang mungkin tidak sepenuhnya memuaskan bagi responden, meskipun skema secara keseluruhan dianggap lebih baik.

d. Tidak Ada Penilaian "Kurang"

Tidak adanya penilaian "Kurang" menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menganggap skema tersebut kurang memadai atau buruk, baik pada tahun 2022 maupun 2023.

Dengan demikian, perbandingan data menunjukkan bahwa skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta mentoring mengalami peningkatan dalam penilaian "Sangat Baik" dari tahun 2022 ke 2023. Meskipun demikian, ada potensi untuk meningkatkan penilaian "Baik" dan "Cukup Baik" agar skema tersebut dapat lebih memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan perubahan dalam penilaian tersebut dan untuk mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan dalam implementasi skema tersebut.

3. Rekomendasi Hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Tahun 2023.

a. Aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun.

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 yang menyeluruh terhadap kebijakan dan praktik terkait dengan perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun. Evaluasi ini harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti relevansi, efektivitas, keberlanjutan, dan dampak terhadap tujuan dan nilai-nilai institusi, serta memastikan konsistensi dengan standar dan regulasi terkini.
- 2) Menyelenggarakan program pengembangan berkelanjutan yang holistik bagi staf akademik dan tenaga kependidikan. Program ini harus dirancang untuk

meningkatkan keterampilan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal, serta memperkuat pemahaman tentang perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tren pendidikan terkini.

- 3) Memastikan bahwa kebijakan dan praktik rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan staf menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang, identitas, atau karakteristik personal mereka. Hal ini mencakup pendekatan yang berbasis pada keadilan, keberagaman, dan kesetaraan.
- 4) Mengimplementasikan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan retensi staf berkinerja tinggi. Strategi ini dapat melibatkan pengakuan atas pencapaian, insentif yang menarik, serta dukungan yang berkelanjutan dalam bentuk pengembangan karir, pembinaan, dan keseimbangan kerja-hidup. Tujuannya adalah untuk mencegah kehilangan bakat dan pengalaman yang berharga bagi institusi.
- 5) Mengembangkan program pensiun yang komprehensif dan berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk membantu staf merencanakan pensiun mereka dengan baik, termasuk penyediaan informasi, sumber daya, dan layanan konseling yang diperlukan untuk memastikan transisi yang lancar ke tahap pensiun.
- 6) Membangun mekanisme pemantauan dan umpan balik yang efektif untuk memfasilitasi komunikasi antara staf dan manajemen. Mekanisme ini harus memungkinkan pertukaran informasi yang terbuka, evaluasi berkala terhadap keberhasilan program, serta identifikasi secara proaktif area-area yang memerlukan perbaikan atau inovasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia, institusi dapat memperkuat kapasitasnya untuk mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan staf, sekaligus mencapai tujuan strategis dan visi yang lebih luas.

- b. Aspek kegiatan pengembangan.

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. Ini mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, serta program pengembangan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan perkembangan tren industri.
- 2) Mendorong kolaborasi dan pembentukan jaringan dengan institusi dan organisasi terkait untuk menyelenggarakan kegiatan pengembangan bersama. Hal ini memperluas akses dan kesempatan bagi staf untuk terlibat dalam kegiatan yang relevan dengan bidangnya, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik.
- 3) Melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas dan dampak kegiatan pengembangan yang diselenggarakan. Evaluasi ini mencakup analisis terhadap kepuasan peserta, peningkatan keterampilan dan pengetahuan, serta dampaknya terhadap kinerja staf dan pencapaian tujuan institusi.
- 4) Memastikan bahwa kegiatan pengembangan mudah diakses oleh semua staf, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau waktu. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan opsi daring, rekaman acara, atau fleksibilitas waktu yang lebih besar untuk mengakomodasi kebutuhan individu.
- 5) Memberikan pengakuan dan insentif kepada staf yang aktif berpartisipasi dan berkontribusi dalam kegiatan pengembangan. Pengakuan ini bisa berupa pemberian sertifikat, penghargaan, atau kesempatan untuk kemajuan karier, yang dapat memotivasi staf untuk terlibat secara aktif dalam pengembangan diri mereka.
- 6) Membangun dan mempromosikan budaya pembelajaran yang inklusif dan berkelanjutan di seluruh institusi. Ini melibatkan menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide, kolaborasi, dan refleksi diri, serta

mendorong staf untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka melalui pendekatan yang terbuka dan progresif.

Dengan mengadopsi pendekatan ini, institusi dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan pengembangan staf yang efektif, berkelanjutan, dan relevan dengan tuntutan zaman dan perkembangan bidang ilmu.

c. Aspek skema pemberian *reward* and *punishment*, pengakuan, serta mentoring.

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. Hal ini mencakup pengembangan pedoman yang jelas dan komunikasi yang efektif kepada seluruh staf tentang bagaimana skema tersebut diimplementasikan, 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. Kriteria ini harus mudah dipahami dan dapat diakses oleh semua staf, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan dan standar yang diinginkan dari mereka.
- 3) Memberikan pengakuan dan apresiasi secara teratur kepada staf yang telah berkinerja baik atau mencapai prestasi yang luar biasa dalam pelaksanaan tridharma. Penghargaan bisa diberikan secara formal melalui program penghargaan institusi, serta secara informal melalui apresiasi langsung dari atasan atau rekan kerja.
- 4) Menyediakan program mentoring yang terstruktur dan berkelanjutan untuk membantu staf dalam pengembangan karier mereka. Program ini harus dirancang untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional staf, 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. Hal ini termasuk pembuatan ruang untuk diskusi terbuka antara staf dan atasan mengenai

kinerja dan pengembangan pribadi, sehingga staf dapat terus memperbaiki diri dengan mendapatkan masukan yang bermanfaat.

- 6) Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas skema pemberian reward and punishment, pengakuan, serta mentoring. Evaluasi ini harus melibatkan partisipasi staf dan pihak terkait lainnya, serta mendorong perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dan hasil evaluasi tersebut untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi skema 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.

Temuan dari analisis mendalam survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak menunjukkan beberapa poin kunci terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di institusi tersebut. Pertama, tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kebijakan manajemen SDM, terutama dalam konteks rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir, mencerminkan keberhasilan pendekatan yang diambil oleh IAIN Pontianak. Hal ini menunjukkan 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 memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan pengalaman kerja dan perkembangan profesional para stakeholder. Integrasi standar-standar ini menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kompetensi serta pelayanan di seluruh institusi. Dengan memperhatikan perspektif nasional dan internasional, IAIN Pontianak menegaskan komitmennya terhadap standar mutu yang tinggi, yang memperkuat posisinya sebagai lembaga pendidikan yang relevan dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa IAIN Pontianak telah berhasil membangun fondasi yang kuat dalam pengelolaan SDM, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan para stakeholder tetapi juga meningkatkan kualitas dan reputasi institusi secara keseluruhan. Terus mempertahankan dan meningkatkan

keberhasilan ini akan membantu IAIN Pontianak tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Analisis menyatakan bahwa meskipun terdapat pencapaian positif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Pontianak, ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Pertama-tama, perbaikan dalam proses komunikasi dan transparansi terkait kebijakan SDM akan memperkuat hubungan antara manajemen dan para stakeholder. Ini menandakan perlunya meningkatkan saluran komunikasi dan memastikan bahwa kebijakan-kebijakan yang diadopsi dipahami dengan jelas oleh semua pihak terkait. Selanjutnya, dukungan yang lebih besar untuk pengembangan profesional menjadi prioritas. Ini berarti memastikan bahwa dosen dan tenaga kependidikan memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi mereka terhadap misi institusi.

Keseluruhan analisis menekankan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan SDM di IAIN Pontianak. Dengan 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, tetapi 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 <i>reward and punishment</i>				
10	Skema Pemberian <i>Reward and Punishment</i> , Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma				

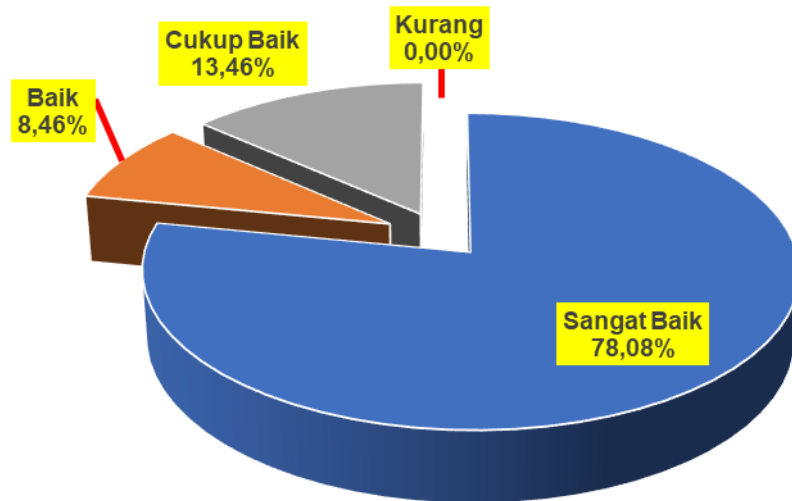
**Lampiran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia
(SDM) IAIN Pontianak Tahun 2023**

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.	1300	1075	116	109	-	1300	82,69	8,92	8,38	-	100
1	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik	260	203	22	35	-	260	78,08	8,46	13,46	-	100
2	Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan	260	204	29	27	-	260	78,46	11,15	10,38	-	100
3	Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor	260	222	26	12	-	260	85,38	10,00	4,62	-	100
4	Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	260	223	18	19	-	260	85,77	6,92	7,31	-	100
5	Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik	260	223	21	16	-	260	85,77	8,08	6,15	-	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	1040	880	94	66	-	1040	84,62	9,04	6,35	-	100
6	Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	260	225	30	5	-	260	86,54	11,54	1,92	-	100
7	Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan	260	210	29	21	-	260	80,77	11,15	8,08	-	100
8	Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan	260	230	18	12	-	260	88,46	6,92	4,62	-	100
9	Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	260	215	17	28	-	260	82,69	6,54	10,77	-	100
C	Aspek Skema pemberian reward and punishment	260	208	22	30	-	260	80,00	8,46	11,54	-	100
10	Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma	260	208	22	30	-	260	80,00	8,46	11,54	-	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 78,08%, 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 8,46% responden memberikan penilaian "Baik" dan 13,46% 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.

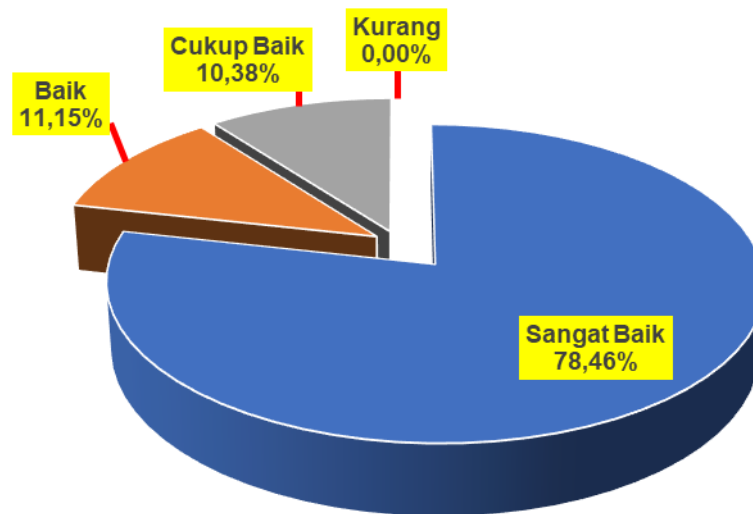
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 78,46%, 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" (11,15%) dan "Cukup Baik" (10,38%), 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.

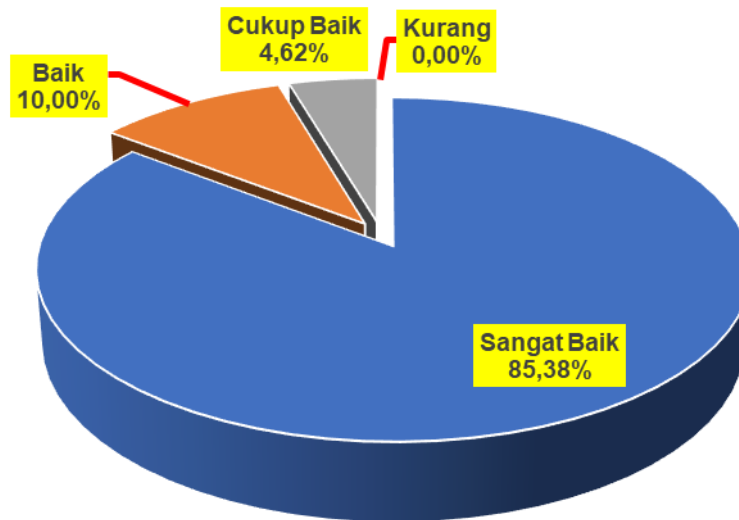
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 85,38%, 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" (10,00%) dan "Cukup Baik" (4,62%). 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.

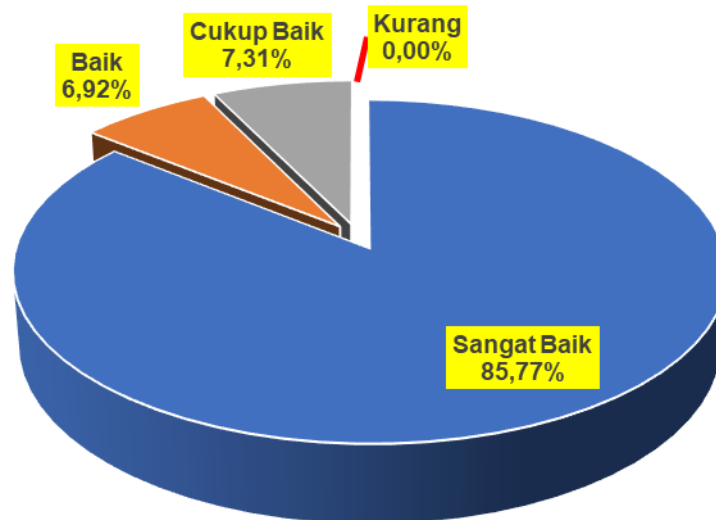
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 85,77%, 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" (6,92%) dan "Cukup Baik" (7,31%). 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.

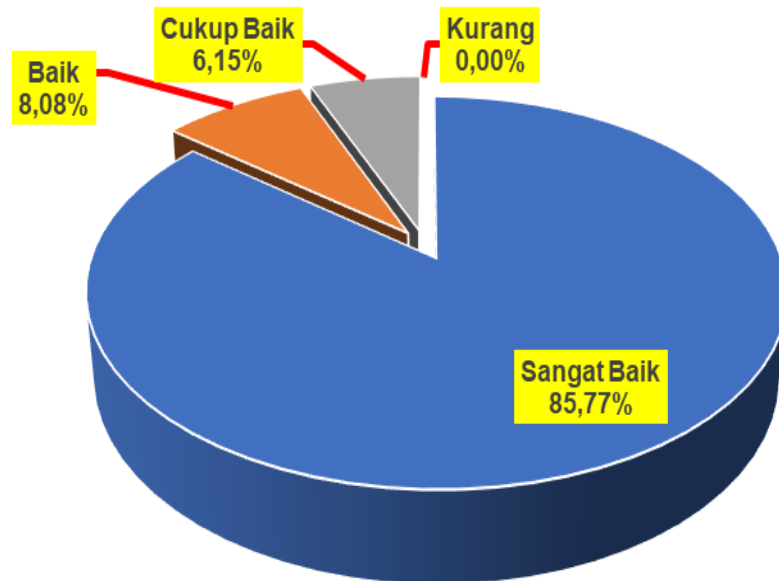
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 85,77%, 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" (8,08%) dan "Cukup Baik" (6,15%). 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

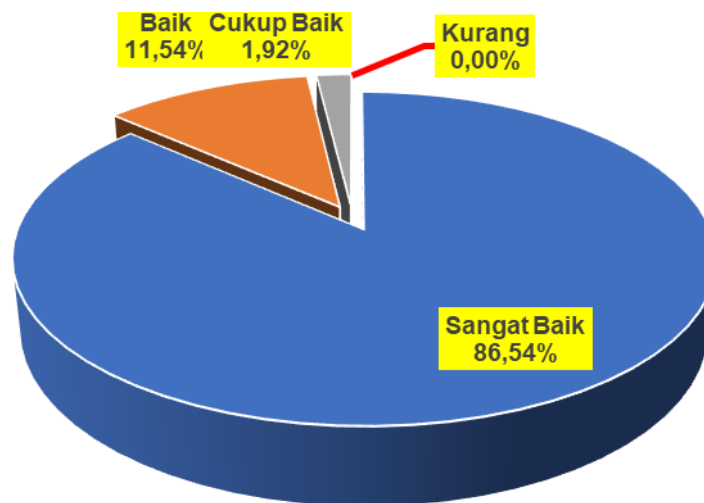
Hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam hal skema pemberhentian dan pensiun memberikan indikasi bahwa proses ini telah berhasil dan dianggap efektif oleh para stakeholder. Penting untuk menjaga transparansi, keadilan, dan keberlanjutan dalam proses pemberhentian dan pensiun. 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 86,54%, 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 55,54% dan 1,92%, 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.

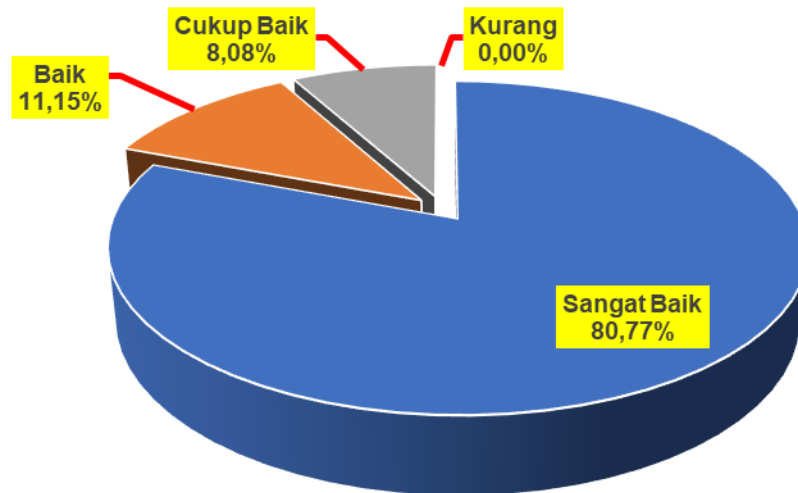
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 80,77%, 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 11,15% dan 8,08%, 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.

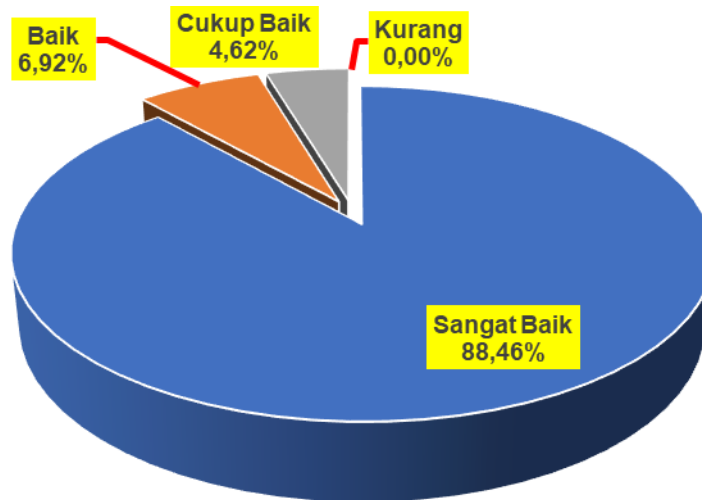
c. Tidak Ada Penilaian Negatif

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 88,46%, 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 6,92% dan 4,62%, 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

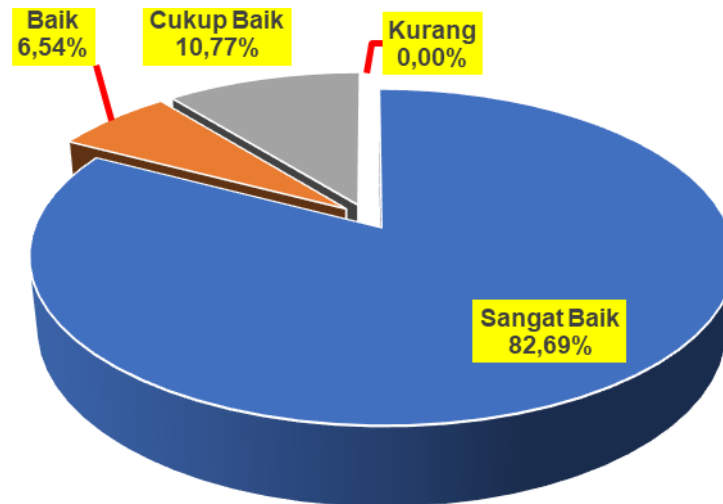
Data menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang" terhadap dukungan fakultas dan program studi. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, tingkat dukungan ini dianggap memadai dan memberikan kontribusi yang penting dalam mendukung proses kenaikan pangkat dan jabatan.

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 82,69%, 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 6,54% dan 10,77%, 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.

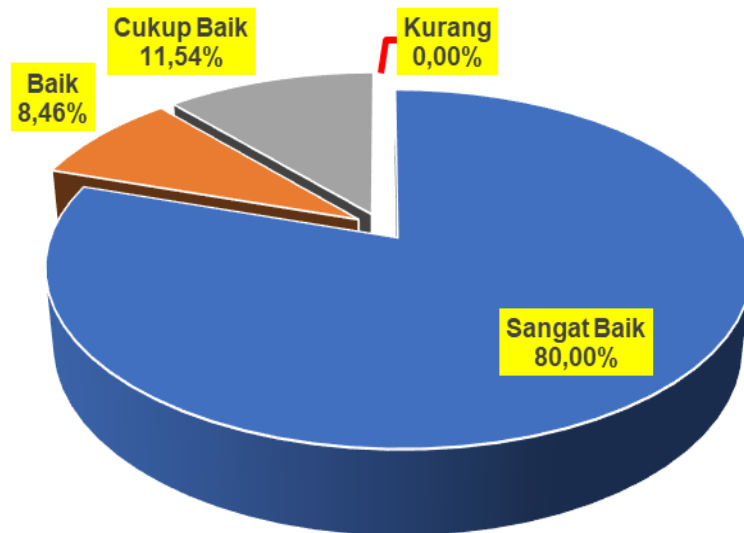
d. Implikasi dan Perbaikan

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 80,00%, 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 8,46% dan 11,54%, 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.