

LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN KRETERIA SUMBER DAYA MANUSIA



Lembaga Pengembangan dan
Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP)



2022
UNIVERSITAS TADULAKO

LEMBAR PENGESAHAN



LAPORAN

Survey Kepuasan Dosen

Kriteria IV: Sumber Daya Manuasi
di lingkungan Universitas Tadulako
Tahun 2022

Disahkan di Palu

Pada Hari Kamis, 22 Desember 2022

Ketua LPPMP UNTAD,



Prof. Dr. Burhanuddin Sundu., MSc., Ag., Pd.D.

NIP. 19660605 199403 1 003

Ketua Tim,

Drs. Syamsu, M. Si.

NIP. 19651231 199103 1 020

Prakata

Kami dengan senang hati mempersembahkan laporan hasil Survei Kepuasan Dosen terhadap sumber daya manusia (SDM) Universitas Tadulako Tahun Akademik 2021/2022. Laporan ini merupakan hasil kerja keras tim survey yang bertujuan untuk mengukur kepuasan dosen terhadap sumber daya manusia (SDM) Universitas Tadulako . Survey ini adalah bagian integral dari komitmen Universitas Tadulako untuk memberikan pelayanan berkualitas bagi seluruh civitas akademika maupun mitra Untad. Dengan melakukan survey secara berkala, kami berusaha untuk terus meningkatkan layanan dan fasilitas yang kami sediakan.

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh civitas akademika dan mitra eksternal yang telah berpartisipasi aktif dalam survey ini. Partisipasi Anda sangat berharga bagi kami, dan hasil survey ini akan menjadi pedoman kami dalam merencanakan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Kami berharap laporan ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi seluruh komunitas universitas, termasuk dosen, staf, dan pimpinan universitas, untuk bersama-sama bekerja menuju peningkatan yang berkelanjutan dalam kualitas pendidikan yang kami tawarkan. Kami juga mengundang Anda untuk memberikan umpan balik dan saran yang dapat membantu kami dalam perbaikan lebih lanjut. Terakhir, kami ingin menyampaikan terima kasih khusus kepada tim survey kepuasan yang telah bekerja keras untuk menyelesaikan survey ini dan merangkum hasilnya dalam laporan ini.

Sekali lagi, terima kasih atas kontribusi Anda dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas Tadulako. Semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua.

Palu, November 2023

Penyusun

Daftar Isi

<u>PRAKATA</u>	<u>I</u>
<u>DAFTAR ISI</u>	<u>II</u>
<u>A. LATAR BELAKANG</u>	<u>1</u>
<u>B. DASAR HUKUM</u>	<u>2</u>
<u>C. TUJUAN SURVEI</u>	<u>3</u>
<u>D. HASIL SURVEI</u>	<u>4</u>
<u>E. SARAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT</u>	<u>5</u>
<u>F. KESIMPULAN</u>	<u>6</u>

A. Latar belakang

Salah satu penentu keberhasilan suatu perguruan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perguruan tinggi tersebut. Sumber Daya manusia ini memiliki peran yang sangat sentral dalam perguruan tinggi. Karena itu harus dikelola dan ditingkatkan kualitasnya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani. Berdasarkan permenristekdikti nomor 8 tahun 2015 bahwa Sumber daya manusia Untad terdiri atas Dosen dan tenaga kependidikan. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen di Untad terdiri atas Dosen tetap (PNS dan Non PNS) dan Dosen tidak tetap (profesi). Sedang tenaga kependidikan adalah pegawai Untad yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan di lingkungan Untad terdiri atas peneliti, pustakawan, pranata komputer, pranata laboratorium pendidikan, dan tenaga kependidikan lainnya.

Karena begitu sentralnya peranan SDM di perguruan tinggi, maka SDM ini harus dikelola dengan baik. Olehnya itu, Untad memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dalam rangka pengelolaan yang profesional dan berkualitas serta mewujudkan obyektivitas. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia perlu ditetapkan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untad yaitu:

- a. Sumber Daya Dosen
- b. Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan
- c. Perencanaan Pegawai
- d. Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
- e. Orientasi dan Penempatan Pegawai
- f. Pengembangan Karir Pegawai
- g. Retensi, Penghargaan dan Sanksi Pegawai
- h. Pemberhentian Pegawai

Perekrutan Dosen dilakukan berdasarkan Ketentuan dari kementerian Pendidikan, kebudayaan riset dan teknologi terutama jumlah dosen minimal pada setiap program studi serta rasio antara dosen dan mahasiswa. Universitas Tadulako terus berupa agar semua dosen terus mengembangkan diri baik secara kualitasnya (jenjang Pendidikan) maupun kualitas kepribadiannya. Salah satu upaya sebagaimana termuat dalam statuta Untad yaitu bahwa yang

bisa jadi pimpinan Untad adalah Dosen yang jenjang pendidikannya S3. Disamping itu tiap tahun diprogramkan kegiatan dengan tema pelayanan prima. Dan juga Universitas Tadulako sangat mendukung bagi dosen yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi terutama yang diselenggarakan oleh Lembaga dibawah naungan Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Universitas Tadulako juga sangat mendukung untuk pengembangan diri bagi tenaga kependidikan. Salah satu upaya adalah dengan mendukung bagi tenaga kependidikan yang mau melanjutkan studi ke strata S2, dan juga terus aktif mengirimkan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan dan diklat di seluruh Indonesia.

Universitas Tadulako juga memberikan penghargaan kepada semua sumber daya manusia yang ada di Untad berupa Remunerasi bagi dosen dan tunjangan kinerja bagi tenaga kependidikan. Untuk mendapatkan remunerasi dan tunjangan kinerja harus memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk tahun ini remunerasi dan tunjangan kinerja terjadi peningkatan yang sangat besar hampir 100% dari tahun-tahun sebelumnya. Saat ini Untad mempunyai 1361 Dosen yang terdiri atas 560 Kualifikasi Doktor dan 801 kualifikasi Magister. Dari 1361 Dosen terdapat 1159 yang berstatus ASN (PNS) dan 202 yang berstatus Non ASN (Non PNS). Sementara Tenaga Kependidikan Universitas Tadulako sebanyak 1183 yang terdiri atas 455 berstatus ASN (PNS) dan 728 yang berstatus Non ASN (Non PNS). Tenaga Kependidikan ini meliputi Pustakawan, Laboran Dan Administrasi Umum.

B. Dasar Hukum

Peraturan yang digunakan oleh Untad dalam mengelolah sumber daya manusia:

1. Standar SPMI Untad Tahun 2021 tentang SDM
 - a. Standar 5, yaitu standar Dosen Dan tenaga kependidikan
 - b. Standar 13, yaitu Standar Peneliti
 - c. Standar 21, yaitu standar Pelaksana Pengabdian kepada masyarakatStandar SPMI Untad didasarkan pada :
 - a. SK Rektor Untad tentang Pengangkatan Panitia Kegiatan Penyusunan Dokumen Standar SPMI Untad 2021 No. 1877/UN28/KP/2021
 - b. SK Rektor Untad tentang Penetapan standar SPMI Untad 2022 No. 63/UN28/OT/2022
 - c. Penetapan Rencana Kerja Tahun 2020, 2021, dan 2022 baik pada level Fakultas, Jurusan dan Program Studi.
2. Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya; Peraturan Menteri tentang Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit, Kenaikan Jabatan, Akademik/Pangkat Dosen
5. Peraturan Rektor Universitas Tadulako Nomor 05 Tahun 2022 Tentang Pedoman Dan Peraturan Akademik Universitas Tadulako Tahun Akademik 2022-2023.
6. SK Rektor Untad tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Untad No. 3465/UN28/KU/2022

7. Peraturan Rektor Universitas Tadulako Nomor 01 Tahun 2019 Tentang Kode Etik Sivitas Akademik Universitas Tadulako
8. SK Rektor Untad tentang Renstra Untad Tahun 2020 – 2024 No. 4166/UN28/KP/2019

Peraturan yang digunakan Universitas Tadulako dalam Merencanakan Sumber Daya manusianya:

1. Peraturan badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia nomor 9 tahun 2022 tentang tata cara penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan KemenPAN-RB Nomor 20 Tahun 2017 tentang kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil
4. Peraturan Rektor Universitas Tadulako Nomor 8 Tahun 2016 tanggal 4 Januari 2016 tentang Kepegawaian
5. Renstra Untad 2020-2024 (revisi) menyangkut rasio kecukupan sumber daya dan bidang keahlian yang dibutuhkan
6. Rencana Induk Pengembangan (RIP) 2015-2045
7. Buku Pedoman Standar Pengelolaan Universitas Tadulako (BP-SPGL-UTD-10-2012-01)
8. SK Rektor Untad tentang Renstra Untad Tahun 2020 – 2024 No. 4166/UN28/KP/2019
9. Statuta Universitas Tadulako Tahun 2015 (Permenristekdikti Nomor 8 Tahun 2015);
10. Organisasi Tata Kerja (OTK) Universitas Tadulako Tahun 2017 (Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2017)

Peraturan yang digunakan Universitas Tadulako dalam Merekrutmen Sumber Daya Manusiannya:

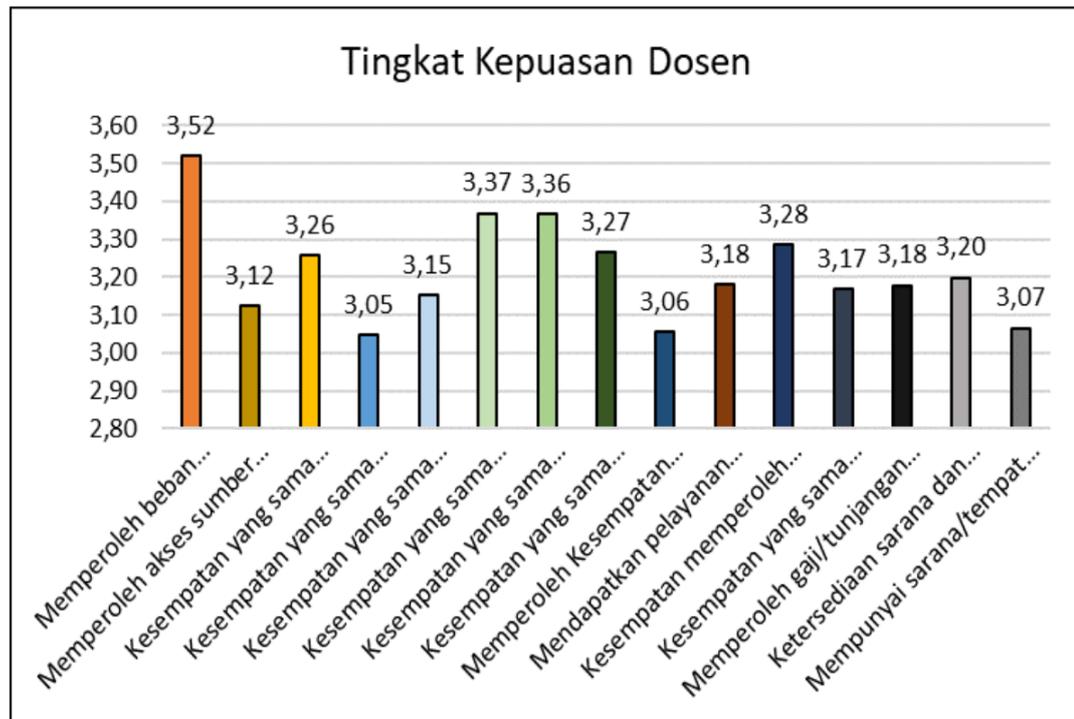
1. Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Untuk Daerah
2. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Rektor nomor 8 tahun 2016, tentang kepegawaian

C. Tujuan survei

Survei kepuasan dosen terhadap sumber daya manusia (SDM) Untad merupakan alat yang bertujuan untuk sistem pengelolaan SDM di Untad. Dengan melakukan survei kepuasan dosen terhadap sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi, institusi dapat memastikan bahwa mereka menjalankan sistem pengelolaan yang profesional dan berkualitas serta mewujudkan obyektivitas yang sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan.

D. Hasil Survei

Hasil survei indeks kepuasan sumber daya manusia (SDM) pada tahun akademik 2021/2022 (TS), diperoleh nilai rata-rata 3,22 dari 522 responden grafiknya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM

Berdasarkan Gambar 1. bahwa penilaian kepuasan oleh dosen dari 15 butir pernyataan semua masuk kategori baik. Ini berarti dosen merasa puas atas pengelolaan sumber daya manusia oleh Untad dengan nilai rata-rata 3,22. Nilai tertinggi adalah Memperoleh beban mengajar sesuai tupoksi dan kompetensinya. Ada tiga nilainya rendah dibandingkan yang lainnya yaitu Kesempatan yang sama dalam Mengikuti kursus, Memperoleh Kesempatan sebagai narasumber/staf ahli/tenaga ahli/visiting lecture/visiting seminar/mitra bestari dan Mempunyai sarana/tempat ruangan kerja yang memadai (meja, kursi, lemari, dll). Nilai yang rendah ini perlu mendapatkan perhatian untuk ditindak lanjuti dengan 1). memberikan kesempatan semua dosen untuk kursus, 2). memberikan kesempatan dan memotivasi kepada semua dosen untuk menjadi narasumber/ staf ahli dan 3) meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan Dosen.

1. Saran terhadap sumber daya manusia (SDM)

Sebagian besar responden memberikan saran untuk perbaikan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Untad dalam rangka meningkatkan pengelolaan SDM yang berkualitas. Beberapa diantaranya adalah peningkatan pengelolaan dan kualitas serta pelayanan yang diberikan kepada dosen.

Saran/Masukan

Semoga peningkatan sarana dan prasarana mendapatkan perhatian yang lebih. Utamanya per parkir dan ruang dosen

RUANG KULIAH LABORATORIUM DLL PERLU PEMBENAHAM SECEPATNYA

Mohon dibenahi kelistrikan dan jaringan internet.. serta perlu sinkronisasi semua sistem aplikasi yang digunakan..

Mantap semua

Perlu penambahan fasilitas ruang kuliah kelas laboratorium bagi Program Studi Baru

layanan penunjang pendidikan dan pelatihan perlu ditingkatkan, sarana dan prasarana masih lebih ditingkatkan

Perlu penambahan ruangan dan fasilitasnya untuk perkuliahan online

Peningkatan dalam pelayanan

E. Saran dan Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil survey, terdapat beberapa area yang memerlukan perbaikan. Beberapa saran dan rencana tindak lanjut yang dapat diambil adalah:

1. Persentase jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional guru besar terhadap jumlah seluruh dosen tetap
 - a. Membuat perencanaan karir dosen berdasarkan kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional mulai dari tingkat jurusan
 - b. Upaya percepatan guru besar melalui : Pendampingan penulisan artikel ilmiah yang memenuhi kriteria publikasi pada jurnal internasional bereputasi dan bantuan pendanaan publikasi. Visiting professor
2. Rata-rata jumlah Penelitian Dosen dalam 3 tahun terakhir
 - a. Judul penelitian yang dibuat oleh masing-masing dosen sudah sesuai dengan road map penelitian di tingkat Universitas.
 - b. Meningkatkan jumlah judul penelitian yang dibiayai per tahun
 - c. Memprogramkan workshop penulisan proposal penelitian baik di tingkat Universitas maupun di tingkat nasional

3. Rata-rata PKM per dosen per tahun dalam 3 tahun terakhir
 - a. Judul penelitian yang dibuat oleh masing-masing dosen sudah sesuai dengan road map pengabdian kepada masyarakat di tingkat Universitas
 - b. Meningkatkan jumlah judul pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai per tahun
 - c. Memprogramkan workshop penulisan proposal pengabdian kepada masyarakat baik di tingkat Universitas maupun di tingkat nasional

F. Kesimpulan

Hasil survei menunjukkan bahwa Sebagian besar dosen merasa puas dengan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh Untad. Namun, masih ada beberapa area yang memerlukan perbaikan. Untad akan terus berupaya melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas dan pengelolaan SDM dan memenuhi harapan responden.

Laporan ini digunakan sebagai dasar untuk perencanaan strategis Untad dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan layanan yang diberikan kepada civitas akademika Untad. Terima kasih kepada semua responden yang telah berpartisipasi dalam survei ini.