



**LAPORAN SURVEY KEPUASAN  
DOSEN & TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA  
MANUSIA  
2024/2025**



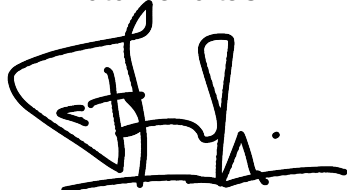
**Program Studi Doktor Ilmu Pertanian  
Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman  
Jl. Krayan Kampus Gunung Kelua Gedung C18 Samarinda 75119**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**LAPORAN EVALUASI KEPUASAN DOSEN & TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP PENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA  
PERIODE TAHUN 2024/2025  
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

Samarinda, 7 Desember 2024  
Mengetahui,

Ketua Pusat Gugus Jaminan  
Mutu Fakultas



Tetty Wijayanti S.P, M.P.  
NIP. 19780411 200012 2 001

Ketua Program Studi



Prof. Dr.sc.agr. Nurhasanah, S.P., M.Si.  
NIP. 19751027 2005 01 2 002

Dekan Fakultas Pertanian



Prof. Dr. Ir. H. Rusdiansyah, M.Si.  
NIP. 19610917 198703 1 005

## DAFTAR ISI

<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang</b>	<b>1</b>
<b>B. Tujuan</b>	<b>2</b>
<b>C. Responden</b>	<b>3</b>
<b>D. Ruang Lingkup</b>	<b>3</b>
<b>E. Persiapan dan Pelaksanaan Survei</b>	<b>4</b>
<b>F. Teknik Survei, Instrumen Pengukuran dan Nilai Skor</b>	<b>5</b>
<b>HASIL PENGOLAHAN DATA SURVEI</b>	<b>6</b>
<b>PENUTUP</b>	<b>9</b>
<b>A. Kesimpulan</b>	<b>9</b>
<b>B. Saran dan Tindak Lanjut</b>	<b>9</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>13</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung berbagai aspek pencapaian tujuan institusi, termasuk dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan inti dari tridarma perguruan tinggi. SDM, baik dosen maupun tenaga kependidikan (tendik), memegang peranan kunci sebagai penggerak utama aktivitas akademik dan non-akademik yang menjadi fondasi keberhasilan institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif, profesional, adil, dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak, terutama di tingkat program studi yang merupakan ujung tombak pelaksanaan program pendidikan tinggi. Salah satu upaya strategis dalam pengelolaan SDM adalah melakukan evaluasi berkala untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap layanan yang disediakan, guna memastikan pengelolaan SDM dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi mereka. Hal ini menjadi sangat relevan dalam Program Studi Doktor Ilmu Pertanian, yang sebagai bagian dari lembaga pendidikan tinggi, menghadapi tantangan dan dinamika perkembangan yang terus berubah, baik di tingkat nasional maupun global.

Program Studi Doktor Ilmu Pertanian memerlukan pengelolaan SDM yang tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis, karena dosen dan tendik tidak sekadar menjalankan tugas harian, melainkan juga berperan sebagai mitra dalam mewujudkan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas. Dalam ekosistem pendidikan tingkat doktoral, tuntutan terhadap profesionalisme, inovasi, dan kolaborasi semakin tinggi, sehingga pengelolaan SDM harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karier yang memadai, serta dukungan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik para dosen dan tendik. Oleh karena itu, evaluasi terhadap

kepuasan SDM bukan hanya menjadi langkah rutin, melainkan juga bagian integral dari strategi pengelolaan program studi yang adaptif dan progresif.

Program Studi Doktor Ilmu Pertanian memanfaatkan momentum untuk melaksanakan evaluasi kepuasan dosen dan tendik terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM. Evaluasi ini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai sejauh mana layanan pengelolaan SDM telah memenuhi harapan dosen dan tendik, sekaligus mengidentifikasi area yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi berbagai dimensi seperti kejelasan kebijakan SDM, transparansi dalam manajemen, peluang pengembangan profesional, fasilitas pendukung kerja, hingga keseimbangan beban kerja yang dirasakan. Proses evaluasi ini diharapkan tidak hanya menghasilkan umpan balik yang bermanfaat bagi pengelola program studi tetapi juga menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan.

Hasil evaluasi nantinya akan menjadi masukan strategis bagi Fakultas Pertanian dalam merumuskan langkah-langkah pengembangan pengelolaan SDM yang lebih baik. Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi dosen serta tendik, diharapkan pengelolaan SDM dapat semakin terarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Selain itu, pengelolaan SDM yang optimal akan memberikan dampak positif pada kualitas layanan akademik yang diberikan kepada mahasiswa, sekaligus memperkuat posisi program studi dalam mencetak lulusan berkualitas tinggi yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Melalui evaluasi ini, Program Studi Doktor Ilmu Pertanian berkomitmen untuk terus beradaptasi dan berkembang, guna memastikan pengelolaan SDM menjadi landasan yang kokoh bagi keberhasilan tridarma perguruan tinggi di masa mendatang.

## **B. Tujuan**

Laporan ini disusun untuk menyajikan gambaran hasil evaluasi terkait kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber

daya manusia (SDM) selama periode 2024/2025 di Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman. Adapun tujuan utama dari survei ini adalah:

1. Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan yang diberikan oleh pengelola SDM.
2. Mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.
3. Menyusun rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM berdasarkan analisis persepsi dan tingkat kepuasan para responden.

### **C. Responden**

Responden dalam survei ini terdiri dari dosen tetap dan tenaga kependidikan yang berkontribusi dalam penyelenggaraan kegiatan akademik pada Tahun Akademik 2024/2025. Responden dikelompokkan ke dalam dua kategori utama:

1. Dosen tetap, yang memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang doktoral.
2. Tenaga kependidikan, yang berperan mendukung kelancaran operasional akademik serta administratif program studi.

Pemilihan responden didasarkan pada kriteria partisipasi aktif dalam aktivitas akademik maupun administratif di Fakultas Pertanian, dengan tambahan syarat pengalaman kerja minimal satu tahun. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan respons yang diberikan memiliki relevansi dan kualitas yang sesuai dengan evaluasi pengelolaan SDM.

### **D. Ruang Lingkup**

Survei ini mencakup berbagai dimensi dalam pengelolaan SDM di Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman, meliputi: proses rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar serta kependidikan; mekanisme penugasan dan pengangkatan; pengaturan beban kerja dan tugas; program pengembangan profesional; sistem penghargaan dan sanksi;

pengembangan karier; serta prosedur pemberhentian dan pensiun. Dengan mencakup aspek-aspek tersebut, survei ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang pengelolaan SDM serta dampaknya terhadap tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.

#### **E. Persiapan dan Pelaksanaan Survei**

Survei dilaksanakan pada periode 2024/2025 dengan memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

**Persiapan.** Langkah awal melibatkan penyusunan kerangka konseptual yang mencakup faktor-faktor utama yang akan diukur dalam survei, seperti proses rekrutmen dan seleksi, penugasan dan penempatan, pengelolaan beban kerja dan tugas, pengembangan profesional dan karier, sistem penghargaan dan sanksi, kesejahteraan serta fasilitas pendukung, pengelolaan pemberhentian dan pensiun, kepuasan umum terhadap pengelolaan SDM, hingga peluang untuk memberikan masukan. Tim survei merancang kuesioner yang terdiri dari sepuluh instrumen untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM. Setiap instrumen dirancang untuk mengeksplorasi pandangan responden terkait implementasi pengelolaan SDM. Setelah kuesioner selesai dievaluasi dan dinyatakan layak digunakan, tim survei juga menyiapkan perangkat pendukung lainnya, termasuk platform survei daring serta jadwal pelaksanaan survei.

**Pelaksanaan.** Tahap ini dimulai dengan pendistribusian kuesioner kepada dosen dan tenaga kependidikan yang terlibat sebagai responden. Kuesioner dikirim melalui email, lengkap dengan tautan menuju survei daring yang telah disiapkan. Pelaksanaan survei dilakukan setiap akhir tahun akademik. Untuk meningkatkan partisipasi, tim survei secara berkala melakukan tindak lanjut kepada responden yang belum mengisi kuesioner, dengan tujuan memastikan tingkat respons yang optimal.

## **F. Teknik Survei, Instrumen Pengukuran dan Nilai Skor**

Penelitian ini menggunakan metode survei daring sebagai teknik utama. Metode ini dipilih karena keunggulannya dalam mempermudah distribusi kuesioner, pengumpulan data, serta efisiensi waktu dan biaya. Responden diminta mengisi kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala penilaian 1 hingga 4, di mana skor 1 menggambarkan "kurang memuaskan" dan skor 4 menggambarkan "sangat memuaskan." Indeks kepuasan dikelompokkan menjadi empat kategori: sangat puas ( $\geq 3,25$ ), puas (2,50–3,24), cukup (1,75–2,49), dan kurang puas (1,00–1,74). Data yang diperoleh melalui survei daring dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menghasilkan pemahaman menyeluruh mengenai tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.



## **BAB II**

### **HASIL PENGELOLAAN DATA SURVEI**

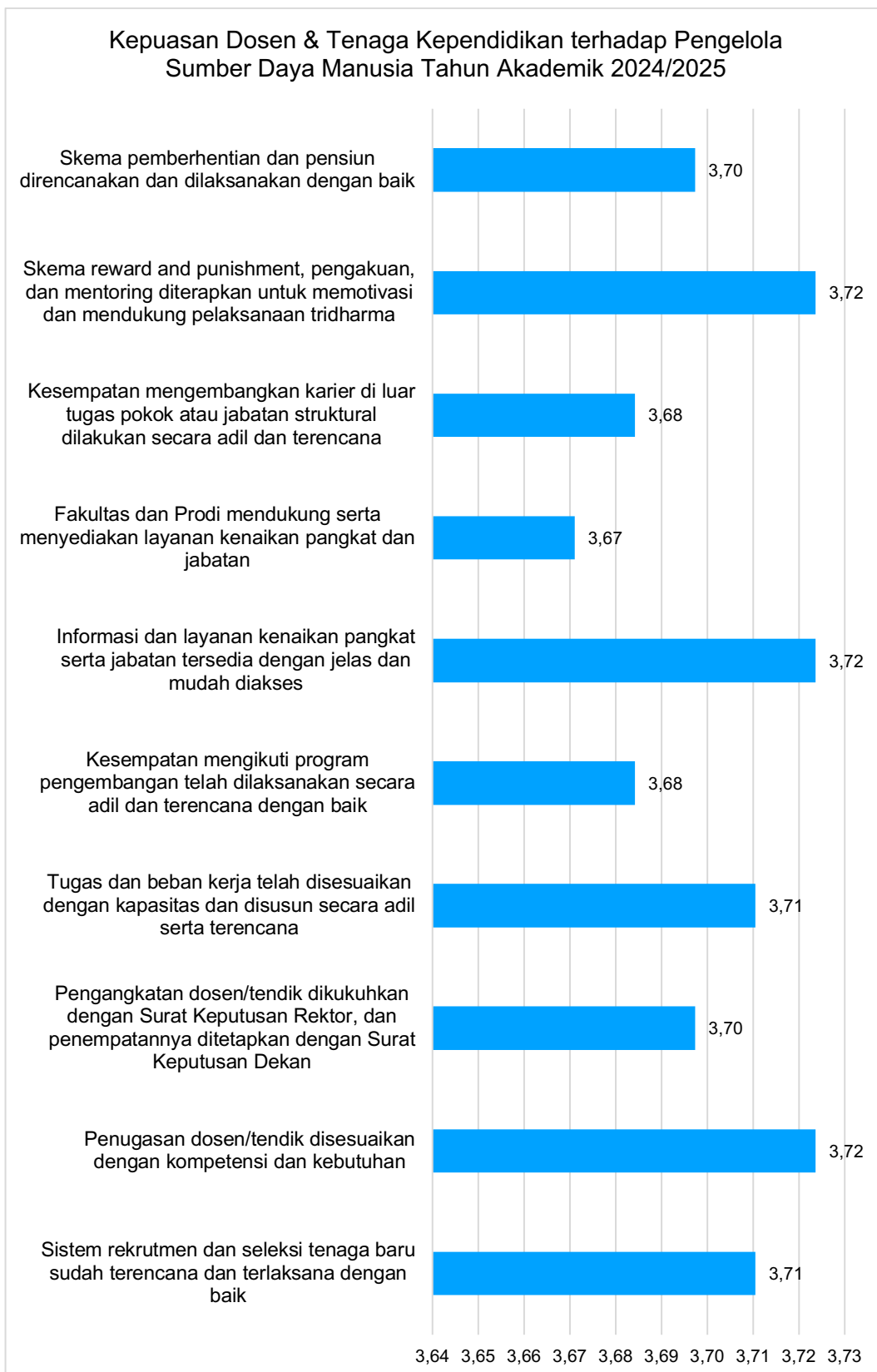
Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelola sumber daya manusia (SDM) periode 2024/2025 Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman, indeks kepuasan dosen dan tenaga kependidikan secara umum sangat puas ( $\geq 3,25$ ) dengan nilai rata-rata 3,55, dengan semua indikator berada pada kategori sangat puas. Sebanyak 72,1% responden menyatakan sangat puas, 26,1% menyatakan puas, dan 1,8% menyatakan cukup puas terhadap pengelolaan SDM yang dilakukan (Tabel 1).

Survei ini menjadi tolok ukur penting untuk mengevaluasi kualitas pengelolaan SDM, kinerja, produktivitas, perencanaan pengembangan karier, serta dalam menjaga kepuasan dan retensi tenaga pendidik sebagai bahan evaluasi. Hasil survei ini memberikan wawasan berharga mengenai area-area yang masih memerlukan perbaikan dan pengembangan. Survei ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan, tetapi juga berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, berdasarkan kategori penilaian yang digunakan, yaitu sangat puas ( $\geq 3,25$ ), puas (2,50–3,24), cukup (1,75–2,49), dan kurang puas (1,00–1,74), mayoritas dosen dan tenaga kependidikan memberikan tanggapan positif terhadap pengelolaan SDM, meskipun ada beberapa indikator yang mendapat respon kurang puas.

Skala penilaian yang digunakan adalah 1 hingga 4, di mana skor 1 menunjukkan kurang memuaskan dan skor 4 menunjukkan sangat memuaskan. Indikator dengan tingkat kepuasan sangat puas tertinggi berada pada pengangkatan dosen/tenaga kependidikan yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor dan penempatan yang ditetapkan oleh Dekan, yang memperoleh skor 3,82, dengan 84,2% responden menyatakan sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di bidang ini

sudah sangat baik. Indikator tingkat kepuasan sangat puas selanjutnya adalah pada skema pemberhentian dan pensiun yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, yang memperoleh skor 67,1%. Proses tersebut direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, memberikan kepastian bagi dosen dan tenaga kependidikan terkait masa depan karier mereka. Tidak ada tingkat kepuasan kurang puas pada semua indikator yang diamati, kecuali pada indikator sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru yang baik, serta indikator kesempatan mengikuti program pengembangan yang telah dilaksanakan secara adil dan terencana dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan perencanaan dan pelaksanaan yang lebih merata dalam akses dan kesempatan program pengembangan, serta sistem rekrutmen, sangat diperlukan.

Pada penugasan dosen dan tenaga kependidikan, distribusi tugas dan penempatan tenaga kerja sudah selaras dengan kapabilitas individu, yang menjadi salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja. Namun, pada kesempatan pengembangan karier, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam memperluas akses pengembangan karier yang lebih adil dan terencana. Indikator mengenai layanan kenaikan pangkat di fakultas dan program studi juga memerlukan peningkatan dalam hal aksesibilitas atau transparansi, agar kepuasan bisa lebih merata di kalangan dosen dan tenaga kependidikan. Sistem reward dan punishment menunjukkan kepuasan yang cukup tinggi, meskipun sekitar 10,5% responden merasa cukup puas, dan 48,7% merasa puas, yang menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan penerapan skema ini guna lebih memotivasi staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Terakhir, indikator terkait tugas dan beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas menunjukkan bahwa beban kerja telah diatur dengan cukup baik, meskipun ada beberapa staf yang merasa beban kerja bisa lebih disesuaikan dengan kemampuan individu.



**Gambar 1.** Grafik hasil kepuasan dosen & tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM 2024/2025

**Tabel 1.** Persentase tingkat kepuasan dosen & tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM 2024/2025

No	Indikator	Tingkat Kepuasan*			
		1	2	3	4
1	Sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru sudah terencana dan terlaksana dengan baik	0,0	1,3	26,3	72,4
2	Penugasan dosen/tendik disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan	0,0	1,3	25,0	73,7
3	Pengangkatan dosen/tendik dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor, dan penempatannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan	0,0	2,6	25,0	72,4
4	Tugas dan beban kerja telah disesuaikan dengan kapasitas dan disusun secara adil serta terencana	0,0	1,3	26,3	72,4
5	Kesempatan mengikuti program pengembangan telah dilaksanakan secara adil dan terencana dengan baik	0,0	2,6	26,3	71,1
6	Informasi dan layanan kenaikan pangkat serta jabatan tersedia dengan jelas dan mudah diakses	0,0	1,3	25,0	73,7
7	Fakultas dan Prodi mendukung serta menyediakan layanan kenaikan pangkat dan jabatan	0,0	2,6	27,6	69,7
8	Kesempatan mengembangkan karier di luar tugas pokok atau jabatan struktural dilakukan secara adil dan terencana	0,0	2,6	26,3	71,1
9	Skema reward and punishment, pengakuan, dan mentoring diterapkan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma	0,0	0,0	27,6	72,4
10	Skema pemberhentian dan pensiun direncanakan dan dilaksanakan dengan baik	0,0	2,6	25,0	72,4
	RATA-RATA	0,0	1,8	26,1	72,1

Secara keseluruhan, hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas tentang pengelolaan SDM di Fakultas Pertanian dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dengan fokus pada peningkatan sistem rekrutmen, kesempatan pengembangan karier, serta transparansi layanan kenaikan pangkat dan beban kerja yang lebih adil.

## **BAB III PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM Fakultas Pertanian, Universitas Mulawarman periode 2024/2025, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan secara keseluruhan sangat tinggi dengan nilai rata-rata 3,55, yang menunjukkan bahwa semua indikator berada dalam kategori sangat puas ( $\geq 3,25$ ). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan meliputi pengangkatan dosen dan tenaga kependidikan yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor, penugasan sesuai kompetensi, serta skema pemberhentian dan pensiun yang direncanakan dengan baik. Namun, meskipun sebagian besar responden merasa puas, terdapat beberapa area yang perlu perbaikan, seperti sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru serta kesempatan mengikuti program pengembangan yang lebih adil dan merata. Berdasarkan analisis tersebut, disarankan untuk meningkatkan perencanaan dan pelaksanaan yang lebih merata dalam akses dan kesempatan program pengembangan, memperbaiki transparansi dalam layanan kenaikan pangkat, serta meningkatkan skema reward and punishment untuk memotivasi staf. Selain itu, penting untuk melakukan perbaikan pada pengelolaan beban kerja dan distribusi tugas yang lebih sesuai dengan kemampuan individu, guna menjaga kepuasan kerja yang lebih merata di kalangan dosen dan tenaga kependidikan. Survei ini tidak hanya memberikan gambaran yang jelas mengenai pengelolaan SDM yang sudah baik, tetapi juga mengidentifikasi ruang untuk perbaikan yang dapat diterapkan untuk lebih meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan kepuasan dosen serta tenaga kependidikan di masa mendatang.

### **B. Saran dan Tindak lanjut**

Berikut adalah saran dan tindak lanjut dalam poin-poin untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM Fakultas Pertanian, Universitas

Mulawarman berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan:

**1. Saran:**

- a. Peningkatan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru: Merancang dan melaksanakan prosedur rekrutmen yang lebih transparan dan merata, memberikan kesempatan yang setara bagi semua calon tenaga kependidikan dalam proses seleksi.
- b. Pengembangan karier yang adil dan merata: Menyusun perencanaan pengembangan karier yang lebih inklusif, memberikan akses yang sama bagi seluruh staf dalam mengikuti program pengembangan, pelatihan, dan kegiatan profesional lainnya.
- c. Peningkatan transparansi dalam layanan kenaikan pangkat: Menyediakan informasi yang lebih jelas dan mudah diakses mengenai prosedur dan persyaratan kenaikan pangkat, serta memastikan bahwa seluruh staf memahami proses yang berlaku.
- d. Perbaikan skema reward and punishment: Meningkatkan penerapan skema penghargaan dan sanksi yang lebih jelas dan adil, memberikan insentif bagi staf yang berprestasi dan menetapkan aturan yang transparan untuk semua.
- e. Evaluasi pengelolaan beban kerja: Melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas dan beban kerja untuk memastikan bahwa beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu, sehingga staf tidak merasa terbebani.

**2. Tindak Lanjut:**

- a. Penyusunan rencana aksi konkret: Pengelola SDM perlu menyusun rencana aksi yang terperinci, dengan menetapkan prioritas, anggaran, dan timeline pelaksanaan untuk setiap saran yang telah diajukan.
- b. Pelaksanaan perbaikan secara terstruktur: Implementasi perbaikan harus dilakukan secara sistematis, dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan memastikan setiap langkah diambil sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

- c. Pemantauan dan evaluasi berkala: Melakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur untuk menilai efektivitas perbaikan yang diterapkan, serta memastikan bahwa perubahan yang dilakukan memberikan dampak positif bagi kualitas pengelolaan SDM.
- d. Pemberian umpan balik kepada staf: Memberikan umpan balik secara transparan kepada dosen dan tenaga kependidikan mengenai hasil evaluasi dan perbaikan yang telah dilaksanakan, untuk menjaga kepercayaan dan partisipasi mereka dalam proses pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

## LAMPIRAN

### Saran-saran

Pertahankan kinerja yg sdh ada
Mengangkat honorer segera mungkin karena sudah mengabdikan lebih dari 10 tahun
Melakukan banyak Pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta sikap individu tersebut.
kl bs setiap tahun tenaga tndek diberi kesempatan mengikuti workshop/ kursus atau training minimal 1x sesuai dgn minat selama berhubungan dgn tugas dan peningkatan kinerja dgn mengajukan proposal dan nantinya disetujui oleh atasan, demikian terima kasih semoga bs dikabulkan.. aminnnnnnnnnn YRA
Mohon ada anggaran untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi SDM sesuai bidangnya.
Perlu di tingkatkan sdm nya
Semoga lebih baik lagi
Melakukan Pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta sikap individu tersebut.
semangat berkerja untuk kita semua. semoga selalu terjaga rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan. AMIN YA ALLAH
semoga kedepannya bisa semakin baik lagi
Semoga bisa sama
Lebih ditingkatkan lagi pelayanannya
Semoga kedepan lebih baik lagi
Pertanyaan pada survei ini agak tdk sinkron dengan model jawaban. Mestinya pertanyaan dimulai dgn "Seberapa puas..." Penggunaan kata tanya 4W1H kurang pas. Atau langsung menggunakan pernyataan.





 Facebook



 Instagram



 Website