






# 2024

## **MONITORING DAN EVALUASI SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UIN DATOKARAMA PALU**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**MONEV SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Nama Dokumen	Laporan Monev Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan
Tanggal Penetapan	23 Juli 2024
Disusun oleh	Ketua Tim UPMF   Muhammad Sarib, S.Ag., M.Pd.I. NIP. 196904021996031001
Disetujui oleh	Wakil Dekan Bid. Akademik dan Pengembangan Lembaga   Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd. NIP.19751021 200604 2 001
Disahkan oleh	Dekan  Dr. Saepudin M Ashuri, S.Ag., M.Pd.I. NIP. 197312312005011070

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan ini dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai upaya untuk menilai dan meningkatkan efektivitas manajemen SDM di fakultas, yang merupakan elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan pendidikan.

Tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi pendidikan, pengajaran, dan administrasi di fakultas. Kepuasan mereka terhadap manajemen SDM, termasuk aspek pengelolaan kinerja, kesejahteraan, serta pengembangan karir, sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, melalui laporan ini, fakultas berupaya untuk mendengarkan dan memahami persepsi serta harapan tenaga kependidikan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih mendukung.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi dalam survei ini, serta kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini. Diharapkan, laporan ini dapat menjadi acuan penting dalam pengambilan kebijakan terkait manajemen SDM di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, serta berkontribusi dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pengembangan institusi, dan Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk serta kemudahan dalam setiap langkah kita menuju kemajuan yang lebih baik.

Palu, Juli 2024

Tim Penyusun

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I.....	5
PENDAHULUAN .....	5
A. Latar Belakang.....	5
B. Tujuan.....	6
C. Ruang Lingkup.....	6
D. Profil Responden .....	6
E. Instrumen Dan Pengolahan Data.....	6
F. Hasil Ujicoba Instrumen.....	7
BAB II .....	8
HASIL MONITORING DAN EVALUASI.....	8
A. Hasil Survey .....	8
B. Sistem Pelaporan dan Tindak Lanjut.....	8
BAB III.....	9
PENUTUP.....	9

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam operasional dan pencapaian tujuan di setiap institusi pendidikan, termasuk di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Selain dosen, tenaga kependidikan memegang peran penting dalam mendukung kegiatan akademik, administrasi, serta layanan lainnya yang esensial bagi kelancaran proses pendidikan. Manajemen SDM yang efektif menjadi faktor penentu bagi kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa dan tenaga pendidik.

Kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan kinerja, kesempatan pengembangan karir, kesejahteraan, lingkungan kerja, serta hubungan antarpegawai. Tingkat kepuasan ini menjadi indikator penting untuk mengukur bagaimana kebijakan dan praktik manajemen SDM diterapkan dan dirasakan oleh tenaga kependidikan di fakultas. Kepuasan yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja dan komitmen, sementara ketidakpuasan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas layanan.

Laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) ini disusun untuk menilai tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Melalui survei dan analisis data yang dilakukan, laporan ini bertujuan untuk mengidentifikasi area-area kekuatan dan kelemahan dalam manajemen SDM yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Dengan memahami persepsi dan harapan tenaga kependidikan, fakultas dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih tepat sasaran, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung.

Hasil dari Monev ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi fakultas dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM, serta dalam upaya berkelanjutan untuk mencapai visi dan misi fakultas melalui pengelolaan SDM yang unggul.

## **B. Tujuan**

1. Survey dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu.
2. Survey dilakukan untuk menjaring informasi guna pembuatan keputusan perbaikan.

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup survey ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang berada di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu tahun 2024.

## **D. Profil Responden**

Responden monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM adalah tenaga kependidikan di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu yang berjumlah 17 responden.

## **E. Instrumen Dan Pengolahan Data**

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM yang terdiri dari:

1. Pengembangan Kompetensi
2. Pengembangan Karir/Jabatan Tenaga kependidikan
3. Tugas Tambahan
4. Kebutuhan Kesejahteraan
5. Suasana Kerja

Setiap butir pernyataan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha dengan signifikansi 5%. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil akhir pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner ini valid untuk digunakan. Hasil survei kepuasan mahasiswa dihitung berdasarkan jumlah jawaban terhadap pilihan jawaban dengan menggunakan model skala likert (1-4) yang terdiri dari 4 kategori jawaban, yaitu: (1) Kurang Memuaskan, (2) Cukup Memuaskan, (3) Memuaskan, dan (4) Sangat Memuaskan.

Dalam pengolahan data, Indeks Kepuasan (IK) diperoleh dari skor perolehan angka dengan nilai maksimal 4. Selanjutnya nilai tersebut dikonversi ke skala 100 untuk menentukan kategori mutu. Adapun kategori mutu merujuk pada skala berikut :

Skala 100	Mutu
35 - 43.74	Kurang Memuaskan
43.76 - 62.50	Cukup Memuaskan
62.51 - 81.25	Memuaskan
81.26 - 100.00	Sangat Memuaskan

#### F. Hasil Ujicoba Instrumen

Berikut hasil uji validitas instrument survey kepuasan :

Kriteria	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
4	Kompetensi	0,695	0,48	Valid
	Karir	0,709	0,48	Valid
	Tugas Tambahan	0,754	0,48	Valid
	Kebutuhan Kesejahteraan	0,742	0,48	Valid
	Suasana Kerja	0,708	0,48	Valid

## BAB II HASIL MONITORING DAN EVALUASI

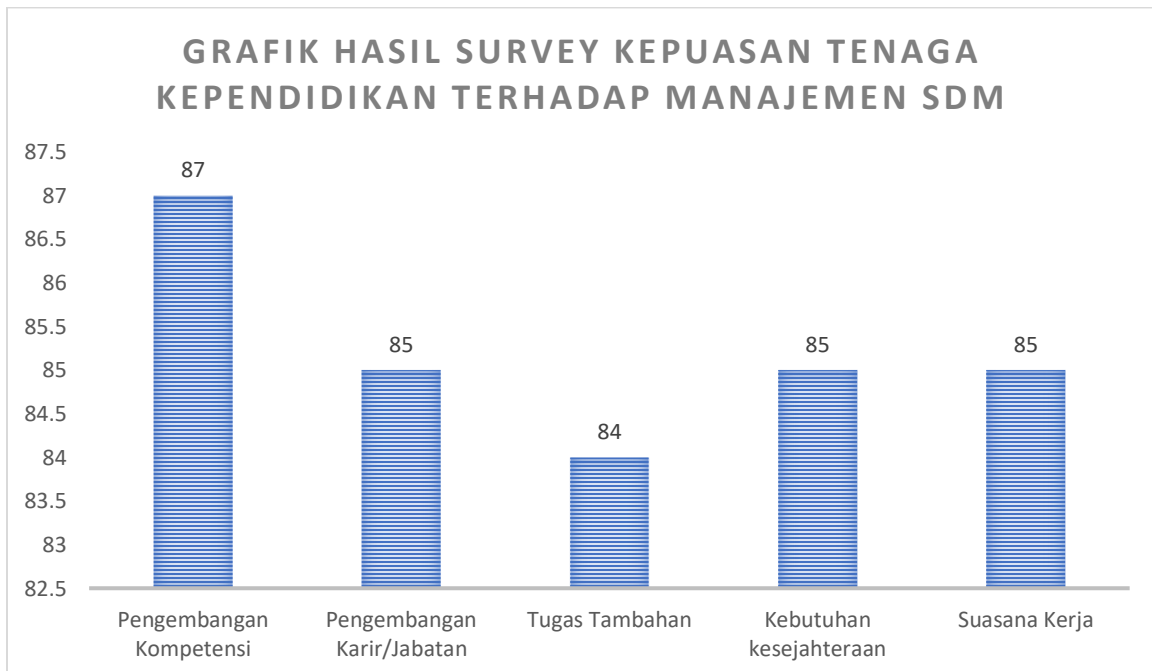
### A. Hasil Survey

Berikut dipaparkan hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM tahun 2024:

**Tabel Hasil Survey Kepuasan Tenaga kependidikan terhadap Manajemen SDM**

ASPEK KEPUASAN	Indeks Kepuasan
Pengembangan Kompetensi	87
Pengembangan Karir/Jabatan	85
Tugas Tambahan	84
Kebutuhan kesejahteraan	85
Suasana Kerja	85

Berikut grafik hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM tahun 2024:



### B. Sistem Pelaporan dan Tindak Lanjut

Hasil laporan disampaikan kepada Dekan dan para wakil Dekan. Laporan ini disertai dengan rekomendasi, sehingga rekomendasi tersebut dapat ditindak lanjut oleh pimpinan untuk perbaikan ke depan.



### **BAB III PENUTUP**

Berdasarkan hasil evaluasi kepuasan secara keseluruhan berada pada kategori sangat memuaskan. Meskipun demikian, perlu dilakukan evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan dan peningkatan pelayanan, sehingga nantinya dapat memberikan kepuasan yang lebih baik.

Demikian laporan pelaksanaan monitoring dan evaluasi survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu. Semoga dapat memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan ini secara menyeluruh.

## Lampiran 1

### KUISIONER KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN SDM FTIK UIN DATOKARAMA PALU

#### Petunjuk

1. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu
2. Dimohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
3. Partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen ini secara objektif sangat besar artinya bagi FTIK UIN Datokarama Palu untuk mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka perbaikan dan peningkatan dimasa depan.
4. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.

Mohon untuk menunjukkan tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan berikut ini berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu di lingkungan FTIK UIN Datokarama Palu dengan menggunakan skala di bawah ini:

1= Kurang Memuaskan

2= Cukup Memuaskan

3= Memuaskan

4= Sangat Memuaskan

#### a. Pengembangan Kompetensi

No	Penyataan	1	2	3	4
1	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan kesempatan untuk studi lanjut untuk dosen dan tenaga kependidikan.				
2	FTIK UIN Datokarama Palu memfasilitasi dosen atau tenaga kependidikan untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di				

	tempat kerja.				
3	FTIK UIN Datokarama Palu melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking.				
4	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi.				
5	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja.				
6	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian.				
7	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi.				

**b. Pengembangan Karir/Jabatan Dosen dan tenaga kependidikan**

<b>No</b>	<b>Penyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen dan tenaga kependidikan.				
2	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen dan tenaga kependidikan.				
3	FTIK UIN Datokarama Palu membantu peningkatan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan.				
4	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen dan tenaga kependidikan.				

**c. Tugas Tambahan**

<b>No</b>	<b>Penyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	FTIK UIN Datokarama Palu melibatkan tenaga kependidikan atau tenaga kependidikan dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas.				

2	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan kesempatan kepada dosen atau tenaga kependidikan dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus.				
3	Pemberian tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan.				

**d. Kebutuhan Kesejahteraan**

<b>No</b>	<b>Penyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	FTIK UIN Datokarama Palu memastikan Beban Kerja Dosen seimbang				
2	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan.				
3	FTIK UIN Datokarama Palu menyelenggarakan sistem penggajian yang berasas keadilan.				
4	FTIK UIN Datokarama Palu mengatur kebijakan pemberian cuti bagi dosen dan tenaga kependidikan dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan.				
5	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan fasilitas ibadah yang layak.				

**e. Kebutuhan Suasana Kerja**

<b>No</b>	<b>Penyataan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman.				
2	FTIK UIN Datokarama Palu mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis.				
3	FTIK UIN Datokarama Palu mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.				
4	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan kesempatan menyampaikan pendapat dan masukan.				

5	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai.				
---	---	--	--	--	--

**f. Pelayanan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Khusus Tenaga kependidikan)**

No	Penyataan	1	2	3	4
1	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.				
2	FTIK UIN Datokarama Palu memberikan informasi tentang Rencana Induk (Renstra) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.				
3	FTIK UIN Datokarama Palu memfasilitasi peningkatan kemampuan tenaga kependidikan dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.				
4	FTIK UIN Datokarama Palu melakukan kerjasama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.				
5	FTIK UIN Datokarama Palu menyediakan bahan pustaka atau jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.				

## Lampiran 2: Hasil Uji coba Instrumen

### A. Standar 4

#### 1) Kompetensi

Responden	Pernyataan							Total
	4a1	4a2	4a3	4a4	4a5	4a6	4a7	
1	4	4	3	3	4	3	3	24
2	4	4	3	4	3	3	3	24
3	2	4	4	4	4	4	4	26
4	3	4	2	4	4	4	4	25
5	4	4	3	4	3	3	3	24
6	3	4	3	4	4	4	4	26
7	2	3	2	3	3	2	2	17
8	3	4	4	3	4	3	3	24
9	3	4	4	4	4	4	4	27
10	2	3	4	3	3	3	3	21
11	2	4	3	4	3	3	3	22
12	3	4	3	4	4	3	3	24
13	4	4	4	4	4	4	4	28
Rhitung	0,505181	0,784557	0,487652	0,613317	0,698212	0,887961	0,887961	
r tabel	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	

#### 2) Karir

Responden	Pernyataan				Total
	4b1	4b2	4b3	4b4	
1	4	4	3	3	14
2	4	4	3	4	15
3	2	4	4	4	14
4	3	4	2	4	13

5	4	4	3	4	15
6	3	4	3	4	14
7	2	3	2	3	10
8	3	4	4	3	14
9	3	4	4	4	15
10	2	3	3	3	11
11	2	4	3	4	13
12	3	4	3	4	14
13	4	4	4	4	16
Rhitung	0,741145	0,857358	0,630808	0,605627	
r tabel	0,48	0,48	0,48	0,48	

### 3) Tugas Tambahan

Responden	Pernyataan			Total
	4c1	4c2	4c3	
1	4	4	3	11
2	4	4	3	11
3	2	4	4	10
4	3	4	2	9
5	4	4	3	11
6	3	4	3	10
7	2	3	2	7
8	3	4	4	11
9	3	4	4	11
10	2	3	3	8
11	2	4	3	9
12	3	4	3	10
13	4	4	4	12
Rhitung	0,793857	0,784557	0,684448	
r tabel	0,48	0,48	0,48	

4) Kebutuhan Kesejahteraan

Responden	Pernyataan			Total
	4c1	4c2	4c3	
1	4	4	3	11
2	4	4	3	11
3	2	4	4	10
4	3	4	2	9
5	4	4	3	11
6	3	4	3	10
7	2	3	2	7
8	3	4	4	11
9	3	4	4	11
10	2	3	3	8
11	2	4	3	9
12	3	4	3	10
13	4	4	4	12
Rhitung	0,793857	0,784557	0,684448	
r tabel	0,48	0,48	0,48	

5) Suasana Kerja

Responden	Pernyataan					Total
	4e_1	4e_2	4e_3	4e_4	4e_5	
1	4	4	3	3	4	18
2	4	4	3	4	3	18
3	3	4	4	4	4	19
4	3	4	2	4	4	17
5	4	4	3	4	3	18
6	3	4	3	4	4	18
7	2	3	2	3	3	13
8	3	4	4	3	4	18



9	3	4	4	4	4	19
10	2	3	3	3	3	14
11	2	4	3	4	3	16
12	3	4	3	4	4	18
13	4	4	4	4	4	20
Rhitung	0,754182	0,870431	0,686059	0,572654	0,658312	
r tabel	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	

6) PkM Tenaga kependidikan

Responden	Pernyataan					Total
	4f_1	4f_2	4f_3	4f_4	4f_5	
1	4	3	3	4	3	17
2	3	3	4	3	3	16
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19
5	4	3	3	3	3	16
6	4	3	4	4	4	19
Rhitung	0,52145	0,616259	0,599625	0,824485	0,953998	
r tabel	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	