



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia tahun akademik 2021/2022 dapat kami selesaikan. *Allahumma sholli 'alaa Sayyidina Muhammad*, tetap kami hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga nanti kita semua dapat Syafa'at dari Beliau di hari akhir, *Aamiin Allahumma aamiin*.

Berdasarkan SK Ketua STISS Grobogan Nomor: 0115/SK/STISS/XII/2020 tentang Pedoman Evaluasi Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka kegiatan ini dilaksanakan. Monev kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A. 2021/2022 meliputi: Kompetensi, Karier, Penelitian, Pengabdian, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Sedangkan monev kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A 2021/2022 meliputi: Kompetensi, Karir, Kesejahteraan, Kesehatan-Kebugaran, dan Sosial-Keagamaan.

Ucapan terima kasih juga kami apresiasikan kepada:

1. Ketua STISS Grobogan yang atas penguatan pengesahan Pedoman Evaluasi Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan dukungan moral material kepada Lembaga Penjaminan Mutu.
2. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan STISS Grobogan yang berpartisipasi dalam monev ini.
3. Seluruh pihak yang membantu menyelesaikan monitoring dan evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan STISS Grobogan.

Analisis data survei menunjukkan kondisi dan penilaian persepsi dari dosen dan tenaga kependidikan terhadap beberapa aspek praktek pengelolaan sumber daya manusia. Pada bagian akhir laporan monev disampaikan rekomendasi untuk beberapa aspek pengelolaan SDM yang harus ditindaklanjuti dalam Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara layanan terkait. Tindak lanjut dari rekomendasi yang disampaikan akan menjadi materi pembahasan dalam Rapat Tinjauan Manajemen STISS Grobogan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Grobogan, Februari 2022
Kepala LPM STISS Grobogan

Vidy Andhika Setyaningrum, M.Pd.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	ii
DAFTAR GRAFIK.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Monev.....	1
1.3 Manfaat Monev.....	2
1.4 Waktu Pelaksanaan Monev.....	2
1.5 Aspek-aspek yang Dinilai.....	2
BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	3
2.1. Metode Pengumpulan Data.....	3
2.2. Metode Analisis Data.....	3
BAB III DESKRIPSI HASIL.....	6
3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	6
3.2. Deskripsi Hasil Monitoring dan Evaluasi.....	10
1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022.....	10
2. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022.....	21
BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	33
4.1. Kesimpulan.....	33
4.2. Rekomendasi.....	34



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Uji Validitas Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022	6
Tabel 3.2 Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022	8
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022	9
Tabel 3.4 Aspek Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022	11
Tabel 3.5 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022	12
Tabel 3.6 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Karir di STISS Grobogan TA. 2021/2022	14
Tabel 3.7 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Penelitian di STISS Grobogan TA. 2021/2022	15
Tabel 3.8 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengabdian di STISS Grobogan TA. 2021/2022	17
Tabel 3.9 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Tugas Tambahan di STISS Grobogan TA. 2021/2022	18
Tabel 3.10 Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Kesejahteraan di STISS Grobogan TA. 2021/2022	20
Tabel 3.11 Aspek Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022	22
Tabel 3.12 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022	23
Tabel 3.13 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Karier Jabatan di STISS Grobogan TA. 2021/2022	25
Tabel 3.14 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesejahteraan di STISS Grobogan TA. 2021/2022	27
Tabel 3.15 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesehatan dan Kebutaran di STISS Grobogan TA. 2021/2022	29



Tabel 3.16 Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk
Pengembangan Sosial Agama di STISS Grobogan TA. 2021/2022



DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan	11
Grafik 3.2	Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi Dosen di STISS Grobogan	13
Grafik 3.3	Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Karir Dosen di STISS Grobogan	15
Grafik 3.4	Persepsi Dosen Terhadap Penelitian Dosen di STISS Grobogan	16
Grafik 3.5	Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengabdian di STISS Grobogan	18
Grafik 3.6	Persepsi Dosen Terhadap Tugas Tambahan Dosen di STISS Grobogan	19
Grafik 3.7	Persepsi Dosen Terhadap Kesejahteraan Dosen di STISS Grobogan	21
Grafik 3.8	Persepsi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan	22
Grafik 3.9	Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan Kependidikan	24
Grafik 3.10	Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Karier Jabatan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan	26
Grafik 3.11	Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan	28
Grafik 3.12	Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan	30
Grafik 3.13	Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Sosial Keagamaan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan	32



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk perbaikan pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan **Survei Kepuasan** kepada pengguna layanan dalam hal ini adalah dosen dan tenaga kependidikan. Mengingat sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan sangat beragam dengan sifat dan karakteristik yang berbeda, maka Survei Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini dilakukan. Sehingga tujuan dari pelaksanaan monev ini adalah untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan.

Sasaran pedoman pelaksanaan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan antara lain:

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara sistem praktik pengelolaan SDM.
2. Mendorong penyelenggara sistem praktik pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas pengelolaan.
3. Mendorong penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM menjadi lebih baik lagi pengelolaan SDM, yaitu dosen dan tenaga kependidikan.

1.2 Tujuan Monev

Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini bertujuan untuk:

1. Mengukur kepuasan dosen sebagai pengguna layanan terhadap penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan.
2. Mengukur kepuasan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan terhadap penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan.
3. Untuk menganalisis langkah-langkah meningkatkan kualitas penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan.



1.3 Manfaat Monev

Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini memiliki manfaat:

1. Mendorong peningkatan pengelolaan SDM khususnya Dosen;
2. Mendorong peningkatan pengelolaan SDM khususnya Tenaga Kependidikan;
3. Sebagai referensi atau masukan bagi pengelola SDM untuk mengambil langkah-langkah meningkatkan STISS Grobogan lebih cendekia dan berkhilakul karimah.

1.4 Waktu Pelaksanaan Monev

Pelaksanaan Monev Kepuasan Dosen Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2021/2022 dilaksanakan selama dua bulan, bulan Agustus-Oktober 2022 pengumpulan data dari Dosen dan Tenaga Kependidikan melalui Sistem Informasi Akademik STISS, November – Desember 2022 rekap dan analisis data, dan pelaporan pada Februari 2023.

1.5 Aspek-aspek yang Dinilai

Untuk tingkat kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A. 2021/2022 diukur melalui dimensi:

1. Pengembangan Kompetensi
2. Pengembangan Karier
3. Pengembangan Penelitian
4. Pengembangan Pengabdian
5. Pengembangan Tugas Tambahan
6. Pengembangan Kesejahteraan.

Sedangkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A 2021/2022 diukur melalui dimensi:

1. Pengembangan Kompetensi
2. Pengembangan Karir
3. Pengembangan Kesejahteraan
4. Pengembangan Kesehatan-Kebugaran
5. Pengembangan Sosial-Keagamaan.



BAB II

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

2.1. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang telah disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu meliputi instrumen tentang kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karier, Penelitian, Pengabdian, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Dan juga terkait dengan instrumen tentang kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir, Kesejahteraan, Kesehatan-Kebugaran, dan Sosial-Keagamaan. Seluruh pertanyaan tersebut sudah tersistem dalam Siakad STISS Grobogan untuk masing-masing Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat mengakses menggunakan *username* dan *password* yang mereka miliki. Waktu pengisian kuesioner untuk monitoring dan evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STISS Grobogan TA. 2021/2022 yaitu dimulai tanggal 19 Agustus dan ditutup 19 Oktober 2022. Kuesioner yang sudah terisi terekap oleh sistem dan disajikan dalam bentuk data mentah *Microsoft excel*. Data mentah ini yang kemudian diolah dengan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

2.2. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam monev pelayanan institusi ini yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam monev kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STISS Grobogan untuk tahun akademik 2021/2022 ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Instrumen dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*Corrected Item-Total Correlation*) > *r tabel*.

Sedangkan reliabilitas dalam evaluasi evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STISS Grobogan untuk tahun akademik 2021/2022 ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Dikatakan *reliabel* apabila koefisien *cronbach alpha* > alpha (0,60).



2. Analisis Deskripsi Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan, yang meliputi frekuensi jawaban Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas dan juga akan didukung dengan prosentase jawaban tersebut. Responden diminta mengisi kuesioner dan memberikan penilaian atas praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan dengan menggunakan *Skala Likert* yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert Pengukuran Kepuasan Mahasiswa

Nilai/bobot	Keterangan
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Puas
4	Sangat Puas

Hasil data mentah kemudian diolah untuk mengukur tingkat kepuasan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\Sigma \frac{\text{Data} \times \text{Bobot}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Dari hasil pengolahan data kemudian dapat didapatkan tingkat kepuasan masing-masing aspek pertanyaan pada masing-masing aspek. Nilai rerata aspek pertanyaan ini yang menjadi hasil akhir tingkat dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan yang ingin diketahui. Rerata (*mean*) dari masing-masing komponen pertanyaan dinilai dengan rentang skor (*range*) berikut:

Tabel 2.2
Rentang Skor dan Deskripsi Tingkat Kepuasan

Rentang Skor	Tingkat Kepuasan
1 – 1,75	Sangat Tidak Puas
1,76 – 2,75	Tidak Puas
2,76 – 3,75	Puas
3,76 – 4	Sangat Puas



Analisis data menggunakan *statistic deskriptif*, membuat tabel, grafik (*bar chart*). Nilai rata-rata data disajikan dalam tabel untuk memperoleh gambaran ringkas tentang seluruh aspek yang diukur. Grafik disajikan untuk memperoleh kemudahan pemahaman, analisis dan kesimpulan. Beberapa peraga digunakan untuk:

- a. Menggambarkan level kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STISS Grobogan melalui tabel.
- b. Menggambarkan perbandingan antara aspek yang diukur dalam pemeringkatan *chart*.

Analisis data juga mengidentifikasi aspek sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal untuk diperbaiki dan dikembangkan dalam sebuah Rencana Tindak Lanjut (RTL). RTL kemudian direkomendasikan oleh Lembaga Penjaminan Mutu kepada unit terkait penyelenggara pelayanan kemahasiswaan. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat unit dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat Universitas.



BAB III

DESKRIPSI

HASIL

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

a. Kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari dosen atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yaitu sebanyak 10 orang. Dengan demikian maka yang berpartisipasi dalam monev kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan sebesar **100%**.

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya r tabel pada $n = 10$ dan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 0,148. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Uji Validitas Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Aspek Penilaian	Konstruk	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
1	Pengembangan Kompetensi	Komp1	0,517	0,148	Valid
		Komp2	0,637	0,148	Valid
		Komp3	0,609	0,148	Valid
		Komp4	0,673	0,148	Valid
		Komp5	0,575	0,148	Valid
		Komp6	0,768	0,148	Valid
		Komp7	0,633	0,148	Valid
		Komp8	0,747	0,148	Valid
2	Pengembangan Karier	Karier1	0,761	0,148	Valid
		Karier2	0,670	0,148	Valid



No	Aspek Penilaian	Konstruk	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
		Karier3	0,740	0,148	Valid
		Karier4	0,760	0,148	Valid
		Karier5	0,727	0,148	Valid
		Karier6	0,778	0,148	Valid
3	Pengembangan Penelitian	Penel1	0,724	0,148	Valid
		Penel2	0,763	0,148	Valid
		Penel3	0,716	0,148	Valid
		Penel4	0,802	0,148	Valid
		Penel5	0,796	0,148	Valid
		Penel6	0,725	0,148	Valid
		Penel7	0,711	0,148	Valid
		Penel8	0,659	0,148	Valid
		Penel9	0,646	0,148	Valid
4	Pengembangan Pengabdian	Pengab1	0,809	0,148	Valid
		Pengab2	0,841	0,148	Valid
		Pengab3	0,727	0,148	Valid
		Pengab4	0,732	0,148	Valid
		Pengab5	0,816	0,148	Valid
		Pengab6	0,814	0,148	Valid
		Pengab7	0,744	0,148	Valid
5	Pengembangan Tugas Tambahan	TT1	0,762	0,148	Valid
		TT2	0,787	0,148	Valid
		TT3	0,831	0,148	Valid
		TT4	0,675	0,148	Valid
		TT5	0,712	0,148	Valid
		TT6	0,516	0,148	Valid
6	Pengembangan Kesejahteraan	Kesejh1	0,630	0,148	Valid
		Kesejh2	0,668	0,148	Valid
		Kesejh3	0,692	0,148	Valid
		Kesejh4	0,606	0,148	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,516 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,841. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r-tabel (0,148), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek



penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 bersifat **valid**.

b. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari tenaga kependidikan atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner sebanyak 10 orang. Dengan demikian maka yang berpartisipasi dalam monev kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan sebesar **100%**.

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya r tabel pada $n = 10$ dan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 0,279. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Aspek Penilaian	Konstruk	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Ket
1	Pengembangan Kompetensi	Komp1	0,804	0,279	Valid
		Komp2	0,853	0,279	Valid
		Komp3	0,849	0,279	Valid
		Komp4	0,895	0,279	Valid
		Komp5	0,877	0,279	Valid
		Komp6	0,800	0,279	Valid
2	Pengembangan Karier	Karier1	0,876	0,279	Valid
		Karier2	0,925	0,279	Valid
		Karier3	0,857	0,279	Valid
		Karier4	0,855	0,279	Valid
		Karier5	0,870	0,279	Valid
		Karier6	0,935	0,279	Valid
		Karier7	0,873	0,279	Valid



No	Aspek Penilaian	Konstruk	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Ket
3	Pengembangan Kesejahteraan	Kesejh1	0,786	0,279	Valid
		Kesejh2	0,835	0,279	Valid
		Kesejh3	0,796	0,279	Valid
4	Pengembangan Kesehatan-Kebugaran	KesKeb1	0,807	0,279	Valid
		KesKeb2	0,674	0,279	Valid
		KesKeb3	0,660	0,279	Valid
5	Pengembangan Sosial-Keagamaan	SosKeag1	0,646	0,279	Valid
		SosKeag2	0,423	0,279	Valid
		SosKeag3	0,492	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,423 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,935. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r-tabel (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 bersifat **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2006). Hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 dalam evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

Variabel	Unsur Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Nilai Pemanding	Ket.
Kepuasan Dosen Terhadap	Pengembangan Kompetensi	0.879	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karier	0.905	0,60	Reliabel



Variabel	Unsur Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Nilai Pemanding	Ket.
Sistem Praktik Pengelolaan SDM	Pengembangan Penelitian	0.923	0,60	Reliabel
	Pengembangan Pengabdian	0.932	0,60	Reliabel
	Pengembangan Tugas Tambahan	0.890	0,60	Reliabel
	Pengembangan Kesejahteraan	0.823	0,60	Reliabel
Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM	Pengembangan Kompetensi	0,950	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karier	0,968	0,60	Reliabel
	Pengembangan Kesejahteraan	0,899	0,60	Reliabel
	Pengembangan Kesehatan-Kebugaran	0,843	0,60	Reliabel
	Pengembangan Sosial-Keagamaan	0,698	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022 lebih besar dari alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek penilaian yang dipakai dalam evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan bersifat **reliabel**.

3.2. Deskripsi Hasil Monitoring dan Evaluasi

1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

Dosen di STISS Grobogan yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap merupakan salah satu Sivitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STISS Grobogan. Monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan melihat persepsi dari Dosen terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan. Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan dilihat dari 6 unsur, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier, Penelitian dan



Karya Ilmiah, Pengabdian Kepada Masyarakat, Tugas Tambahan, dan



Kesejahteraan. Hasil Persepsi Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

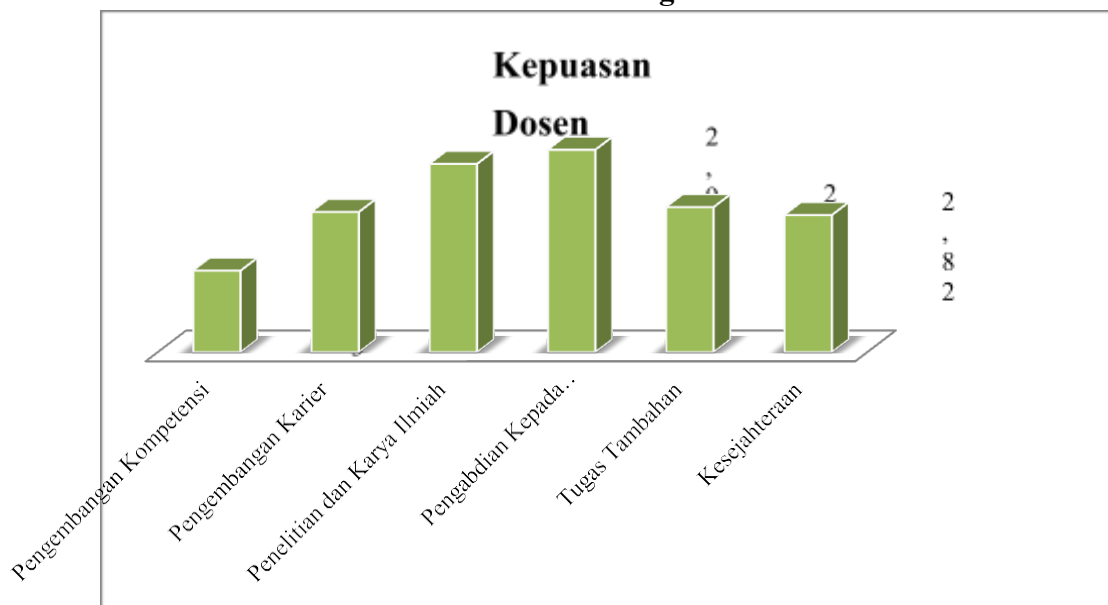
Tabel 3.4
Aspek Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

Aspek Kepuasan Dosen	Rata-rata	Kriteria
Pengembangan Kompetensi	2.73	Tidak Puas
Pengembangan Karier	2.82	Puas
Penelitian dan Karya Ilmiah	2.90	Puas
Pengabdian Kepada Masyarakat	2.92	Puas
Tugas Tambahan	2.83	Puas
Kesejahteraan	2.82	Puas
Rata-rata	2.81	Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Dosen Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan adalah pada rentang nilai **2,81** atau berada dalam kategori **Puas**. Akan tetapi persepsi Dosen untuk aspek Pengembangan Kompetensi dalam kategori **Tidak Puas**. Rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan dapat di lihat pada grafik 3.1.

Grafik 3.1
Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Dosen Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.



Secara rinci pembahasan aspek persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan adalah sebagai berikut:

a. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan

Keberhasilan program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesionalisme personel Dosen. Tanpa personel yang cakap dan efektif, program pendidikan tidak dapat berhasil. Pengembangan kompetensi Dosen di perguruan tinggi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para Dosen yang dilakukan Pengelola SDM.

Persepsi Dosen terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Dosen di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Kesempatan mendapatkan tugas	3.10	Puas
2	Kesempatan studi lanjut dalam negeri	2.74	Tidak Puas
3	Kesempatan studi lanjut luar negeri	2.56	Tidak Puas
4	Pengembangan diri mengikuti kursus /pelatihan	2.89	Puas
5	Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop	3.01	Puas
6	Kesempatan mengikuti studi banding dalam negeri	2.59	Tidak Puas
7	Kesempatan mengikuti studi banding luar Negeri	2.35	Tidak Puas
8	Pengembangan diri mengikuti magang	2.59	Tidak Puas
Rata2		2.73	Tidak Puas

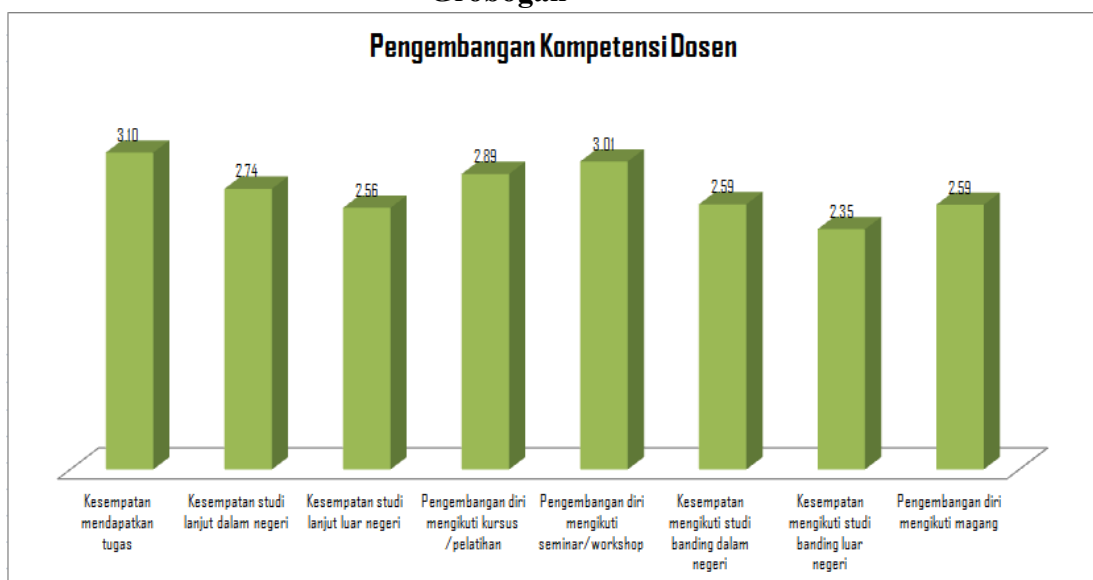
Dengan melihat tabel 3.5 di atas, diketahui bahwa dari 8 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022, sebanyak 5 unsur untuk pengembangan kompetensi Dosen menyatakan Tidak Puas dan hanya 3 unsur untuk pengembangan kompetensi Dosen memiliki persepsi yang Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Dosen dapat disimpulkan **Tidak Puas**. Ketidakpuasan Dosen disebabkan karena:



1. Tidak adanya bimbingan dan pelatihan bagi dosen baru terkait birokrasi kampus, prosedur tridharma, segala bentuk aturan, dan prosedur pengembangan karir.
2. Perlu ditingkatkan Fasilitas mengajar untuk pemberdayaan dosen.
3. Tidak ada kesempatan kepada para dosen untuk bisa mengajar lintas homebase.
4. Kurangnya informasi dan dukungan untuk studi lanjut.

Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.2.

Grafik 3.2
Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Kompetensi Dosen di STISS Grobogan



- b. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Karier di STISS Grobogan

Pasal 69 UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pengembangan karier dosen tersebut meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Pelaksanaan tugas utama dosen ini dijadikan acuan dalam pengembangan karir dosen.



Hasil money persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan karier di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Karir di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Mendapatkan informasi tentang jenjang Karir	2.76	Puas
2	Mendapatkan ide dan dialog dengan Pimpinan	2.91	Puas
3	Mendapatkan layanan jenjang karir	2.74	Tidak Puas
4	Berkesempatan peningkatan jenjang karir	2.84	Puas
5	Berkesempatan peningkatan jabatan Struktural	2.81	Puas
6	Berkesempatan peningkatan jabatan non Struktural	2.86	Puas
Rata-rata		2.82	Puas

Dengan melihat tabel 3.6 di atas, diketahui bahwa dari 6 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan karir di STISS Grobogan TA. 2021/2022, sebanyak 5 unsur untuk pengembangan karir Dosen menyatakan Puas dan hanya 1 unsur untuk pengembangan karir Dosen memiliki persepsi yang Tidak Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Dosen dapat disimpulkan **Puas**. Ketidakpuasan Dosen terkait pengembangan karir disebabkan karena:

1. Fasilitas dan Pelayanan Dosen kurang baik terkait jenjang karir dosen.
2. PSDM kurang sering menyampaikan informasi tentang Jafa, dan lainnya.
3. Apakah Syarat struktural **harus** memiliki rekam jejak di Organisasi NU adalah syarat mutlak?
4. Lambatnya SK Dosen Tetap.



Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan karir di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan berikut:

Grafik 3.3
Persepsi Dosen Terhadap Pengembangan Karir Dosen di STISS Grobogan



c. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Penelitian dan Karya Ilmiah di STISS Grobogan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada pasal 60 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban antara lain melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 12 ayat (2) dan (3) dinyatakan bahwa dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya. Dosen juga wajib melakukan publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar.

Hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Penelitian dan Karya Ilmiah di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Penelitian di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Informasi tentang penelitian	3.10	Puas
2	Pelayanan untuk penelitian	3.06	Puas
3	Ketersediaan sarana prasarana penelitian	2.89	Puas
4	Penilaian proposal penelitian	2.97	Puas
5	Pemerataan penelitian berdasarkan distribusi Dosen	2.85	Puas

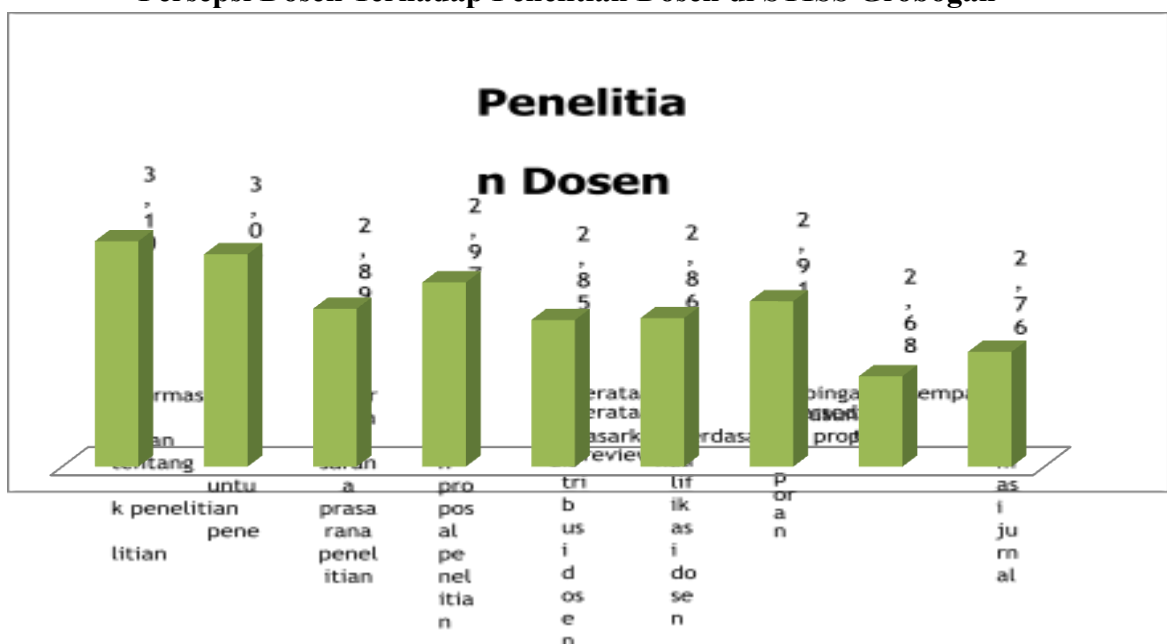


No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
6	Pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi Dosen	2.86	Puas
7	Bimbingan penyusunan proposal dan laporan	2.91	Puas
8	Kesempatan menjadi reviewer	2.68	Tidak Puas
9	Ketersediaan informasi jurnal	2.76	Puas
Rata-rata		2.90	Puas

Dengan melihat tabel 3.7 di atas, diketahui bahwa dari 9 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk penelitian di STISS Grobogan TA. 2021/2022, sebanyak 8 unsur untuk penelitian Dosen menyatakan Puas dan hanya 1 unsur untuk penelitian Dosen memiliki persepsi yang Tidak Puas, sehingga secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk penelitian Dosen dapat disimpulkan **Puas**. Ketidakpuasan Dosen terkait penelitian disebabkan karena: tidak adanya suatu orientasi/ matrikulasi/ bimbingan bagi dosen baru terkait dengan tupoksinya. Jadi tidak hanya NIDN saja yang langsung diberikan akan tetapi segala sesuatu apapun terkait dengan apa saja yang harus dosen lakukan seperti awal masuk dosen baru sudah diberikan bimbingan terkait tri dharma PT contoh: langsung diberikan user dan password Simlibtabmas, SINTA, mendeley, google scholar, dsb. jenis-jenis penelitian yang bisa diikuti.

Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk penelitian Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.4.

Grafik 3.4
Persepsi Dosen Terhadap Penelitian Dosen di STISS Grobogan





d. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengabdian Kepada Masyarakat di STISS Grobogan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada pasal 60 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban antara lain melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat adalah salah satu kewajiban dosen untuk berkontribusi untuk negeri. Pengabdian kepada masyarakat merupakan elemen dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pengabdian kepada masyarakat menjadi aksi dari keterlibatan perguruan tinggi dalam pembangunan dan menghilangkan isolasi dunia akademik terhadap persoalan masyarakat.

Hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Pengabdian Dosen di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengabdian di STISS Grobogan TA. 2021/2022

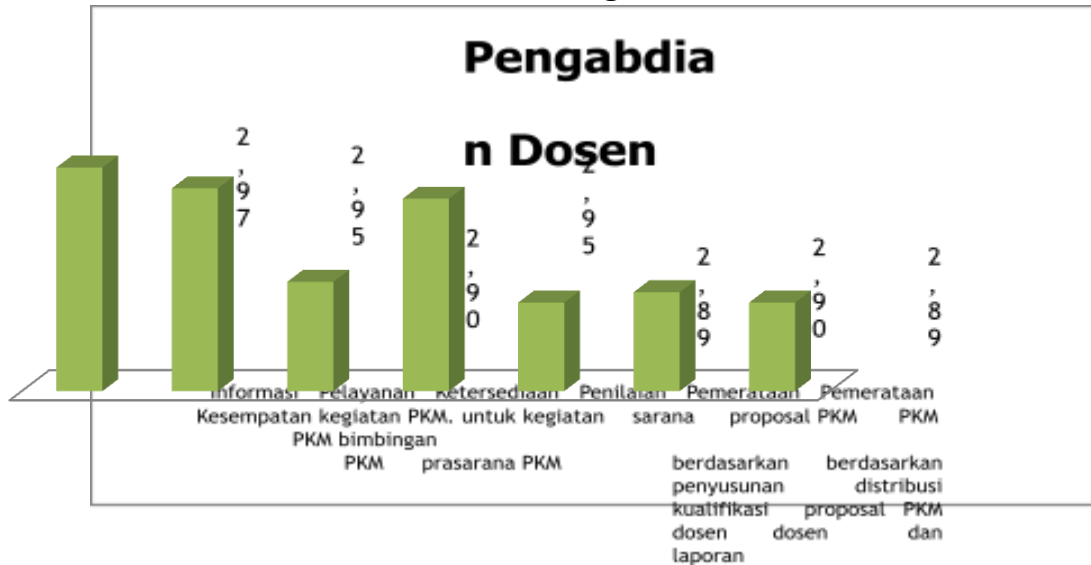
No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Informasi kegiatan PKM.	2.97	Puas
2	Pelayanan untuk kegiatan PKM	2.95	Puas
3	Ketersediaan sarana prasarana PKM	2.90	Puas
4	Penilaian proposal PKM	2.95	Puas
5	Pemerataan PKM berdasarkan distribusi Dosen	2.89	Puas
6	Pemerataan PKM berdasarkan kualifikasi Dosen	2.90	Puas
7	Bimbingan penyusunan proposal PKM & Laporan	2.89	Puas
Rata-rata		2.92	Puas

Dengan melihat tabel 3.8 di atas, diketahui bahwa dari 7 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengabdian Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022, secara keseluruhan untuk pengabdian Dosen menyatakan **Puas**. Walaupun persepsi dosen terkait pengabdian sudah puas semua, namun demikian masih terdapat saran masukan, yaitu: untuk membumikan keilmuan dosen kepada masyarakat dalam wujud yang nyata mulai nampak. Pusat-pusat layanan masyarakat mulai dibentuk agar dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, misalnya pusat studi.



Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk pengabdian Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.5.

Grafik 3.5
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengabdian di STISS Grobogan



e. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Tugas Tambahan di STISS Grobogan

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (3P). Begitu strategis peran dosen sehingga dengan mantab dapat dikatakan bahwa dosen merupakan aktor utama di Perguruan Tinggi (PT). Mengemban amanah sebagai sosok Dosen di perguruan tinggi merupakan sesuatu yang mulia, namun tidak menutup kemungkinan tugas yang diemban itu tidak hanya sebagai pendidik. Salah satunya yaitu ketika dipercaya oleh perguruan tinggi untuk mengampu tugas tambahan.

Hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Tugas Tambahan Dosen di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Tugas Tambahan di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll)	2.88	Puas
2	Kesempatan dalam tugas tambahan	2.88	Puas
3	Pemerataan mendapatkan tugas tambahan	2.84	Puas



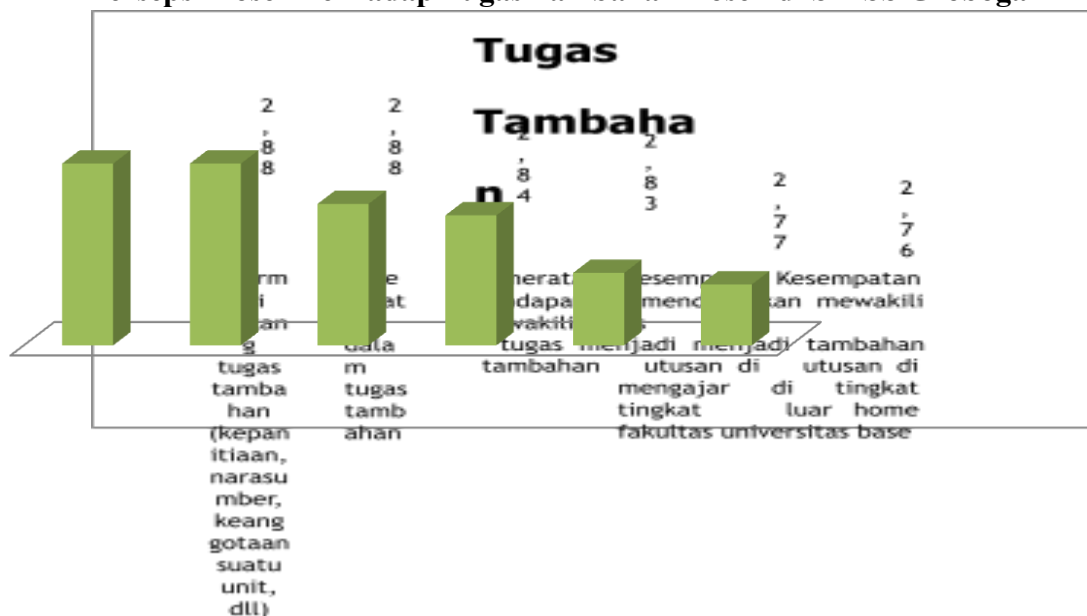
No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
4	Kesempatan menjadi utusan di tingkat fakultas	2.83	Puas
5	Kesempatan menjadi utusan di tingkat universitas	2.77	Puas
6	Mendapatkan tugas mengajar di luar home base	2.76	Puas
Rata-rata		2.83	Puas

Dengan melihat tabel 3.9 di atas, diketahui bahwa dari 6 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk Tugas Tambahan Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022, secara keseluruhan untuk Tugas Tambahan Dosen menyatakan **Puas**. Walaupun persepsi dosen terkait Tugas Tambahan sudah puas semua, namun demikian masih terdapat saran masukan, yaitu:

1. Pemerataan dan pergantian panitia untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin seperti KKN, wisuda, dan lainnya.
2. Pembagian tugas sesuai dengan tupoksinya dan pemerataan jangan iis = itu itu saja.

Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Tugas Tambahan Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan Grafik 3.6.

Grafik 3.6
Persepsi Dosen Terhadap Tugas Tambahan Dosen di STISS Grobogan



- f. Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Kesejahteraan di STISS Jepara

Dosen dalam perguruan tinggi memiliki amanah sebagai profesi pendidik yaitu dengan mengemban Tri Darma Perguruan Tinggi yang diamanatkan oleh pemerintah bagi institusi ini yaitu: (Arwildayanto, 2012)



1. Kegiatan dalam bidang Pendidikan.
2. Kegiatan dalam bidang Penelitian.
3. Kegiatan dalam bidang Pengabdian Masyarakat.

Kesejahteraan menjadi salah satu motivasi dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Secara umum kesejahteraan sosial dan ekonomi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Amadea, 2014).

Hasil monev persepsi Dosen terhadap kegiatan PSDM untuk Kesejahteraan Dosen di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10
Persepsi Dosen Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Kesejahteraan di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik	2.76	Puas
2	Layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui olahraga	2.82	Puas
3	Layanan kebutuhan sosial	2.77	Puas
4	Fasilitas untuk melakukan kajian keagamaan	2.92	Puas
Rata-rata		2.82	Puas

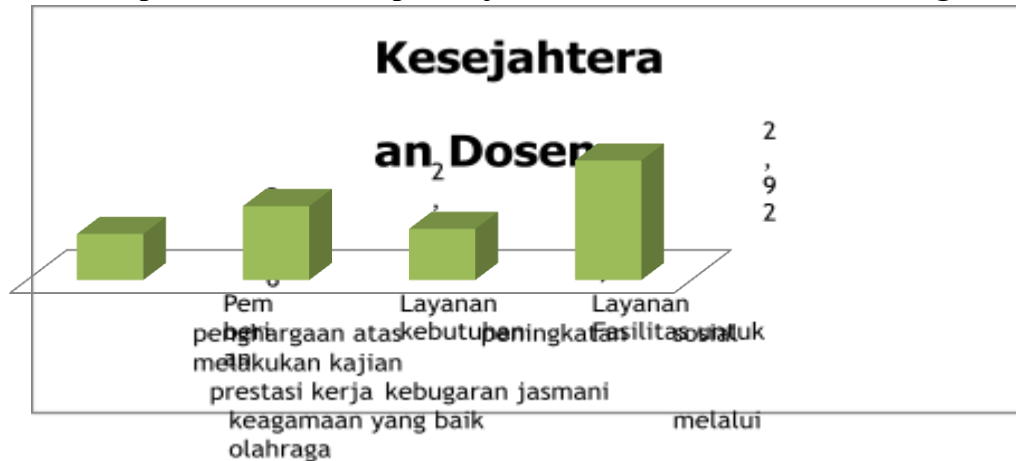
Dengan melihat tabel 3.10 di atas, diketahui bahwa dari 4 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk Kesejahteraan Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022, secara keseluruhan untuk Kesejahteraan Dosen menyatakan **Puas**. Walaupun persepsi dosen terkait Kesejahteraan sudah puas semua, namun demikian masih terdapat saran masukan, yaitu:

1. Kebijakan tentang penghargaan (*rewards*) bagi dosen yang berprestasi dan mempunyai komitmen tinggi terhadap lembaga dan sangsi (*punishments*) harus ditegakkan.
2. Mohon diperhatikan layanan sosial bagi dosen, contohnya dalam penggunaan hak untuk pinjaman modal pada bank Jateng. Dosen tetap berhak mendapatkan layanan setelah 2 tahun dinyatakan tetap. Tanpa melihat sudut pandang yg lain. Bukankah validitas itu jika dihadirkan data yg bervariasi. Bukan data tunggal.
3. Semoga dosen tidak tetap juga dipikirkan.



Secara grafik persepsi dosen terhadap kegiatan PSDM untuk kesejahteraan Dosen di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.7.

Grafik 3.7
Persepsi Dosen Terhadap Kesejahteraan Dosen di STISS Grobogan



2. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

Tenaga kependidikan di STISS Grobogan terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Diharapkan tenaga pendidik tidak hanya merespon namun juga bisa memiliki inisiatif untuk mengantisipasi sekaligus membayangkan tantangan yang akan muncul karena tenaga pendidik merupakan pilar penting penggerak perubahan pendidikan.

Selain Dosen, Tenaga Kependidikan juga merupakan Sivitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STISS Grobogan. Sehingga dalam monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan dilihat persepsi dari Tenaga Kependidikan terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM STISS Grobogan. Persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STISS Grobogan terdiri dari 5 unsur yaitu, Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier Jabatan, Pengembangan Kesejahteraan, Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran, dan Pengembangan Sosial Keagamaan.

Hasil Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:



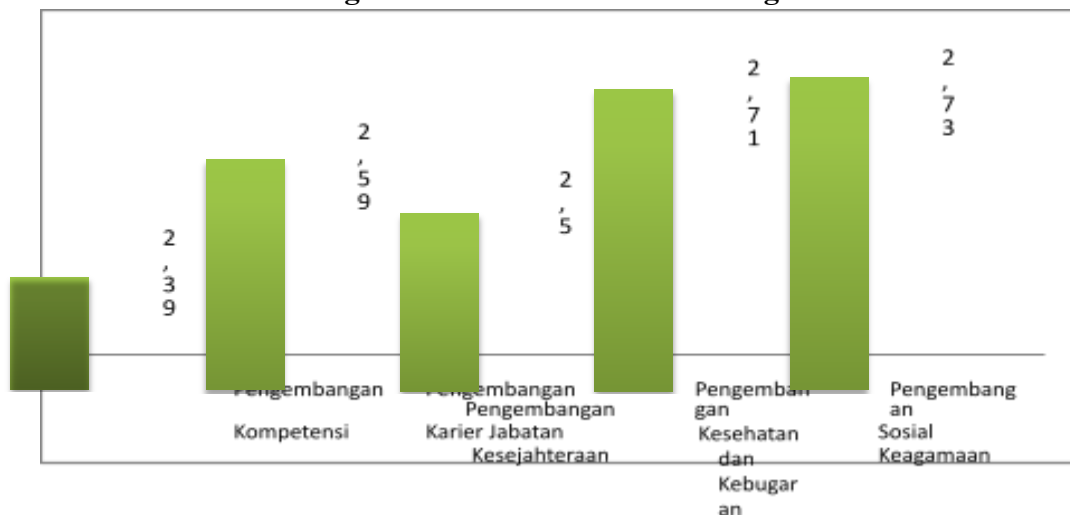
Tabel 3.11
Aspek Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik
Pengelolaan SDM di STISS Grobogan TA. 2021/2022

Aspek Kepuasan Tenaga Kependidikan	Rata-rata	Kriteria
Pengembangan Kompetensi	2.39	Tidak Puas
Pengembangan Karier Jabatan	2.59	Tidak Puas
Pengembangan Kesejahteraan	2.5	Tidak Puas
Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran	2.71	Tidak Puas
Pengembangan Sosial Keagamaan	2.73	Tidak Puas
Rata-rata	2.58	Tidak Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan rata-rata dalam kategori **Tidak Puas**. Rata-rata persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan dapat di lihat pada grafik 3.8.

Grafik 3.8
Persepsi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik
Pengelolaan SDM di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.

Secara rinci pembahasan aspek persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan adalah sebagai berikut:



a. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan

Tenaga kependidikan pada sebuah perguruan tinggi tidak hanya bertugas sebagai staff administratif namun juga berperan aktif dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi. Maka dari itu Tenaga Kependidikan harus didorong untuk memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan keahlian dan kapasitas. Dengan demikian pihak Pengelola SDM perlu melakukan pengembangan kompetensi dengan mengadakan pelatihan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia atau pemberian izin studi lanjut terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.12.

Tabel 3.12
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Pengembangan diri untuk mengikuti seminar/workshop.	2.57	Tidak Puas
2	Kebutuhan untuk Studi Lanjut	2.35	Tidak Puas
3	Pengembangan diri untuk mengikuti pelatihan/kursus	2.51	Tidak Puas
4	Pengembangan diri mengikuti magang	2.39	Tidak Puas
5	Kesempatan mengikuti studi banding luar negeri	2.37	Tidak Puas
6	Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri	2.14	Tidak Puas
Rata2		2.39	Tidak Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Dengan melihat tabel 3.12 di atas, diketahui bahwa dari 6 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022, semua unsur untuk pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan menyatakan **Tidak Puas**. Secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi Tenaga Kependidikan dapat

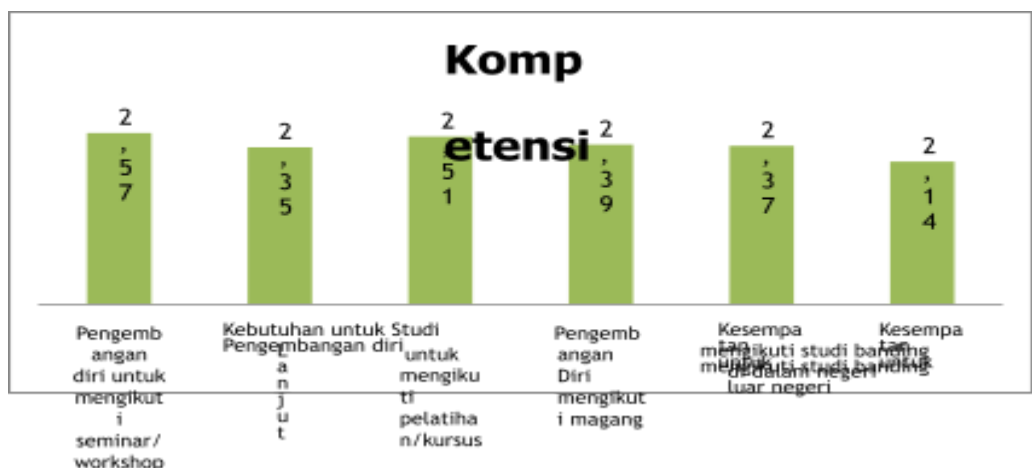


disimpulkan **Tidak Puas**. Ketidakpuasan Tenaga Kependidikan disebabkan karena:

1. Belum terlaksananya dengan maksimal perihal peraturan dan pelaksanaan tentang pengembangan diri serta pembinaan bagi tenaga kependidikan.
2. Terkait dengan kebijakan studi lanjut, para staf baik itu di lembaga, UPT maupun fakultas berharap dapat diperkenankan untuk studi lanjut karena untuk pengembangan kompetensi diri.
3. Pemberian kesempatan bagi tenaga kependidikan dalam hal mengembangkan diri seperti pemberian skill keadministrasian belum pernah diberikan oleh universitas. Jika memungkinkan diadakan sebuah sarana rutin untuk pengembangan diri Tendik. Sehingga akan lebih baik jika Tendik juga memiliki pengetahuan atau kemampuan lain diluar kegiatan administratif.
4. Perlu diadakan pelatihan atau workshop untuk menunjang kinerja.

Grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kompetensi di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.9.

Grafik 3.9
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kompetensi di STISS Grobogan Kependidikan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.



b. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Karir Jabatan di STISS Grobogan

Tenaga kependidikan yang semakin berkualitas merupakan bagaian dari pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menjawab dan menyikapi persaingan dalam era globalisasi. Pengembangan karier Tenaga Kependidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kependidikan. Setiap Tenaga Kependidikan sudah pasti mendambakan peningkatan karier dalam pekerjaannya yang dapat memberikan ketentraman dan bermakna dalam hidup seseorang. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas harus dilaksanakan pengembangan karir yang efektif melalui peningkatan pendidikan formal maupun non formal dan pelatihan melalui suatu program yang terencana dalam hal ini yang bertugas adalah pihak PSDM. Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Karier Jabatan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.13 dibawah ini.

Tabel 3.13
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk
Pengembangan Karier Jabatan di STISS Grobogan TA.
2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Mendapatkan Informasi tentang jenjang karir	2.55	Tidak Puas
2	Mendapatkan layanan tentang jenjang karir	2.57	Tidak Puas
3	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir	2.59	Tidak Puas
4	Mendapatkan informasi tentang jabatan	2.55	Tidak Puas
5	Mendapatkan layanan tentang jabatan	2.51	Tidak Puas
6	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural	2.63	Tidak Puas
7	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non-struktural	2.63	Tidak Puas
Rata2		2.59	Tidak Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Dengan melihat tabel 3.13 di atas, diketahui bahwa dari 7 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan karir jabatan di STISS Grobogan TA. 2021/2022, semua unsur untuk pengembangan karir

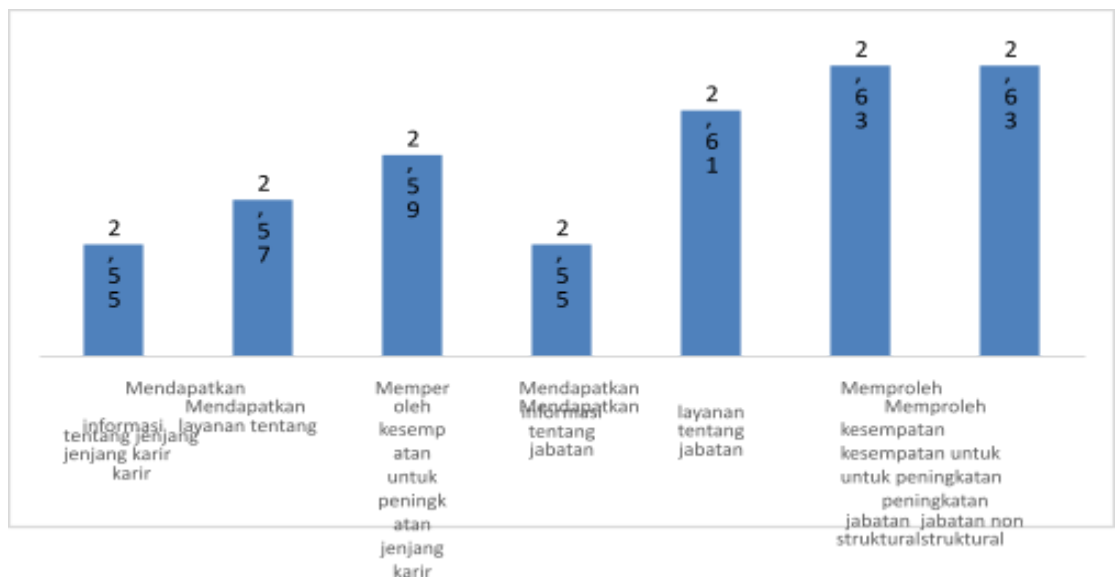


jabatan menyatakan **Tidak Puas**. Secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan karier jabatan tenaga kependidikan dapat disimpulkan **Tidak Puas**. Ketidakpuasan Tenaga Kependidikan disebabkan karena:

1. Belum terdapat kebijakan penjurangan karir untuk Tenaga Kependidikan. Penjurangan karir bukan hanya untuk Dosen saja namun Tenaga Kependidikan juga perlu, maka diharapkan segera dibuat kebijakan tersebut untuk menambah semangat kerja para Tenaga Kependidikan.
2. Kurangnya informasi mengenai promosi pengembangan karier Tenaga Kependidikan.
3. Terdapat pertanyaan dari para Tendik apakah harus ada waktu kerja tertentu dahulu untuk bisa memperoleh informasi atau promosi terkait pengembangan karir? Jika ada, berapa tahun kami bisa mengetahui masa tersebut?
4. Perlu diadakan pelatihan atau workshop untuk menunjang kinerja.

Secara grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan karier jabatan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.3.

Grafik 3.10
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Karier
Jabatan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.



c. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesejahteraan di STISS Grobogan

Pengertian kesejahteraan selain berupa gaji, juga dapat berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pakaian, dan lain sebagainya yang diberikan secara tetap. Kesejahteraan merupakan pendorong seorang tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dan disiplin. Oleh sebab itu pihak universitas diharapkan bisa memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja setiap tenaga kependidikan.

Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.14 dibawah ini.

Tabel 3.14
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesejahteraan di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).	2.61	Tidak Puas
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil/bis	2.53	Tidak Puas
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang Baik	2.37	Tidak Puas
Rata2		2.50	Tidak Puas

Sumber: Hasil Money Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Dengan melihat tabel di atas, diketahui bahwa dari 3 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan kesejahteraan di STISS Grobogan TA. 2021/2022, semua unsur untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan menyatakan Tidak Puas, secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan **Tidak Puas**. Ketidakpuasan Tenaga Kependidikan disebabkan karena:

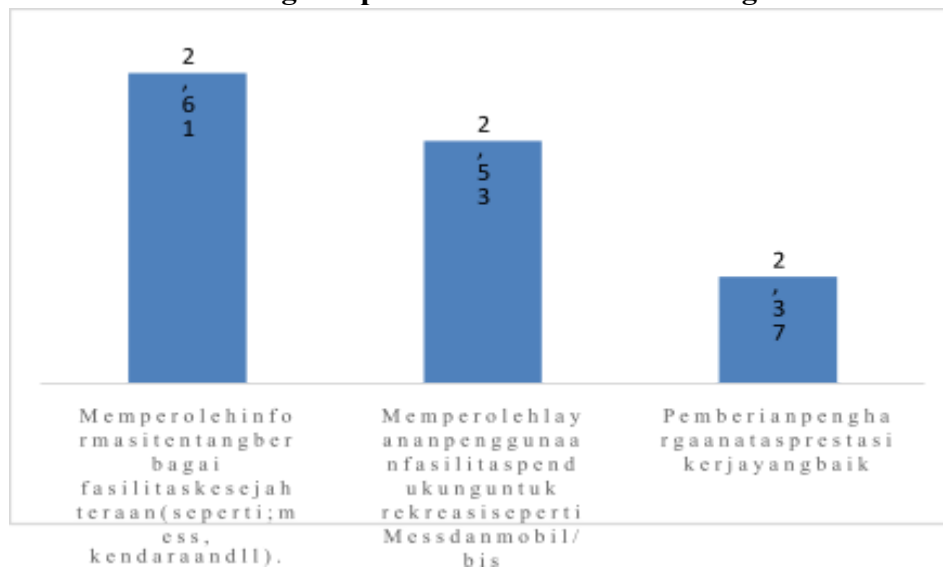
1. Kurangnya Sosialisasi informasi mengenai kebijakan yang berkaitan dengan Tenaga Kependidikan.



2. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada para Tenaga Kependidikan sebaiknya dilihat dari bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, bukan hanya dilihat dari jam kehadiran saja.
3. Perlu penegakan disiplin reward dan punishment, dalam arti pemberian reward dan punishment ini harus tepat sasaran siapa yang berhak dan siapa yang tidak berhak.
4. Perlu meningkatkan fasilitas yang menunjang kesejahteraan Tenaga Kependidikan.

Secara grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan TA 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.11.

Grafik 3.11
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.

- d. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran di STISS Grobogan

Kesehatan dan kebugaran Tenaga Kependidikan merupakan salah satu faktor penunjang produktifitas kerja yang maksimal. Kesehatan dapat kita lihat dari dua sisi yaitu secara jiwa dan fisik. Pengelolaan kesehatan dan kebugaran bagi Tenaga Kependidikan yang baik akan mewujudkan Tenaga



Kependidikan yang sehat, produktif, nyaman dengan lingkungan kerja, tidak keberatan dengan beban kerja yang diterima, dan terlindungi dari penyakit yang bersumber dari tekanan pikiran lingkungan kerja. Dengan demikian diharapkan pihak PSDM bisa memberikan pelayanan terbaik yang bisa menunjang kesehatan dan kebugaran para Tenaga Kependidikan. Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Kesehatan dan Kebugaran Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.15 dibawah ini.

Tabel 3.15
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Memperoleh informasi tentang layanan Kesehatan	2.71	Tidak Puas
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui poliklinik	2.67	Tidak Puas
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	2.76	Tidak Puas
Rata2		2.71	Tidak Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Dengan melihat tabel di atas, diketahui bahwa dari 3 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Kesehatan dan Kebugaran di STISS Grobogan TA. 2021/2022, semua unsur untuk pengembangan Kesehatan dan Kebugaran Tenaga Kependidikan menyatakan Tidak Puas, secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan Kesehatan dan Kebugaran Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan **Tidak Puas**. Ketidakpuasan Tenaga Kependidikan disebabkan karena:

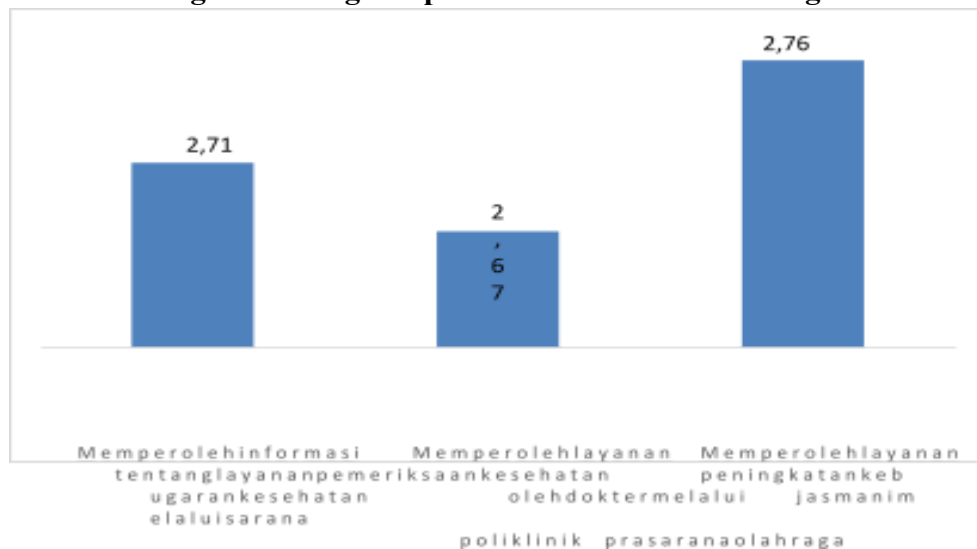
1. Tidak pernah dilakukan pengecekan secara berkala terkait kesehatan Tenaga Kependidikan.
2. Kurangnya informasi mengenai tips-tips kesehatan yang bisa diterapkan dikehidupan sehari sehari oleh Tenaga Kependidikan.
3. Perlu diadakan pelatihan atau workshop guna menambah pengetahuan mengenai kesehatan dan kebugaran para Tenaga Kependidikan.



4. Kurang terariknya para Tenaga Kependidikan untuk mengikuti kegiatan olah raga senam di hari Jum'at pagi. Mungkin bisa diganti dengan kegiatan olah raga lain selain senam.

Grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan kesehatan dan kebugaran Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.12:

Grafik 3.12
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Kesehatan dan Kebugaran Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.

- e. Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Sosial Keagamaan di STISS Grobogan

Pengembangan sosial keagamaan perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sosial seperti berkomunikasi, bersilaturahmi, saling menyantuni antar rekan kerja atau antar atasan dan bawahan. Untuk pengembangan keagamaan bisa dengan cara mengadakan pengajian dan siraman rohani untuk menambah kecerdasan spiritual yang mampu menanamkan nilai spiritual kepada tenaga pendidik.

Komunikasi yang baik antar rekan kerja akan menimbulkan keeratan hubungan kerja dan pengembangan keagamaan yang baik bisa memotivasi Tenaga Kependidikan untuk bisa berprestasi dalam bekerja. Sehingga para



tenaga kependidikan akan memiliki kinerja tinggi, jujur dan profesional. Diharapkan pihak PSDM bisa memberikan program – program terbaik yang bisa menunjang sosial keagamaan para Tenaga Kependidikan. Persepsi Tenaga Kependidikan terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Sosial Keagamaan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan ditunjukkan pada Tabel 3.16 dibawah ini:

Tabel 3.16
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Kegiatan PSDM Untuk Pengembangan Sosial Agama di STISS Grobogan TA. 2021/2022

No	Kuesioner	Rata-rata	Kriteria
1	Memperoleh Layanan Kebutuhan Sosial.	2.67	Tidak Puas
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan Ibadah	3.06	Tidak Puas
3	Memperoleh layanan kematian seperti mobil Jenazah	2.45	Tidak Puas
Rata2		2.73	Tidak Puas

Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM, 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 3 unsur yang terkait dengan kegiatan PSDM untuk pengembangan Sosial Keagamaan di STISS Grobogan TA. 2021/2022, semua unsur untuk pengembangan Sosial Keagamaan Tenaga Kependidikan menyatakan Tidak Puas, secara keseluruhan kegiatan PSDM untuk pengembangan Sosial Keagamaan Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan **Tidak Puas**. Beberapa masukan dari tenaga kependidikan yang mengindikasikan ketidakpuasan antara lain:

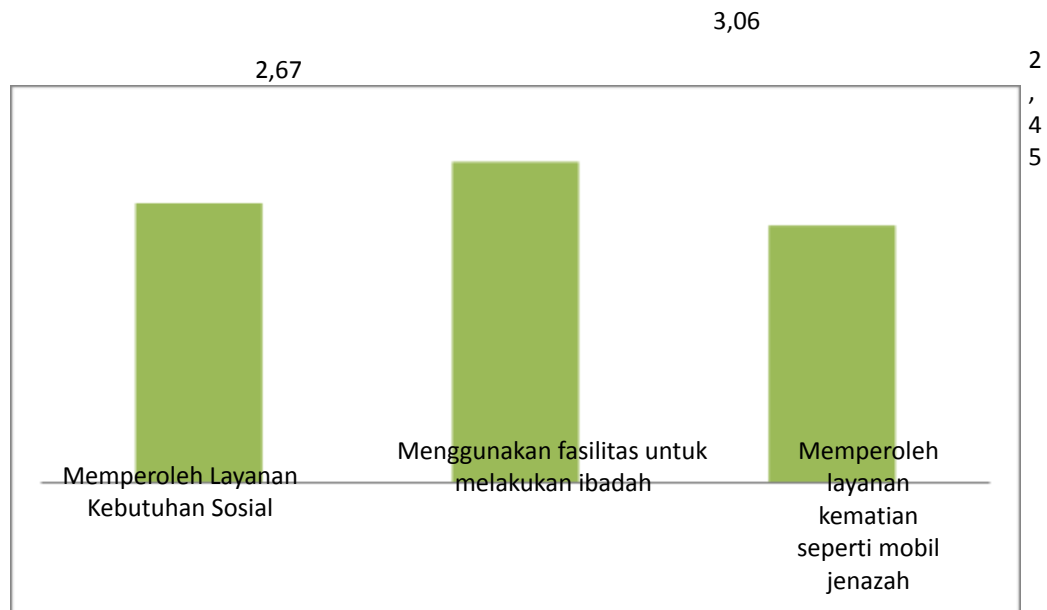
1. Belum pernah diadakan *family gathering* untuk semua karyawan agar mempererat hubungan persaudaraan, membangun kebersamaan, team kerja yang solid, antar Tenaga Kependidikan, dan membangun kembali semangat kerja.
2. Perlu diadakan pengembangan spiritual religius dengan mengadakan wisata religi seperti ziarah.
3. Tidak ada kegiatan seperti pengajian dan siraman rohani, pencerahan hati yang dilakukan secara berkala dan terjadwal. Dengan demikian para Tenaga Kependidikan akan memiliki kecerdasan spiritual yang



ditandai dengan kinerja yang tinggi, tanggung jawab, jujur, dan profesional

Secara grafik persepsi tenaga kependidikan terhadap kegiatan PSDM untuk pengembangan sosial keagamaan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan TA. 2021/2022 ditunjukkan pada Grafik 3.13

Grafik 3.13
Persepsi Tenaga Kependidikan Terhadap Pengembangan Sosial Keagamaan Tenaga Kependidikan di STISS Grobogan



Sumber: Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem & Praktek Pengelolaan SDM, 2022.



BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Secara umum berdasarkan hasil survey melalui penyebaran kuesioner bahwa rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan rata-rata dalam kategori **Puas**. Meski rata-rata dalam kategori puas namun terdapat satu persepsi masuk dalam kategori tidak puas yaitu pada Pengembangan Kompetensi. Untuk persepsi kepuasan Tenaga Kependidikan rata-rata dalam kategori **Tidak Puas**. Sebab dari ketidakpuasan Tenaga Kependidikan telah dijelaskan di Bab II. Berdasarkan hasil pengukuran, secara keseluruhan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Berdasarkan hasil grafik diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dosen menyatakan puas namun untuk tenaga kependidikan rata-rata menyatakan tidak puas terhadap aspek terkait sistem praktik pengelolaan SDM di STISS Grobogan. Aspek pelayanan SDM untuk Dosen yang dinilai tidak puas dan perlu ditindak lanjuti adalah:

1. Aspek pengembangan kompetensi dosen, informasi dan dukungan mengenai studi lanjut dinilai kurang.
2. Aspek pengembangan karier di STISS , Fasilitas dan Pelayanan Dosen baik terkait jenjang karir dosen, informasi tentang Jafa, dinilai kurang. Selain itu, penerbitan SK Dosen Tetap dinilai lambat.
3. Tidak adanya suatu orientasi/ matrikulasi/ bimbingan bagi dosen baru terkait dengan tupoksinya.

Sedangkan untuk saran dari para tenaga kependidikan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain dari pihak Tenaga Kependidikan menyatakan:

1. Aspek pengembangan kompetensi terkait dengan kebijakan studi lanjut untuk tenaga kependidikan dinilai kurang.
2. Aspek pengembangan karier di STISS dinilai tidak memuaskan dilihat dari kurangnya pemberian pelatihan pengembangan *skill* keadministrasian dan atau pengembangan kompetensi diri.



3. Belum terdapat kebijakan penjenjangan karir untuk Tenaga Kependidikan. Penjenjangan karir bukan hanya untuk Dosen saja namun Tenaga Kependidikan juga perlu, maka diharapkan segera dibuat kebijakan tersebut untuk menambah semangat kerja para Tenaga Kependidikan.
4. Pemberian reward dan punishment kepada para Tenaga Kependidikan sebaiknya dilihat dari bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, bukan hanya dilihat dari jam kehadiran saja dan juga harus tepat sasaran siapa yang berhak dan siapa yang tidak berhak menerima reward dan punishment tersebut.
5. Kurangnya program untuk menunjang kesehatan dan kebugaran tenaga kependidikan. Kurang tertariknya para Tenaga Kependidikan untuk mengikuti kegiatan olah raga senam di hari Jum'at pagi. Mungkin bisa diganti dengan kegiatan olah raga lain selain senam.
6. Persepsi Pengembangan sosial agama dinilai kurang.

4.2. Rekomendasi

1. Peraturan terkait dengan dosen dan pegawai (tenaga kependidikan) baiknya dijadikan sebagai *starter kit* bagi setiap dosen atau tenaga kependidikan yang baru di STISS .
2. Pembinaan dosen dan tenaga kependidikan yang sudah diinisiasi sebaiknya dilanjutkan dengan pembinaan rutin yang tepat sasaran dan bukan berisi motivasi saja.
3. Perlu adanya sinergi antara PSDM , KUI, dan LPPM mengenai informasi kesempatan atau fasilitasi yang terkait dengan pengembangan kompetensi, penelitian, dan pengabdian masyarakat sehingga seluruh dosen mengetahui program studi/*short course*/fasilitasi luar negeri dan terpacu untuk mengikuti program tersebut.
4. Perlu dibangun forum komunikasi rutin untuk mengakomodasi masukan dari dosen dan tenaga kependidikan serta ditindaklanjuti dengan baik di tingkat *top management*.